



DELPLAN KOMPETANSE 2023-2026

DELPLAN KOMPETANSE 2023-2026

Innhald:

1	INNLEIING.....	1
2	KORLEIS VI SKAL SIKRE TILSTREKKELEG PERSONELL MED RIKTIG KOMPETANSE.....	2
	<i>PRIORITERTE TILTAK I PERIODEN:</i>	3
3	KORLEIS VI SKAL BIDRA TIL GOD KOMPETANSEUTVIKLING FOR MEDARBEIDARAR.....	4
	<i>PRIORITERTE TILTAK I PERIODEN:</i>	6
4	SAMHANDLING OM UTDANNING AV PERSONELL.....	8
	<i>PRIORITERTE TILTAK I PERIODEN:</i>	9
5	KORLEIS VI SKAL LEGGJE TIL RETTE FOR GOD PASIENT- OG PÅRØRANDEOPPLÆRING.....	10
	<i>PRIORITERTE TILTAK I PERIODEN:</i>	11

1 Innleiing

Utdanning av helsepersonell og opplæring av pasientar og pårørnde er to av fire hovudoppgåver ved sjukehuset, saman med pasientbehandling og forskning. Delplan for kompetanseutvikling tar utgangspunkt i [Utviklingsplan 2022-2035](#) som seier at Haukeland universitetssjukehus har dyktige medarbeidarar som jobbar for at pasientane skal få spesialisthelsetenester med god kvalitet når dei treng det. Dei fire områda som blir presentert i delplanen skal understøtte dei 11 måla som er beskrivne i utviklingsplanen. Samstundes byggjer delplanen på nasjonale føringar frå [Oppdragsdokumentet 2023 frå Helse- og omsorgsdepartementet til Helse Vest RHF](#), [Styringsdokument 2023 frå Helse Vest](#), [HelseOmsorg21-strategien](#), [Utsyn over kompetansebehovet i Norge](#) og [Helsepersonellkomisjonen sin rapport frå 2023](#).

Kompetansedelplanen tar for seg tiltak for å sikre god opplæring og kompetanseutvikling for medarbeidarar, god utdanning av helsepersonell og god opplæring av pasientar og pårørnde. Hovudmålsettinga er å sikre tilstrekkeleg og riktig kompetanse¹ for at vi kan gi spesialisthelsetenester av god kvalitet til innbyggjarane vi har ansvar for. I tillegg skal vi syte for at pasientar og pårørnde i større grad kan meistre sjukdom og det å leve med sjuke nærstående, både for betre livskvalitet for desse, og for at behovet for helsetenester kan reduserast.

Endringar i demografi og sjukdomsbyrde, utvikling av teknologi, ansvars- og oppgåvedeling mellom yrkesgrupper, og meir aktive pasientar og pårørnde krev at vi identifiserer kompetansebehova og finn fram til hensiktsmessige samarbeidsformer til beste for medarbeidarar, pasientar og pårørnde

Ansvar og oppgåver må avklarast og sjåast i samanheng. Samarbeid med medarbeidarar, pasientar og pårørnde, andre helseføretak, universitet og høgskular, samt kommunane (Tenesteavtale 6 og 7) er viktig for å sikre god kvalitet og riktig bruk av ressursane i tenesta.

God og riktig bruk av ressursane våre bidreg til tryggare og betre helsetenester rettferdig fordelt. Sjukehuset må støtte personell i å gjere kloke val og redusere bruk av lav-verdi tiltak, vere

¹ Med kompetanse meiner vi kunnskap, innsikt, erfaringar, eigenskapar, ferdigheiter og haldningar som er.

sparsommelege og prioritere rett. Dette krev kunnskap om prioriteringsprinsipp, kompetanse i klinisk kommunikasjon² og samval.

Mangel på personell vil bli ei stor utfordring framover. Difor er det avgjerande at vi klarar å behalde, utvikle og rekruttere medarbeidarar med riktig kompetanse og at vi brukar dei totale ressursane godt. For å få det til må leiarar ha oversikt over medarbeidarar sin kompetanse både for å gjere bruk av tilgjengeleg kompetanse, men også for å vurdere kva for kompetanseutviklingstiltak som kan nyttast.

Sjukehuset har utfordringar med å behalde og rekruttere medarbeidarar innan ei rekke fagområde; legespesialistar (blant anna innan laboratoriefaga, kreft, palliasjon, nevrologi, geriatri, psykiatri og rusmedisin), psykologspesialistar, vernepleiarar, bioingeniørar, sjukepleiarar/spesialsjukepleiarar og legar i spesialisering innan enkelte fagfelt. Vidare er det vanskeleg å halde på legespesialistar og psykologspesialistar der det er ein privat marknad. I tillegg er det auka behov for kompetanse innan IKT, medisinsk teknologi og merkantile/administrative tenester.

