

**Strategisk kompetanseplan**

**Avdeling for Laboratoriemedisin**

**2023-2028**



**Klinikk for intern service (KIS)**

**2010 - 2015**

**Innholdsfortegnelse**

Innhold

[1 INNLEDNING 3](#_Toc73972104)

[2 BESKRIVELSE AV AVDELING FOR LABORATORIEMEDISIN 4](#_Toc73972105)

[2.1 Organisering 4](#_Toc73972106)

[2.2 Hovedarbeidsområder 4](#_Toc73972107)

[2.2.1 Visjon, mål og hovedoppgaver 5](#_Toc73972108)

[2.2.2 Utfordringer - faglige og økonomiske 5](#_Toc73972109)

[2.3 Personell 7](#_Toc73972110)

[2.3.1 Alderssammensetningen 8](#_Toc73972111)

[2.3.2 Utfordringer - ressurser 10](#_Toc73972112)

[2.3.3 Livsfasepolitikk - tilrettelegging 12](#_Toc73972113)

[2.3.4 Kompetanseheving 12](#_Toc73972114)

[3 PASIENTBEHANDLING 12](#_Toc73972115)

[4 FORSKNING OG FAGUTVIKLING 12](#_Toc73972116)

[5 UTDANNING AV HELSEPERSONELL 13](#_Toc73972117)

[6 OPPLÆRING AV PASIENT OG PÅRØRENDE 16](#_Toc73972118)

[7 SAMHANDLINGSREFORMEN 16](#_Toc73972119)

# INNLEDNING

Avd. for Laboratoriemedisin ble med virkning fra 01.10.20 overført fra Klinikk for Medisinsk Service (KMS) til Klinikk for Intern Service (KIS). Foreliggende plan er utarbeidet for Avdeling for Laboratoriemedisin (ALM), og er en videreføring av plan utarbeidet i KMS.

Planens tittel er fra denne revisjon endret fra «Kompetanseplan» til «Strategisk kompetanseplan». Dette for å harmonisere med overordnet styrende dokument [EQS-ID 24557, Mal for enhetens strategisk kompetanseplan](http://eqshnt/cgi-bin/document.pl?pid=hnt&DocumentID=24557&UnitID=), samt tydeligere å skille fra kompetanseplaner i enhetens Kompetanseportal.

Avdelingen har vurdert egen kompetanse ut fra de fire hovedoppgavene så langt det er relevant. De fire hovedoppgavene er:

* Pasientbehandling
* Forskning
* Utdanning av helsepersonell
* Opplæring av pasienter og pårørende

Planen er så langt mulig, lagt inn i en felles struktur slik at HNT lett får oversikt over klinikkovergripende utfordringer og klinikkenes vurderinger av kritisk kompetanse. Dette anses som en forutsetning for at HNT skal gjøre velfunderte prioriteringer av kompetansehevende tiltak.

Avdelingen har jobbet med kompetanseplaner siden 2005, versjon 1.0. Det ble innført ny mal for kompetanseplan for HNT i 2010, versjon 2.0 og avdelingens plan ble lagt inn i denne. Planen revideres årlig og ble sist revidert 11.oktober 2021. Versjon ble da endret til v.3.0 med bakgrunn i endret klinikktilhørighet samt andre større endringer.

I overordnet styrende dokument «Virksomhetsstyring i Helse Nord-Trøndelag» heter i kap. 4.6: «Organisasjonen skal sikre kontinuerlig utvikling av tjenestene og medarbeidernes kompetanse. Utvikle tjenestene innebærer at helseforetaket med direktøren i spissen, etablerer system og kultur for læring og kunnskapsdeling etter tilbakemeldinger fra pasienter og brukere, hendelser, måloppnåelse og annet datagrunnlag».

