

## Revidert handlingsplan - kompetansestrategi 2022-2023

Gjelder for: Hele SiV  
 Dokumenttype: Avdelingens dokumentasjon  
 Sist endret: 10.06.2022

### KOMPETANSESTRATEGIENS REVIDERTE HANDLINGSPLAN FOR PERIODEN 2022-2023

#### HOVEDMÅL 1: SYKEHUSET ER EN FREMTIDSRETTET OG ATTRAKTIV KOMPETANSEORGANISASJON

Nr.	Delmål	Tiltak 2022-2023	Ansvar	Status
1 A	Ledere har en strategisk tilnærming til kompetansebehov i egen enhet.	• Tilrettelegge for at klinikkene har nødvendige grunnlagsdata slik at fremtidig kompetansebehov blir vurdert og håndtert.	HR Analyse	Enkelte av tiltakene er nye og iverksettes som ledd i oppfølgingen av Konsernrevisjonens rapport om kompetansestyring ved SiV.
		• Inkludere kompetansestyring som tema i lederutviklingen.	HR	
		• Klinikkene utformer handlingsplan basert på sykehusets kompetansestrategi.	Klinikkene	
		• Klinikkene fremskaffer oversikt og følger opp rekrutteringssvake og driftskritiske områder.	Klinikkene	
		• Innarbeide krav knyttet til kompetansestyring i lederavtalene evt. inngår som en del av LGG.	AD	
1 B	Foretaket har medarbeidere med nødvendig kompetanse til å levere sikker og trygg pasientbehandling både i dag og fremover.	• Klinikkene lager plan for forvaltning, drift, vedlikehold og videreutvikling av kompetanseportalen jfr. konklusjon i DLG 31.08.2021	Klinikkene	Klinikkene utarbeider forvaltningsplaner som systematisk må følges opp.
		• Klinikkene tildeler obligatoriske kompetanseplaner, lager og tildeler lokale kompetanseplaner, legger til rette for gjennomføring, følger opp og dokumenterer gjennomført opplæring.	Klinikkene	
		• Ny funksjonalitet for medarbeidersamtaler i Kompetanseportalen tas i bruk.	HR Klinikkene	
1 C	Kompetanse overføres systematisk og målrettet mellom sykehus og kommune, spesielt med oppmerksomhet på kronisk syke og multisyke eldre pasienter.	• Videreutvikle og implementere Kompetansebroen som informasjonskanal for å dele kompetanseutviklingstiltak med kommunene.	HR Fag-avd.	Løpende fokus på utvikling.
		• Dele fagdager og arrangementer for å sikre bredere deltakelse fra sykehus, kommuner og utdanningssektoren.	FAG-avd. HR	Løpende oppfølging i samarbeid med samhandlings-seksjon (inkl. PKO), Kompetansbroen, kommuner og USN.
		• Utvikle fagspesifikke webinarer og digitale læringsformer forankret i de faglige samarbeidsutvalgene i helsefellesskapet.	FAG-avd. HR	
		• Utforme system for forpliktende og gjensidig hospitering med kommunene.	FAG-avd. HR	Det er igangsatt tilbud om hospitering for fastleger.
1 D	Nyansatte får nødvendig opplæring og raskere mestrer og blir selvstendige i arbeidet.	• Følge opp, videreutvikle og evaluere sykehusets kompetanseprogram for nyutdannede nytilsatte sykepleiere, og traineeprogrammet for sykepleiere.	HR	Løpende evaluering og justering av innhold. Nytt kull og nytt opplegg for traineesykepleiere våren 2022.
		• Videreutvikle og følge opp nyansattprogrammet på HF-nivå.	HR	Obligatorisk nyansattprogram iverksatt okt.-19.

