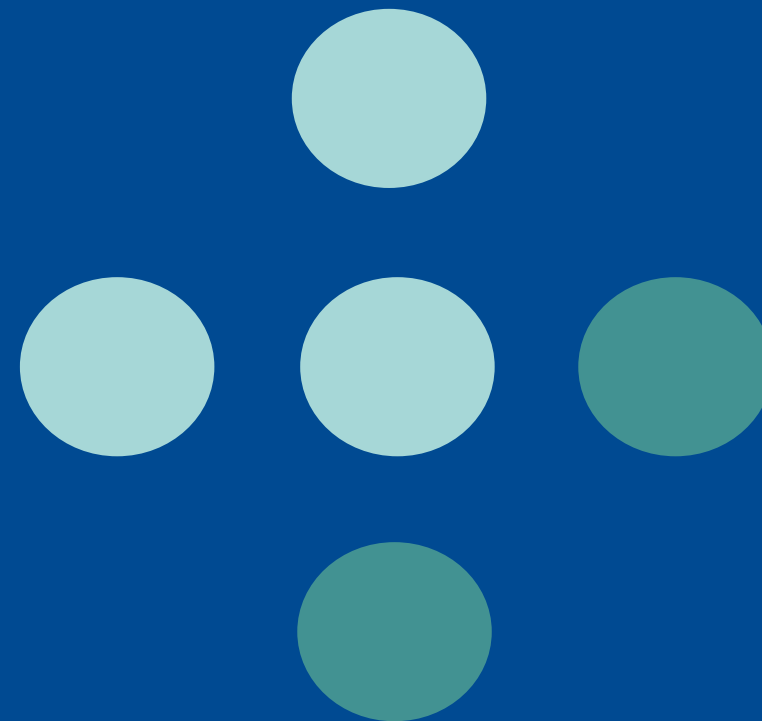


Tiltaksplan 2025-2028

Utdanne, tiltrekke, rekruttere, utvikle og beholde spesialsykepleiere og jordmødre

Formålet med planen er å samle tiltak som kan koordineres på tvers av klinikker og spesialiteter. Kompetansesammensetning knyttet til faglig forsvarlighet er et linjeansvar; det samme er tilrettelegging for fagutvikling. Derfor må denne planen suppleres med lokale tiltak.



Innhold

- I. Bakgrunn
- II. Status 2023
- III. Våre ambisjoner
- IV. Tiltak
- V. Kontaktinfo



Bakgrunn

Alle prognoser tilsier at mangelen på helsepersonell generelt og spesialsykepleiere, samt jordmødre, spesielt vil øke i årene som kommer. I kombinasjon med endret demografi og nye behandlingsmuligheter, betyr dette at vi må ha en samlet strategi for å kunne møte utfordringsbildet med mangelen på spesialsykepleiere. Vi må synliggjøre hvor viktig det er å ta vare på, beholde og utvikle kompetansen vi allerede har. Vi må også utvikle nye måter å jobbe på, slik at spesialsykepleiernes kompetanse brukes riktig. Dette arbeidet er godt i gang.

Målt i antall ansatte er Oslo universitetssykehus (OUS) Europas største sykehus. For å oppnå gode resultater med å rekruttere og beholde spesialsykepleiere og jordmødre, må vi samarbeide på tvers av klinikker og fagområder. Fagmiljøene ønsker en felles, sentral plan for tiltak, som et supplement til lokale tiltak. Riktig kompetansesammensetning er et lederansvar.

Tiltaksplanen springer ut fra [OUS utviklingsplan 2040](#) med dertil hørende områdeplaner, og er forankret mot gjeldende [utdannings-](#) og [rekrutteringsstrategi](#), men er også forankret i analyse av eksisterende data som gir oss god innsikt i utfordringsbildet.

Tiltaksplanen er utarbeidet på bakgrunn av en workshop som ble gjennomført i mai 2024, hvor ledere og fagutviklere fra involverte klinikker og spesialiseringer deltok. Den gjelder for akutt-, anestesi-, barne-, intensiv-, kreft-, operasjonssykepleie, psykisk helsearbeid, nyfødtsykepleie og jordmor. Tiltaksplanen har vært på høring i fagmiljøene og er godt forankret i klinikkene og i sentral stab. Hovedtemaene med tilhørende tiltak er innenfor utdanning, tiltrekke og rekruttere, samt å beholde og utvikle.

