



Kompetanseplan for Helgelandssykehuset 2022- 2023 **UTKAST**

Forord

Helgelandssykehuset styrker arbeidet med kompetanseutvikling for å rekruttere og beholde gode fagfolk - til det beste for pasientene.

Det gjør vi fordi det er menneskene, fagfolka hos oss, som er de aller viktigste ressursene i helsetjenesten. Det er et komplekst samspill som skal fungere i vår spesialiserte tjeneste. Det innebærer at fagfolk og kritisk kompetanse i Helgelandssykehuset, handler om alt fra helsepersonell til teknisk personell og støttefunksjoner, til stabspersonell og ledere. Sammen bidrar vi til en velfungerende spesialisthelsetjeneste på Helgeland.

Kunnskapsbasert utdanning og målrettet kompetanseutvikling er viktig grunnlag for at vi som jobber i Helgelandssykehuset leverer helsetjenester av høy kvalitet til det beste for pasientene. Det innebærer at de ansatte drar nytte av ulike kunnskapskilder og holder seg faglig oppdatert gjennom intern og ekstern kompetanseutvikling, videreutdanning og spesialisering.

Stadig flere pasientgrupper har sammensatte helseproblemer. Det er viktig at vi gir helsehjelp i tråd med ny kunnskap og benytter anbefalte behandlingsmetoder, *beste praksis*. For å lykkes jobber vi sammen på tvers av fagbakgrunn og i team, til det beste for pasientene.

Tilgang på personell med riktig kompetanse er en forutsetning for at Helgelandssykehuset kan tilby gode og trygge helsetjenester. I 2022 starter vi arbeidet med en strategisk kompetanseplan som skal bidra til vi i er stand til å møte framtidens behov mer målrettet. En kompetansestrategi er en helhetlig, overordnet plan for arbeidet med å satse på kompetanse i organisasjonen. Et annet viktig arbeid parallelt med dette, er å styrke samarbeidet og kompetansedelingen på tvers med kommunene, slik at kompetanseutviklingen understøtter en sammenhengende helsetjeneste for pasienter og brukere.

Med disse ordene legger jeg fram kompetanseplanen for 2022-2023 i Helgelandssykehuset. Kompetanseplanen viser satsingen som vi har på kompetanseutvikling i alle deler av helseforetaket.

**Hulda Gunnlaugsdottir, adm. dir.
Helgelandssykehuset HF**



Innholdsfortegnelse

Innhold

Forord	1
1.0 Oppsummering og bakgrunn	3
1.1 Miljøperspektivet	4
1.2 Rammer og lovmessige føringer.....	4
1.2.1 Forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring i helse- og omsorgstjenesten	4
1.3 Definisjoner	4
1.4 Utfordringsbildet knyttet til kompetanse og kapasitet i spesialisthelsetjenesten.....	5
2.0 Strategiske føringer	6
2.1 Nasjonal helse- og sykehusplan 2020-2023	6
2.2 Regional utviklingsplan 2035.....	7
2.3 Faglig strategisk utviklingsplan 2021-2035 Helgelandssykehuset.....	8
2.3.1 Strategiplan for prehospital klinikk 2021-2027	9
2.4 Strategi for Helse Nord RHF	9
2.5 Oppdragsdokument 2022 fra Helse Nord RHF til Helgelandssykehuset HF.....	9
2.6 Strategi og handlingsplan for forskning og innovasjon i Helgelandssykehuset	9
2.7 Hva avdekker Riksrevisjonens undersøkelse av bemanningsutfordringer i helseforetakene?...	10
3.0 Om kompetanse og kapasitet i Helgelandssykehuset	11
3.1 Analyser bemanning og ventet avgang til pensjon innen spesialistgruppene	11
Overleger	11
Spesialsykepleiere	11
Psykologspesialister.....	11
3.2 Utvikling av spesialistkompetanse i Helgelandssykehuset og rekrutteringssvake fagområder..	11
Legespesialister	11
Psykologspesialister.....	12
ABIOKJ (spesialsykepleiere innen anestesi, barn, intensiv, operasjon og kreft og jordmorfag	13
Helse- og sosialfaglig personell med videreutdanning i Psykisk helsearbeid.....	13
Bioingeniører	13
Kompetanse innen medisinsk teknikk.....	13
4.0 Intern kompetanseutvikling på tvers av foretaket	14
4.1 Intern kompetanseutvikling for ledere, tillitsvalgte og verneombud	14
4.2 Lærings- og mestringstilbud til pasienter og pårørende	15
Planlegging av LMS-kurs 2022 - 2023	16
Kompetanseheving av ansatte i Helgelandssykehuset	17

5.0 Utdanningsoppgaver og fagopplæring	18
Praksisstudier	18
Fagopplæring.....	18
6.0 Prioritering av felles kompetansemidler og klinikkens kompetanseplaner	19
6.1 Kompetanseplaner 2022-2023 i klinikker og Drift og eiendom	20
6.2 Prioritering av foretakets felles kompetansemidler – kritisk kompetanse	20
6.2.1 Rundsummer som er fastsatt i Helgelandssykehuset ved tildeling av felles kompetansemidler	21
6.3 Utdanningsstillinger spesialsykepleie ABIOKJ	21
6.3.1 Oppsummering Utdanningsstillinger ABIOK	22
6.3.2 Rekruttering til utdanningsstillinger ABIOKJ	22
6.4 Felles midler til fagsamlinger og interne kurs	23
6.5 Prioritering av midler til foretaksovergrepene tiltak	24
6.6 Oppsummering innstilling til prioritering av foretakets felles midler til kritisk kompetanse oppsummert per klinikk og drift og eiendom	24
Kompetanseplaner i Helgelandssykehuset	24
6.6.1 Prehospital klinikk	24
6.6.2 Klinikk for psykisk helsevern og rus.....	24
6.6.3 Kirurgisk klinikk.....	24
6.6.4 Akuttmedisinsk klinikk.....	25
6.6.5 Medisinsk klinikk	25
6.6.6 Klinikk for diagnostikk og medisinsk service	25
6.6.7 Enhet for drift og eiendom.....	25
6.6.8 Staber	25
7.0 Utviklingsmuligheter og videre prosess i 2022 – strategisk kompetanseplan	26

1.0 Oppsummering og bakgrunn

For første gang i Helgelandssykehusets HFs historie fremlegges en helhetlig kompetanseplan i et 2-års perspektiv. Kompetanseplanen inkluderer en overordnet kompetanseplan for Helgelandssykehuset HF med prioritering av foretakets felles kompetansemidler og klinikkens kompetanseplaner, innarbeidet i et felles malverk for Helgelandssykehuset.

Helgelandssykehuset HF er en kunnskapsorganisasjon. Kvaliteten på helsetjenestene vi tilbyr avhenger av kompetansen til hver enkelt medarbeider og organisasjonenes samlede kompetanse. Helgelandssykehuset skal forvalte og utvikle kompetansen for å møte befolkningens behov og forventninger til kvalitet i spesialisthelsetjenesten.

Sykehuset er forpliktet, gjennom både Lov om spesialisthelsetjenesten § 3-8 og Forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring i helse- og omsorgstjenesten, til å sikre at behovet for utdanning og kompetanseutvikling er ivaretatt, med god systematikk, dokumentert kvalitet og at aktiviteten er i tråd med behovene.

Helgelandssykehuset er en sentral arena for utdanning og kompetanseutvikling. I fagmiljøene foregår kollegaveiledning, opplæring av nyansatte, spesialisering, fagopplæring for lærlinger og praksisstudier for studenter både i grunn og videreutdanning.

Intern kompetanseutvikling og videreutdanning for ansatte skjer gjennom både formell og uformell kompetanseutvikling, for å bidra til at de ansatte er oppdaterte i tråd med fagutviklingen og sertifiseringskrav som gjelder for tjenesten. Intern kompetanseutvikling foregår gjennom veiledning, internundervisning, ferdighetstrening, simulering, e-læring, kurs og andre opplæringstiltak. En viktig del av kompetanseutviklingen av ansatte skjer eksternt gjennom formell videre- og masterutdanning, spesialisering og doktorgradsutdanning.

Spesialisthelsetjenesten står overfor store utfordringer i årene som kommer og behovet for ny kunnskap og tjenesteutvikling er stort. Utfordringene, mulighetene og føringene er beskrevet i:

- Nasjonal helse og sykehusplan
- Regional utviklingsplan for Helse Nord 2035
- Strategi for Helse Nord RHF 2021–2024,
- Faglig strategisk utviklingsplan 2021-2035 for Helgelandssykehuset.
- Strategiplan for prehospital klinikk 2021-2027
- Oppdragsdokumentet 2022 fra Helse Nord RHF til Helgelandssykehuset (**tas inn når det kommer**)

Disse føringene utdypes nærmere. Helgelandssykehusets kompetanseplan 2022-2023 tar utgangspunkt i strategiske føringene for virksomheten, både nasjonale, regionale og egne vedtatte strategier.

Helgelandssykehusets kompetanseplan skal støtte opp under Helgelandssykehusets fire hovedoppgaver definert i *Lov om spesialisthelsetjenesten*; pasientbehandling, forskning, utdanning og opplæring av pasienter og pårørende, samt helseforetakets vedtatte strategier for å innfri hovedoppgavene.

Planen er prioritert, bidrar til å sikre at tiltak for å utvikle ansattes kompetanse er målrettet og at gjennomføringen kan evalueres.

1.1 Miljøperspektivet

Helgelandssykehuset skal ha fokus på hvordan utdanning og kompetanseutvikling kan skje med minst mulig reisevirksomhet og miljøkonsekvenser, samtidig som nødvendig kvalitet og relevans må ivaretas.

1.2 Rammer og lovmessige føringer

Utdanning er blant spesialisthelsetjenestens kjerneoppgaver (Lov om spesialisthelsetjenesten § 3-8).