Kompetansedelplanen skal leggje grunnlag for målretta kompetanseutvikling i sjukehuset i perioden 2023-2026. Prioritering av tiltak og revisjon av planen skal gjerast årleg i samband med budsjettprosessen. For å gjennomføre fleire av tiltaka er sjukehuset avhengig av eit forpliktande samarbeid med og mellom nivå 2-einingane om undervisnings- og opplæringsressursar. Vi må også fremje ein kultur for rettleiing og støtte til mindre erfarne medarbeidarar, for ansvars- og oppgåvedeling og for berekraftige arbeidsplanar.

Følgande område blir presentert i planen:

- Korleis vi skal sikre tilstrekkeleg personell med riktig kompetanse
- Korleis vi skal bidra til god kompetanseutvikling for medarbeidarar
- Samhandling om utdanning av helsepersonell
- Korleis vi skal leggje til rette for god pasient- og pårørandeopplæring

2 Korleis vi skal sikre tilstrekkeleg personell med riktig kompetanse

Vi skal vere rusta for befolkninga sine behov for spesialisthelsetenester, og for ulike beredskaps-situasjonar, samstundes som vi må ta omsyn til at tilgangen på personell vil vere knapp og at helsetenesta sannsynleg ikkje kan sysselsetje ein større del av dei arbeidsføre i befolkninga. Vidare må vi som ein stor og viktig offentlig arbeidsgjevar ta ansvar for eit inkluderande arbeidsliv.

I utviklingsplanen er det mål om at talet på personell med anna fagbakgrunn enn spesialsjukepleiarar aukar i intensiv- og operasjonseiningane, og personell med anna fagbakgrunn enn sjukepleiar aukar på sengepostane og i poliklinikkane. Mange av oppgåvene handlar om legemiddelhandtering, logistikk og forsyning, som kan utførast med bruk av anna personell og/eller med teknologi. Ein må difor vurdere nye bemannings-løysingar, og bruk av fleire typar kompetanse i kliniske einingar.

Helse Bergen deltek i det regionale arbeidet med strategisk kompetanseplanlegging for yrkesgrupper det er særleg mangel på i spesialisthelsetenesta. I tillegg nyttar Helse Bergen Nasjonal bemanningsmodell for framskrivning og behov lokalt i lag med dei ulike einingane/fagmiljø. Det tar

² Communication as a tool in clinical practice | Tidsskrift for Den norske legeforening (tidsskriftet.no)

lang tid å utdanne legespesialistar, vi må difor ha eit langt perspektiv for å sikre at ein utdannar dei riktige spesialistane for framtida.

Utdanningsstillingar er eit strategisk verkemiddel for å sikre tilstrekkeleg personell med kritisk og nødvendig kompetanse. Framover må dette i større grad vurderast innan fleire einingar og fagområde i Helse Bergen. Eldre pasientar er ei prioritert gruppe og det er behov for tiltak for å styrke kompetanse innan geriatri og gerontologi i sjukehuset.

Prioriterte tiltak i perioden:

