



BERGEN KOMMUNE

DESENTRALISERT UTDANNINGSTILBUD I SYKEPLEIE
Våre erfaringer og utfordringer

Strategisk kompetanseplan 2017-2027

- Kompetanseutvikling i Byrådsavdeling for eldre, helse og frivillighet er forankret i vår strategiske kompetanseplan som nå skal revideres og inkludere strategi for rekruttering
- Kompetanseløftet og kompetanse- og innovasjonstilskudd er viktig for å sikre gjennomføring av våre kompetansetiltak
- Langsiktig arbeid og etablering av flere utdanningsprogram på forskjellig nivå er en avgjørende suksessfaktor
- Samarbeid med utdanningsinstitusjonene viktig og har positive effekter (eksempel er etablering av autorisasjonsstudiet, bransjeprogram velferdsteknologi)
- Over tid prosesser med fokus på kvalitet i tillegg til kvantitet – volum fortsatt kritisk viktig!



Forutsetninger for å lykkes

- For organisasjonen er det viktig at utdanningsprogrammene gir flere kvalifiserte medarbeidere og bedre kvalitet på tjenestene. Økt bevisstgjøring både hos den enkelte og (lokal) arbeidsgiver bidrar til at kompetanseutvikling er høyt oppe på «sakslisten»
- For den enkelte arbeidstaker er det viktig å sikre personlig økonomi under utdanning samt status for den enkelte etter gjennomført utdanning (økt lønn/større stilling – heltidskultur/større karriere muligheter)
- For lokal arbeidsgiver er det viktig å sikre drift når medarbeidere gjennomfører kompetanseutvikling.
- Pr. desember 2020 er antall medarbeidere som gjennomfører kompetanseheving ca. 1500.



Desentralisert sykepleieutdanning 2008 - 2021

Kull	Bachelorgrad	Aut.sykepleie	Merknad
2008 -2011	Des. 2011	23	
2009 - 2013	Juni 2013	27	
2011 – 2015	Juni 2015	37	
2013 – 2017	Juni 2017	25	
2015 – 2019	Juni 2019	25	
2017 – 2021	Juni 2021	30	
2019 - 2023	Juni 2023	15	
2019 - 2021	Juni 2021	7	Autorisasjon
2021 - 2023	Vår 2023	9	Autorisasjon
2021 - 2025	Juni 2025	?	
2021 -2023	Juni 2023	?	Autorisasjon
SUM		194	



Utfordringer

- Rekruttering – store vansker med å rekruttere både sykepleiere og helsefagarbeidere
- Erkjennelse - må både utdanne egne medarbeidere samt styrke rekruttering av nyutdannet arbeidskraft
- Opptakskrav til bachelor deltidsprogrammene er endret fra 2019. Prioriterer generell studiekompetanse og realkompetanse nedprioriteres. Kvalifiseringsløpet forlenges. Fra 2021 samordnet opptak, arbeidsgiver mindre mulighet for å prioritere hvem «som får plass»
- Fagbrev på jobb ordningen mangler finansiering
- Voksne helsearbeidere uten formell kompetanse jobber i våre tjenester og de er lojale arbeidstakere og vil bli værende. Men vi må ha virkemidler for å kvalifisere dem slik at kvaliteten på tjenestene ivaretas



Tiltak for å styrke rekruttering (få og beholde)

- Prøver ut nye former for organisering – helseteam og omsorgsteam, gjøre kommunen mer attraktiv for å øke rekruttering av sykepleiere
- Helsefagarbeidere får avdelingslederoppgaver, sykepleiere ivaretar sykepleiefaglige oppgaver
- Styrke kvalifisering via fagskolene, eks lederkompetanse
- Deltakelse i ulike DIKU prosjekt knyttet til utdanning og praksis
- Utvikle alternative praksismodeller («alle» vil ha praksis i kommunehelsetjenesten)
- Øke formell veilederkompetanse



Tiltak for å styrke rekruttering (få og beholde)

- Voksenopplæring på strategisk nivå
 - «Fagbrev på jobb» må ha en forutsigbar finansiering som dekker behovet i eksempelvis kommunehelsetjenesten
 - Desentraliserte bachelorprogram må vekte realkompetanse og arbeidsgiver må ha en rolle i inntaksprosessene