Spesialisthelsetjenesteloven § 3-8 peker på Helgelandssykehusets operative ansvar for å bidra til å utdanne kvalifisert personell til helsetjenesten. For pasientene innebærer dette at all involvering i utdanning skal skje på en faglig forsvarlig og omsorgsfull måte

Helgelandssykehuset har arbeidsgiveransvar for å planlegge, sikre og utvikle kompetanse, slik at tjenestene ivaretas med god kvalitet på kort og lang sikt (Spesialisthelsetjenesteloven § 3-10).

Autorisert helsepersonell har i tillegg et selvstendig ansvar for å være faglig oppdatert slik at de kan utføre sitt arbeid forsvarlig (Helsepersonell-loven Kapittel 2, Krav til helsepersonells yrkesutøvelse).

1.2.1 Forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring i helse- og omsorgstjenesten

Formålet med forskriften er å bidra til faglig forsvarlige helse- og omsorgstjenester, kvalitetsforbedring og pasient- og brukersikkerhet, og at øvrige krav i helse- og omsorgslovgivningen etterleves.

§ 6 fastsetter *Plikten til å planlegge*, herunder er særlig et punkt relevant for kompetanseplanlegging:

f) ha oversikt over medarbeideres kompetanse og behov for opplæring.

Dette følges videre opp § 7. Plikten til å gjennomføre:

b) sørge for at medarbeidere i virksomheten har nødvendig kunnskap om og kompetanse i det aktuelle fagfeltet, relevant regelverk, retningslinjer, veiledere og styringssystemet

Dette stiller klare krav til systematikk og dokumentasjon innen strategisk kompetanseledelse i virksomheten.

1.3 Definisjoner

Følgende definisjoner legges til grunn i kompetanseplanen:

Kompetanse er de samlede kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som gjør det mulig å utføre aktuelle oppgaver i tråd med definerte krav og mål (Lai 2013:46).

Strategisk kompetanseledelse er en kontinuerlig prosess som innebærer planlegging, gjennomføring og evaluering av tiltak for å sikre at organisasjonen og den enkelte medarbeider har og bruker nødvendig kompetanse for å nå definerte mål. Analyse av kompetansebehov og planer for hvordan rekruttere, beholde og utvikle medarbeidere er sentrale elementer i strategisk kompetanseutvikling (Lai 2013:14).

Kunnskapsbasert utdanning og kompetanseutvikling baserer seg på best mulig tilgjengelig vitenskapelig kunnskap sammen med utøverens erfaringer, kritiske og etiske vurderinger og brukerens eller pasientens preferanser. Tre hovedkilder er vesentlig: forskning, erfaringer og brukerresponser/pasientrespons (jamfør meld. st 13 (2011-2012):41).

Endret oppgavedeling kan forstås som en formell, permanent overføring av enkelte kompetanseområder eller oppgaver fra en personellgruppe til en annen. Begrepet oppgavedeling blir også brukt om overføring eller fordeling av ansvar og oppgaver mellom tjenestenivåene, for eksempel mellom spesialisthelsetjenesten og primærhelsetjenesten (Helsedirektoratet IS-2122: 8).

Praksisstudier referer til ekstern praksis for studenter i virksomhet som en del av studieløpet. Praksisstudier er planmessig opplæring som foregår i autentiske yrkessituasjoner under veiledning av person med relevant yrkesutdanning og yrkespraksis (Brandt, 2005).

1.4 Utfordringsbildet knyttet til kompetanse og kapasitet i spesialisthelsetjenesten

I spesialisthelsetjenesten vil behovet for høykompetent personell øke framover innenfor ulike helse- og sosialfag, teknologiske fag, IKT, logistikk, organisasjon, ledelse, utdanning og forskning. Kompetanseutfordringene handler om innhold og kapasitet, og henger tett sammen med utviklingen av tjenesten fremover.

Framtidens kompetansebehov skapes i et komplekst samspill mellom en rekke faktorer, som medisinsk- og helsefaglig utvikling, teknologiutvikling, sykdomsutvikling og demografi, krav og forventninger fra pasientene, organisering og ledelse av tjenesten, profesjonsinteresser og økonomisk utvikling.

For å dekke vårt fremtidige kompetansebehov er vi avhengig av et godt samarbeid med utdanningssektoren og kommunene, andre helseforetak, men også næringslivet i vår region. Helgelandssykehuset og kommunene bør analysere og formidle helsetjenestens samlede kompetansebehov til utdanningssektoren på en mer systematisk måte enn i dag.

For å dekke pasientens behov for trygge og sammenhengende tjenester er det viktig å sikre seg personell med den riktige kompetansen, utvikle eksisterende kompetanse og jobbe smartere når det gjelder oppgavedeling mellom profesjoner, enheter og tjenestenivåer. En av forutsetningene for å sikre at befolkningen får mer og bedre helsehjelp i kommunene, er bedre kompetanse- og oppgavedeling mellom tjenestenivåene.

I moderne pasientbehandling må yrkesgruppene i økende grad samarbeide tettere og kompetansen til hver enkelt må utnyttes best mulig. Endret oppgavedeling kan være et verktøy for å effektivisere tjenestetilbudet, korte ned ventelister og må ses i tett sammenheng med helhetlige pasientforløp. Enkelte oppgaver kan bli en «flaskehals» fordi arbeidsoppgaven kun blir utført av en yrkesgruppe, noe som særlig kan bli en utfordring i sårbare fagmiljø. En løsning kan være at personell fra en annen profesjon overtar oppgaver. Det fordrer at de som skal ta over oppgaven sikres riktig kompetanse gjennom kurs, organisasjonsintern opplæring og/eller videreutdanning og at dette dokumenteres.

Endring av oppgavedeling foregår i tjenesten og er drevet frem av behov og utfordringer i tjenesten. Prosjekter som har ført til funksjonelle endringer i oppgavedelingen er gjennomført og implementert i varig drift i enkelte avdelinger. Samtidig er det en utfordring å dokumentere effektene av endret oppgavedeling godt nok, dokumentere kvaliteten, sikre

varig implementering av løsningene og å få breddet ut gode løsninger i hele foretaket på en systematisk måte.

2.0 Strategiske føringer

2.1 Nasjonal helse- og sykehusplan 2020-2023

Nasjonal helse- og sykehusplan 2020–2023 gir retning og rammer for utvikling av spesialisthelsetjenesten og samarbeidet med den kommunale helse- og omsorgstjenesten i planperioden.

Nasjonal helse- og sykehusplan er regjeringens strategi for realisering av pasientens helsetjeneste på en bærekraftig måte.

I pasientens helsetjeneste er målet at helse- og omsorgstjenesten oppleves slik:

Pasienter og pårørende:

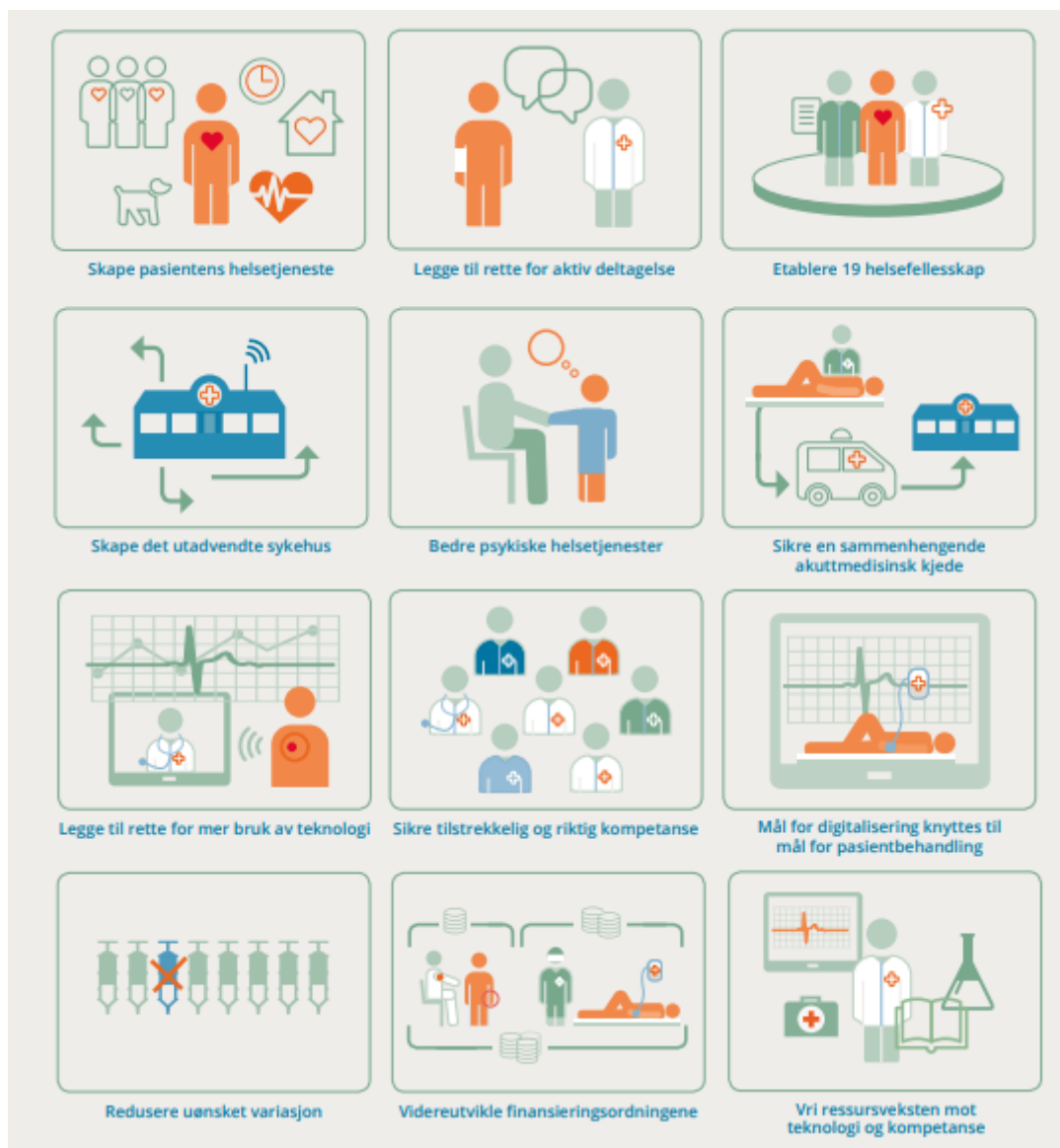
- Pasientene er aktive deltakere i helsehjelpen de mottar
- Både pasient og pårørende blir sett og hørt – med ord de forstår.
- Samvalg er det normale, innbyggerne kan kommunisere med tjenesten digitalt, og brukerne medvirker i utforming av tjenesten
- Pasientene opplever sammenhengende tjenester på tvers av sykehus og kommuner.
- Helsepersonell spiller hverandre gode, vet hva neste ledd i pasientforløpet trenger og kan bidra med.
- Digitale løsninger gjør arbeidshverdagen enklere, ikke vanskeligere.
- Kommuner og sykehus planlegger og utvikler tjenester sammen med brukere og fastleger i helsefelleskap.
- Sårbare pasienter opplever at tjenestene opptre i team rundt dem
- Pasienter opplever en sammenhengende akuttmedisinsk kjede der innsats settes tidlig inn, og informasjonen følger pasienten hele veien.
- Pasienter møter i større grad spesialisthelsetjenesten hjemme hos seg selv.
- Pasientene opplever at bruk av våre felles helsedata, ved hjelp av teknologi, gir bedre og mer presis helsehjelp.