Nr.	Beskriving	Ansvar
2.1	<p>Kva skal vi gjere?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jamleg analysere behov for framtidig kompetanse, både på kort og lang sikt, ved bruk av framskrivingar frå Nasjonal bemanningsmodell Analyseteam for Nasjonal bemanningsmodell i Helse Bergen – mandat og samansetjing - Alle nivå 2- einingar skal utarbeide kompetanseplan med tiltak <p>Kvifor?</p> <ul style="list-style-type: none"> - For å sikre at einingane har tilstrekkeleg personell og riktig kompetanse for å løyse oppgåvene på kort og lang sikt, med spesiell merksemd på dei fagområda/einingane der det er lav rekruttering - Nivå 2-einingane kjenner best kva behov dei har for kompetanse og korleis operasjonalisere tiltaka i kompetansedelplanen 	Sjukehuset / Nivå 2
2.2	<p>Kva skal vi gjere?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Etablere karrieresenter med mål om å støtte leiarar med tilsette som ikkje kan arbeide i stillinga dei er tilsett i, samt at søkarar via NAV kan få vurdert anna arbeid <p>Kvifor?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hindre ekstern turnover og sjukemelding - Behalde kompetanse i sjukehuset - Det er mange førespurnader frå NAV og deira tiltaksleverandørar om arbeidspraksis og utprøving og behov for å utvikle ei systematisk tilnærming til inkluderingsarbeidet i sjukehuset 	Sjukehuset / Nivå 2
2.3	<p>Kva skal vi gjere?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Heve generell kompetanse i eldremedisin i sjukehuset - Vere pådrivar for å opprette vidareutdanning i gerontologisk sjukepleie - Vere pådrivar i oppretting og utvikling av etter- og vidareutdanning ved fagskule for helsefagarbeidarar innan handlings- og vurderingskompetanse, akutt geriatri, intensivpleie psykisk helse- og rusarbeid, samt tilby stipend til helsefagarbeidarar for vidareutdanning innan dei nemnte fagområda <p>Kvifor?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eldre pasientar er ei aukande gruppe pasientar, på tvers av somatikk, psykisk helsevern og rusmedisin - Auke formalkompetansen innan geriatri, intensivpleie, psykisk helsevern og rusmedisin i sjukehuset, som mellom anna kan styrke ansvars- og oppgåvedeling mellom ulike profesjonar og med anna personell 	Sjukehuset
2.4	<p>Kva skal vi gjere?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tilby utdanningsstillingar og kompetansebygging til tilsette på grunnlag av behov og budsjett, i dialog med einingane 	Sjukehuset

	<ul style="list-style-type: none"> - Fortsetje dialogen med høgskulane og politiske myndigheiter for å sikre ei berekraftig rekruttering til bachelor og vidare-/masterutdanningane <p>Kvifor?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sikre nødvendig og kritisk kompetanse, samt rett utdanningskapasitet og arbeidslivsrelevans i utdanningane 	
2.5	<p>Kva skal vi gjere?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fortsetje arbeidet med rekruttering av medarbeidarar ved kampanje på sosiale media, dra på skulebesøk, invitere på karrieretreff, og delta på utdannings- og yrkesmesser <p>Kvifor?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sikre at ungdom tidleg nok er orientert om dei ulike yrka og kva utviklingsmoglegheiter som finnast for dei som jobbar i sjukehuset 	Sjukehuset / Nivå 2

3 Korleis vi skal bidra til god kompetanseutvikling for medarbeidarar

Utviklingsplanen legg vekt på at vi skal tilby god introduksjon til arbeidsoppgåvene for alle medarbeidarar i sjukehuset. Kva ansvar, oppgåver og opplæring ein får som medarbeidarar har betydning for trivsel i jobben. Medarbeidarar som blir møtt med respekt og som har tilstrekkeleg kompetanse og gode rammer for fagutøvinga jobbar betre og meir effektivt. Det kan gje betre kvalitet og pasienttryggleik.

Arbeidsplassen er den beste arenaen for livslang læring. Vi skal utvikle kompetansen vår gjennom heile yrkeslivet. Sjukehuset skal vere ein attraktiv arbeidsplass og vi skal jobbe meir i team på tvers av fagområde. Kombinerte stillingar kan vere eit verkemiddel for å bruke personell på tvers av einingar ved behov. Ein føresetnad er at medarbeidarar får god opplæring, slik at overgangen blir trygg og hensiktsmessig.

Vi treng ei dynamisk tilnærming til kompetanse i sjukehuset. Vi må bruke den totale kompetansen og tilgjengeleg personell på ein berekraftig måte, og jobbe aktivt med ansvars- og oppgåvedeling.³ Det føreligg ennå ikkje gode studiar som visar effekt av ansvars- og oppgåvedeling relatert til samfunnsøkonomisk nytte eller betre pasientutkomme. Ansvars- og oppgåvedeling bør difor vere planlagt, styrt og målretta, og ein bør vurdere og eksemplifisere kva oppgåver som kan overførast frå ein type personell det er mangel på til anna personell, og/eller ved bruk av teknologi. Endringane må skje i dei enkelte einingane med god leiarforankring, involvering og ansvarsavklaring. For å få dette til er det ei fordel at leiarar har kompetanse i endringsarbeid.

Opplæring i forbetningsarbeid er eit viktig bidrag for å oppnå trygge tenester. Når sjukehuset innfører nye tiltak er det viktig at dei fungerer i dagleg praksis og over tid. Kompetanse til å gjennomføre vedvarande forbetring skal styrkast i heile organisasjonen.⁴

Den enkelte medarbeidar må føle seg kompetent og trygg når nye oppgåver skal gjerast.⁵ Strukturerte interne kompetanseprogram blir viktige framover, ikkje minst for å behalde personell. Eksempel på strategiske satsingar er OK-programmet⁶ (overvåkingskompetanse) for sjukepleiarar og

³ Fordeling av arbeidsoppgåver mellom profesjonar/yrkesgrupper med ulike nivå av utdanning og kompetanse.

