

Strategi 2021-2024 Sørlandet sykehus HF

Delplan: Utdanne, rekruttere, utvikle og beholde medarbeidere

22.06.2021

Organisasjonsdirektør Nina Føreland

Innhold

Innledning.....	3
Nåsituasjon og utfordringer (trender, behov og hovedutfordringer).....	4
Overordnede føringer	5
Strategiske mål, innsatsområder og tiltak.....	8
Strategisk innsatsområde 1: Utdanne	8
Utdanning av personell med bachelor og fagbrev	8
Utdanning av spesialisert helsepersonell.....	8
Samarbeid med universitet/høgskoler.....	9
Samarbeid med kommunene	9
Strategisk innsatsområde 2: Rekruttere	10
Framskrivning og analyse av fremtidig personell- og kompetansebehov.....	10
Rekruttering av sykepleiere/spesialsykepleiere.....	10
Rekruttering av legespesialister og psykologspesialister	10
Legge til rette for heltidskultur	11
Profesjonalisering av rekrutteringsprosess	11
Strategisk innsatsområde 3: Utvikle og beholde	11
Strategisk kompetanseplanlegging	12
Tilrettelegging for og stimulering til faglig utvikling.....	12
Oppgavedeling mellom yrkesgrupper	12
Arbeidsmiljø	12

Innledning

SSHF rekrutterer godt innen de fleste områder. Men for noen yrkesgrupper og i noen deler av foretaket har SSHF betydelige rekrutteringsutfordringer. Framskrivinger tilsier at utfordringene vil øke i årene fremover. En felles plan for å utdanne, rekruttere, utvikle og beholde medarbeidere i SSHF skal bidra til å møte rekrutteringsutfordringene og sikre tilstrekkelig tilgang på kompetente medarbeidere.

Delplanen er spisset på enkelte yrkesgrupper/spesialiteter (sykepleiere, spesialsykepleiere, helsefagarbeidere, legespesialister og psykologspesialister) på bakgrunn av nasjonale og regionale føringer og i tråd med framskrivinger av kapasitetsbehov, utdanningskapasitet og dagens rekrutteringstilgang i SSHF.

Delplanen er inndelt i de tre temaene Utdanne, Rekruttere, og Utvikle og beholde (i samsvar med strategiområde 2.2 i SSHFs strategiplan 2021-2024). Under hvert av temaene er det definert 4-5 satsingsområder med tilhørende tiltak. Planen skiller mellom pågående arbeid og nytt arbeid.

Arbeidet med denne planen har pågått siden august 2019 og har vært tema i SSHF, i samarbeid med UiA og i samarbeid med fylkeskommunen og kommunene på Agder. 26.05.20 fikk organisasjonsdirektør tilslutning av AD og støtte i foretaksledelsen til en skisse til plan. I perioden 28.05-30.06.20 ble det gjennomført en høringsrunde hvor klinikker, staber og organisasjoner har gitt innspill til satsingsområder og tiltak. Oppdatert planutkast ble presentert i dialogmøte med FTV/HVO 26.10.20.

Planen ble definert inn som en av fire delplaner til Strategi 2021-2024, og er oppdatert etter styrebehandling av strategiplanen i mars 2021 og ihht. retningslinjer for delplaner. Delplanen legges fram for beslutning i foretaksledelsen 22.06.21.

Nåsituasjon og utfordringer (trender, behov og hovedutfordringer)

[Arbeidsmarkedet for helsepersonell fram mot 2035 \(Statistisk sentralbyrå\) \(2019\)](#)

Statistisk sentralbyrå (SSB) har fremskrevet behovet for årsverk i den samlede helse- og omsorgstjenesten og hvordan dette behovet er fordelt på sykehus og kommuner, ulike helsepersonellgrupper og på tvers av geografi. Hovedfunnene viser at antall årsverk i den samlede helse- og omsorgstjenesten ville måtte øke med om lag 35 prosent frem mot 2035 for å dekke fremskrevet behov for helse- og omsorgstjenester. SSBs framskrivninger viser at det særlig er sykepleiere og helsefagarbeidere det kan bli knapphet på fram mot 2035. SSB sier videre at det vil være noen lunde balanse mellom tilbud og etterspørsel for leger, mens det kan bli rikelig tilgang på psykologer.