Helsepersonell og andre ansatte i helsetjenesten:

- Helsepersonellet jobber i team rundt pasienten, utvikler tjenesten i tråd med kunnskap om hva som virker og utnytter mulighetene som teknologien gir
- Personellet opplever tjenesten som en attraktiv arbeidsplass som legger til rette for livslang læring for alle.
- Gode IKT-systemer gjør oppgavene enklere å løse.
- Forbedringsarbeid frigjør tid til mer pasientbehandling.
- Kunnskapen om hva som virker er kjent, og personellet bruker ikke verdifull tid på behandling med liten effekt.
- Lederne gjennomfører endringene som må til – i godt samarbeid med de ansatte.
- Ledere kjenner sitt ansvar for å nå målene og har støtte og handlingsrom for å ta dette ansvaret.

- Vi lærer av hverandre. Helsefelleskapene og det utadvendte sykehuset blir arenaer for læring. Kompetanse deles både i team og mellom institusjoner.

Hvordan skal målene nås synliggjøres gjennom denne oppsummerende illustrasjonen:



Systematisk og målrettet arbeid innen kompetanseutvikling og utdanningen er et av de viktige innsatsområdene for å nå målene i nasjonale helse- og sykehusplan.

2.2 Regional utviklingsplan 2035

Regional utviklingsplan 2035 har stort fokus på utdanning og kompetanse. Regional utviklingsplan fastsetter at Helse Nord skal:

- I samarbeid med kommunene og utdanningsinstitusjonene ta initiativ til at det utarbeides en mer enhetlig praksis for å analysere og beskrive framtidig bemanningsbehov.

- Arbeide for økt utdanningskapasitet for sykepleiere og spesialsykepleiere i Helse Nord, også som desentraliserte utdanningstilbud.
- Sikre rekrutteringen av helsefagarbeidere og kontorfaglig personell gjennom blant annet å øke antall lærlingeplasser.
- Ta initiativ til et forpliktende samarbeid med kommuner og utdanningsinstitusjoner om utvikling av etablerte og nye utdanningstilbud
- Styrke rekrutteringsarbeidet og arbeide for å beholde helsepersonell over lengre tid. Hovedregelen ved ansettelse i Helse Nord skal være faste og hele stillinger.
- Gjennomføre årlige forbedringsundersøkelser for helsefremmende arbeidsmiljø, HMS og pasientsikkerhet.
- Etablere tverrfaglige regionale samhandlingsarenaer for økt kunnskap og samhandling innen arbeid HMS og sykefraværsoppfølging.
- Utarbeide en regional handlingsplan for ledelse og lederutvikling og etablere et regionalt nettverk lederutviklere for å følge opp.
- Ta initiativ til utprøving av tiltak som kan frigjøre mer tid til ledelse og pasientrettet arbeid. Økt bruk av kontorfaglig støttepersonell, oppgavedeling og automatisering er aktuelle tiltak.
- Bidra til godt arbeidsmiljø og pasientsikkerhet ved å etterspørre og legge til rette for kontinuerlig forbedring, kvalitetsfremmende tiltak, faglig stimulerende oppgaver og muligheter for forskning og innovasjonsarbeid.
- Arbeide for at IKT/teknologi får sin berettigede plass i utdanning av helsepersonell og utvikle kvalifiseringstiltak i egen organisasjon.
- Bygge opp Kompetansemoduleten til å bli et komplett IKT-verktøy for ressursplanlegging som sikrer dokumentasjon, planlegging og oppfølging av kompetanse.

2.3 Faglig strategisk utviklingsplan 2021-2035 Helgelandssykehuset

Det er vedtatt en faglig strategisk utviklingsplan som angir strategisk retning for faglig utvikling i Helgelandssykehuset frem mot 2035.

Innen kompetanse og utdanning vektlegges det at (kap 9):

- Strategisk kompetanseutvikling i sykehuset og godt samarbeid med utdanningssektor er viktig for å sikre kompetanse og kapasitet i tråd med behovene.
- Helgelandssykehuset må planlegge kompetanseutvikling, på kort og lang sikt, som en integrert del av virksomhetsplanlegging.
- For å lykkes med strategisk kompetanseledelse kreves et tydelig arbeidsgiveransvar og lederfokus, standardisering av arbeidsprosesser og metodikk.

Det er i utviklingsplanen dokumentert at Helgelandssykehuset vil miste mange av sine nåværende ansatte fremover (avsnitt 9.8.2). Dette fordi aldersprofilen blant sykehusets ansatte medfører at en betydelig andel går til pensjon i de neste 5-15 årene. I denne

perioden vil også organisasjonen befinne seg i interimsfasen mot ny struktur, hvilket ventes å kunne påvirke turnover. Det vil være risiko for å miste ansatte og kompetanse som er vanskelig å erstatte. Helgelandssykehuset må i stor grad selv rekruttere og utdanne de spesialister, psykologspesialister, legespesialister og spesialsykepleiere som sykehuset har behov for. Det stilles derfor store krav til at Helgelandssykehuset lykkes med å engasjere, beholde og rekruttere ansatte.

2.3.1 Strategiplan for prehospitalet klinikk 2021-2027

I faglig strategisk utviklingsplan pekes det på vedtaket om utvikling av en egen Strategiplan for prehospitalet klinikk 2021-2027.

Strategiplanen peker ut de strategiske satsingsområdene for klinikken:

- Kraftsamling rundt fag og kompetanseutvikling
- En sammenhengende akuttkjede og elektronisk samhandling
- Miljøvennlige transportressurser
- Meningsfulle arbeidsoppgaver hele livet i et trygt miljø
- Ressursutnytting basert på lokalkunnskap og moderne styringsverktøy
- Samarbeid for å skape god beredskap
- Engasjement overfor premissgivere

[Strategien er publisert sammen med klinikkens kompetanseplaner i personalhåndboken.](#)

2.4 Strategi for Helse Nord RHF

Også i strategi for Helse Nord RHF 2021-2024 vektlegger grep på kompetanse og utdanningsområdet. For å ivareta kontinuerlig forbedring og bærekraftig utvikling legger vi de neste fire årene innsats i å:

- prioritere vesentlig mer ressurser til utdanning og kompetanseutvikling
- samarbeide tett med utdanningsinstitusjonene for økt kapasitet inkludert desentralisert utdanning
- motivere helseforetakene til å ta inn flere lærlinger og traineer som ansettes etter fullført løp
- opprette et regionalt kompetansesenter for digital læring
- være pådriver for heltidskultur slik at helseforetakene ansetter flere i hele, faste stillinger
- innføre strategisk bemanningsplanlegging og avansert oppgaveplanlegging som felles metodikk i helseregionen
- iverksette oppgavedeling for å ta i bruk ubenyttet kompetanse og sikre rett bruk av kritisk kompetanse
- motivere for god ledelse og tilby lederutvikling med utgangspunkt i å lære fra de beste

2.5 Oppdragsdokument 2022 fra Helse Nord RHF til Helgelandssykehuset HF

Kommer

2.6 Strategi og handlingsplan for forskning og innovasjon i Helgelandssykehuset

Det er klare sammenhenger mellom utdanning, kompetanse, forskning og innovasjon.

Det er vedtatt en egen strategi og handlingsplan for forskning og innovasjon i Helgelandssykehuset HF som gjelder frem til 2026.

Forskning og innovasjon er viktige satsningsområder nasjonalt og det er det også for Helgelandssykehuset.

I planene har vi lagt vekt på at både forskning og innovasjon skal bli en del av vår daglige drift.

Klinikknær forskning vil stort sett alltid samtidig løfte kvaliteten på området som forskes på og være en inspirasjon til andre til å finne nye områder som kan forbedres. Innovasjon vil ha avgjørende betydning for bærekraftige helsetjenester i fremtiden, både som bidrag til forbedring av dagens tjenester, men også som mulighet for å endre tjenestene, f.eks. slik at de blir mindre personellkrevende. Helsearbeidere har ofte stor omsorg for pasienter og også for kolleger, noe som gjerne gir seg utslag i mange ideer om forbedringer av rutiner, utstyr og forløp. Helgelandssykehuset vil legge til rette for at medarbeiderne kan få gjennomføre og videreutvikle gode ideer gjennom forbedringsarbeid, forskning og innovasjon.

