

Saksframlegg

Saksgang:

| Styre | Møtedato |
|--------------------------|-----------------|
| Styret Helse Sør-Øst RHF | 19. august 2021 |

Sak 084-2021

Regional delstrategi for utdanning og kompetanseutvikling

Forslag til vedtak:

1. Styret slutter seg til regional delstrategi for utdanning og kompetanseutvikling.
2. Delstrategi for utdanning og kompetanseutvikling gjøres gjeldende for helseforetakene og legges til grunn for utviklingen av spesialisthelsetjenestene i Helse Sør-Øst.
3. Aktuelle oppdrag for oppfølging og operasjonalisering av delstrategien innarbeides i *Oppdrag og bestilling til helseforetakene for 2022.*

Hamar, 11. august 2021

Jan Frich
konstituert administrerende direktør

1. Hva saken gjelder

Regional delstrategi for utdanning og kompetanseutvikling bygger på Regional utviklingsplan 2035 for Helse Sør-Øst (sak 114-2018). Delstrategien beskriver satsingsområder, mål og tiltak for utdanning og kompetanseutvikling i Helse Sør-Øst. Delstrategien skal bidra til å realisere Helse Sør-Østs visjon og mål.

Delstrategien legges i denne saken fram for behandling i styret.

2. Hovedpunkter og vurdering av handlingsalternativer

Bakgrunn

En forutsetning for å tilby gode og likeverdige helsetjenester til alle som trenger det, når de trenger det, er nok og godt kvalifisert helsepersonell. Kjernen i virksomheten er kompetent personell innenfor ulike helse- og sosialfagutdanninger, teknologiske fag, IKT, logistikk, organisasjon, ledelse, utdanning og forskning.

En overordnet delstrategi som systematiserer forholdet mellom mål og midler innen utdanning og kompetanseutvikling er nødvendig for å få rett kvalitet og riktig ressursbruk. Samtidig vil en egen delstrategi for utdanning og kompetanse kunne virke positivt for å rekruttere og beholde personell.

Kravene til utdanningsaktivitetene vil være ulike for lærlinger i yrkesfag og lengre spesialisingsløp. Helseforetakene skal ta ansvar for å organisere utdanning, videreutdanning og kompetanseutvikling for alle yrkesgrupper i sykehusene. En delstrategi skal bidra til å tydeliggjøre hvordan Helse Sør-Øst arbeider med og prioriterer utdanning og kompetanseutvikling som en av spesialisthelsetjenestens fire hovedoppgaver.

Formålet med en egen delstrategi for utdanning og kompetanseutvikling

Delstrategien skal bidra til at spesialisthelsetjenesten i Helse Sør-Øst er i stand til å møte fremtidens behov for kompetanse. Helse Sør-Øst skal:

- Utdanne helsepersonell til hele helsetjenesten og bidra til god kvalitet og relevans
- Forvalte og utvikle kompetanse for å møte befolkningens behov og forventninger til kvalitet i spesialisthelsetjenesten
- Sørge for at foretaksgruppen ivaretar ansvaret for utdanning og kompetanseutvikling, med god systematikk, dokumentert kvalitet, samt at aktivitetene er i tråd med behovene

Prinsipper som legges til grunn for utdanning og kompetanseutvikling

Delstrategien for utdanning og kompetanseutvikling i Helse Sør-Øst er bygget på følgende prinsipper:

- Befolkningens og tjenestenes behov skal være styrende for utdanning og kompetanseutvikling i Helse Sør-Øst
- Kompetanseutvikling og utdanning er et lederansvar

- Utdanning og kompetanseutvikling skal være en integrert og tydelig del av den kliniske aktiviteten og inkluderes i all virksomhetsplanlegging
- Koblingen mellom forskning, utdanning, kompetanseutvikling og innovasjon skal styrkes
- Bidra til helhetlig pasientforløp ved at primærhelsetjenesten, spesialisthelsetjenesten og utdanningssektoren samarbeider om utdanning og kompetanseutvikling
- Systematisk satsning og prioritering av utdanning og kompetanseutvikling er avgjørende for god rekruttering og bibehold av personell