For å imøtekomme det økende behovet for helsetjenester og redusere bemanningsbehovet kreves radikale endringer i måten oppgavene løses på, med tjenesteinnovasjon, mer bruk av teknologi, avstandsoppfølging, endringer i oppgavedeling og økt kompetanse. Samarbeidet med kommunene om pasientene må skje tettere og mer strømlinjeformet enn dagens samhandling. Ikke minst vil mer av helsetjenestene skje i hjemmene, i samarbeid mellom kommuner og sykehus.

[Riksrevisjonens undersøkelse av bemanningsutfordringer i helseforetakene \(2019\)](#)

Riksrevisjonens undersøkelse viser at helseforetakene har store utfordringer med å rekruttere og beholde sykepleiere, jordmødre og spesialsykepleiere. En høy andel av denne gruppen jobber deltid, og helseforetakene legger ikke godt nok til rette for å skape en heltidskultur.

HSØ og helseforetakene samarbeider om å utarbeide en oppfølgingsplan som skal bidra til å løse utfordringene. Det er i oppfølgingsplanen skilt mellom oppgaver/tiltak som bør ligge til helseforetakene/sykehusene og oppgaver/tiltak som vil være av felles interesse/ansvar.

[Aktivitets- og kapasitetsframskrivning for Sørlandet Sykehus HF 2015-2035 \(Sykehusbygg\) \(2017\)](#)

I forbindelse med utarbeidelse av Utviklingsplan 2035 gjennomførte Sykehusbygg HF en framskrivning av aktivitet og kapasitetsbehov basert på en nasjonal modell utviklet for de regionale helseforetakene. Framskrivningen viser at befolkningen i SSHFs opptaksområde forventes å øke med 66 500 personer (+22 %) fra 2016 til 2035. Kristiansandsregionen og Østre Agder vil prosentvis vokse mest. Aldersgruppene over 67 år vokser med mer enn 50 %.

For de fleste tjenesteområder forventes omstilling fra døgn til dag å gi en relativ reduksjon i antall liggedøgn. Samlet for somatikk vil likevel antall liggedøgn øke, da den demografiske endringen slår sterkere ut i kapasitetsbehovet enn omstillingen. Innen psykisk helsevern for voksne har SSHF ambisjoner om en så kraftig omlegging fra døgn til dag at antall liggedøgn ventes å være uendret eller gå litt ned fram mot 2035.

Aktivitets- og kapasitetsframskrivingene skal oppdateres høsten 2021 i forbindelse med oppdatering av SSHFs Utviklingsplan 2035.

Overordnede føringer

Delplan for å utdanne, rekruttere, utvikle og beholde medarbeidere i SSHF har sitt grunnlag i en rekke nasjonale og regionale føringer og SSHFs egne plandokumenter.

Nasjonale og regionale føringer

[Nasjonal helse- og sykehusplan 2020-2023](#)

Nasjonal helse- og sykehusplan beskriver i kap. 9 om kompetanse knapphet på sykepleiere, spesialsykepleiere og helsefagarbeidere, og sier at det skal være en satsing på disse gruppene i perioden. Planen trekker fram behovet for å øke utdanningskapasitet for spesialsykepleiere og viktigheten av samarbeid med utdanningsinstitusjoner og kommuner. Helseforetakene skal prioritere å øke antall lærlinger i planperioden.

Planen beskriver videre behov for mer kompetanse innen medisinsk-tekniske utvikling og å ta i bruk mer digitale løsninger (simulering i utdanning og innen kompetansedeling).