Kompetanseplan – prosess i ALM:

1. Utkast til revidert plan utarbeides av avdelingsleder hvor særlig overordnede elementer i virksomhetsstyringen tas inn i dokumentet

2. Revidert plan legges i EQS og sendes på høring til klinikkleder, avdelingsråd, tillitsvalgte og verneombud i avdelingen

3. Høringssvar innarbeides og endelig utkast legges fram i Avdelingsråd ALM for   
godkjenning

4. Planen gjennomgås i Ledelsens gjennomgang og tas inn som grunnlag i budsjettprosessene.

CV, opplæringsplaner og individuelle kompetanseplaner/-krav ligger i Kompetanseportalen. Det lages årlige kursplaner. Kompetanseheving er tema i medarbeidersamtalene

Figuren nedenfor, tilpasset etter «Fra Strategisk kompetansestyring» (Linda Lai 2004), illustrerer prosessen:



# BESKRIVELSE AV AVDELING FOR LABORATORIEMEDISIN

## Organisering

Avdeling for Laboratoriemedisin (ALM) er organisert i en avdeling på tvers av sykehusene. Avdelingen er organisert i fire enheter som er geografisk plassert slik: Medisinsk Biokjemi-Namsos (MB-N) og Medisinsk Biokjemi-Levanger (MB-L), Blodbank (Namsos og Levanger) (BB) og Medisinsk Mikrobiologi-Levanger (MM).

**Direktør**  
Annamaria Forsmark

**Klinikkleder**  
Rune Modell

**Medisinsk mikrobiologi**   
Seksjonsleder Geir Kvam

**Blodbanken**   
Seksjonsleder Birgit Stubbe

**Medisinsk biokjemi Na**Kst. Seksjonsleder Karin Pettersen

**Medisinsk biokjemi Le**   
Seksjonsleder Heidi Moe

**Stabstillinger**   
IKT: Karin Pettersen / Jill A. Fossum

Kvalitetsrådgiver: Anne Britt Folden

Spesialrådgiver Bernt M. Tromsdal

Sekretærer

**Med.fagl. rådgivere BB (Blodgivere)**

V. Stavseth / A. Johansen

**Avdelingsleder**   
Kjetil Landsem

**Overleger/Med.faglige rådgivere  
Tjenesteavtaler St. Olavs hospital**

**Lab.konsulenter**   
Anne Smiseth, Randi Rekkebo, Berit Harbak

## Hovedarbeidsområder

ALM er en serviceavdeling som yter tjenester til inneliggende -, polikliniske - og primærhenviste pasienter og rekvirenter. Avdelingen er et speilbilde av funksjonene i foretaket og yter de tjenester som kjernevirksomheten har behov for. Dette er knyttet opp mot de strategiske planer gjennom de oppgaver som ivaretas mht pasientbehandling, kvalitet, kompetanseheving, samhandling og økonomi.

Avdelingen ble akkreditert etter ISO 17025, 01.06.2006 og senere etter ISO 15189. (Jfr. EQS-dokument 5757, Kvalitetshåndboken for ALM).

### Visjon, mål og hovedoppgaver

**Visjon**

ALM følger helseforetakets visjon «På lag med deg for din helse». Alle våre brukere skal være fornøyd med kvaliteten på våre tjenester.

**Overordnet mål**

ALM skal levere varer og tjenester med definert kvalitet og kostnad som understøtter pasientbehandlingen i helseforetaket. Dette skal oppnås gjennom:

* God kommunikasjon med klinikkene
* Yte service gjennom kompetente og involverte medarbeidere
* Arbeid med kontinuerlig forbedring
* Fokus på å redusere belastningen på det ytre miljø

**Kompetansemål**

ALM skal til enhver tid ha kvalifisert personale med riktig kompetanse for å følge med i den faglige og teknologiske utviklingen basert på forskning, befolkningsutvikling, sykdomspanorama og gjeldende lover/forskrifter slik at avdelingens mål blir nådd.