Oppfølging av tiltaksplanen

De du ser bilde av her er hovedansvarlige for oppfølging av tiltaksplanen.

Bare ta kontakt dersom du lurer på noe, eller ønsker å gi innspill.



Kari Raaum Hovde

Avd. medisin, helsefag, pasientsikkerhet og beredskap, Stab Virksomhetsstyring

Uxkavd@ous-hf.no



Lise Melbye

Avd. medisin, helsefag, pasientsikkerhet og beredskap, Stab Virksomhetsstyring

lmelbye@ous-hf.no



Sara Kornelius

HR-avdelingen, Stab Virksomhetsstyring

Hansar@ous-hf.no



Inger Christine Krath Hansen

Utdanningsavdelingen, Stab Forskning, innovasjon og utdanning

Inchha@ous-hf.no



Marit Lunde Dalen

Utdanningsavdelingen, Stab Forskning, innovasjon og utdanning

Bsdalm@ous-hf.no

Status 2023

Spesialsykepleiere og jordmødre



672
studenter i
praksis

14 144
praksisuker

2 813
regulativlønnede

381
stillingsannonser

2 238
søknader

723
ansettelser

10,9 %
ekstern
turnover



Våre ambisjoner

- OUS skal være det foretrukne sykehuset å jobbe i, og våre spesialsykepleiere og jordmødre skal være stolte av den jobben de gjør i OUS.
- Vi tilbyr gode læringsmiljøer til studentene og det skal være godt kjent i studentmiljøet.
- Vi skal være synlige og tiltrekke kvalifiserte og motiverte søkere til våre stillinger.
- Vi skal ha dedikerte og kompetente ledere som gjennomfører profesjonelle rekrutteringsprosesser.
- Vi skal jobbe målrettet og aktivt med å beholde de spesialsykepleiere og jordmødre som vi har, ved å sørge for at de får utvikle seg og at de trives i jobben.

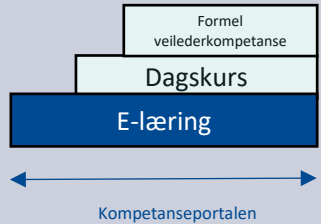
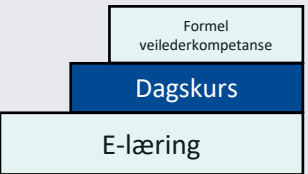
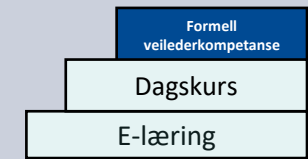
Tiltaksplan 2025-2028 - Utdanning