Forskningen i Helgelandssykehuset består i stor grad av individuelle forskningsprosjekt. Det pågår i dag 5 Ph. D-prosjekter. For å stimulere forskningen innen forskjellige fagfelt, må flere avdelinger/klinikker fokusere på å etablere forskningsgrupper /nettverk. Det må jobbes for en «vi-kultur», og ikke bare en individuell støtte til enkeltforskere med eksterne veiledere. De forskjellige avdelingene og klinikkene må drive frem praksisfellesskap mot forskning, med strategiske ansettelse og spissede fagområder, og de bør ha en vilje og «drive» til å satse aktivt på forskning og innovasjon. For å lykkes med dette skal sykehuset stimulere til at flere medarbeidere fullfører sin mastergradsutdanning, noe som kan få flere til å fortsette til Ph.D.

2.7 Hva avdekker Riksrevisjonens undersøkelse av bemanningsutfordringer i helseforetakene?

Riksrevisjonen har undersøkt bemanningsutfordringer i helseforetakene, med fokus på sykepleiere, jordmødre og spesialsykepleiere (Riksrevisjonen, 2019). Funnene vurderes å ha stor overføringsverdi til andre profesjoner i helsetjenesten og vurderes som relevant i forhold til rekruttering og stabilisering av personell i tjenesten mer generelt.

I rapporten fra Riksrevisjonen konkluderes det med at arbeidet med kompetanseutvikling er viktig for å beholde sykepleiere i jobben. Enheter hvor ansatte har gode muligheter for å utvikle seg og få faglig støtte har flere fordeler. Kjennetegn ved kliniske enheter som scorer høyt på kompetanse og fagutvikling er (s.42):

- mislykkes sjeldnere med rekruttering av arbeidskraft
- har høyere gjennomsnittlig stillingsprosent
- har lettere for å skaffe personell med tilsvarende kompetanse ved korttidssykefravær
- har lavere ekstern turnover
- har færre ansatte som vurderer å bytte jobb

Riksrevisjonenes analyser dokumenterer at det er effektivt å styrke kompetanseutvikling for å rekruttere og beholde helsepersonell i tiden fremover.

3.0 Om kompetanse og kapasitet i Helgelandssykehuset

Det er foretatt analyser av dagens situasjon når det gjelder bemanning og kompetansebehov, herunder ventet avgang til pensjon både overordnet i foretaket og i konkrete stillingsgrupper som overleger, psykologspesialister og spesialsykepleiere.

3.1 Analyser bemanning og ventet avgang til pensjon innen spesialistgruppene

I Helgelandssykehuset er det totalt 1300 hele faste årsverk. 25 % av alle faste ansatte i Helgelandssykehuset er over 55 år.

Overleger

Samlet prosentandel overleger over 55 år i alle de somatiske enhetene er 30 % av de ansatte. Dette utgjør 26 personer. Dette innebærer at en betydelig andel overleger i Helgelandssykehuset vil gå av til pensjon de neste 5-15 årene. Det setter krav til systematisk arbeid for å rekruttere og beholde LIS-leger og utdanne fremtidens spesialister som skal ha sitt virke i Nye Helgelandssykehuset. Det er også viktig med særskilt oppmerksomhet på å stabilisere overleger i interimfasen.

Spesialsykepleiere

Samlet prosentandel spesialsykepleiere innen anestesi, intensiv, operasjon, kreft over 55 år i foretaket er 27 %. Totalt 31 spesialsykepleiere innen anestesi, intensiv, operasjon, kreft er over 55 år og for disse vil avgang til pensjon skje innen 5-10 år. Innen stillingsgruppen jordmor er 31 % av de ansatte over 55 år, dette utgjør 14 personer.

En betydelig andel spesialsykepleiere og jordmødre i Helgelandssykehuset vil gå av til pensjon de neste 5-10 årene. Behov for erstatningsrekruttering innen spesialsykepleiere og jordmødre må fortsatt følges tett i tiden fremover. Det er viktig at tilstrekkelig antall utdanningsstillinger sikres og det jobbes systematisk med dette som del av foretakets kompetanseplaner også i tiden fremover.

Psykologspesialister

Samlet prosentandel psykologspesialister i foretaket som er over 55 år er 15%. Totalt er det 5 psykologspesialister i aldersgruppen over 55 år og som må erstattes innen de neste 10-15 årene avhengig av hvor lenge de står i jobb. I tillegg til dette er det vakante stillinger som psykologspesialist i foretaket, der man ikke har lyktes med å rekruttere.

3.2 Utvikling av spesialistkompetanse i Helgelandssykehuset og rekrutteringssvake fagområder

Legespesialister

Det er utfordrende å rekruttere legespesialister (overleger), og mange av de særskilt rekrutteringssvake spesialitetene er både et nasjonalt og et europeisk rekrutteringsproblem, som også merkes på Helgeland. Hovedsakelig må Helgelandssykehuset utdanne legespesialister som skal bli fremtidens overleger i foretaket. De fagområdene som har stabile LIS 2 og 3 leger har et godt utgangspunkt for dette. Helgelandssykehuset kjennetegnes generelt av sårbare og små fagmiljøer på legesiden. Helgelandssykehuset må

jobbe systematisk med å utdanne legespesialister innen de spesialitetene foretaket har behov for fremover. Interimsperioden inn mot ny sykehusstruktur gir særskilte utfordringer som ventes å gi spesifikt utslag i foretaket.

Dagens ordning for spesialistutdanning og spesialistgodkjenning av leger stiller tydelige krav til spesialistutdanningen og legger til rette for utvikling av kvaliteten i spesialistutdanningen. De ulike aktørenes oppgaver er også fastsatt. Ny modell for spesialistutdanning av leger gir helseforetakene ansvar for planlegging og gjennomføring av utdanningsløpene for legene i spesialisering. Blant annet gis helseforetaket ansvar for å arrangere og gjennomføre veiledningskurs for leger (felles kompetansemål). Spesialistutdanningen og spesialitetsstrukturen er rettet inn mot fremtidens helseutfordringer og tar opp i seg ny fagutvikling, endringer i pasient- og legerollen og reformene i helsesektoren. Spesialistutdanningen består av en første del som er felles for alle leger som skal gjennomføre en spesialistutdanning i norsk helse- og omsorgstjeneste. Deretter består den av en eller to deler som er spesialitetsspesifikke. Det er en minstetid på utdanningen på 6,5 år for alle spesialiteter, men det er læringsmål og oppnåelsen av disse som avgjør reell tid det tar å bli spesialist.

I Helgelandssykehuset ansettes det 17 LIS1 per halvår. Per desember 2021 67 personer ansatt i LIS 2/3 stillinger. Utdanning av legespesialister finansieres i den enkelte klinikk.

Det er behov for mer kunnskap om sårbare fagmiljø, stabilitet og turnover for leger i spesialisering, samt kvalitet, ressursbruk og behov innen utdanning av fremtidens legespesialister i Helgelandssykehuset.

Psykologspesialister

Det er utfordrende å rekruttere psykologspesialister og i deler av tjenesten er det også utfordrende å rekruttere psykologer. Helgelandssykehuset må i hovedsak utdanne våre egne psykologspesialister slik også mange andre små helseforetak i landet. Dette gjør vi gjennom å ansette psykologer og tilrettelegge for deres spesialiseringsløp med god gjennomstrømming. Det viktig å sikre stabilisering av psykologer og psykologspesialister fremover og jobbe systematisk med rekruttering. Hovedpraksis for 6 års psykologistudenter er en viktig arena for å rekruttere fremtidige psykologer til Helgelandssykehuset.

Spesialistutdanningen for psykologer er 5-årig og drives og forvaltes av Norsk Psykologforening. Utdanningen består av Fellesprogrammet med tilhørende krav til kurs (96 timer), praksis (1 år) og veiledning (60 timer).

Etter Fellesprogrammet er det obligatorisk program med tilhørende krav til kurs (96 timer), praksis (3 år) og veiledning (120 timer) samt valgfritt program med tilhørende krav til kurs (64 timer), praksis (1 år) og veiledning (60 timer). Rammene for spesialistutdanningen er totalt 5 års praksis, 240 timer veiledning og 256 timer kurs samt skriftlig arbeid.

Utdanning av psykologspesialister finansieres i den enkelte klinikk.

Det er behov for mer kunnskap om sårbare fagmiljø, stabilitet og turnover for psykologer i spesialisering, samt ressursbruk og behov innen utdanning av fremtidens psykologspesialister i Helgelandssykehuset.

ABIOKJ (spesialsykepleiere innen anestesi, barn, intensiv, operasjon og kreft og jordmorfag)

Nasjonalt ser vi at helseforetakene i hovedsak utdanner sine egne spesialsykepleiere, et generelt utviklingstrekk dokumentert i *Riksrevisjonens undersøkelse av bemanningsutfordringer i helseforetakene* (Dokument 3:2 (2019–2020)). Dette gjelder også for Helgelandssykehuset HF. Det er delvis utfordrende å rekruttere til utdanningsstillinger innen spesialsykepleie, selv om lokale kvoter på opptak har bedret situasjonen.

Våre analyser viser at vi har stort behov for å utdanne jordmødre og spesialsykepleiere ABIOKJ i tiden fremover. Men det har vært nødvendig å prioritere det mest kritiske i tråd med det økonomiske handlingsrommet.

Vurdering av behov for utdanningsstillinger ABIOKJ for opptaket av kull 2022-23 er basert på analyser og datagrunnlag som er vedlagt.

Viser til vedlegg 1 og kapittel 6 for mer informasjon.

Helse- og sosialfaglig personell med videreutdanning i Psykisk helsearbeid

Dette er en sentral faggruppe innen psykisk helsevern og rus. Vi må utdanne våre egne ansatte også innen denne videreutdanningsretningen og det må sikres tilstrekkelig finansiering til videreutdanning.