Utdanningsoppgaven for helseforetakene omfatter praksisplasser, læreplasser, turnusplasser innen helse- og sosialfaglig grunn-, videre/etter- og masterutdanning, samt spesialistutdanning av ulike yrkesgrupper. Helseforetakene i Helse Sør-Øst er store utdanningsinstitusjoner med over 10 000 praksisplasser for studenter, 150 turnusplasser for fysioterapeuter, 470 LiS-1 stillinger, 330 lærlingeplasser og over 2 800 leger i spesialisering. I tillegg foretas opplæring, vedlikehold og videreutvikling av alle medarbeideres kompetanse gjennom formelle og uformelle kompetansehevende tiltak.

Innsatsområder i regional delstrategi

Regional delstrategi for utdanning og kompetanseutvikling (vedlegg 1) er delt i syv likeverdige innsatsområder.

1. Livslang læring og kompetanseutvikling
2. Spesialutdanning av sykepleiere
3. Spesialistutdanning av leger
4. Oppgavedeling og kompetansesammensetning
5. Praksisstudier og lærlingordning
6. Samarbeid med utdanningsinstitusjoner
7. Lederkompetanse

For hvert område er det definert overordnede mål og tiltak. Tiltakene er utformet dels detaljert og dels generelt. Bakgrunnen for dette er at tiltakene skal fremstå som relevante både i det regionale helseforetaket og i helseforetakene.

I det følgende gis begrunnelse for hvorfor akkurat disse syv innsatsområdene er fremhevet i delstrategien.

1. Livslang læring og kompetanseutvikling

Livslang læring kan forstås som «all organisert og uorganisert læring som skjer gjennom hele livet, inkludert formell utdanning så vel som uformell læring gjennom arbeid og andre aktiviteter». De ansatte representerer helseforetakenes viktigste og mest kritiske ressurs. Det må derfor legges til rette for kontinuerlig vedlikehold og utvikling av de ansattes kompetanse for å håndtere så vel endringer i driftsformer, som utvikling i behandlingsmetoder og endrede forventningene fra brukerne.

Intern kompetanseutvikling og etter- og videreutdanning for ansatte skjer gjennom både formell og uformell kompetanseutvikling. Dette omfatter veiledning, internundervisning, ferdighetstrening, simulering, e-læring, kurs og andre opplæringstiltak.

En viktig del av den samlede kompetanseheving av ansatte skjer eksternt gjennom formell videre- og masterutdanning, spesialisering og doktorgradsutdanning. Satsning på master- og doktorgradsutdanning er nødvendig for å videreutvikle en god forskningskultur i foretaksgruppen.

Framtidens kompetansebehov skapes i et komplekst samspill mellom en rekke faktorer, herunder den medisinske- og helsefaglige utvikling, teknologisk utvikling, sykdomsutvikling og demografiske endringer, krav og forventninger fra pasienter og pårørende, organisering og ledelse av tjenesten, profesjonsinteresser og økonomi. Kompetanseplanlegging og -utvikling er et viktig område som må følges opp av både ledere og medarbeidere, samt synliggjøres i virksomhetenes planer.

2. Spesialutdanning av sykepleiere

Behovet for spesialsykepleiere har økt i takt med utviklingen i spesialisthelsetjenesten. Helseforetakene melder om noe økende utfordringer knyttet til rekruttering av denne personellgruppen, og det er derfor behov for flere studie- og praksisplasser. Mangel på spesialsykepleiere kan gi store konsekvenser for blant annet operasjons- og intensivkapasiteten i sykehusene. Covid-19 pandemien har vist at det er nødvendig med en bedre oversikt over tilgangen til spesialkompetanse samt oversikt over hvordan ressursene benyttes, hvilke tiltak som må iverksettes for å ha nødvendig tilgang på kompetanse og hvordan det kan tilrettelegges for å beholde de ansatte.