		<ul style="list-style-type: none"> <li>Iverksette introduksjonsprogram for nye ledere.</li> </ul>	HR	
1 E	Antall lærlinger er økt innen relevante yrkesfaglige utdanninger.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Videreutvikle og evaluere lærlingkontorets rolle og samarbeid med klinikkene.</li> <li>Øke antall læreplasser innen helsearbeiderfaget og andre relevante fagarbeidergrupper.</li> </ul>	HR Klinikkene	Lærlingkontor etablert våren 2021. HFA-lærlinger økt fra 18 i 2021 til 21 i 2022. Ambulanséfag med 18 lærlinger. Institusjonskøkk og IKT også lærefag på sykehuset. Portør- faget i rekrutterings-prosess.
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Tilby praksisplasser for elever i yrkesfaglig fordypning VG2 som et ledd i rekrutteringen av nye lærlinger.</li> </ul>	Klinikkene	
1 F	Sammensetningen av kompetanse og fordeling av roller i foretaket er robust og forutsigbart i årene fremover.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Følge opp anbefalingene fra prosjektet «Oppgaver og roller i sengepostene ved SiV».</li> <li>Klinikkene implementerer ny oppgavedeling mellom sykepleiere og helsefagarbeidere i tråd med anbefalingene fra prosjektet.</li> <li>Øke andel helsefagarbeidere i foretaket til 15% av pleiepersonellgruppene totalt i foretaket innen 2025.</li> <li>Klinikkene skal utarbeide plan innen 1. juni 2022 for å realisere økningen av helsefagarbeidere.</li> <li>Identifisere aktuelle områder i organisasjonen og iverksette nye modeller for oppgavedeling. Iverksatte oppgavedelingstiltak skal systematisk evalueres.</li> <li>Utredde behov og beslutte dimensjonering og fordeling av utdanningsstillinger for sykepleiere de neste 4-5 årene.</li> </ul>	HR Klinikkene Klinikkene Klinikkene Klinikkene HR Klinikkene	Kompetanseprogram HFA er etablert. Våren 2022 igangsettes pilot apotekpersonell på sengeposter. Utvikling rapporteres årlig. Må løpende vurderes. Sak lagt frem for DLG 15.03.2022. Behandles på Torp april 2022.
1 G	SiV bidrar til nødvendig rekruttering til helsefaglige utdanninger som foretaket har behov for.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Invitere til og delta på relevante møteplasser for å stimulere elever, lærlinger og studenter til å velge utdanninger i tråd med sykehusets behov.</li> <li>Gjøre aktuelle videreutdanninger og fagskoleutdanninger kjent for ansatte i sykehuset.</li> </ul>	HR HR	Deltar regelmessig på ulike utdannings-messer, og invitert elever/studenter til SiV.
1 H	Oppnår bedre pasientbehandling gjennom at medarbeidernes kommunikasjonsferdigheter er styrket.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Det skal tilbys tverrfaglige kurs innen «Fire gode vaner» og kurs for leger, kursaktiviteten skal økes og koordinerende instruktør skal rekrutteres.</li> </ul>	HR	Konklusjon fra sak i DLG 01.02.2022 følges opp.

## HOVEDMÅL 2: SYKEHUSET KJENNETEGNES AV EN LÆRINGSKULTUR SOM FREMMER PASIENTSIKKERHETEN

Nr.	Delmål	Tiltak 2022-2023	Ansvar	Status
2 A	Bruk av simuleringstrening som styrker kvaliteten og pasientsikkerheten har økt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tiltakene i utredningen av ferdighets- og simuleringstrening som læringsmetode for økt kvalitet og pasientsikkerhet skal følges opp.</li> <li>Vurdere hvordan digital læring i økt utstrekning kan tas i bruk for effektivisere og forbedre opplæring av helsepersonell.</li> <li>Utvikle digital undervisning og kurs lokalt og i samarbeid med andre HF i regionen.</li> </ul>	SIM Klinikkene HR HR	Arbeidsgruppe for å avklare satsings-områder/ standard- kurs og SIM råd under etablering. Videoteknologi er anskaffet og opplæring av fasilitatorer gjennomføres våren 2022. Regionalt senter for digital læring (DigUt) under etablering.
2 B	Kompetanse i forbedringsarbeid er styrket, jf. strategisk innsatsområde en og to.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lage opplæringsplan og kompetansetrapp for forbedringsarbeid.</li> </ul>	Fag-avd.	Sak om utvidet satsning på opplæring i forbedringsarbeid skal opp i DLG 26.04.2022