Bioingeniører

Det er krevende å rekruttere bioingeniører til Helgelandssykehuset og det er et økende nasjonalt gap mellom tilgang på bioingeniører og antall jobber. Bioingeniørene er autorisert helsepersonell med hovedfokus på metodologi og kvalitet i sykehuslaboratoriene, men disse benyttes også i privat næringsliv som i oppdrettsnæringen. Situasjonen rundt tilgang på denne kompetanse bør følges tett opp i tiden fremover og tiltak for å bedre rekrutteringen bør iverksettes.

Kompetanse innen medisinsk teknikk

I enhet for drift og eiendom jobber det ingeniører og teknikere med spesialfelt innen blant annet medisinsk teknologi. Denne type ingeniører er det pr i dag kun OsloMET (universitet) som utdanner, gjennom en fagkombinasjon på bachelorprogrammet - elektronikk. Det er for øvrig ingen andre utdanningsinstitusjoner i Norge som har medisinsk teknologi på fagplanen.

Behandlingen som tilbys i spesialisthelsetjenesten baseres i stadig større grad på avansert teknologi og behovet for teknologisk kompetanse øker i takt med dette. Teknologi i helsevesenet er et satsningsområde og helt nødvendig for å sikre forsvarlige helsetjenester.

Enhet for drift og eiendom jobber for å bevare- og videreutvikle kompetanse, slik at vi har riktig kompetanse for å møte den teknologiske utviklingen. Det er særlig krevende å rekruttere medisinsk- tekniske ingeniører. Dette gjelder for de fleste sykehus i Norge. Det må rettes oppmerksomhet mot hvordan man kan jobbe målrettet for å sikre denne kritiske kompetansen fremover, gjennom rekruttering og kompetanseutvikling.

Hvis nyansatte ikke har offentlig godkjenning (samtykke) til å arbeide med reparasjon av elektromedisinsk utstyr klasse IIa, IIb og III, må denne kompetansen bygges opp gjennom intern opplæring og opplæringsplaner. Dette krever ressurser i form av personell som har

denne kompetansen, tid og systematisk kompetanseheving. Et slikt kompetanseløp strekker seg normalt over 3 år.

4.0 Intern kompetanseutvikling på tvers av foretaket

4.1 Intern kompetanseutvikling for ledere, tillitsvalgte og verneombud

Avdeling for HR leverer og koordinerer bl.a. interne kurs og opplæring til hele organisasjonen, herunder intern kompetanseutvikling for ledere, tillitsvalgte og verneombud. Team Arbeidsmiljø har dette ansvaret innenfor de områdene teamet jobber med.

HR i Helgelandssykehuset har utviklet flere lederprogrammer:

Det grunnleggende programmet for nye ledere arrangeres årlig - i første halvår – og gjennomgår grunnleggende informasjon om systemer og tips og forventninger til ledere i sykehuset. Dette programmet tilbys alle nye ledere og går over 8 samlinger. Det involverer i løpet av programmet en stor del av den samlede staben i Helgelandssykehuset. Dette har vært arrangert siden 2014, og justeres årlig i forhold til tilbakemeldinger fra lederne og aktuelle saker for foretaket.

LeDeSe er et lederutviklingsprogram for erfarne ledere som ønsker å gå mer i dybden på sitt lederskap, det har seks samlinger. Det legges også opp til at lederne skal jobbe med et forbedringsprosjekt i perioden de deltar i programmet.

Det ferskeste programmet er en bestilling fra AD om et opplegg som kan medvirke til at kulturutviklingen i Helgelandssykehuset går i en felles retning. Her har vi valgt å samarbeide med FFU om et opplegg som har som intensjon å gjøre «Forskrift for ledelse og kvalitet i helse og omsorgstjenesten» til en naturlig del av vår kultur. Denne forskriften er ikke implementert i hele foretaket, men er grunnleggende i svært mange andre foretak. Å få kontinuerlig forbedringsarbeid inn som en naturlig del av drifta, i hele foretaket, vil kunne påvirke kulturen i Helgelandssykehuset i en mer felles retning. Her er det planlagt 4 samlinger i første omgang

Under vises en oversikt over disse tiltakene som årlig gjennomføres:

Tema	Målgruppe	Kurstype	Eksterne kostnader	Deltakere	Omfang
For ledere, VO og TV:					
HMS opplæring:	<ul style="list-style-type: none"> o Nye verneombud 	E-læring + dagssamling(er)	9000,- 25.500,-	Ca. 15 pr. år	1 Dagssamling E-læring 3 - 4 timer
Om AKAN arbeid:	<ul style="list-style-type: none"> o AMU representanter o Ledere 	E-læring E-læring Dagskurs - eksterne bidragsyttere	Ca. 1700,- pr snute Ca. 10.000,-	Ca. 15 pr. år	Repr. fra AKAN foredrar gratis, men reise og oppholdskostnader må dekkes. 3 – 4 timers kurs
Div. forebyggende kurs innen HMS	<ul style="list-style-type: none"> o AKAN medlemmer o Ledere o Vold og trusler o Forflytningsteknikk og bruk av duk 	BHT kurs			
Verneombudssamling	<ul style="list-style-type: none"> o Alle verneombud 		60.000,-	Ca. 60 pr år	
Lederopplæring:					
<ul style="list-style-type: none"> • Ny som leder 	<ul style="list-style-type: none"> o Nye ledere 	<ul style="list-style-type: none"> • Dagskurs • Interne/ eksterne lokasjoner 	Ca. 10.000,- på hotell + lunsj sykehus	Ca. 20 pr år	8 dagssamlinger
<ul style="list-style-type: none"> • Temakurs 	<ul style="list-style-type: none"> o Alle ledere som har behov 	<ul style="list-style-type: none"> • Halvdagskurs • Interne/ eksterne lokasjoner 	?		Innenfor ledelse, HMS, også partssamarbeid, nærvær/ syke-fravær og andre relevante i moduler i Personalportalen
Lederutvikling:					
<ul style="list-style-type: none"> • LeDelSe - • Organisasjonsutv. 	<ul style="list-style-type: none"> o Alle erfarne ledere 	Interne kurs, lokaler utenfor sykehuset	12.000,- 50.000,-	24 maks. 5 – 15 pr. klinikk	6 dagssamlinger 1 – 4 dagssamlinger 2 -3 dagssamlinger, oppfølging på nett
<ul style="list-style-type: none"> • Kulturutvikling, ledelse & kvalitetsforbedring 	<ul style="list-style-type: none"> o Nye klinikk/enhetsledergrupper 			80 - 100	

Tabell 1: Intern kompetanseutvikling for ledere, tillitsvalgte og verneombud.

4.2 Lærings- og mestringstilbud til pasienter og pårørende

Lærings- og mestringssenteret (LMS) er helseforetakets helsepedagogiske ressurscenter. Overordnet mål er å øke helsekompetansen i befolkningen. Senterets oppgave er å styrke fagpersonells arbeid med pasient- og pårørendeopplæring gjennom veiledning og rådgivning i helsepedagogiske spørsmål.

Lærings- og mestringstilbud er målrettede og strukturerte pedagogiske tilbud for pasienter og pårørende. Både sykehus og kommuner skal ivareta oppgaver innen læring og mestring (spesialisthelsetjenesteloven og helse- og omsorgstjenesteloven), og samarbeid mellom tjenestene er beskrevet i Tjenesteavtale 2. Pasient- og pårørendeopplæring skal være en integrert del av pasientforløpene. Samarbeid med brukerrepresentanter er også en vesentlig del av metodikken innen læring og mestring. Likeverdig samarbeid mellom personer med erfaringskompetanse og fagkompetanse er bærebjelken i kvaliteten på tilbudene.

Helseutfordringer kan ha store konsekvenser både for pasienten og for de nærmeste. I lærings- og mestringstilbud legges det til rette for at pasient og pårørende skal få bedre innsikt i egen situasjon og bli styrket til å mestre livet og hverdagen. Forskning har vist at

tilbudene har positiv betydning for helse og livskvalitet. Lærings- og mestringstilbud bidrar til å øke helsekompetansen i befolkningen.

Ny metodikk: Avdelingene i Helgelandssykehuset gjennomfører vanligvis ca.30 – 40 diagnosespesifikke lærings- og mestringkurs pr. år. Årlig deltar mellom 300 – 350 deltakere på lærings- og mestringkurs på Helgeland. Lærings- og mestringstilbudet er et tilbud til alle pasienter og pårørende på Helgeland uavhengig av hvor det fysisk arrangeres. Pandemisituasjonen, Covid-19, de siste årene har endret kvantitet på LMS-tilbud i stor grad. For å kompensere er ny metodikk tatt i bruk, og opplæring blir i større grad ivaretatt på digitale plattformer. Digital opplæring kan ikke erstatte fysiske møter mellom personer (sosial kognitiv læringsteori), men det kan brukes som et supplement. Vi prøver ut kombinasjon av fysisk oppmøte og bruk av video i lærings- og mestringstilbudene der det er hensiktsmessig. Vi samarbeider i stor grad på tvers av lokalisasjonene og klinikkene i Helgelandssykehuset med tanke på bruk av tverrfaglig helsepersonell.

Mestringstreff på Helgeland: Vi piloterer diagnoseuavhengige kurs som en del av et pasientforløp for pasient- og pårørendeopplæring, i tett samarbeid med kommuner på Helgeland. Disse lærings- og mestringstilbudene setter hovedfokus på metodikk for å mestre hverdagens utfordringer uavhengig av helseutfordring. Kommunene gjennomfører mestringstreffene i samtid på digitale plattformer.

Planlegging av LMS-kurs 2022 - 2023

Det har av flere grunner vært utfordrende å legge planer for lærings- og mestringstilbudene i Helgelandssykehuset. Koronasituasjonen har bidratt til at mange tilbud har blitt satt på vent, men det har blitt gjennomført mange kurs, og flere kurs er under planlegging. Situasjonen er samtidig fortsatt usikker. Ny klinikkstruktur har også bidratt til at tilbud har blitt satt på vent, da kursene må implementeres i ledelse og ulike avdelinger.