Fokusområde	Tiltak	Milepæler	Ønsket resultat
<p>Samarbeid med utdanningssektoren</p> <p><i>Strategisk hovedansvar i stab: FIU</i></p>	<p>1. Gjennomgang av eksisterende møtearenaer og ev. justering av mandater i eksisterende rådsstruktur.</p> <p>Formål: sikrer dialog om kompetansebehov (utdanningenes innhold), utdanningskapasitet, praksisplasskapasitet, læringsmiljøer i praksis og andre forhold som berører partene. Dialog om utvikling av utdanningstilbud, inkludert deltidsutdanninger der det kan være aktuelt.</p> <p>2. Utdanningsinstitusjonenes evalueringer av praksisstudier tilgjengeliggjøres for OUS og brukes aktivt for å forbedre læringsutbyttene av praksis.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Samarbeidsavtaleavtale OsloMet og OUS • Profesjonsrettet fagråd for sykepleie mellom OUS og Oslomet • OsloMet sykepleie særavtale ved praksisstudier • Samarbeidsavtale LDH • Særavtale praksisstudier sykepleie OUS-LDH 	<p>1. I 2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Møtestrukturer er tilpasset behov. • Samarbeidsavtaler og mandater er oppdatert. <p>2. I 2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Årlig felles gjennomgang av studentevalueringer i regi av UH er etablert i 2025. • <i>Ovennevnte følges deretter opp årlig.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Klinikkenes kompetansebehov dekkes gjennom riktig dimensjonering av tilbud fra universitet- og høyskole (UH) opp mot behov i OUS og regionen for øvrig. • Likeverdig samarbeid og nødvendig forutsigbarhet er sikret i henhold til samarbeidsavtalene. • Læringsmiljøene for studenter i praksis er optimalisert /styrket gjennom godt samarbeid og blir positivt evaluert.
<p>Praksisplasser og maksimal utdanningskapasitet</p> <p><i>Strategisk hovedansvar i stab: FIU</i></p>	<p>1. Samarbeidsmøter mellom FIU, OSS og aktuelle klinikker for å imøtekomme behovet for praksisplasser i OUS.</p> <p>Formål: opprettholde, øke og omfordele praksisplasser basert på innmeldte behov og kapasitet i klinikkene (for ansvarsfordeling, se eHåndbok ID: 96213).</p> <p>2. Årlig kartlegging av behov for spesialsykepleiere. Rapporteres til HSØ for beregning av regional utdanningskapasitet (kandidatmåltall). Utdanningsbehov baseres også på tall for alderssammensetning og turnover fra HR.</p>	<p>1. Følger opp samarbeidet som er i forkant av hvert årlige opptak.</p> <p>2. Svare ut årlig bestilling fra HSØ (juni).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Imøtekommer behovet for praksisplasser ut i fra maksimal utdanningskapasitet som er av god kvalitet. • Utdanningskapasiteten endres i takt med utdanningsbehov.

Tiltaksplan 2025-2028 - Utdanning

Fokusområde	Tiltak	Milepæler	Ønsket resultat
Utdanningsstillinger (for fagområder som har dette) <i>Strategisk hovedansvar i stab:</i> Delt mellom HR og MHPB	<ol style="list-style-type: none">1. Understøtte ledere i klinikk ved å tilgjengeliggjøre nødvendig informasjon (nettside, informasjonsmøter) for optimal forvaltning av utdanningsstillingene. Se eHåndbok ID: 138444	<ol style="list-style-type: none">1. Regelmessige informasjonsmøter for ledere blir gjennomført fra 2025.2. Fra 2025 er klinikkene enige om:<ul style="list-style-type: none">• Felles dato for utlysning.• Felles søknadsfrist.	<ul style="list-style-type: none">• Ledere og HR i klinikk har tilstrekkelig kunnskap om, og kan nyttiggjøre seg relevant informasjon for å administrere og forvalte utdanningsstillingene etter intensjonen.• Ledermøtet vedtok i 2021 at utdanningsstillingene ble desentralisert til klinikkene. Disse tildelte utdanningsstillingene justeres årlig mellom fagområder i tråd med klinikkens kompetansebehov.• Ekstra utdanningsstillinger som er tildelt fra HSØ til OUS fordeles i tråd med gjeldende føringer.
Kombinasjonsstillinger <i>Strategisk hovedansvar i stab:</i> FIU	<ol style="list-style-type: none">1. Tilgjengeliggjøre nødvendig informasjon om etablering av kombinasjonsstillinger eller delte stillinger mellom utdanningsinstitusjonene/Oslo kommune og OUS på en nettside og i aktuelle nyhetsbrev.2. Utarbeide og forankre retningslinje som publiseres i nivå 1 prosedyre i e-håndbok.	<ol style="list-style-type: none">1. Innlegg i nyhetsbrev vår og høst hvert år.2. Utarbeide e-håndboks dokument som kobles til en nettside i 2025.	<ul style="list-style-type: none">• Ledere som vil etablere kombinasjonsstillinger/delte stillinger har tilstrekkelig informasjon til å gjøre dette.