⁴ [Forbedringsarbeid og kompetanse](#)

⁵ De Maeseneer, J., et al., Task shifting and health system design: report of the expert panel on effective ways of investing in health (EXPH). 2019.

⁶ [OK-programmet](#)

kompetanseprogram for helsefagarbeidarar.⁷ Desse programma er godt evaluert, er fleksible, kan gjerast tverrfagleg og kan tilpassast lokalt. Det bør utviklast modellar for korleis ein kan vidareutvikle programma, til dømes med ulike modular, tilpassa demografisk utvikling og sjukehuset sitt behov. Satsinga bør vurderast for fleire yrkesgrupper i sjukehuset, med målretta opplæring og etterutdanning både sentralt og lokalt i dei einstilte einingane. Ei anna strategisk satsing er Trainee-programmet for nyutdanna sjukepleiarar og helsefagarbeidarar. Dette programmet vil starte opp for vernepleiarar hausten 2023, og vi vurderer å utvide til fleire yrkesgrupper.

Som regionsjukehus har vi eit særansvar for spesialistutdanning av legar til heile regionen. Legar i spesialisering har eit langvarig utdanningsløp i sjukehuset, der både utdanning og behov for legearbeidskraft i klinisk arbeid skal ivaretakast. Sjukehuset har som mål at utdanningsløpa, som ofte inneber rotasjonar mellom avdelingar, skal vere straumlineforma og utan flaskehalsar. Det skal vere avsett tilstrekkeleg tid til utvikling av kompetanse, tilrådde kurs, rettleiing og supervisjon. Det er viktig at overlegane bidreg i spesialistutdanninga som utdanningsansvarlege overlegar og ved aktiv deltaking i regionale utdanningsråd, kursleiing, rettleiing og liknande. Spesialistar og overlegar treng fagleg påfyll. Kompetente og oppdaterte spesialistar er avgjerande for at sjukehuset held høg kvalitet i pasientbehandling, utdanning og forskning. Det skal settast av tid og ressursar til at overlegar og legespesialistar får moglegheit til deltaking på kurs og konferansar etter gjeldande avtale. Det må og planleggast for at dei får avvikla utdanningspermisjon, slik at dei får ei samanhengande periode med fagleg fordjuping, studieopphald, hospitering eller liknande oppdatering slik at dei kan utvikle kompetansen sin.

Sjukehuset har behov for å auke den digitale kompetansen hjå klinikarane, og kompetanse innan maskinlæring, kunstig intelligens og helseteknologi. Dette må skje i tett dialog med universitets- og høgskulesektoren jf. Teknologidelplanen og Delplan for forskning og innovasjon.

Utviklingsfarta innanfor ulike fagfelt krev fortløpande opplæring og vedlikehald av kompetanse. Digitale læringsressursar er ein god og effektiv måte å auke og vedlikehalde kompetanse på. Det er potensiale for å utvikle ytterlegare kurs innan fleire fagområde, samstundes som vi skal revidere dei kursa vi allereie har. Vi følger med på utviklinga, og har mål om å vere leiande i Noreg innan dette feltet.

Simulering er ei viktig pedagogisk metode i opplæring og vedlikehald av ferdigheiter hjå helsepersonell, og evaluert til å vere svært nyttig til trening i praktiske prosedyrar, i å ta avgjersler, kommunikasjon, teamarbeid og leiing. Forsking viser at ei teambasert og tverrfagleg behandling av pasientar gir det beste resultatet. Opplæring i metodikk og teambasert simulering bør derfor inngå som kompetansehevande tiltak i sjukehuset.

God klinisk kommunikasjon er avgjerande for å gje pasientar helsetenester av god kvalitet, og viktig for pasienttryggleiken. Sjukehuset har som mål at pasientar skal møte medarbeidarar som er interessert i deira perspektiv og verdiar, som gir tilpassa informasjon om helsehjelpa, og som involverer dei i avgjerder som blir tatt. Programmet 4 gode vaner⁸ er eit praktisk hjelpemiddel for opplæring og ferdighetstrening.