For 2022 og 2023 vil Helgelandssykehuset først og fremst tilby gruppebaserte lærings- og mestringkurs til store bruker-/pasientgrupper, samt til mindre pasientgrupper der Helgelandssykehuset har spesialister.

Prioriterte pasientgrupper er diabetes type II, hjertesykdommer, revmatiske sykdommer, sykkelig overvekt, mage-tarmsykdommer, parkinson, hjerneslag og kreft. Diagnosegrupper med mange pasienter må planlegges og gjennomføres på flere lokasjoner. Det være seg diabetes, sykkelig overvekt og hjerteopererte, som skal gjennomføres både i Mosjøen, Sandnessjøen og på Mo i Rana.

Andre kurs arrangeres der spesialistene er lokalisert. Parkinsonkurs og revmakurs er eksempler i så måte, der kursene arrangeres i Mosjøen og Mo i Rana som følge av at spesialister i nevrologi og revmatologi holder til der.

Ledergruppa innen psykisk helse og rus har besluttet å arrangere pårørende kurs for pårørende til voksne pasienter (over 18 år) med langvarige, alvorlige psykiske lidelser. Målet er å gjennomføre pårørende kursene i 2022. Det er en omfangsrik målgruppe som naturlig vil ha behov for tilbud på flere lokasjoner.

Det er visse kriterier som stilles for at sykehusene kan ta takst for lærings- og mestringstilbud: Tverrfaglighet, samarbeid med kommunehelsetjenesten, brukerkompetanse inkludert, minimum 7 timers varighet (ofte mer) må til for å utløse takst. Opplæringstilbudet skal bl.a. inneholde medisinsk informasjon og behandling, rettigheter og egenmestring. Alle tilbud må ha en ansvarlig lege for kurset. Lavterskeltilbud kan også arrangeres uten at disse kravene stilles, men da utløses ikke refusjon til helseforetaket.

Ressursbehovene varierer noe fra kurs til kurs, men det skal være tverrfaglig basert, i tillegg til brukerrepresentant. Opplæringstilbud som for eksempel kurs for pasienter med sykkelig overvekt krever fagressurser med tilstrekkelig kapasitet for at det skal bli et tilbud med god kvalitet. Det er behov for kursledere med definerte stillingsrammer. Det angis at 20% stilling for kursleder til dette formålet er et minstekrav, da det komplette opplæringstilbudet innebærer både enkeltsamtaler, lærings- og mestringskurs samt flere gruppesamtaler/mestringssamtaler i oppfølgingsfasen. I tillegg er det behov for fysioterapeut, fagperson fra psykisk helse, klinisk ernæringsfysiolog og lege i undervisning og samtalegruppene.

For å få til gode kurstilbud for pasienter og pårørende er vi helt avhengige av at ledelse og avdelinger setter av tilstrekkelig med ressurser og tid for sine ansatte for å ivareta oppgave. Kapasitet og kompetanse er vesentlige kriterier. God implementering i ledelse og ny klinikkstruktur er derfor en oppgave vi skal jobbe mer med i 2022.

Kompetanseheving av ansatte i Helgelandssykehuset

Helsepedagogikk forstås som det å anvende pedagogiske verktøy for å fremme læring, mestring og helse hos pasienter med helseutfordringer og deres pårørende (mestring.no). Kompetanse i helsepedagogikk er en forutsetning for å legge til rette for læring som fremmer helse, mestring og livskvalitet. Lærings- og mestringscenteret tilbyr tre dagers grunnkurs i helsepedagogikk for tverrfaglig helsepersonell i Helgelandssykehuset og tilhørende kommuner. Vi tilbyr også helsepedagogisk veiledning til brukerrepresentanter, og de kan også delta på grunnkurset.

Per i dag tilbyr vi to helsepedagogiske grunnkurs pr. år. Dette ønsker vi å gjennomføre også i 2022 og 2023. Tilbudet burde vært obligatorisk for alle som jobber med lærings- og mestringstilbud.

Helsepedagogisk forum er en arena for samhandling og kunnskapsutveksling mellom spesialist – og kommunehelsetjeneste, brukerorganisasjoner/brukerrepresentanter, og noen ganger også generelt brukere av helsetjenesten. Helsepedagogisk forum er etablert som en arena for at helsepersonell skal ha en møteplass for erfaringsutveksling og kvalitetsutvikling av egne ferdigheter i helsepedagogiske spørsmål. Forum arrangeres sporadisk og har ikke en fast struktur.

Fagpersonell kan hospitere på lærings- og mestringstilbud i Helgelandssykehuset for egen kompetanseheving i fag og pedagogikk. Det kan også hospiteres ved andre sykehus dersom vi finner det nødvendig å få mer kunnskap for å utarbeide gode kurstilbud. Vi arrangerer også fagdager som kan bidra til kompetanseheving av helsepersonell før utvikling av lærings- og mestringstilbud.

Sykelig overvekt er eksempel på kurs der det trengs kunnskapspåfyll hos fagpersonellet som skal gjennomføre kurs. Her henter vi inn kompetanse fra UNN, Nordlandssykehuset og erfaren brukerrepresentant. I tillegg tenker vi «gjenbruk» ved å sørge for at kunnskap i organisasjonen blir videreformidlet til nye fagfolk som skal inn i gjennomføringen av pasientkurs. En samlet kompetanseheving er viktig for å få til et godt faglig tilbud f.o.m. 2022.

5.0 Utdanningsoppgaver og fagopplæring

Utdanningsoppgaven for helseforetakene omfatter praksisplasser innen helse- og sosialfaglig grunn-, videre- og masterutdanning, samt spesialistutdanning av ulike yrkesgrupper. Helgelandssykehuset er lærebedrift og har læreplasser i ulike fag i videregående opplæring. I tråd med vårt ansvar for utdanning av helsepersonell tar vi imot studenter i praksis. Helgelandssykehuset er en stor utdanningsinstitusjon, med over **xx praksisplasser for studenter, xx lærlingeplasser**.

Spesialisthelsetjenesten deltar i stor grad i både den teoretiske og den praktiske delen av utdanningene. Ansatte i Helgelandssykehuset bidrar til relevant teoriundervisning, som timelærere og i kombinerte stillinger. Spesialistutdanning for leger og psykologer medfører omfattende internundervisning og veiledningsoppgaver. Praksisstudier er en sentral del av helse- og sosialfaglige utdanninger og referer til ekstern praksis for studenter i virksomhet, som en del av studieforløpet. Dette er viktig for yrkeskvalifiseringen og for at kandidatene er forberedt og motivert til yrkesutøvelsen.

Praksisstudier

For at studenter skal oppnå sine læringsmål i praksisperioden skal praksisfeltet ha veiledere med veiledningskompetanse. Utdanningsinstitusjonene tilbyr veilederutdanning. Sykehuset skal legge til rette for at medarbeidere som veileder studenter bør tilegne seg formell veiledningskompetanse.

Tilrettelegging og gjennomføring av praksisstudier for alle studentgrupper er en omfattende utdanningsoppgave. Det krever god infrastruktur, planlegging, tid og ressurser til veiledning og kontinuerlig utviklingsarbeid.

Fagopplæring

Lærlingeplasser finansieres av den enkelte klinikk eller enhet. Men den overordnede faglige og administrative oppfølgingen av fagopplæringen ivaretas i stab i tett dialog med ledere og instruktører i virksomheten.

I oppdragsdokumentet 2020 7.2.1 står følgende: «Antall lærlinger både i helsefag og i andre lærefag som er relevante i sykehus økes i løpet av planperioden 2020–2023. Arbeidet med å øke antallet helsefagarbeiderlærlinger med minimum 20% innen utgangen av 2023 skal prioriteres».

Helgelandssykehuset har siden høsten 2019 hatt internt opplæringskontor. Jmf. Krav i tidligere oppdragsdokument. Vi har fått på plass interne systemer som ivaretar både lærlinger og veilederne i helsefag og ambulanséfag på en god måte. Helgelandssykehuset har som mål å ta inn flere lærefag og også ivareta disse internt.

Per 13.01.22 har Helgelandssykehuset 27 lærlinger i helgelandssykehuset. De fordeler seg slik:

- Helsearbeiderfaget: 13
- Ambulansefag 13
- Institusjonskokk 1

Opptappingsplan for inntak av lærlinger

Vedlagt følger besluttet opptappingsplan for inntak av lærlinger i Helgelandssykehuset HF.

Antall lærlinger totalt forutsetter inntak i henhold til opptappingsplan.

	2022 Inntak av nye lærlinger	2023 Inntak av nye lærlinger
Helsefaglærlinger		
Medisinsk område	5	6
Kirurgisk område	4	4
Lærlinger totalt helsefag	17	19
Ambulansefag	5	5
Lærlinger totalt ambulansefag	9	10
Institusjonskokk	1	?
Institusjonskokk	2	?
Lærlinger i Helgelandssykehuset	28	30?

I tillegg til å tilby lærlingeplasser tilrettelegger Helgelandssykehuset HF for at ansatte kan ta *Fagbrev på jobb*. Vi har for tiden 2 ansatte som har kontrakt om fagbrev på jobb innenfor helsefag. Internt opplæringskontor bistår avdelingene med å lage opplæringsplan med utgangspunkt i den ansattes realkompetansevurdering og oppretter kontrakt med fylket. Ordningen kan gjennomføres innenfor alle lærefag.

6.0 Prioritering av felles kompetansemidler og klinikkens kompetanseplaner

Kostnadene til kompetanseutvikling, videreutdanning og spesialistutdanning er langt mer omfattende enn det som kan prioriteres innenfor de 10,5 millioner kroner som er satt av til foretakets felles kompetansemidler i Helgelandssykehuset. Klinikker, enheter og staber finansierer selv betydelige kompetanse- og utdanningstiltak med egne budsjettmidler, slik det fremgår av kompetanseplanene. Det er ikke realistisk at alt av kompetanseutvikling og utdanning i foretaket skal forvaltes gjennom felles kompetansemidler på foretaksnivå.