**Hovedoppgaver er:**

* å bidra til rask diagnostikk og oppfølging av behandling ved å undersøke biologisk materiale og gi ut korrekte resultater
* gi ut riktig blodprodukt til rett tid samt sikre tilstrekkelige beredskapslagre av blodprodukter
* veiledning og rådgivning til rekvirenter og andre i bruk av laboratorietjenestene
* samhandle med interne og eksterne rekvirenter
* melding av utvalgte smittsomme sykdommer
* overvåking av resistente mikrober
* forskning og utvikling
* bidra til brukermedvirkning gjennom innhenting av tilbakemeldinger

### Utfordringer - faglige og økonomiske

**Pasientbehandling**

* Riktig kompetanse til enhver tid
* Nok personale til å utføre våre tjenester
* Tilstrekkelig tid og rom for kompetansevedlikehold på ulike fagområder for vaktpersonale
* «Turnover» og lang opplæringstid for nytilsatte
* God kvalitet på alle tjenester
* Endringer i refusjonssystem knyttet til NLK/Helfo kan hemme kompetanseutvikling gjennom reduserte driftsbudsjetter
* Konkurranse fra private – dårligere «inntjening»- mindre til kompetanseheving
* Endring av rekvireringsmønster
* Dreining av pasientflyten fra innleggelse til poliklinisk - / dagbehandling og mer behandling hos fastlege
* Kortere liggetid → økt øyeblikkelig hjelp prøvetaking og analysering
* Tilgang på legespesialister og bioingeniører
* Det blir flere eldre pasienter med sammensatte lidelser
* Flere pasienter av utenlandsk opprinnelse
* Flere hurtigtester / PNA-analysering - kvalitetssikring
* Økt bevissthet om pasientrettigheter.
* Større krav til personalet mht informasjon og tilrettelegging
* Nye forskrifter/standarder med krav til kvalitet
* Endringer i IKT-systemer internt og eksternt
* Økt aktivitet, blant annet flere kreftpasienter som behandles ved foretaket
* Økende omfang av antibiotikaresistens

**Teknologisk utvikling**

* Utvikle avdelingen i tråd med nye metoder og teknologisk utvikling
* Nok tilgjengelige ressurser til å fornye utstyrsparken
* Videreutvikling av fagsystemet Beaker og innføring av Helseplattformen

**Forskning og fagutvikling**

* Behov for mer forskningskompetanse til egenforskning
* Tilstrekkelig økonomi for å drive forskning
* Arbeidskrevende å delta i mange studier/forskningsprosjekt som drives av andre

**Utdanning av helsepersonell**

* Arbeid med sikte på godkjenning som utdanningsinstitusjon for utdanning av legespesialister i medisinsk mikrobiologi
* Ekstern praksisplass for bioingeniører og medisinske sekretærer. Det er positivt for rekruttering, men det tar tid å gi god veiledning

**Opplæring av pasient og pårørende**

* Mindre relevant for ALM pr. dd, men det kan bli aktuelt at bioingeniører gir opplæring i PNA.   
  Laboratoriekonsulentene i Noklus gir opplæring av pasienter i prøvetaking og analysering av egne prøver.

**Samhandlingsreformen**

* Samhandlingsreformen kan utløse andre typer tjenester
* En god og informativ hjemmeside hvor kunden har mulighet for å stille spørsmål.
* Veiledning og rådgivning mht tolking av prøvesvar, antibiotikabehandling, valg av utstyr, kvalitetssikring mm
* Bidra til opplæring i prøvetaking, behandling av blodprodukt, transfusjon og melding av avvik

**Bygninger**

* Knapphet på areal/hensiktsmessig areal, spesielt innen medisinsk mikrobiologi.

## Personell

Tabellen angir antall personer, faste/vikarer, ikke stillingsstørrelse eller timeavtaler

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Yrkesgrupper | Stab | MB-L | MB-N | BB-L | BB-N | MM | NOKLUS | Hele avdelingen |
| Bioingeniører |  | 34 | 21 | 7 | 4 | 12 | 3 | 86 |
| Overleger |  |  |  |  |  |  |  | Avtaler MB/ MM/BB |
| Sekretærer/ Helsesekretærer | 8 | 2 | 2 |  |  | 1 |  | 11 |
| Kvalitets-rådgiver | 1 |  |  |  |  |  |  | 1 |
| IKT-koordinator | 2 |  |  |  |  |  |  | 1 |
| Spesialrådgiver | 1 |  |  |  |  |  |  | 1 |
| Seksjonsledere | 4 |  |  |  |  |  |  | 4 |
| Avdelingsleder | 1 |  |  |  |  |  |  | 1 |
| Totalt | 17 | 36 | 23 | 7 | 4 | 13 | 3 | 103  personer |

