

# Regional delstrategi for utdanning og kompetanse

Satsingsområder og tiltak

HELSE  SØR-ØST

# Delstrategi i syv satsingsområder



## 1. *Livslang læring og kompetanseutvikling*

- *Alle medarbeidere har en kompetanseplan*
- *Arbeidsplassen er den primære arenaen for læring og utvikling*
- *Arbeid med utdanning og kompetanse er hensiktsmessig organisert*
- *Brukerne møter tjeneste med høy faglig kvalitet*

### **Helse Sør-Øst vil:**

1. Sørge for at Kompetanseportalen tas i bruk for alle yrkesgrupper
2. Anskaffe og implementere standardisert læringsportal og verktøy for produksjon av kurs
3. Bidra til å heve medarbeidernes digitale kompetanse
4. Øke bruken av medisinsk simulering i opplæring og vedlikehold av kompetanse
5. Finansiere regionalt simuleringscenter
6. Drifte og delta i regionale og nasjonale nettverk
7. Videreutvikle organiseringen av det regionale arbeidet med utdanning og kompetanseutvikling
8. Påvirke utdanningsinstitusjoner til å tilby relevante kortere etter- og videreutdanninger som bidrar til livslang læring

## *2. Spesialutdanning av sykepleiere*

- Utdanningen har høy faglig kvalitet og gjennomføres effektivt*
- Det er satt konkrete mål for utdanningskapasiteten*
- Det gjennomføres løpende analyser av kompetansebehovet*
- Helseforetakene er attraktive arbeidsgivere*

### **Helse Sør-Øst vil:**

1. Samle og dele gode tiltak for å styrke arbeidet med å rekruttere, beholde og mobilisere spesialsykepleiere
2. Analysere behovet for kritisk kompetanse i et kort-, middels- og langsiktig perspektiv
3. Støtte tiltak som bidrar til riktig utdanningskapasitet
4. Bidra til at kapasiteten på praksisplasser benyttes i hele regionen
5. Følge opp RETHOS og revisjon/utvikling av spesial-etterutdanninger for sykepleiere

### *3. Spesialist- utdanning av leger*

- *Utdanningen har høy faglig kvalitet og gjennomføres effektivt*
- *God kompetanse og kapasitet innen veiledning og supervisjon*
- *Utdanningsstillingene er tilpasset tjenestenes behov*
- *Regionalt utdanningscenter understøtter behovene til utdanningsvirksomhetene*

#### **Helse Sør-Øst vil:**

1. Delta i regionalt, interregionalt og nasjonalt arbeid som understøtter høy faglig kvalitet i utdanningen, samt bedre samordning og harmonisering
2. Involvere regionale spesialitetsvise råd og helseforetakene i utredning av faglige endringer
3. Følge opp endrede krav i forskrift, herunder tydeliggjøre roller/ansvar
4. Videreutvikle Kompetanseportalen – LiS-modulen
5. Ha regional oversikt over nåværende og fremtidig behov for legespesialister
6. Støtte regionalt utdanningscenter i arbeidet med å videreutvikle utdanningene, herunder å ta i bruk alternative læringsaktiviteter

#### **4. Oppgavedeling og sammensetning av kompetanse**

- *Bemanningen blir planlagt ut fra oppgaver som skal løses, med riktig sammensetning av kompetanse og bruk av effektive team*
- *Lederstøtte og systemer som bidrar til utvikling og forbedring*

#### **Helse Sør-Øst vil:**

1. Legge til rette for at det utvikles kompetansekrav som benyttes i planlegging av bemanning og sammensetning av behandlingsteam
2. Tilrettelegge for utvikling av team og trening i teamferdigheter (simulering)
3. Utvikle en regional veileder og heve ansattes kompetanse innen omstillings- og forbedringsarbeid
4. Øke bruken av aktivitetsstyrt bemanningsplanlegging
5. Videreutvikle eksisterende personal- og ressursplanleggingssystemer
6. Dele erfaringer om ulike løsninger for hensiktsmessig oppgavedeling mellom yrkesgrupper
7. Årlig arrangere erfaringskonferanse for bedre rekruttering og bruk av lærlinger
8. Stimulere til utviklings- og forskningsprosjekter knyttet til oppgavedeling mellom yrkesgrupper
9. Kartlegge status og utvikle tiltak som bedrer bruken av arbeidstiden til leger og sykepleiere

## **5. Praksisstudier og lærlingordning**

- *Gjennomføring av praksis er godt organisert – det er avsatt tid til veiledning og trening*
- *Lærlinger blir godt fulgt opp*
- *Veiledere har formell kompetanse i veiledning*
- *Utdannings- og veiledningsoppgaver er attraktive og har høy status*

### **Helse Sør-Øst vil:**

1. Støtte prosjekter som prøver ut nye modeller for gjennomføring av praksisstudiene
2. Utrede og implementere regional løsning for bedre planlegging og administrering av praksisplasser
3. Evaluere bruken av insentivmidlene for økt kvalitet og kapasitet i praksisstudiene
4. Sørge for at kunnskapsbaserte veiledningsmodeller er lett tilgjengelig
5. Påse at antallet lærlinger øker og at utdanningsforløpene er godt organisert
6. Profesjonalisere veilederfunksjonen
7. Implementere resultat- og kvalitetsindikatorer for praksisstudiene, og analysere kapasitetsutnyttelse og ressursinnsats
8. Årlig dele ut regional utdanningspris
9. Stimulere til forskning på praksisstudier som læringsaktivitet

## **6. Samarbeid med utdanningssektoren**

- *Det er etablert et likeverdig gjensidig forpliktende samarbeid*
- *Innholdet i utdanningene dekker tjenestenes behov*
- *Studie-, lære-, og praksisplasser er riktig dimensjonert*

### **Helse Sør-Øst vil:**

1. Etablere et nytt felles samarbeidsorgan med universiteter og høyskoler
2. Understøtte det lokale samarbeidet mellom helseforetak og utdanningsinstitusjoner
3. Etablere et praktisk samarbeid mellom RHF-et og utdanningsinstitusjoner som ikke er en del av Samarbeidsorganet
4. Fremme gode kandidater til RETHOS-prosjektet, og etablere regionale referansegrupper
5. Gi innspill om behov for endringer i utdanningenes innhold og bidra til at de ulike utdanningstilbudene (opprettelse/avvikling/lokalisering) dekker tjenestenes behov
6. Ta initiativ til prosesser og dialog for å avstemme utdannings- og praksisplasser
7. Fremskaffe, dele oversikt over ulike løsninger for, og stimulere til økt bruk av kombinerte stillinger



## ***7. Lederkompetanse***

- *Toppledere i helseforetakene har høy lederfaglig kompetanse*
- *Det er etablert systematikk for identifisering av personer med lederpotensial, utvikling av lederkandidater og eksisterende ledere*

### **Helse Sør-Øst vil:**

1. Bidra i gjennomføringen av felles topplederprogram for kommune- og spesialisthelsetjenesten
2. Etablere nettverk for ansvarlige for lederutvikling i helseforetakene
3. Understøtte lokale lederutviklingsprogrammer
4. Utrede behov for et regionalt topplederprogram
5. Utvikle systematikk for identifisering og utvikling av topplederkandidater (etterfølgerplanlegging)
6. Videreutvikle den regionale innsatsen i det nasjonale ledermobiliseringsprogrammet