[Oppdrag og bestilling 2021 for Sørlandet sykehus HF](#)

Et av styringsmålene i Oppdrag og bestilling 2019 er at Sørlandet sykehus HF skal «styrke arbeidet med å utdanne, rekruttere, beholde og utvikle medarbeidere i et trygt og stimulerende arbeidsmiljø». I Oppdrag og bestilling 2021 for SSHF (kap. 3.8) trekkes «betydningen av å følge opp tidligere krav om å utarbeide planer for å rekruttere, beholde og utvikle personell» igjen frem, og «arbeidet med å øke utdanningskapasiteten, beholde ansatte rekruttere bedre og øke kompetansen skal prioriteres».

Oppdragsdokumentet fremhever særlig behovet for å styrke spesialisert kompetanse og kapasitet innen intensivbehandling, som er tydeliggjort av Covid-pandemien.

Oppdragsdokumentet beskriver også det særskilte behovet for oppmerksomhet rundt arbeidsmiljø og arbeidsforhold i lys av pandemien, samt arbeidet med å etablere og ivareta heltidskultur.

[Regional utviklingsplan 2035](#)

I regional utviklingsplans kapittel 2.12 er det beskrevet hovedpunkter fra helseforetakenes utviklingsplaner og regionale prioriteringer innen bemanning, utdanning og kompetanse.

I kapittel 5.2 er utviklingen fremover for bemanning og kompetanse beskrevet, inkludert alderssammensetning blant arbeidstakere, behov for bemannings- og kompetanseplanlegging og riktig bruk av bemanning.

Framskrivninger i Nasjonal bemanningsmodell, basert bare på demografisk vekst, indikerer et behov for økning i saledet månedsverk for foretaksgruppen på 23 prosent fra i dag og fram til 2035. Disse framskrivningene å modifiseres ved at forutsetningene realistisk sett endres innen en rekke områder, for eksempel knyttet til faglig og teknologisk utvikling, oppgavedeling, organisering og nye arbeidsprosesser.

SSHFs plandokumenter

[Utviklingsplan 2035](#)

I SSHFs Utviklingsplan 2035 i kap. 2.5 er det beskrevet nåsituasjon, utviklingstrekk og målbilde innenfor bemanning, kompetanse, rekruttering, utdanning av helsepersonell og samarbeid med utdanningsinstitusjoner.

Utviklingsplan 2035 for SSHF oppdateres høsten 2021.

[Strategiplan 2021-2024](#)

Denne delplanen konkretiserer SSHFs strategiplan 2021-2024 som ble vedtatt i mars 2021. Under strategisk målområde 2 *Ledelse, organisasjon og kultur* definert et strategisk mål 2.2: *SSHF utdanner, rekrutterer, utvikler og beholder kompetente medarbeidere.*

For å oppnå det strategiske målet er det definert tre strategiske innsatsområder for planperioden:

- *I samarbeid med utdanningsinstitusjoner og kommuner utdanne helsepersonell i tråd med helsetjenestens fremtidige behov*
- *Kartlegge fremtidige kompetansebehov og sikre rekruttering av sykepleiere, spesialsykepleiere, legespesialister og psykologspesialister*
- *Sikre oppdatert og målrettet kompetanseutvikling for alle medarbeidere bl.a. ved implementering av kompetanseportalen for alle yrkesgrupper*

Et viktig satsingsområde vil være Campus Sør og arbeidet som pågår med desentralisert legeutdanning fra tredje til sjette studieår for at SSHF skal ta større ansvar for legeutdanningen i Norge.

Andre plandokumenter

[OSO – Strategi for samarbeid om forskning, innovasjon og utdanning for et fremtidsrettet helsetjenestetilbud i Agder](#)

Strategisk samarbeidsorgan mellom SSHF, UiA og kommunene på Agder (OSO) har utformet en strategi som ble vedtatt i desember 2020. I strategiens kapittel 3 er det definert tre satsingsområder for samarbeid om utdanning:

- *Rekruttering*
- *Beholde kompetansen*
- *Fremtidsrettede utdanninger*

Særlig punkt 3.2 *Partene samarbeider systematisk og målrettet om økt utdanningskapasitet og rekruttering av helsepersonell* og punkt 3.9 *Agder har etablert «Campus Sør» for desentralisert legeutdanning* samsvarer med satsingsområder i plan for å utdanne, rekruttere, utvikle og beholde medarbeidere i SSHF.