* Det er svært vanskelig å rekruttere legespesialister i de medisinske laboratoriespesialitetene. Dette er en nasjonal utfordring og er ikke begrenset til ALM/HNT. Det er inngått avtale med St. Olavs hospital om kjøp av medisinsk faglig rådgivning innen medisinsk biokjemi, medisinsk mikrobiologi og transfusjonsmedisin/immunhematologi. Sist tilsatte spesialist innen medisinsk mikrobiologi fratrådte stillingen pr 01.09.2023.
* Det drøftes regionalt økt samarbeid om spesialisering innen de ulike lab-spesialitetene.
* Det må drives motivasjonsarbeid for å opprettholde og heve kompetanse gjennom videre- og etterutdanning både på generell basis og i medarbeidersamtaler.
* Erfaringsoverføring fra fagbioingeniører og andre må prioriteres.

### Alderssammensetningen

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

### Utfordringer - ressurser

#### ALM totalt

For avdelingen totalt sett er det bra aldersfordeling, men det varierer relativt noe mellom de ulike enhetene og de ulike enhetene har forskjellig størrelse. Utfordringene blir derfor forskjellige. Det varierer også mellom yrkesgruppene.

#### Stab

Dette er en heterogen gruppe bestående av seksjonsledere, rådgivere, assistenter og sekretærer/helsesekretærer.

Det er pr dato ikke tilsatt **legespesialist** innen noen av laboratoriedisiplinene, og det er meget utfordrende framover å rekruttere til spesialistkompetanse innen laboratoriefagene. Stilling for spesialist i medisinsk biokjemi er utlyst, men det var ingen søkere. Det er derfor inngått avtale med St. Olavs hospital om medisinsk faglig rådgivning innen medisinsk biokjemi i likhet med transfusjonsmedisin. Disse ordningene fungerer godt. Spesialist i medisinsk mikrobiologi fratrådte sin stilling høsten 2023, og parallelt med pågående rekrutteringsprosess søkes å etablere tilsvarende avtale innen mikrobiologi med St.Olavs hospital eller andre fagmiljø. Vi har også mulighet / tilbud om å følge regional internundervisning ukentlig innen medisinsk mikrobiologi.

**Avdelingsleder / seksjonslederne**

Hele ledergruppen har gjennomgått et «generasjonsskifte» og er skiftet ut i løpet av de seneste år. Det er allikevel viktig å sikre framtidig lederrekruttering gjennom kvalifisering av egnede kandidater.

**IKT-koordinatorer** har ansvarsområde innen drift, testing og videreutvikle flere fagsystem og RoS. Det tilsatt to IKT-koordinatorer, hvorav begge er leverandørsertifisert i fagsystemet Beaker. Pr dato er den ene koordinatoren konstituert som seksjonsleder ved MB-N.

**Kvalitetsrådgiver** er ansatt i 100 % stilling, og denne er også valideringsansvarlig.

**Spesialrådgiver** er tilsatt i 100 % stilling. Stillingen har et særskilt ansvar for samhandling med eksterne rekvirenter.

#### Medisinsk biokjemi-L

**Bioingeniører**Det er en rimelig jevnt fordelt alderssammensetning. Det er tilsatt flere nye, unge arbeidstakere de siste årene. Det kan bli en utfordring å tilrettelegge mht seniorpolitikk, kroniske plager og gravide. Utfordringen ligger i å dekke døgnkontinuerlig vakt. Tidligere har det ikke vært vanskelig å rekruttere bioingeniører i Levanger, men det ses en nedgang i søkermassen de senere år, særlig de siste par årene.