2 C	Forbedringskunnskap anvendes til å forbedre klinisk praksis, pasientforløp og/eller administrative arbeidsprosesser	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hver klinisk enhet skal identifisere, gjennomføre og implementere minst et forbedringsområde som er av stor betydning for kvalitet- og pasientsikkerhet. Arbeidet skal forankres hos klinikkledelsen.</li> </ul>	Klinikkene	Jobbes systematisk i KPA, KIR, KFMR og Medisin.
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Prosjektoppgave i kvalitet- og forbedring inn som en obligatorisk læringsaktivitet i LIS-utdanningen. Arbeidet skal forankres hos klinikkledelsen</li> </ul>	Klinikkene	Kurs etablert og gjennomføres som planlagt. Pr jan -22 avholdt ca 8 kurs.
2 D	Resultatet av arbeidet med kvalitet, pasientsikkerhet, HMS synliggjøres.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Årlig kvalitet, pasientsikkerhet og HMS-konferanse med utdeling av pris for beste forbedringsarbeid for LIS og hver kliniske enhet.</li> </ul>	Fag-avd. HR	Arbeidsgruppe nedsatt og konferanse er planlagt høst 2022.
2 E	Antall ansatte som har kunnskap i pasient- og pårørendeopplæring som legger til rette for læring, mestring og medvirkning hos pasienter og pårørende har økt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tilby kurs i pasient- og pårørendeopplæring til ansatte og brukere.</li> </ul>	KFMR	Stor kursportefølje for pasienter/ pårørende.
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Effekt av pasient og brukeropplæring evalueres og gir retning for videreutvikling av kurstilbudet.</li> </ul>	KFMR	Enkelte kurstilbud rettet mot ansatte. Helsepedagogikk og kurs for LIS.

### HOVEDMÅL 3: SYKEHUSETS UTDANNINGSROLLE ER STYRKET OG UTDANNINGSINSTITUSJONENES TILBUD SAMSVARER MED FORETAKETS BEHOV

Nr.	Delmål	Tiltak 2022-2023	Ansvar	Status
3 A	Ledere er bevisst sine oppgaver og ansvar for utdanning.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inngåtte samarbeidsavtaler og SiVs utdanningsforpliktelser er kjent for ledere og praksiskoordinatorer.</li> </ul>	HR	Intranettsider oppdateres.
3 B	SiV gjennomfører de oppgaver helseforetaket er pålagt å ha ansvar for i forbindelse med innføring av ny LIS utdanning.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vurdere å øke andel LIS1 stillinger med 3-delt tjeneste for å sikre kompetanse og rekruttering innen psykisk helse og avhengighet.</li> </ul>	Klinikkene HR	Mandat for arbeidsgruppe skal utarbeides.
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Fordeler/ulempes med felles ledelse av LIS1 og organisatorisk plassering skal også vurderes.</li> </ul>	Klinikkene HR	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Lage kompetanseplan for de ulike rollene i utdanningen.</li> </ul>	HR FAG-avd. Klinikkene	Forlag legges frem for utdanningsutvalget våren 2022.
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Oppdatere styrende dokumentasjon for å bidra til økt systematikk og kvalitet i utdanningen.</li> </ul>	HR FAG-avd. Klinikkene	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluerer om sykehuset oppnår intensjonene med ny LIS-utdanning.</li> </ul>	HR FAG-avd. Klinikkene	Evaluert i medisinsk klinikk. Vurdere om dette også bør gjøres i øvrige klinikker.
3 C	SiV bidrar til at dimensjonering og innhold i utdanningene samsvarer med sykehusets faktiske og framtidige behov	<ul style="list-style-type: none"> <li>Følge opp og sikre at intensjonene i ny samarbeidsavtale med USN oppnås.</li> </ul>	HR	Kontinuerlig arbeid.
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Legge til rette for at universitet- og høyskolelektorer blir oppdatert på arbeidsmetodikk og driftsformer i SiV, herunder hospitering fra utdanningene inn i sykehuset.</li> </ul>	HR Klinikkene	Drøftes i aktuelle samarbeidsarenaer med USN.
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Årlig melde ifra om sykehusets utdanningskapasitet og behov til aktuelle aktører.</li> </ul>	HR	Løpende
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Konkretisere hvordan foretaket kan bidra med tilstrekkelig praksisplasser på områder som samsvarer med sykehusets behov.</li> </ul>	Klinikkene HR	Nye samarbeidsavtaler om praksisplasser med USN inngås i 2022. Det avtales en økning av antall praksisplasser på enkelte områder.
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Iverksette tiltak som bidrar til å øke utdanningskapasiteten av sykepleiere i samarbeid med USN.</li> </ul>	Klinikkene HR	
3 D	Foretaket har veiledere med nødvendige	<ul style="list-style-type: none"> <li>Etablere en systematisk og langsiktig plan for å bygge og styrke praksisveiledernes kompetanse.</li> </ul>	HR Klinikkene	