Det vanlig praksis i andre helseforetak at det som defineres som kritisk kompetanse og er vedtatte prioriteringer fra sykehusledelsen, finansieres av felles kompetansemidler. Øvrige kompetanse og utdanningstiltak besluttes som en del av enhetene/klinikkens/stabens egne

kompetanseplaner og prioriteringer av tiltakene gjøres iht. de faglige behovene og det økonomiske handlingsrommet. Klinikkerne/enhetenes/stabenes kompetanseplaner godkjennes formelt av AD.

Helgelandssykehusets felles kompetansemidler til kritisk kompetanse omfatter:

- Utdanningsstillinger spesialsykepleie ABIOKJ
- Annen videreutdanning for alle typer personell i Helgelandssykehuset
- Interne kurs/fagsamlinger

Andre videreutdanninger omfatter hovedsakelig ulike videreutdanninger for ansatte som har bachelorgrad innen helse- og sosialfaglig retning (sykepleier, vernepleier, radiograf, bioingeniør m.m), men kan også gjelde teknisk personale og stabsansatte. Annen videreutdanning omfatter også fagskoleutdanning for personell med fagbrev. I tillegg fordeles midler til fagsamlinger og interne kurs for alle fagområder.

Utdanning av legespesialister og psykologspesialister, og lærlinger finansieres ikke i foretakets av foretakets felles kompetansemidler, men ivaretas i den enkelte klinikken.

6.1 Kompetanseplaner 2022-2023 i klinikker og Drift og eiendom

For 2022-23 har hver klinikk og drift og eiendom dokumentert sine handlingsplaner for kompetanseutvikling i tråd med felles mal for dette i Helgelandssykehuset.

Kompetanseplaner 2022-2023 for alle klinikker og drift og eiendom er publisert i personalhåndboken: [Kompetanseplaner i Helgelandssykehuset](#)

I kompetanseplanene er tiltak prioritert slik:

Kritisk kompetanse som søkes finansiert fra felles kompetansemidler

Prioriterte kompetansebehov som klinikken dekker innen eget budsjett

Kompetansetiltak som med fordel kan gjennomføres og understøtter ønsket utvikling

Tiltakene som er vurdert som røde er så vurdert samlet før et utkast til innstilling er oppsummert. Viser til kapittel 6 i utkastet til kompetanseplan for mer detaljer rundt forslag til prioritering av konkrete tiltak.

Klinikker, drift og eiendom og staber finansierer ulike kompetansetiltak og videreutdanninger i eget budsjett utenom det som tildeles felles kompetansemidler, viser til publiserte kompetanseplaner.

6.2 Prioritering av foretakets felles kompetansemidler – kritisk kompetanse

Innstilling til prioritering av felles midler til kompetanseplan 2022-23 fremlegges:

- I tråd med strategiske føringer beskrevet i kapittel 2 og behovsanalyser.
- I tråd med analyser av kompetansebehovet og kompetanseplaner for den enkelte klinikk og Drift og eiendom.
- Jmf. tidligere fattede vedtak i sykehusledelsen (sak 24/2021, sak 158/2021, sak 208/2021).

Innstilling til overordnet prioritering:

Tiltaksområde	Sum Nkr
Utdanningsstillinger spesialsykepleie ABIOKJ	8 000 000
Annen videreutdanning	1 600 000
Fagsamlinger og interne kurs	900 000
Samlet sum kompetanseplan 2022	10 500 000

Tabell 1: Innstilling til prioritering av felles midler til kompetanseplan 2022-23.

Detaljer vedrørende de prioriterte tiltakene fremgår i:

- Kap 6.3 (Utdanningsstillinger spesialsykepleie ABIOKJ)
- Kap 6.4 (interne kurs og fagsamlinger)
- Kap 6.5 (Prioritering av midler til foretaksovergripende tiltak)
- Kap 6.6 (Oppsummering innstilling til prioritering av foretakets felles midler til kritisk kompetanse oppsummert per klinikk og drift og eiendom)

6.2.1 Rundsummer som er fastsatt i Helgelandssykehuset ved tildeling av felles kompetansemidler

Til annen videreutdanning tildeles rundsum på kr 35 000 per semester fra felles kompetansemidler iht til vedtak i sykehusledelsen. Dette innebærer at dersom utdanningen løper gjennom hele året, tildeles totalt kr 70 000 i rundsum fra felles kompetansemidler. Ved oppstart på høstsemester tildeles kr 35 000. Det inngås mellom klinikken og den aktuelle ansatte utdanningsavtale i tråd med lønnspolitikken. HR bistår med inngåelse av avtaler. Kostnader utover rundsum må dekkes av klinikkens eget budsjett.

Utdanningsstillinger ABIOKJ finansieres med rundsum 500 000 kr fra felles kompetansemidler per stilling per år og rundsum tildeles aktuelle klinikker i tråd med vedtak i Sykehusledelsen.

6.3 Utdanningsstillinger spesialsykepleie ABIOKJ

Følgende prosess er gjennomført vedrørende utdanningsstillinger ABIOK og jordmor:

- Forslag til analysegrunnlag sendt ut medio mars til avdelingsledere, områdesjefer, og daværende enhetsdirektører med mulighet for innspill og supplerende informasjon.
- Innspill fra lederlinjen er tatt med analysegrunnlaget.
- Møte ble avholdt 9/6 der enhetsdirektører somatikk enstemmig besluttet innstillingen for fordeling av utdanningsstillinger ABIOK.
- På bakgrunn av dette ble det fremlagt innstilling til prioritering av 15 utdanningsstillinger ABIOK i Helgelandssykehuset og det orienteres om tidligere beslutning fattet av AD vedr jordmor-utdanning.
- Saken ble behandlet i SL, sak 208/21 og følgende vedtak ble fattet:

Vedtaksforslag:

1. Sykehusledelsen legger til grunn at det bør settes av 10 500 000 kr i felles kompetansemidler, i tråd med behovet for kritisk kompetanse i kompetanseplanen 2022. Dette tas med i prioriteringen i budsjettprosessen.
2. Sykehusledelsen ber om at det lyses ut 15 utdanningsstillinger ABIOK i august 2021, og at tilsettingene gjøres i tråd med prioriteringen i vedlegg 1.
3. Sykehusledelsen ber om at dersom det ikke lykkes med å rekruttere kandidater til utdanningsstillinger ABIOKJ i tråd med vedtakspunkt 2 og føringer i vedlegg 1, så fremlegges sak om omdisponering av eventuelle gjenværende midler til annen videreutdanning

6.3.1 Oppsummering Utdanningsstillinger ABIOK

Det ble utlyst 15 utdanningsstillinger ABIOK høsten 2021, med oppstart på videreutdanning januar 2022. Følgende prioritering ble enstemmig innstilt i møtet 9/6 med enhetsdirektører somatikk:

Fagområde	Utdanningsstillinger med oppstart januar 2022
Intensivsykepleie	8
Kreftsykepleie	1
Operasjonssykepleie	6
Totalt antall utdanningsstillinger ABIOK med oppstart januar 2022	15

Tabell 2: Innstilling 15 utdanningsstillinger ABIOK høsten 2021, detaljeringen av fordelingen av utdanningsstillingene fremgår av saksutredningen og referat fra møtet 9/6 med enhetsdirektører Somatikk, vedlegg 1.

6.3.2 Rekruttering til utdanningsstillinger ABIOKJ

I tråd med vedtak i sak 208/2021 i SL ble det utlyst utdanningsstillinger innen de prioriterte områdene og avdelingene.

Det ble gjennomført en målrettet kampanje for å rekruttere flest mulig søkere, herunder en pre-kampanje «Bli spesialsykepleier i Helgelandssykehuset» våren 2021. Deretter i en konkret kampanje knyttet til stillingene da de ble utlyst og helt frem til søknadsfristen. Totalt sett kom det 26 søkere på utdanningsstillingene.

Dessverre kom det ikke nok kvalifiserte søkere på alle fagområder og avdelinger, mens noen avdelinger og fagområder hadde godt søkergrunnlag.

Dette medførte at det var nødvendig å gjøre omdisponeringer, og da ble det besluttede analysegrunnlaget lagt til grunn når omdisponeringer skulle gjøres. Prosessleder for kompetanseplanen (fra avdeling for HR) og ressurs fra avdeling for fag, forskning og utvikling hadde tett dialog med kost. Klinikksjefer i aktuelle klinikker om disse omdisponeringene som ble besluttet gjennom konsensusvedtak.

Fagområde	Opprinnelig beslutning om prioritering – juni 2021	Status etter rekrutteringen Utdanningsstillinger ABIOKJ
Intensivsykepleie		
<u>Avd i MiR</u>	2	4
<u>Avd i MSJ</u>	3	0 (alle takket nei)
<u>Avd i SSJ</u>	3	1
Totalt intensivsykepleie HSYK	8	5
Kreftsykepleie		
<u>Avd i MIR</u>	1	3
Totalt kreftsykepleie HSYK	1	3
Operasjonssykepleie		
<u>Avd i MSJ</u>	3	1
<u>Avd i MIR</u>	2	2
<u>Avd i SSJ</u>	1	0 (ingen kommet inn)
Totalt operasjonssykepleie HSYK	6	3
Anestesisykepleie avd MiR	0	1
Totalt Anestesisykepleie HSYK		1
Jordmor	4	4 (7 kandidater i praksis)
Totalt antall utdanningsstillinger ABIOKJ 2022	18	15 (16)

Tabell 3: Oppdatert tabell utdanningsstillinger ABIOKJ 2022-23 per 10.01.22

6.4 Felles midler til fagsamlinger og interne kurs

Det fordeles 900 000 kr til interne kurs og fagsamlinger i 2022. Midlene fordeles iht til oversikt i kap 6.5 og kap 6.6.