Tilrettelegging mht små barn er gjort i form av redusert stillingsstørrelse.

#### Medisinsk biokjemi-N

**Bioingeniører**Det er her også en ganske jevn fordeling i alder. I forhold til tilrettelegging så gjelder det samme som ovenfor, men det er klart vanskeligere å rekruttere bioingeniører i Namsos. De senere år har man erfart store utfordringer knyttet til å rekruttere bioingeniørkompetanse til enheten. Ved utlysning av stillinger er det flere ganger erfart at det ikke har vært kvalifiserte søkere.

Tilrettelegging mht små barn er gjort i form av redusert stillingsstørrelse og arbeidstid.

#### Blodbanken -L

**Bioingeniører**Flere ansatte har de senere år fratrådt stillingene pga oppnådd pensjonsalder. Det har foreløpig ikke vært vanskelig å rekruttere bioingeniører til disse stillingene, da stillingene ofte søkes av ansatte fra seksjon for medisinsk biokjemi.

#### Blodbanken – N

**Bioingeniører**

Her er fordelingen fra 30-59 år. Det er bare 4 personer og det er sårbart, men medisinsk biokjemi bistår ved sykdom. Rekruttering til blodbank vil være det samme som for rekruttering til medisinsk biokjemi -N, men det har vært et ønske om overgang fra biokjemi til blodbank. På den måten har det vært lettere å rekruttere.

Tilrettelegging mht små barn er gjort i form av redusert stillingsstørrelse.

#### Medisinsk Mikrobiologi

**Bioingeniører**Aldersfordelingen er jevnt fordelt i aldersspennet 30-59 år. Rekruttering av bioingeniører har foreløpig ikke vært vanskelig, men det er vanskelig å rekruttere medarbeidere med erfaring fra fagområdet. Det er lang opplæringstid. Totalt sett er det færre søkere nå enn tidligere.

Tilrettelegging mht små barn er gjort i form av redusert stillingsstørrelse.

### Livsfasepolitikk - tilrettelegging

Det gjøres tilrettelegging mht ulike livsfaser, seniorer og ved sykdom. Forskjellige tiltak blir igangsatt etter samtale med den enkelte arbeidstaker og ved turnusplanlegging. Tiltak kan være redusert stillingstørrelse, tilrettelagt turnus, tilrettelagte arbeidsoppgaver og arbeidstid med mer. Tilretteleggingen skal være tidsbestemt og ikke en varig ordning.

Livsfasepolitikk skal også bidra til å nå målet om at flest mulig kan jobbe til ordinær pensjonsalder.

### Kompetanseheving

#### Kompetanseoverføring

Seniorene har lang erfaring og mye kompetanse som må overføres til de andre medarbeiderne. Dette gjelder spesielt fra fagbioingeniør til spesialbioingeniør og generelt ved lederskifte og skifte i stabsfunksjoner. Alle yrkesgrupper bidrar til kompetanseoverføring gjennom internundervisning. Seniorer kan også brukes som veiledere for nyansatte.

#### Opplæring / oppdatering.

Dette følges opp og dokumenteres i Kompetanseportalen.

#### Kompetanseheving, interne og eksterne kurs.

Medarbeidere deltar på interne kurs, eksterne kurs og hospiteringer for etterutdanning, jfr. egne oversikter/planer. All kompetanseheving dokumenteres i CV eller på egne skjema for internundervisning/møter. Ansatte følger regelmessig internundervisning fra blant andre St. Olavs hospital.

Flere søker å heve kompetanse gjennom ulike typer videreutdanning. Dette skjer gjennom eget initiativ fra arbeidstaker og blir vurdert av avdelingsleder og seksjonsleder, eller når avdelingen har behov for ny kompetanse. Hvilken kompetanse avdelingen har bruk for nå og fram i tid er lagt i foreliggende plan.

# PASIENTBEHANDLING

Ikke aktuelt. ALM driver ikke pasientbehandling.