Tiltaksplan 2025-2028 - Utdanning

Fokusområde	Tiltak	Milepæler	Ønsket resultat
<p>Praksisveiledning</p>  <p>Kursene består av to nivåer:</p> <ul style="list-style-type: none"> Nivå 1: innføring, tidsbruk ca. 20 min. Nivå 2: Fordypning, hvert kurs ca. 20 min <p>Strategisk hovedansvar i stab: FIU</p>	<ol style="list-style-type: none"> Gjøre det mulig for ledere å tildele e-læringskurset «Veiledning av studenter i praksis» til praksisveiledere i Kompetanseportalen. Legge til rette for at ledere kan tilpasse /implementere kompetanseplan for praksisveiledere. Gjøre Nivå 1 av e-læringskurset obligatorisk for praksisveiledere. <ul style="list-style-type: none"> Gjøre Nivå 2 av kurset kjent. 	<ol style="list-style-type: none"> Ledere kjenner til e-læringskurset i 2025 og tildeler kursene(HSØ) via Kompetanseportalen. Kompetanseportalen er oppdatert med kurs og kompetanseplaner i 2026. Nivå 1 av e-læringskurset er obligatorisk for praksisveiledere i 2028. 	<ul style="list-style-type: none"> Praksisveileder benytter e-læringskursene (nivå 1 og 2) aktivt. Ledere har ansvar for at nivå 1 av e-læringskurset ligger i den enkelte praksisveileders kompetanseplan.
 <p>Strategisk hovedansvar i stab: FIU</p>	<ol style="list-style-type: none"> Innføre årlige dagsseminarer i veiledning og Tospannmodellen, som møter fagmiljøenes behov. Planlegge for breidd av veiledningsmodeller og motivere for utprøving av disse. Se eHåndbok ID: 144073 Bruk av nyhetsbrev og eksisterende nettverk for å gjøre ledere kjent med tilbudet. 	<ol style="list-style-type: none"> Planlagte dagsseminarer i veiledning og tospann gjennomføres årlig. Informasjon om dagsseminarer i veiledning er tilgjengelig i nyhetsbrev, etablert nettverk gjennom teams-kanal og nettside i 2025. 	<ul style="list-style-type: none"> Ledere tar ansvar for at dagskurs i veiledning ligger i den enkelte praksisveileders kompetanseplan. Den generelle veilederkompetansen i foretaket har økt og kommer til nytte i daglig gjennomføring av praksisperiodene.
 <p>Strategisk hovedansvar i stab: FIU</p>	<ol style="list-style-type: none"> Kartlegge behovet for studiepoenggivende praksisveilederutdanning i fagmiljøene. Løpende dialog med OsloMet, LDH og VID for å sikre attraktiv, studiepoenggivende praksisveilederutdanning etter fagmiljøenes behov. Utarbeide en kommunikasjonsplan for å nå ledere og andre aktører: <ul style="list-style-type: none"> Etablere Teamskanal for informasjonsdeling mellom hovedveiledere og studentansvarlige. Dele aktuell informasjon på felles nettside om utdanning i OUS. Understøtte ledere med nødvendig informasjon om ulike modeller for organisering av praksisstudiene. Se eHåndbok ID: 144073 	<ol style="list-style-type: none"> Fagmiljøenes behov er kartlagt, og presenteres for utdanningsinstitusjonene i 2025. Tilbud om digital- og stedlig praksisveilederutdanning er etablert i 2025. Kommunikasjonsplan er utarbeidet i 2025. <ul style="list-style-type: none"> Teamskanal er etablert og i bruk av veilederteamets medlemmer i 2025. Nødvendig informasjon er tilgjengelig på felles nettside om utdanning. 	<ul style="list-style-type: none"> Den formelle veilederkompetansen blant spesialsykepleiere i OUS har økt og bidrar til gode læringsmiljøer og klinisk relevant sluttkompetanse. Antall studieplasser i praksisveilederutdanning dekker fagmiljøenes behov. Teamskanal og nettside sikrer god informasjonsflyt om praksisveiledning i OUS. Leder tar aktive valg i organisering av praksisstudier og er kjent med aktuelle tiltak for å øke veilederkompetansen.