Kriterier for benyttelse av midler til fagsamlinger og interne kurs er følgende:

Midlene som hittil er tildelt til fagsamlinger og interne kurs er benyttet til dagpakker på hotell e.l./bospising, møterom. Servering i regi av egen kantine kan også dekkes av disse midlene. Eventuelle utgifter til innleie av forelesere kan dekkes, samt reiseutgifter/overnatting for foreleser. Reiseutgifter/overnatting for deltakere dekkes av avdelingene som den enkelte tilhører. Det oppfordres til å bruke digitale løsninger når det er hensiktsmessig, slik at flest mulig kan få nytte av fagsamlingene på tvers av geografiske lokasjoner.

Interne kurs og fagsamlinger er arena for fagmiljøene til å lære om ny kunnskap, forskning og dokumenterte metoder innen gitte fagområde, drøfting av aktuelle faglige problemstillinger, faglig påfyll, og for å utvikle samarbeidsrelasjoner i foretaket med mer. Målgruppen for fagsamlinger er personellgrupper på tvers av klinikken. Fagsamlingene arrangeres av aktuelle fagmiljø selv. Arbeidsdelingen mellom pådriver for fagsamlingene og HR fremgår av vedlagt planleggingskjema (vedlegg).

6.5 Prioritering av midler til foretaksovergripende tiltak

Tiltaksområde	Sum NKR	Merknader
Introduksjonsdager og veiledningskompetanse	100 000	
Lovpålagt kurs- eks barn som pårørende, kompetanse sør-samisk kultur mv,	100 000	
Master i digitale helsetjenester (4)	140 000	Ref, samarbeidsprosjekt og avtale med UiT og kommunene
Videreutdanning innen smittevern (1)	70 000	Vedtatt og effektivt ifb i kompetanseplan 2021. Kandidaten er ferdig sommeren 2023.
Totalsum	410 000	

6.6 Oppsummering innstilling til prioritering av foretakets felles midler til kritisk kompetanse oppsummert per klinikk og drift og eiendom

Det vises til kompetanseplaner for hver klinikk og drift og eiendom som legges til grunn for innstillingen:

[Kompetanseplaner i Helgelandssykehuset](#)

6.6.1 Prehospital klinikk

Tiltaksområde	Sum NKR	Merknader
Fagskoleutdanning Ambulanseoperativ ledelse og prehospital pasientbehandling (4 kandidater)	310 000	Viser til at dette vurderes som kritisk kompetanse i klinikken og er prioritert som innspill vedr felles kompetansmidler.
Master i prehospital critical care (1)	70 000	Viser til foretakets egne føringer om å understøtte kompetanseoppbygging rettet mot forskning og innovasjon
Interne kurs og fagdager	100 000	Viser til prioriteringer og planlagte interne kurs og fagdager som fremgår av klinikkens kompetanseplan
Totalsum	480 000	

6.6.2 Klinikk for psykisk helsevern og rus

Tiltaksområde	Sum NKR	Merknader
Videreutdanning i psykisk helsearbeid (5 kandidater)	380 000	Viser til at dette vurderes som kritisk kompetanse i klinikken og er prioritert som innspill vedr felles kompetansmidler. En av kandidatene som finansieres her startet i 2021, ref vedtak i sak 24/21.
Interne kurs og fagdager	100 000	Viser til prioriteringer og planlagte interne kurs og fagdager som fremgår av klinikkens kompetanseplan
Totalsum	480 000	

6.6.3 Kirurgisk klinikk

Tiltaksområde	Sum NKR	Merknader
Utdanningsstillinger jordmorfag (7 kandidater, 4 stillinger)	2 000 000	Midlene gjelder 7 kandidater. 3 er rekruttert, to av disse er ferdige sommeren 2022. Resterende 4 kandidater rekrutteres våren 2022.
Videreutdanning i Øyesykepleie (1)	70 000	Vedtatt og effektivt ifb i kompetanseplan 2021. Kandidaten er ferdig sommeren 2023.
Videreutdanning i Gastrosykepleie (1 kandidat)	70 000	Vedtatt og effektivt ifb i kompetanseplan 2021. Kandidaten er ferdig sommeren 2023.
Interne kurs og fagdager	100 000	Viser til prioriteringer og planlagte interne kurs og fagdager som fremgår av klinikkens kompetanseplan
Totalsum	2 240 000	

6.6.4 Akuttmedisinsk klinikk

Tiltaksområde	Sum NKR	Merknader
Utdanningsstillinger intensivsykepleie (5)	2 500 000	Det var opprinnelig vedtatt 8 utdanningsstillinger intensiv ref sak 208/21, men har kun lyktes å rekruttere til 5 stillinger.
Utdanningsstillinger operasjonssykepleie (3)	1 500 000	Det var opprinnelig vedtatt 6 utdanningsstillinger operasjon ref sak 208/21, men har kun lyktes å rekruttere til 3 stillinger. Dette er et kritisk område som må følges opp.
Utdanningsstilling anestesi (1)	500 000	Som resultat av omprioritering pga krevende rekruttering på operasjon og intensiv
Fagskoleutdanning helsefagarbeider Sterilforsyning i helsetjenesten (1)	70 000	Vedtatt og effektivt ifb i kompetanseplan 2021. Kandidaten er ferdig sommeren 2023.
Interne kurs og fagdager	100 000	Viser til prioriteringer og planlagte interne kurs og fagdager som fremgår av klinikkens kompetanseplan
Totalsum	4 670 000	

6.6.5 Medisinsk klinikk

Tiltaksområde	Sum NKR	Merknader
Utdanningsstillinger kreftsykepleie (3 kandidater)	1 500 000	Som resultat av omprioritering pga krevende rekruttering på operasjon og intensiv
Videreutdanning i Gastrosykepleie (1 kandidat)	70 000	Vedtatt og effektivt ifb i kompetanseplan 2021. Kandidaten er ferdig sommeren 2023.
Videreutdanning i diabetessykepleie (1)	70 000	Viser til at dette vurderes som kritisk kompetanse i klinikken og er prioritert som innspill vedr felles kompetansemidler.
Interne kurs og fagdager	100 000	Viser til prioriteringer og planlagte interne kurs og fagdager som fremgår av klinikkens kompetanseplan
Totalsum	1 740 000	

6.6.6 Klinikk for diagnostikk og medisinsk service

Tiltaksområde	Sum NKR	Merknader
Videreutdanning i CT (1)	35 000	Utdanningen løper ut juni 2022.
Videreutdanning i MR (1)	35 000	Utdanningen løper ut juni 2022.
Master i MR (2)	140 000	Utdanningen løper ut juni 2023
Interne kurs og fagdager	100 000	Viser til prioriteringer og planlagte interne kurs og fagdager som fremgår av klinikkens kompetanseplan
Totalsum	310 000	

6.6.7 Enhet for drift og eiendom

Tiltaksområde	Sum NKR	Merknader
Teknisk fagskole elektro (1)	70 000	Viser til at dette vurderes som kritisk kompetanse i enheten og er prioritert som innspill vedr felles kompetansemidler.
Interne kurs og fagsamlinger	100 000	Viser til prioriteringer og planlagte interne kurs og fagdager som fremgår av enhetens kompetanseplan
Totalsum	170 000	

6.6.8 Staber

Det fordeles ingen midler til stabene av foretakets felles kompetansemidlene for 2022-2023.

Strategisk utviklingsretning for stabene fremgår av Faglig strategisk utviklingsplan. Dette vil konkretiseres i videre utviklingsarbeid. Stabene vil fremover jobbe systematisk med kompetanseplaner i tråd med malverk som skal benyttes i Helgelandssykehuset.

7.0 Utviklingsmuligheter og videre prosess i 2022 – strategisk kompetanseplan

Det er behov for å styrke det helhetlige systemet og arbeidet med strategisk kompetanseledelse i Helgelandsykehuset.

Systemet i dag med kompetanseplanlegging på kort sikt, ivaretar i for liten grad de langsiktige behovene, strategiske vurderinger og det å sikre prioritering av kritisk kompetanse på alle nivå i organisasjonen.

Det er mange viktige utviklingspunkter som vil følges opp i forbindelse med arbeidet med en strategisk kompetanseplan som skal starte i 2022. Det er vesentlig å ta grep som sikrer at lovmessige krav, nasjonale og regionale føringer, samt foretaket egne strategier ivaretas med god systematikk og kvalitet i utdanning og kompetanseutvikling i hele foretaket.

Noen hovedpunkter som er identifisert som utviklingsområder fremover, gjennom prosessen med denne kompetanseplanen:

- Sikre en oppdatert prosess for arbeidet med strategisk kompetanseledelse i Helgelandssykehuset
- Sikre digitale verktøy som støtter lederne sitt arbeid med å planlegge og utvikle kompetansen i virksomheten.
- Videreutvikle støttefunksjoner innen strategisk kompetanseledelse i stab
- Sikre kompetanseutvikling i strategisk kompetanseledelse for ledere
- Tydeliggjøre roller og ansvar innen strategisk kompetanseledelse
- Utvikle bedre analysegrunnlag for å få oversikt over kompetansebehov på kort, mellomlang og lang sikt i hele helseforetaket
- Sikre bedre oversikt over sårbare fagmiljø, herunder rekrutteringssituasjonen, stabilitet og turnover. Dette med særlig vekt spesialistkompetanse innen ulike profesjoner.
- Sikre system og prosesser for bedre oversikt over ressursbruk og ressursbehov innen utdanning og kompetanseutvikling, nå og i fremtiden.
- Sikre at strategisk kompetanseledelse og økonomiplanlegging henger godt sammen
- Videreutvikle kvalitet og relevans innen utdanningsområdet

Vedlegg:

ABIOKJ Utdanningsstillinger analyser og datagrunnlag

Planleggings skjema interne kurs og fagsamlinger