⁷ [Kompetanseprogram for helsefagarbeidarar](#)

⁸ [Communication as a tool in clinical practice | Tidsskrift for Den norske legeforening \(tidsskriftet.no\)](#)

Kompetanseportalen skal støtte opp om strategisk kompetansestyring. Alle legar i spesialisering dokumenterer sine læringsmål og læringsaktiviteter i Kompetanseportalen. Det er eit pågåande arbeid med å legge til rette for at alle studentar og lærlingar (helsefag, ambulanséfag og logistikkfag) kan gjere det same.

Prioriterte tiltak i perioden:

Nr.	Beskriving	Ansvar
3.1	<p>Kva skal vi gjere?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Årleg arrangere leiarkonferanse for leiarar på nivå 3, der kompetanseutvikling er tema <p>Kvifor?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Det er viktig at leiarar får tilbod om fagleg påfyll og mogelegheit for å utveksle erfaringar med andre leiarar i sjukehuset om kompetanseutvikling, jf. delplan for leiarutvikling 	Sjukehuset / Nivå 2
3.2	<p>Kva skal vi gjere?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vere pådrivar for at prioriteringar i helsetenesta skal vere tema i faglege nettverk, konferansar og fagmøte <p>Kvifor?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sjukehuset må støtte personell i å gjere kloke val og redusere bruk av lav-verdi tiltak, vere sparsommelege og prioritere rett 	Sjukehuset / Nivå 2
3.3	<p>Kva skal vi gjere?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Årleg revisjon av den overordna kursporteføljen på Bikuben kurs- og konferansesenter basert på innmelding frå nivå 2-einingane <p>Kvifor?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kursporteføljen skal understøtte sjukehuset sitt kompetansebehov og satsingsområde 	Sjukehuset / Nivå 2
3.4	<p>Kva skal vi gjere?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vidareutvikle og utarbeide digitale opplæringsressursar i tråd med sjukehuset og nivå 2-einingane sine behov <p>Kvifor?</p> <ul style="list-style-type: none"> - For å sikre og auke kompetanse, samt effektivisere gjennomføring av opplæring 	Sjukehuset / Nivå 2
3.5	<p>Kva skal vi gjere?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tilby og auke talet på kurs i 4 gode vaner - Auke talet på instruktørar i 4 gode vaner - Tilby kurs i helsepedagogikk <p>Kvifor?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Det er behov for å forbetre medarbeidarane sine grunnleggjande ferdigheiter i god og effektiv kommunikasjon - Det er behov for god opplæring og helserettleiing 	Sjukehuset / Nivå 2
3.6	<p>Kva skal vi gjere?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vurdere å gi stipend til utdanningar for å auke digital kompetanse, f.eks. Digitalisering i helse (Universitetet i Bergen), E-helse (Høgskulen på Vestlandet) - Etablere eit kompetanseprogram for digitalisering <p>Kvifor?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Det er behov for å styrke helsepersonell sin kompetanse knytt til auka digitalisering i helse- og omsorgstenestene 	Sjukehuset / Nivå 2
	<p>Kva skal vi gjere?</p>	

3.7	<ul style="list-style-type: none"> - Utvikle og ta i bruk metodikk for ansvar- og oppgåvedeling - Jobbe systematisk med opplæring og kompetanseutvikling for ulike yrkesgrupper, blant anna relatert til ansvar- og oppgåvedeling - Opprette ei arbeidsgruppe med ulike yrkesgrupper som operasjonaliserer ansvars- og oppgåvedeling i sengepostar/poliklinikkar <p>Kvifor?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ansvar- og oppgåvedeling bør vere planlagt, styrt og målretta, difor skal det utarbeidast ein metodikk til hjelp for leiarar i sjukehuset - Mangel på sjukepleiarar/helsefagarbeidarar gjer at vi skal sjå på kva ansvar og oppgåver, i sengepostar/poliklinikkar, andre yrkesgrupper kan gjere eller involverast i 	Sjukehuset / Nivå 2
3.8	<p>Kva skal vi gjere?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Auke bruk av tverrfagleg simulering og ferdigheitstrening i opplæring og vedlikehald av kompetanse - Tilby kurs i metodikk for ferdigheitstrening (TTI/TTT - train the instructor/trainer) - Lære opp fleire fasilitatorer i medisinsk simulering - Auke bruk av VR briller og andre teknologiske hjelpemiddel for å skape betre og meir effektive simulerings- og læreprosessar - Vere pådrivar for å drive simulering med andre sektorar, eksempelvis kommunehelsetenesta, politi, brann og forsvaret <p>Kvifor?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Simulering er ei viktig pedagogisk metode i opplæring og vedlikehald av ferdigheiter. Kartlegging av simuleringsaktiviteten i sjukehuset viser at det er lite simulering som er tverrfagleg, sjølv om forskning viser at ei teambasert og tverrfagleg behandling av pasientar gir dei beste resultatane. - Øving med andre sektorar er viktig for samarbeid og beredskap 	Sjukehuset / Nivå 2
3.9	<p>Kva skal vi gjere?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sikre god vidare- og etterutdanning av legar med velfungerande undervisning, supervisjon og rettleiing - Ta omsyn til vidare- og etterutdanning ved planlegging av budsjett og drift - Sikre kompetansevurdering av læringsmål og permisjon til dei kursa som er tilrådd - Sikre at alle legar i spesialisering har rettleiar - Utarbeide plan for korleis ein skal sikre nødvendig rettleiingskompetanse hjå legar - Sørge for oppdaterte individuelle utdanningsplanar for legane som beskriv plan for rotasjon mellom klinikkar, permisjonar for tilrådde kurs mv., samt framdrift i utdanninga - Delta i arbeid i regionale utdanningsråd i spesialitetane og gje innspel på naudsynte endringar i utdanningane mv. - Delta med foredrag, kursleiing mv. i nasjonale kurs i spesialistutdanningane - Følgje opp evaluering av LIS1-ordninga <p>Kvifor?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Det er viktig at legespesialistar og overlegar får utvikle kompetansen sin - Utdanninga av legespesialitetar som held høg fagleg kvalitet er viktig for kvaliteten i helsetenesta 	Nivå 2 / Sjukehuset