[Helsefellesskapet OSS – Strategidokument 2019-2021 – Grensesprengende samarbeid om helsetjenestene på Agder](#)

Helsefellesskapet er sykehusets samarbeidsarena for samhandling med Agders kommuner. Samarbeidspartnerne har utformet et felles strategidokument, datert 03.06.19, som inneholder en strategisk del om å sikre fremtidig kompetanse gjennom å rekruttere, beholde og utvikle medarbeidere.

Strategiske mål, innsatsområder og tiltak

Delplanen for å utdanne, rekruttere, utvikle og beholde medarbeidere detaljerer SSHFs innsats innenfor de tre strategiske innsatsområdene under strategisk mål 2.2 i Strategiplan 2021-2024.

Strategisk innsatsområde 1: Utdanne

SSHFs strategiplan 2021-24 – strategisk innsatsområde 2.2.1: *I samarbeid med utdanningsinstitusjoner og kommuner utdanne helsepersonell i tråd med helsetjenestens fremtidige behov*

SSHF skal utdanne helsepersonell i tråd med tjenestens fremtidige behov for å sikre et godt tilbud til pasientene på Agder. Trender og framskrivinger viser at det er behov for å styrke utdanningen av sykepleiere (særlig intensivsykepleiere), og SSHF skal samarbeide med utdanningsinstitusjonene om å øke utdanningskapasiteten. I samarbeid med kommunene skal SSHF jobbe for å styrke rekrutteringen av helsepersonell på Agder. SSHF har også fokus på å øke antall lærlinger (helsefagarbeidere) i tråd med Oppdragsdokumentet 2020.

Utdanning av personell med bachelor og fagbrev	
Pågående arbeid	<p><i>Lærlingsplasser:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Videreføre lærlingsplasser innen ambulansesfag • Opprette opplæringskontor for lærlinger i helsefagarbeider- og portørfag fra 01.01.2022 <p><i>Praksisplasser:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Videreføre desentralisert utdanning av sykepleiere • Implementere praksisplasser innen paramedisin • Implementere nye veiledningsmodeller for sykepleiere
Nytt arbeid	<p><i>Lærlingsplasser:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Øke antall lærlinger i helsefag (i somatiske klinikker og i KPH) til 30 • Øke antall lærlinger i andre fag (renhold, logistikk, IKT, bygg, kokker, portør etc.) • Delta i Nasjonalt kompetansedelingsprosjekt for helsefagarbeidere (under ledelse av Helse Vest RHF) <p><i>Praksisplasser:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Øke antall praksisplasser for sykepleiere i samarbeid med UiA • Utrede alternative modeller for praksisstudier i samarbeid med HSØ

Utdanning av spesialisert helsepersonell	
Pågående arbeid	<p><i>Spesialsykepleiere og jordmødre</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Øke utdanningskapasitet for spesialsykepleiere (AIOB + jordmødre) ved å øke antall praksisplasser • Videreføre 38 utdanningsstillinger med 90% lønn innen utdanning for AIOB + jordmødre <p><i>Spesialister (leger)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Videreutvikle læringsaktiviteter og arenaer i hele SSHF for læringsmålsoppnåelse i spesialistutdanningen • Vedlikeholde og ved behov utvide samarbeidsavtaler for rotasjonsordninger internt og eksternt i spesialistutdanningen