Tiltaksplan 2025-2028 - Tiltrekke og rekruttere

Fokusområde	Tiltak	Milepæler	Ønsket resultat
Profilering <i>Strategisk hovedansvar i stab: HR</i>	<ol style="list-style-type: none"> Etablere profileringsplan. Profilering i interne og eksterne kanaler om de ulike spesialitetene i OUS. Nytt innhold på hjemmeside for å profilere fagmiljøene, fagutvikling, spesialitetene og karrieremuligheter. Etablere et profileringsnettverk av "nøkkelambassadører" innen ulike spesialiteter, fagpersoner som kan bidra med innhold/saker på SOME, artikler på intra/internett og i andre aktuelle plattformer. Samarbeid med NSF om fremsnakk av yrket. 	<ol style="list-style-type: none"> Profileringsplan på plass fra 1.januar 2025. Nytt innhold på hjemmeside i 2025. Nøkkelambassadører etablert i 2025. Plan for felles tiltak etablert i 2026. 	<ol style="list-style-type: none"> Vi har kortsikte og langsiktige planer i profileringen av spesialitetene internt og eksternt. Vi har attraktive hjemmesider som fremsnakker OUS og gir innsikt i spesialitetene. Vi har gode nøkkelambassadører som fronter faget og bidrar til å styrke omdømmet. Vi samarbeidet godt med NSF om fremsnakk av yrket.
Rekruttering og annonsering <i>Strategisk hovedansvar i stab: HR</i>	<ol style="list-style-type: none"> Bidra med lokale rekrutteringsplaner for fagmiljøene for å tiltrekke og rekruttere. Ny funksjonalitet i Webcruiter lanseres innen Q1 2025 som bidrar til et stillingsannonseløft for spesialsykepleiergruppen. Lage filmer om å være spesialsykepleier i OUS (akutt, intensiv, kreft, barn, operasjon, anestesi og psykisk helsearbeid). Til bruk på SOME, hjemmeside og karrieredager og lignende. Ta i bruk målrettede rekrutteringskampanjer med filmer og/eller andre effekter. Lage podkastepisoder om spesialitetene eller om konkrete stillinger i en rekrutteringssammenheng. Podkasten brukes aktivt i markedsføringen, i annonsen og i andre profileringsarenaer. 	<ol style="list-style-type: none"> Et kontinuerlig tilbud. Ny og mer spisset annonsemal for sykepleiergruppen på plass i 2025. Filmene produseres i 2024. 1-3 kampanjer årlig. Teste ut podkast som markedsføringstiltak i 2025. 	<p>Vi jobber målrettet med å tiltrekke og ansette kvalifiserte spesialsykepleiere.</p>

Tiltaksplan 2025-2028 - Tiltrekke og rekruttere

Fokusområde	Tiltak	Milepæler	Ønsket resultat
Introduksjonsprogrammer (onboarding) <i>Strategisk hovedansvar i stab: HR</i>	<ol style="list-style-type: none">1. Promotere i HR-nytt og intranett om hva ledere kan gjøre for å ivareta nye medarbeidere (onboardingsprosess).2. Kartlegge bruk av samtalemaler mm.3. Utforske konseptet digital medarbeider for å utvikle onboardingsløsninger og rutiner.	<ol style="list-style-type: none">1. Tre saker i HR-nytt om onboarding i løpet av et år.2. Vi har gjennomført en kartlegging i bruk av samtalemaler i 2026.3. I 2026 kartlegger vi om digital medarbeidere kan tas i bruk tilknyttet onboardingsløsninger og rutiner.	Vi har fått innsikt i og har tiltak som sikrer bedre introduksjon (onboarding) av nyansatte. Nyansatte opplever å bli ivaretatt ved OUS og beholder motivasjon og interesse for stillingen.
Synlighet <i>Strategisk hovedansvar i stab: HR</i> <i>Strategisk hovedansvar i stab: Delt mellom FUJ og HR</i>	<ol style="list-style-type: none">1. Arrangere karrieredag eller ungdomsdag på OUS innen 2028.2. Delta på utdanningsarrangementer og stands: LDH, VID, OsloMet og utdanningsmesser.	<ol style="list-style-type: none">1. OUS har arrangert en karrieredag eller ungdomsdag innen 2028.2. Vi lager en plan for hvordan vi rigger og planlegger stand, hvilke arrangementer vi skal delta i fra OUS, i 2025.	<ol style="list-style-type: none">1. Synliggjøre spesialitetene/karriereveier for studenter og den yngre generasjonen. Fremsnakk av yrket og få flere til å velge en karriere innen helse.2. Vi er synlige og tilgjengelige, vi skaper engasjement og positiv profilering av sykehuset og spesialitetene.