	<ul style="list-style-type: none"> - Innspel på innhald og krav til kvar einskild spesialistutdanning er naudsynt jf. regionale utdanningsråd - Alle legar skal ha rettleiaropplæring, jf. spesialistforskrifta - Sjukehuset er ansvarleg for å organisere og arrangere kurs for rettleiarar. Det er behov for ei meir robust organisering av dette arbeidet. 	
3.10	<p>Kva skal vi gjere?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utvikle kompetanseprogram for sjukepleiarar på sengepost - Vidareutvikle OK-programmet (overvakingskompetanse) - Vidareutvikle kompetanseprogram for helsefagarbeidarar - Etablere kompetanseprogram for helsesekretærar <p>Kvifor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tiltaka skal bidra til å auke kompetansen til sjukepleiarar og helsefagarbeidarar, for å bidra til å behalde dei på sengepost, samt stimulere til oppgåvedeling og vidareutdanning - Utvikle og behalde medarbeidarar, samt at det vil gje eit betre grunnlag for oppgåvedeling mellom yrkesgrupper 	Sjukehuset / Nivå 2
3.11	<p>Kva skal vi gjere?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Etablere trainee-program for fleire yrkesgrupper <p>Kvifor?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Det er behov for å styrke opplæring av nyttilsette, slik at dei får ein god introduksjon til arbeidsoppgåvene, samt oppfølging/rettleiing 	Sjukehuset / Nivå 2
3.12	<p>Kva skal vi gjere?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vidareutvikle og forbetre fellesopplæring for sjukepleiarar og helsefagarbeidarar som skal starte å jobbe på sengepost om sommaren <p>Kvifor?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nyutdanna sjukepleiarar og helsefagarbeidarar begynner når sommarferieavviklinga på sengepostane er starta, noko som er krevjande for sengepostane og bidrar til auka «praksissjokk» for dei nyutdanna 	Sjukehuset / Nivå 2

4 Samhandling om utdanning av personell

Tett og god samhandling med universitet og høgskular er viktig for å sikre at kapasitet og kvalitet i utdanningane svarar til sjukehuset sitt behov for kompetanse. Sjukehuset har saman med Universitetet i Bergen, Høgskulen på Vestlandet og VID vitenskapelige høgskole etablert samarbeidsarenaer på ulike nivå, der også private ideelle helseinstitusjonar som har avtale med Helse Vest deltek. I tillegg er sjukehuset ein del av Alrek helseklynge. Vi har gjensidig forpliktande avtaler og retningslinjer på utdanningsområdet, og har jamleg møter der vi løyser utfordringar og diskuterer saker av overordna og strategisk betydning for samarbeidet. Vidare samarbeider vi med ulike fagskular om vidareutdanningar for fagarbeidarar.