	<ul style="list-style-type: none"> • Implementere kompetanseportalen fullskala for leger i 2021 • Gjennomføre veiledningskurs for alle leger som skal veilede LIS
Nytt arbeid	<p><i>Spesialsykepleiere og jordmødre</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Vurdere samarbeid med UiA om å etablere utdanning i akuttisykepleie • Tilrettelegge for Ph.D.-løp for inntil 20 medarbeidere med masterutdanning • Vurdere å øke antall utdanningsstillinger for intensivsykepleiere <p><i>Spesialister (leger)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Tilsette og tilrettelegge for LIS 2/LIS 3 ift. SSHFs behov for fremtidige legespesialister • Etablere utdanning i spesialiteten Akutt- og mottaksmedisin • Videreutvikle kurstilbud til veiledere og andre med utdanningsansvar i spesialistutdanningen • Konsolidere utdanningsutvalg og utdanningsansvarlige leger i hver avdeling og i hver spesialitet • Videreutvikle SSHFs generelle utdanningsplaner i hver spesialitet • Innføre rapportering av utdanningsparametere for avdelingene i lederes oppfølgingsmøter

Samarbeid med universitet/høgskoler	
Pågående arbeid	<ul style="list-style-type: none"> • Utvikle nye læremålsplaner for sykepleieutdanning sammen med UiA • Gjennomføre satsningsområder i plan for samarbeid med UiA og kommunene om utdanning, innovasjon og forskning • Samarbeide med UiA innen e-helse, velferdsteknologi og kunstig intelligens • Samarbeide med UiO om praksisplasser for medisinstudenter i modul 5, 7 og 8 (4., 5. og 6. studieår) • Delta i arbeidet med RETHOS 3 for utdanning av spesialsykepleiere
Nytt arbeid	<ul style="list-style-type: none"> • Tilrettelegge for desentralisert legeutdanning i 4.-5. studieår (Campus Sør) med oppstart høst 2023 i samarbeid med UiO og kommunene • Etablere flere kombinasjonsstillinger SSHF/UiA knyttet til undervisning, læreplaner og praksis • Videreutvikle simulering og digitale løsninger for undervisning og opplæring • Øke utdanningskapasitet ved å spre praksisperiodene for sykepleiestudentene over mer enn to perioder

Samarbeid med kommunene	
Pågående arbeid	<ul style="list-style-type: none"> • Videreføre etablerte avtaler om kombinasjonsstillinger for jordmødre og sykepleiere • Videreføre felles tilsettelse av LIS 1 (1 år i sykehus og ½ år i kommunehelsetjenesten) • Videreføre veiledningsseminarer for sykepleiere og vernepleiere • Videreføre fag- og prosedyredager, simulering og andre fagspesifikke kurs • Videreføre gjensidige hospiteringsordninger mellom SSHF og kommunene • Videreføre samarbeid om praksis for medisinstudenter i modul 5, 7 og 8 (4., 5. og 6. studieår) • Følge opp strategisk område «rekruttere, beholde og utvikle medarbeidere» i Helsenettverkets strategidokument 2019-2021 • Utarbeide avtale om LIS 3 for allmennmedisin
Nytt arbeid	<ul style="list-style-type: none"> • Samarbeide om utdanning av helsefagarbeiderlæringer i psykiatri

	<ul style="list-style-type: none"> • Utvide samarbeid om praksis for medisinstudenter (UiO og hele SSHF) • Tilrettelegge for desentralisert legeutdanning i 4.-5. studieår (Campus Sør) med oppstart høst 2023 i samarbeid med UiO og kommunene
--	---

Strategisk innsatsområde 2: Rekruttere

SSHF's strategiplan 2021-24 – strategisk innsatsområde 2.2.2: *Kartlegge fremtidige kompetansebehov og sikre rekruttering av sykepleiere, spesialsykepleiere, psykologspesialister og legespesialister*

SSHF skal ha oversikt over fremtidige kompetansebehov og sikre rekruttering av yrkesgruppene sykepleiere, spesialsykepleiere, legespesialister og psykologspesialister. SSHF skal profesjonalisere rekrutteringsprosessen og arbeide med å tilrettelegge for heltidskultur, i tråd med anbefalingene i Riksrevisjonens rapport.