3. Spesialistutdanning av leger

Helseforetakene er ansvarlige for spesialistutdanningen av leger (LiS). Ny LiS-utdanning er en tverrregional samordnet utdanning som er innført for å bidra til god pasientbehandling. Utdanningen for LiS er bygget opp av forskriftsfestede kompetansemål (læringsmål) som skal oppnås i løpet av spesialistutdannelsen. Det er behov for tett oppfølging for å opprettholde kvalitet i utdanningen, og for at fremtidens behov for antall legespesialister blir dekket.

4. Oppgavedeling og kompetansesammensetning

For å dekke pasientenes behov for trygge og sammenhengende tjenester er det nødvendig å ha tilgang til personell med riktig kompetanse. Helsetjenesten er i stadig utvikling, og i takt med dette må helseforetakene utvikle eksisterende kompetanse og i tillegg jobbe med oppgavedeling mellom profesjoner, enheter og tjenestenivåer.

God og effektiv pasientbehandling fordrer at yrkesgruppene samarbeider tettere, og at kompetansen til hver enkelt benyttes best mulig. Endret oppgavedeling kan i tillegg gi et mer effektivt tjenestetilbud, som blant annet bidrar til å redusere ventetider. Samtidig kan oppgavedeling og rett kompetansesammensetning bidra til læring og økt arbeidsglede ved at arbeidsoppgavene oppleves mer meningsfulle.

Helsetjenesten står overfor en digital transformasjon. Dette vil kreve omstilling av tjenesten. For å lykkes med dette, må kompetansen styrkes både når det gjelder endringsledelse og bruk av ulike IKT-løsninger.

Det pågår mye godt arbeid i helseforetakene, men det er behov for økt innsats innen dette området for at spesialisthelsetjenesten i fremtiden skal ha en bærekraftig sammensetning av personell.

5. *Praksisstudier og lærlingordning*

Spesialisthelsetjenesten har et medansvar for å tilby studenter praksisstudier av høy faglig kvalitet. Praksisstudiene skal være kunnskapsbaserte, effektive og bidra til at studentene oppnår planlagt læringsutbytte. For å nå målet om en hensiktsmessig oppgavedeling og kompetansesammensetning er det en forutsetning at antall lærlingeplasser økes. I tillegg må flere yrkesgrupper blir en naturlig del av personellsammensetningen i helseforetakene.

For å kunne øke læringsutbytte i praksisstudiene og for lærlinger bør det tilrettelegges for økt veilederkompetanse, avsettes tid til veiledning og foretas en tydeliggjøring av roller, ansvar og oppgaver. En tydeligere og mer forutsigbar organisering og prioritering av utdanningsoppgaven vil i tillegg kunne medføre at veilederrollen blir en attraktiv karrierevei, og dermed bidra til at viktig kompetanse beholdes i helseforetakene.

Praksisstudier og lærlingeplasser er en viktig rekrutteringsarena for helseforetakene. Potensielle nye arbeidstakere møter spesialisthelsetjenesten for første gang. Høy kvalitet og god organisering av denne virksomheten vil kunne bidra til nødvendig rekruttering.

6. *Samarbeid med utdanningssektoren*

Det er et stort antall utdanningsinstitusjoner i Helse Sør-Østs region. Et tett og gjensidig forpliktende samarbeid mellom de fire universitetene, fire offentlige høyskolene, flere private høyskoler, fagskoler og yrkesfaglige skoler er nødvendig for å få god tilgang på nyutdannet personell. Det er dessuten viktig for helsetjenesten at utdanningene er relevante, tilpasset tjenestens behov og at et forutsigbart antall kandidater uteksamineres årlig.