Tiltaksplan 2025-2028 - Beholde og utvikle

Fokusområde	Tiltak	Milepæler	Ønsket resultat
Analyser <i>Strategisk hovedansvar i stab: HR</i>	<ol style="list-style-type: none"> Lage kandidatundersøkelse, en spørreundersøkelse til alle som søker på stillinger ved OUS. Lage en kommunikasjonsplan i 2025 for å få flere spesialsykepleiere til å svare på sluttundersøkelsen, en spørreundersøkelse til de som slutter ved OUS. Undersøke bruk og effekt av innførte seniorpolitiske tiltak for spesialsykepleiergruppen. 	<ol style="list-style-type: none"> Alle søkere får tilbud om spørreundersøkelse ved en rekruttering. Undersøkelsen lages i desember, og er klar 1.januar 2025. Vi øker svarprosenten totalt for hele OUS med 10 % i 2025. Vi har gjennomført en spørreundersøkelse og har evaluert tiltakene i 2025. 	<p>Vi bruker aktivt data, analyser og prediksjon for å jobbe målrettet med strategiske tiltak.</p>
Livsfase <i>Strategisk hovedansvar i stab: HR</i>	<ol style="list-style-type: none"> Tydeliggjøre sykehusets livsfasepolitikk (hvilke ordninger ligger i lov, avtaleverk og retningslinjer) Eks: seniorpolitikk, permisjonsordninger (velferdsperm, ammeperm osv.), IA-tiltak mm. på intranettside og retningslinjer. Tydeliggjøre livsfasepolitikk i retningslinjer for arbeidstidsplanlegging og forsvarlighetsvurdering av arbeidstidsordninger. Arrangere webinar med fokus på livslangt arbeidsliv og arbeidstidsplanlegging. Synliggjøre ulike hensyn og mulighetsrom. Opprette informasjonsmateriell/kanal (intranettside, veileder el) som viser erfaringer med ulike arbeidstidsordninger i sykehuset, og sørge for at denne informasjonen blir godt kjent i organisasjonen. Seniorpolitiske tiltak blir gjort synlig i organisasjonen. 	<ol style="list-style-type: none"> I 2025 har vi oppdaterte retningslinjer for arbeidstids-planlegging og forsvarlighetsvurdering hvor hensyn til ulike livsfaser er fremhevet. I 2025 er det evaluert hvorvidt retningslinje <i>Forsvarlighetsvurdering av arbeidstidsordninger</i> med veileder som fremmer livslangt arbeid (veileder forsvarlige arbeidstidsordninger med henvisninger til Arbeidstilsynet og Stami for forskning rundt dette) er implementert og tilstrekkelig kjent – i form av at den benyttes i arbeidstidsplanleggingen i klinikkene (resultater fra HMS-risikovurdering, "Trygg i OUS" mv). I 2026 har vi gjennomført webinarer om livslangt arbeidsliv og arbeidstidsplanlegging. I 2025 har vi ny intranettside hvor Livsfasepolitikk er egen "fane", og hvor ulike tiltak/ordninger/policyer fremheves. Siden kan også være sted for erfaringsdeling av ordninger i sykehuset. Fra 2026 har vi en intranettsak årlig om seniorpolitiske tiltak, to innlegg i HR-nytt i året og informasjon på hjemmeside OUS. 	<p>Vi øker kompetansen på de tiltak og mulighetsrom som foreligger for å fremme et livslangt arbeidsliv i sykehuset. Vi har tydelige retningslinjer, og tilgjengelig og brukervennlig informasjonsmateriell og malverk for ledere. Vi har seniorpolitiske tiltak som bidrar til å beholde gode spesialsykepleiere lenger, og vi har tiltak og tilgjengelig informasjon for å kunne støtte ledere i deres muligheter til å ivareta medarbeidere i ulike livsfaser.</p>