Framskrivning og analyse av fremtidig personell- og kompetansebehov	
Pågående arbeid	<ul style="list-style-type: none"> • Fremskrive behovet for bemanningsressurser og understøtte systematisk kompetanseplanlegging
Nytt arbeid	<ul style="list-style-type: none"> • Utvikle bedre analyser av behov for legespesialister, sykepleiere og spesialsykepleiere

Rekruttering av sykepleiere/spesialsykepleiere	
Pågående arbeid	<ul style="list-style-type: none"> • Videreføre 2-årig trainee-ordning for nyutdannede sykepleiere • Tilby nyutdannede spesialsykepleiere (AIOB + jordmødre) 100 % stilling • Videreføre kombinasjonsstillinger med kommunene (jordmødre) • Videreføre veiledning og supervisjon av nyutdannede sykepleiere og spesialsykepleiere
Nytt arbeid	<ul style="list-style-type: none"> • Samarbeide på tvers av klinikkene om rekruttering i SSHF av jordmødre, operasjon- og anestesisykepleiere • Etablere rotasjon mellom klinikkene for spesialsykepleiere

Rekruttering av legespesialister og psykologspesialister	
Pågående arbeid	<ul style="list-style-type: none"> • Etablere opplæringsplan på 12 måneder for legespesialister som har tatt sin spesialistutdanning i utlandet • Følge opp tiltakene i regionalt BUP-prosjekt i HSØ • Etablere struktur for hospitering og rotasjon mellom klinikkene innen samme fagområde og på tvers av fagområder innen samme klinikk • Øke antall LIS 1-stillinger og etablere flere tredelte ordninger (medisin, kirurgi og psykiatri/rus) • Tildel nye leger kompetanseplan på bakgrunn av stilling og funksjon
Nytt arbeid	<ul style="list-style-type: none"> • Utvikle «rekrutterings-/fagutviklingspakker» for rekrutteringssvake områder som inkluderer mulighet for rotasjon og hospiteringsordninger • Markedsføre robuste fagmiljøer, høy kvalitet i pasientbehandling og muligheter for fagutvikling

	<ul style="list-style-type: none"> • Innføre struktur for hospitering og rotasjon mellom klinikkene innen samme fagområde og på tvers av fagområder innen samme klinikk • Bruke Campus Sør – desentralisert legeutdanning som et aktivt virkemiddel for å styrke rekruttering
--	---

Legge til rette for heltidskultur	
Pågående arbeid	<ul style="list-style-type: none"> • Videreutvikle samarbeidet med kommunene om kombinasjonsstillinger • Vurdere å i større grad ta i bruk langvakter (12 timer) som en frivillig ordning • Videreutvikle Bemanningsenheten for sykepleiere • Videreutvikle trainee-ordning for nyutdannede sykepleiere • Videreutvikle integrering av medarbeidere med fagbrev i Bemanningsenheten
Nytt arbeid	<ul style="list-style-type: none"> • Innføre trainee-ordning for nyutdannede helsefagarbeidere • Dele resultater og suksesshistorier internt og eksternt • Vurdere incentiver for å dekke kompetansebehov i helg

Profesjonalisering av rekrutteringsprosess	
Pågående arbeid	<ul style="list-style-type: none"> • Videreutvikle felles rekrutteringsteam på tvers av klinikker • Videreføre bruk av standardiserte intervjuguiden, referansemaler og dokumentasjon av tilsetningsprosess • Videreføre oppdaterte ansettelsesrutiner for rekruttering fra utland • Videreutvikle overordnet arbeidsgruppe for rekruttering • Implementere program for nye medarbeidere og obligatorisk kompetanse • Implementere etablert sluttundersøkelse for å kartlegge årsak til hvorfor ansatte slutte • Ta i bruk mulighetene i WebCruiter i tilsetningsprosesser • Sikre at alle nye medarbeidere har individuell kompetanseplan
Nytt arbeid	<ul style="list-style-type: none"> • Innføre evaluering av mottak av nye medarbeidere • Bruk sosiale medier strategisk i utlysning samt profilering av SSHF • Implementere struktur for 12 måneders nyansattprogram for overleger som har tatt sin spesialistutdanning i utlandet • Kartlegge turnover i samarbeid med Sykehuspartner • Bruke analyse av sluttundersøkelser for å tilrettelegge for bedre rekruttering • Tilby individuell plan for strukturert og målrettet fagutvikling i rekrutteringsprosess (spesialister (leger), psykologspesialister og spesialsykepleiere)