Som regionsjukehus har vi eit særskilt ansvar for samhandling med dei andre offentlege aktørane i helseregionen, og med universitets og høgskular, mellom anna gjennom Det regionale samarbeidsorganet for utdanning.⁹

Omlag 3000 studentar og lærlingar har årleg praksis i sjukehuset innan ulike fagområde. Praksis er ein god måte å lære på, og heilt naudsynt for å sikre arbeidslivsrelevans og rekruttering av nye

⁹ [Regionalt samarbeidsorgan for utdanning - Helse Vest RHF \(helse-vest.no\)](https://www.helse-vest.no)

medarbeidarar. Utviklingsplanen har som mål at praksisindikatoren i Studiebarometeret for samarbeidande utdanningsinstitusjonar er betre enn snittet for medisinstudiet, profesjonsstudiet i psykologi og dei ulike sjukepleiarutdanningane.

Framover skal vi utvikle og kvalitetssikre løpa for lærlingar, samt auke talet på lærlingar. Sjukehuset vurderer etablering av lærlingkontor som kan bidra til meir effektive prosessar innan ulike lærefag. Sjukehuset har også eit forpliktande samarbeid med kommunane om opplæring av helsefaglærlingar.

Prioriterte tiltak i perioden:

Nr.	Beskriving	Ansvar
4.1	<p>Kva skal vi gjere?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vere ein pådrivar for auka samhandling lokalt, regionalt og nasjonalt - Følge opp Nasjonale retningslinjer for helse- og sosialfagutdanningane (RETHOS) - Utvikle meir hensiktsmessig organisering av praksis for alle helsepersonellutdanningane i lag med utdanningsinstitusjonane, mellom anna ved å ta i bruk nye praksisarenaer og heile døgnet/veka <p>Kvifor?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vi skal vere ein attraktiv samarbeidspartnar i alle typar helsepersonellutdanningar - Tett samarbeid og god kommunikasjon mellom utdanningsinstitusjonane, praksisfeltet og studentar er av avgjerande betydning for utvikling av og for kvalitet i praksis - Det er stort press på praksisplassar i sjukehuset 	Sjukehuset
4.2	<p>Kva skal vi gjere?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Samarbeide med utdanningsinstitusjonane om kvalitet og relevans i nye utdanningar - Bidra i utvikling av nye studieprogram innan medisinsk teknologi og medisinsk databehandling - Jamleg revidere samarbeidsavtalar med utdanningsinstitusjonane <p>Kvifor?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Viktig for å sikre at innhald, kapasitet- og kvalitet i utdanningane svarar til sjukehuset sitt kompetansebehov 	Sjukehuset
	<p>Kva skal vi gjere?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fortsetje å støtte opp om studiemodell Vestlandslegen, og i samarbeid med Universitetet i Bergen bidra til at studiet kan gjennomførast ved bruk av alle sjukehusa i Helse Vest <p>Kvifor?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bidra til ei god og relevant grunnutdanning i medisin i Noreg, og at fleire nyutdanna legar finn seg til rette på Vestlandet, både i spesialist- og primærhelsetenesta, både i distrikta og byane 	
4.3	<p>Kva skal vi gjere?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Heve rettleiingskompetansen hjå praksisrettleiarar innan helsefaga ved å utvikle og teste ut eit opplæringsprogram for rettleiing <p>Kvifor?</p>	Sjukehuset / Nivå 2

	<ul style="list-style-type: none"> - For fleire utdanningar er det krav om rettleia praksis. For perioden 2022-2024 er det tildelt utviklingsmidlar frå Felles utdanningsråd¹⁰ (Utviklingsmidlar) 	
4.4	<p>Kva skal vi gjere?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Etablere «ein veg inn» for studentar som skriv master- og andre oppgåver i sjukehuset, ved å opprette nettside og søknad i Webcruiter <p>Kvifor?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utdanningsløp, utviklingsprosjekt og forskning må vere i tråd med behova i sjukehuset. Eit tettare samarbeid om master- og andre oppgåver med utdanningsinstitusjonane er viktig for å møte desse krava. - Utdanningsinstitusjonane har ansvar for læringsutbyte og rettleiing av studentar, men sjukehuset må styre mottaking og bruk av master- og medisinstudentar til relevante oppgåver på ein fagleg forsvarleg måte, samt sikre at forskningsetikk, personvern og informasjonssikkerheit blir ivaretatt 	Sjukehuset
4.5	<p>Kva skal vi gjere?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sjukehuset skal etablere eige opplæringskontor for lærlingar <p>Kvifor?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Det er behov for å samordne og legge til rette for effektiv rekruttering, koordinering og administrering av lærlingar innan ulike fagområde 	Sjukehuset
4.6	<p>Kva skal vi gjere?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sørge for at læringsmål og –aktivitetar for studentar i praksis blir dokumentert i Kompetanseportalen <p>Kvifor?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kompetanseportalen skal brukast av rettleiarar og studentar for å betre kvaliteten på praksisstudiar, standardisere opplæringa, og sikre dokumentasjon 	Sjukehuset
4.7	<p>Kva skal vi gjere?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Saman med utdanningsinstitusjonane utarbeide og revidere samarbeidsavtalar for kombinerte stillingar <p>Kvifor?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Samarbeid med utdanningsinstitusjonane er viktig for kompetanseutvikling. Det er ønskeleg at våre medarbeidarar både kan jobbe klinisk, med utdanningsoppgåver og med forskning samstundes 	Sjukehuset