Tiltaksplan 2025-2028 - Beholde og utvikle

Fokusområde	Tiltak	Milepæler	Ønsket resultat
Kompetanse til medarbeidere <i>Strategisk hovedansvar i stab: Delt mellom MHPB og HR</i>	<ol style="list-style-type: none">1. Tilby sykehusovergripende kompetansepakker, synliggjøre karriereveier og bidra til livslang læring; hvor ledere har et hovedansvar, men hvor stab kan bistå.2. Fremme bruk av kompetanseportalen (KP) som verktøy hvor ledere kan utvikle gode kompetanseplaner.3. Videreutvikle "Klinisk kompetanseprogram" i samarbeid med NSF og klinikkene.	Stab har totaloversikt over behovene i klinikk i 2025 og lager, samt gjennomfører, en konkret plan på bakgrunn av dette. Et revidert klinisk kompetanseprogram inngår her.	Vi øker fokuset på kompetansehevende tiltak for medarbeidere og støtter fagmiljøene i arbeidet.
Kompetanse til ledere <i>Strategisk hovedansvar i stab: HR</i>	<ol style="list-style-type: none">1. Revidere lederprogrammet ved OUS.2. Ledere for målgruppen får tilbud om deltagelse i pilot om endringsledelse (to dager workshop).3. Kartlegging av kompetanse. Etablere verktøy og veiledning til ledere for å kartlegge og planlegge for fremtidig kompetanse: Hva er behovet nå og i fremtiden?4. Tydeliggjøre OUS lønnspolitikk via revidert lederprogram, e-læring og retningslinjer.	<ol style="list-style-type: none">1. Nytt lederprogram i 2024.2. Gjennomføring i 2025.3. Etablere verktøy og veiledning i 2025.4. I 2025.	Vi øker kompetansen innen ledelse og endringsledelse. Vi har verktøy/veileder for å kartlegge fremtidig kompetansebehov. Vi tydeliggjør leders handlingsrom innen lønnspolitikk.

Tiltaksplan 2025-2028- Beholde og utvikle

Fokusområde	Tiltak	Milepæler	Ønsket resultat
<p>Oppgavedeling og kjernekompetanse</p> <p><i>Strategisk hovedansvar i stab:</i> Delt mellom HR og MHPB</p>	<p>Det etableres flere oppgavedelingsprosjekter for å imøtekomme utfordringsbildet med mangel på spesialsykepleiere, hvor pasientsikkerhet og kvalitet i pasientbehandlingen ligger som en forutsetning:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kartlegge status på pågående prosjekter. 2. Lage en plan for å stimulere klinikkene til å starte flere prosjekter. 3. Følge opp pågående prosjekter der klinikkene ønsker det (eks på intensivområdet). 4. Bistå med støtte fra stab til å gjennomføre prosjekter der klinikkene har behov. 5. Invitere til læringsnettverk med erfaringsdeling, veiledning og undervisning i metodikk og verktøy for oppgavedeling. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. I 2025 - oversikt over prosjektene. 2. I 2025 - etablert en plan. 3. Løpende. 4. Løpende. 5. Løpende. 	<p>Vi stimulerer til at flere oppgavedelingsprosjekter og gir støtte til å gjennomføre prosjektene der klinikkene har behov.</p> <p>Dette blir et kontinuerlig arbeid frem mot innflytting i nye bygg.</p> <p>Felles kompetanseutvikling og styrket gjennomføringsevne.</p>
<p>Fleksibilitet</p> <p><i>Strategisk hovedansvar i stab:</i> HR</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. HR-avdeling stab, Personalformidling og HR-drift har faste samarbeidsmøter og felles tiltak for å heve kvaliteten innen rekruttering og ansettelse. 2. Bidra til mer informasjon om mulighet for hospitering for ansatte og andre aktuelle sykepleiere før de velger spesialisering. 3. Tilgjengeliggjøre informasjon og karrierevei for trainee og kartlegge muligheten for å bredde ordningen. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Løpende. 2. Informasjon og fremgangsmåte tilgjengelig på hjemmeside for interne/eksterne målgrupper i 2027, med kontaktpersoner fra fagmiljøene. 3. Informasjon om trainee profileres i interne og eksterne kanaler løpende. I løpet av perioden kartlegges det for muligheten å bredde ordningen. 	<p>Vi etablerer samarbeid på tvers for å forbedre rutiner for ansettelser, og vi bidrar til at relevant informasjon blir kjent i organisasjonen.</p>