Strategisk innsatsområde 3: Utvikle og beholde

SSHFs strategiplan 2021-24 – strategisk innsatsområde 2.2.3: *Sikre oppdatert og målrettet kompetanseutvikling for alle medarbeidere bl.a. ved implementering av kompetanseportalen for alle yrkesgrupper*

Å sikre faglig utvikling og ha et godt psykososialt arbeidsmiljø er to viktige områder for å beholde kompetente medarbeidere. SSHF må derfor prioritere å legge til rette for faglig oppdatering og utvikling slik at våre medarbeidere har tilstrekkelig kompetanse i forhold til foretakets behov. SSHF må bruke kompetansen og ressursene våre best mulig gjennom fokus på oppgavedeling mellom yrkesgrupper.

Strategisk kompetanseplanlegging	
Pågående arbeid	<ul style="list-style-type: none"> • Utarbeide avdelingsvise kompetanseplaner i alle avdelinger • Utarbeide individuelle kompetanseplaner for alle medarbeidere • Dokumentere medarbeideres kompetanse i GAT, Læringsportalen og Kompetanseportalen • Implementere Kompetanseportalen fullskala for alle yrkesgrupper • Ta i bruk medarbeidermodulen i Kompetanseportalen
Nytt arbeid	<ul style="list-style-type: none"> • Utvikle modeller for samarbeid i bemanningsplanlegging på tvers av klinikker • Videreutvikle fagutviklingsplaner på tvers av klinikker innen samme fagområde • Videreutvikle felles og fagspesifikke kompetansekrav og kompetanseplaner for sammenlignbare grupper på tvers av foretaket • Ta i bruk dashboard for ledere i Kompetanseportalen

Tilrettelegging for og stimulering til faglig utvikling	
Pågående arbeid	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Se egen plan for forskning og forskningsdrevet innovasjon</i> • Øke andel medarbeidere som skriver artikler • Videreutvikle kompetansetrapper for sykepleiere og helsefagarbeidere • Øke bruk av e-læring, simulering, ferdighetstrening og digitale læringsressurser • Videreutvikle fagrådene på tvers av sykehusene i foretaket • Videreutvikle fagspesifikke utdanningsutvalg (32 stk) for LIS 2 og 3 • Iverksette tiltak definert i regionalt BUP-prosjekt i HSØ
Nytt arbeid	<ul style="list-style-type: none"> • Øke andel felles fagutviklingsplaner per fagområde på tvers av lokalisasjonene • Ta i bruk ny teknologi for kurs og kompetansehevende tiltak (digital læring) • Stimulere medarbeidere til å ta en PhD og tilrettelegge for å beholde disse etter endt løp • Implementere hospiteringsordninger og rotasjonsordninger for overleger for kompetanse- og erfaringsutveksling (internt i og på tvers av klinikker) • Benytte avtalefestet utdanningspermisjon for overleger i tråd med arbeidsgivers behov og individuell kompetanseplan

Oppgavedeling mellom yrkesgrupper	
Pågående arbeid	<ul style="list-style-type: none"> • Gjennomføre KOM-prosjektet Ny oppgavedeling (fra sykepleiere til andre yrkesgrupper) • Gjennomføre klinikkvise tiltak
Nytt arbeid	<ul style="list-style-type: none"> • Videreutvikle KOM-prosjektet Ny oppgavedeling (mellom andre yrkesgrupper)

Arbeidsmiljø	
Pågående arbeid	<ul style="list-style-type: none"> • Videreutvikle fleksible arbeidstidsordninger • Resertifisere SSHF i Likestilt arbeidsliv og mangfold • Gjennomføre IA bransjeprogram «Der skoen trykker» • Revidere Livsfasepolitikk-dokument • Gjennomføre KOM-prosjektet Joy in Work
Nytt arbeid	<ul style="list-style-type: none"> • Innføre aktivitetsstyrt bemanningsplaning