5 Korleis vi skal leggje til rette for god pasient- og pårørandeopplæring

Utviklingsplanen legg vekt på at opplæring av pasientar og pårørande skal vere ein integrert del av behandlinga, og i 2022 blei prinsippa om at lærings- og meistringskurs skal vere ein del av pasientforløpa vedteke. Utviklingsplanen legg i tillegg vekt på at kommunane og sjukehuset skal dele kompetanse slik at vi får til gode forløp der pasientane opplever samanheng i tenestetilbodet.

Lærings- og meistringssenteret (LMS), Vardesenteret og Kreftsenter for opplæring og rehabilitering (KOR) er eksempel på tiltak som understøttar evna og moglegheita alle pasientar og deira pårørande har til handtering og meistring av eigen situasjon. Mange av kursa er sjukdomsspesifikke («å leve med») og krev fysisk oppmøte. Vi skal styrke pasientar sin helsekompetanse ved meir digital opplæring og oppfølging, til dømes ved bruk av digitale lærings- og meistringsprogram som chatbotar

¹⁰ [Samarbeid med universitet og høgskular - Helse Bergen \(helse-bergen.no\)](#)

og eMeistring. Prosjektet UngMeistring skal understøtte psykisk helsevern for ungdom i spesialisthelsetenesta og kommunane med digitale verktøy som kan hjelpe fleire meir effektivt.

Tiltak for å auke pasientar og pårørande sin helsekompetanse¹¹ er viktig framover. Pasient- og brukarorganisasjonane er viktige i dette arbeidet ved at dei bidreg til/med opplæring og informasjonsarbeid, samt sosial støtte og likepersonsarbeid. Sjukehuset skal styrke samarbeidet om utvikling av kvalitetssikra informasjon, rettleiingstilbod og kurs for pasientar og pårørande.

Prioriterte tiltak i perioden:

Nr.	Beskriving	Ansvar
5.1	<p>Kva skal vi gjere?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vidareføre arbeidet med å knytte aktuelle lærings- og meistringstilbod til pasientforløpa - Gjere fleire lærings- og meistringstiltak digitalt tilgjengeleg for pasientar og pårørande ved å utvikle og forvalte slike tilbod - Bidra i arbeidet med å utvikle lærings- og meistringstiltak til barn og unge <p>Kvifor?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pasientforløp skal sikre at pasientar og pårørande får informasjon om aktuelle lærings- og meistringstiltak - I Teknologidelplanen er det skildra korleis sjukehuset vil nytte teknologiske løysingar, digitalisering og annan infrastruktur framover. Digitalisering vil gjere tilboda meir tilgjengeleg for fleire. - Det er få lærings- og meistringstiltak for barn og unge 	Sjukehuset / Nivå 2
5.2	<p>Kva skal vi gjere?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Betre koordinere dei ulike digitale pasientopplæringsprogramma <p>Kvifor?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Det er behov for at drift, forvaltning og vidareutvikling av dei digitale pasientopplæringsprogramma blir satt i system - Fleire diagnosespesifikke digitale lærings- og meistringsprogram kan redusere behov for kontroll etter behandling, og samtidig virke førebyggjande ved at ein aukar pasientar og pårørande sin helsekompetanse 	Sjukehuset
	<p>Kva skal vi gjere?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Samarbeide tettare med pasient- og brukarorganisasjonane om samkøyring av opplærings- og meistringstilbod til pasientar og pårørande <p>Kvifor</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eit tettare samarbeid kan bidra til auka helsekompetanse hjå pasientar og pårørande 	Sjukehuset / Nivå 2

¹¹ Helsekompetanse er personars evne til å forstå, vurdere og bruke helseinformasjon for å treffe kunnskapsbaserte beslutningar relatert til eigen helse.