# FORSKNING OG FAGUTVIKLING

**Behov i ettårs perspektiv (2023)**

**Rekruttering av personell**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Behov for kompetanse** | **Tiltak** | **Framdriftsplan** | **Kostnad** | **Kommentar** |
| Forskningsmetode | Bruke de personer som har kompetanse | Ved behov | Ingen |  |

**Behov i femårs perspektiv (2023-2028)**

**Rekruttering av personell**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Behov for kompetanse** | **Tiltak** | **Framdriftsplan** | **Kostnad** | **Kommentar** |
| Forskningskompetanse | Mulig tiltak: Å ansette flere personer med forsknings-kompetanse | Vurderes etter behov | Lønn | Omgjøring av annen stilling eller søke om å opprette ny stilling |

**Behov i ettårs perspektiv (2023)**

**Utvikling av personell**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Behov for kompetanse** | **Tiltak** | **Framdriftsplan** | **Kostnad** | **Kommentar** |
| Kontinuerlig | Intern opplæring |  |  |  |

**Behov i femårs perspektiv (2023-2028)**

**Utvikling av personell**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Behov for kompetanse** | **Tiltak** | **Framdriftsplan** | **Kostnad** | **Kommentar** |
| Forskningskompetanse | 1 person inn i mastergradsløp  Utarbeide gode prosjekt til nytte i praktisk arbeid | Høst 2024  Kontinuerlig |  |  |

# UTDANNING AV HELSEPERSONELL

Se også læringsportalen og kursperm

**Behov i ettårsperspektiv (2023)**

**Rekruttering av personell**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Behov for kompetanse** | **Tiltak** | **Framdrifts-plan** | **Kostnad** | **Kommentar** |
| Medisinsk faglig kompetanse innen biokjemi og mikrobiologi | Lyst ut for MB og MM. Ingen søkere  Avtale SOH  Vurdere regionalt samarbeid om spesialistutdanning innen med.biokjemi |  | 20% lønn (MB)  Uavklart (MM)  Honorar og reiseutgifter | Avtale med St. Olavs hospital |
| Medisinsk faglig kompetanse | Ansette spesialist (MM) | 2024 | Lønn |  |
| Bioingeniørfaglig kompetanse-generell | Bioingeniør-studenter i praksis |  |  |  |
| IKT-kompetanse  Elektronisk rekvirering  Beaker | Ansatt spesialrådgiver  Opplæring av ansatte i Beaker |  | Lønn | Oppfølging av PHT mht elektronisk rekvirering slik at de sender prøvene sine til oss |

.

**Behov i femårs perspektiv (2023-2028)**

**Rekruttering av personell**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Behov for kompetanse** | **Tiltak** | **Framdrifts-plan** | **Kostnad** | **Kommentar** |
| Administrasjon og ledelse | Beholde ledere |  |  |  |
| Med faglig kompetanse innen MB /BB / MM |  |  | Lønn ihht tariff | Avtale med St.Olavs hospital |
| Bioingeniør-faglig kompetanse  Helsesekretær kompetanse | Bioingeniørstudenter i praksis  Helsesekretærer i praksis |  |  |  |
| Bioingeniør-faglig kompetanse innen daglig drift | * Utlysing bioingeniører * Motivere studenter * Delta på jobbmesser * Dialog med høyskolene * Markedsføre arbeidsplass og yrke * Attraktiv hjemmeside | Kontinuerlig | Annonsekostnad  Lønnspolitiske virkemidler |  |