Det viktigste samarbeidet med utdanningsinstitusjonene skal skje lokalt, mellom det enkelte helseforetaket og de samarbeidende universitetene og høyskolene. Helse Sør-Øst RHF har etablert et samarbeidsorgan med høyskolene og universitetene i regionen, i tillegg vil det etableres et underutvalg for utdanning. Fremover vil det være viktig å videreutvikle gode samarbeidsstrukturer med andre relevante utdanningsaktører som kan bidra med utdanning av nødvendig personell til tjenestene.

7. *Lederkompetanse*

For å lykkes med spesialisthelsetjenestens oppdrag, er det avgjørende at toppledere ikke bare er faglig dyktige, men i tillegg har høy lederfaglig kompetanse. Det må være et tilbud om formell utdanning, samt at det legges til rette for at ledere på tvers av og internt i helseforetak har nettverk som oppleves som støttende i lederoppgaven. Helseforetakene skal ha interne lederutviklingsprogrammer av god faglig kvalitet, og de skal bruke en systematikk for å identifisere og utvikle lederkandidater. Det regionale helseforetaket vil i samarbeid med helseforetakene sørge for å etablere en hensiktsmessig struktur og et bredt tilbud for lederutvikling på riktig nivå i regionen.

Prosess

Delstrategien er fremlagt for regionalt HR-direktørmøte (7. oktober 2020), samarbeidsmøte med de konserntillitsvalgte (15. oktober 2020), nettverksmøte for de som arbeider med utdanning og kompetanse ved helseforetakene (7. november 2020), regionalt kompetanse- og utdanningsutvalg hvor både konserntillitsvalgte og helseforetakene er representert (19. mars 2021), samarbeidsorganet (7. mai 2021), regionalt fagdirektørmøte (19. mai 2021), brukerutvalget (25. mai 2021) og til sist for direktørmøtet i Helse Sør-Øst (24. juni 2021).

Det er gjennomgående gitt gode tilbakemeldinger på valget av de syv innsatsområdene og hvordan de kan bidra til en riktig utviklingsretning. Det er samtidig kommet en rekke forbedringsforslag, som fortløpende er innarbeidet i strategidokumentet.

3. Administrerende direktørs anbefaling

Administrerende direktør fremhever at spesialisthelsetjenesten i fremtiden vil ha en stor oppgave i å rekruttere og utdanne tilstrekkelig og kvalifisert personell. Innsatsen med å vedlikeholde og utvikle ansattes kompetanse i tråd med spesialisthelsetjenesten og brukernes behov må styrkes. Det er nødvendig med en helhetlig tilnærming når det gjelder utdanning og kompetanseutvikling.

Flere av helseforetakene har egne strategier eller handlingsplaner for utdanning og kompetanseutvikling. Den regionale delstrategien for utdanning og kompetanseutviklingen inneholder områder helseforetakene har fremhevet og arbeider med lokalt.

Delstrategien innebærer en økt innsats for å styrke samarbeidet med utdanningsvirksomheter i regionen når det gjelder organisering og innhold i den formelle utdanningen. Fremtidens behov for helsepersonell må løses igjennom en kombinasjon av økt utdanningskapasitet, og ved å se på hvordan oppgavene løses og hvem som løser dem.

Det er administrerende direktørs vurdering at regional delstrategi for utdanning og kompetanseutvikling gir en god retning for det videre arbeidet innen dette viktige området. Det vil være viktig å styrke innsatsen og samordne ressursene for å kunne realisere delstrategien.

Administrerende direktør anbefaler at styret slutter seg til den regionale delstrategien for utdanning og kompetanseutvikling. Administrerende direktør anbefaler at delstrategien gjøres gjeldende for helseforetakene i *Oppdrag og bestilling 2022* og at den legges til grunn for utvikling av spesialisthelsetjenesten i Helse Sør-Øst.

Trykte vedlegg:

- Presentasjon Regional delstrategi for utdanning og kompetanseutvikling

Utrykte vedlegg:

- Ingen