	kvalifikasjoner og kompetanse	<ul style="list-style-type: none"> <li>Legge til rette for at alle med veilederansvar kjenner til evalueringsverktøy, læringsområder/studieplan og forskrift om skikkethetsvurdering.</li> <li>Leder skal tilrettelegge for veiledning av lærlinger, studenter og LIS.</li> </ul>	HR	Følges opp i aktuelle samarbeidsarenaer med utd. inst.
3 E	Kvaliteten og kapasiteten i praksisstudiene er styrket.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rollen som klinisk instruktør videreføres og videreutvikles.</li> <li>Bidra til at praksisstudiene evalueres av sykehus, student og utdanningsinstitusjon. Resultatene gjøres kjent og danner grunnlag for kontinuerlig forbedringsarbeid.</li> </ul>	HR Klinikkene	Rekruttere instruktører og nedsette arbeidsgruppe
3 F	Elever, lærlinger og studenter gis opplæring innen områder som sykehuset har behov for.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Benytte Kompetanseportalen og utarbeide kompetanseplaner for lærlinger.</li> </ul>	HR Klinikkene	Ikke iverksatt. Følges opp i aktuelle samarbeidsarenaer
				Kompetanseplaner utarbeidet for HFA-lærlinger. Må utvides til flere grupper.

#### HOVEDMÅL 4: SYKEHUSETS TEKNOLOGIKOMPETANSE ER STYRKET OG POTENSIALET I NY TEKNOLOGI UTNYTTES

Nr.	Delmål	Tiltak 2022-2023	Ansvar	Status
4 A	Foretaket har kompetanse til å identifisere teknologimulighetene som forbedrer helsetjenesten, og bestillerkompetanse slik at løsningene blir gode støtteverktøy for klinikere og andre.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Skape forståelse for hvordan nye verktøy kan benyttes effektivt og bidra til utvikling av helsetjenesten.</li> </ul>	IKT Klinikkene	Kompetansehevings-tiltak i IKT og eHelse-avdelingen skal hjelpe klinikkene
4 B	Utvikling av teknologiområdet i sykehuset er koordinert.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Etablere forvaltningsorganisasjon og arenaer for teknologiutvikling.</li> <li>Styrke fokuset på tverrfaglige team, prosessforbedring, digitalisering og utvikling av sykehusets teknologi.</li> <li>Bruk av teknologi i læringsøyemed vurderes i sammenheng med øvrig teknologiutvikling.</li> </ul>	IKT IKT	IKT og eHelse-avdelingen jobber i større grad utviklingsrettet. Bruk av egenutviklet system - «Flyttavle» benyttes også i læringsøyemed for å utvikle ferdigheter for flere fagområder i sykehuset.
4 C	Ledere har evnen til å implementere og ta ut gevinstene av teknologi og digitale løsninger.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lederopplæringen skal gi lederne kompetanse i implementering av IKT-prosjekter, prosessforbedring og organisasjonsendring.</li> </ul>	HR-avd. Klinikkene	Ikke igangsatt