**Behov i ettårs perspektiv (2023)**

**Utvikling av personell**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Behov for kompetanse** | **Tiltak** | **Framdrifts-plan** | **Kostnad pr. år** | **Kommentar** |
| Kontinuerlig vedlikehold av kompetanse | Oppdatering  Interne kurs  Intern-undervisning  Eksterne/digitale kurs | Egen plan for intern-undervisning  Plan fra LG | Intern-undervisning, arbeidstid: kr. 450 x 15 x 40 = ca kr. 270 000  Interne kurs og samlinger:  Ca kr. 20 000 | Intern-undervisning holdes i arbeidstiden. Estimat på kostnad.  (Det er regnet kr. 450 pr. time, gj.snitt 15 stk, 1 time i 40 uker.)  Til interne kurs og samlinger benyttes prosjektmidler |
| Utvikling av ny fagkunnskap | -hospitering  -eksterne kurs /konferanser/ kongresser | Egen plan for eksterne kurs | Arbeidstid: kr. 3600 x 50 = kr. 180 000  Eksterne kurs:  Kurs: kr 150 000  Reise :kr 10 000 | Kr. 3600 pr. dag, ca 50 dg pr. år  Kostnadene er basert på BU 2023 |
| Kvalitetstyrings-system, ISO 15189:2022  Validering  Statistikk  ROS-metodikk  Internrevisjon Veiledningped | Videre-utdanning  Foretaksintern opplæring  HIST/ HINT | Kurs for teknisk bedømmer og validering.  Når kurs er tilgjengelig | Ca. Kr. 20 000  Arbeidstid | Aktuelt hvis kvalitetsrådgiver/IKT-koordinator ikke innehar denne kompetansen |
| IKT-kompetanse  Beaker/Helse-plattformen | Opplæring | Internt i regionen | Arbeidstid |  |

**Behov i femårs perspektiv (2023-2028)**

**Utvikling av personell**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Behov for kompetanse** | **Tiltak** | **Framdrifts-plan** | **Kostnad pr. år** | **Kommentar** |
| - Utarbeiding av kravspesifikasjon ved innkjøp av utstyr   * -Validering av metoder og utstyr * - Statistikk * - IKT -Beaker * - interne revisjoner, ROS | Etterutdanning  -interne kurs  -intern-undervisning  - hospitering  - eksterne kurs / kongresser  Foretaksintern opplæring | Egen halvårig plan for intern-undervisning  Plan fra LG og VP – interne kurs  Egen plan for eksterne kurs | Interne kurs og samlinger:  kr. 20 000  (Prosjektmidler)  Eksterne kurs:  Kurs:  kr 150 000  Reise : kr 10 000 | Intern-undervisning holdes i arbeidstiden  Kostnadene er basert på BU 2023.  Kostnadene vil stige ihht pris- og lønnsøkning |
| Metodevalidering og medisinsk statistikk  Immunologi og immunhematologi  Molekylærbiologi / PCR  Andre fagområder | Videreutdanning  - mastergrad  - annen videre-utdanning | 1-2 mastergrader  1-2 videre-utdanninger i ledelse, fag, IKT | ? | Vurderes for hvert tilfelle |

# OPPLÆRING AV PASIENT OG PÅRØRENDE

Dette er pr. i dag ikke en oppgave som blir utført av ALM

# SAMHANDLINGSREFORMEN

**Behov i ettårs perspektiv (2023)**

**Rekruttering av personell**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Behov for kompetanse** | **Tiltak** | **Framdriftsplan** | **Kostnad** | **Kommentar** |
| Ingen plan |  |  |  |  |

**Behov i femårs perspektiv (2023-2028)**

**Rekruttering av personell**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Behov for kompetanse** | **Tiltak** | **Framdriftsplan** | **Kostnad** | **Kommentar** |
| Ingen plan |  |  |  |  |

**Behov i ettårs perspektiv (2023)**

**Utvikling av personell**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Behov for kompetanse** | **Tiltak** | **Framdiftsplan** | **Kostnad** | **Kommentar** |
| IKT | Nye system, HP-Link | 2023-2024 |  | Regionalt prosjekt |

**Behov i femårs perspektiv (2023-2028)**

**Utvikling av personell**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Behov for kompetanse** | **Tiltak** | **Framdriftsplan** | **Kostnad** | **Kommentar** |
| IKT-kompetanse (HP-Link) | Intern opplæring og evt kurs | 2023-2024 | Usikkert | Veiledning på LK og sykeheimer |
| Kjennskap til pasientnært utstyr | Leverandør-opplæring  Kurs | 2023-2024 |  | Samarbeid med NOKLUS |