



Tiltaksplan for radiografer og stråleterapeuter ved Oslo universitetssykehus HF

Strategisk plan for perioden 2026 – 2031

Innhold

Forord	3
Bakgrunn	4
Oppfølging av tiltaksplan	5
Visjon og Ambisjoner	6
Milepæler 2026	7
Tiltaksplan	8
Utdanne (bachelorutdanning)	8
Tiltrekke og rekruttere	10
Introdusere (nyansatte og studenter)	12
Utvikle og beholde (kompetanse og arbeidsmiljø)	13
Samsvar med strategiske dokumenter	16
Referanser	17

Forord

Tiltaksplan for radiografer og stråleterapeuter ved Oslo universitetssykehus (OUS) markerer et viktig veiskille. Det er første gang det er utarbeidet en helhetlig og fremtidsrettet plan for radiografer og stråleterapeuter ved OUS. Fagmiljøer fra alle avdelinger, hvor radiografer og stråleterapeuter har sin arbeidsplass¹, har bidratt aktivt i arbeidet. Sammen er det identifisert felles utfordringer, muligheter og mål, og lagt grunnlaget for en felles retning fram mot 2031.

Radiografer og stråleterapeuter utgjør en sentral del av pasientbehandlingen ved OUS. I takt med økende etterspørsel, teknologisk utvikling og behov for spesialisert kompetanse, står fagmiljøene overfor både store muligheter og betydelige utfordringer. Denne tiltaksplanen er utarbeidet for å sikre at OUS tiltrekker, utdanner, introduserer og beholder radiografer og stråleterapeuter med høy faglig kvalitet i tråd med sykehusets strategiske mål og samfunnsoppdrag.

Planen er utarbeidet av Fagråd radiografer¹ I tillegg har kvalitetsrådgiver i Klinikk for radiologi og nukleærmedisin (KRN), foretakstillitsvalgt for Norsk Radiografforbund (NRF) og klinikkverneombud for KRN deltatt aktivt i arbeidet. Dette har sikret bred forankring og faglig relevans i tiltakene som presenteres. Tiltaksplanen har vært på høring hos relevante klinikker i OUS, studentansvarlige praksisveiledere i KRN, KRE og OsloMet.

Tiltaksplanen er strukturert rundt fire hovedområder: utdanne, tiltrekke og rekruttere, introdusere, og utvikle og beholde. Hvert område har tydelige mål og milepæler, slik at fremdrift kan følges systematisk. Planen gjelder for perioden 2026–2031, og skal revideres jevnlig i takt med endringer i behov, teknologi og rammebetingelser.

Tiltaksplanen bygger på en forutsetning om at OUS skal være en attraktiv arbeidsplass, der konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår inngår som en viktig rammebetingelse. Lønn reguleres gjennom etablerte prosesser og avtaleverk, og er derfor ikke behandlet som et eget tiltak i denne planen.

¹ Fagråd radiografer består av representanter fra klinikker med mer enn 10 radiografer, og antall medlemmer i rådet vektet etter samlet årsverk. Medlemmer skal primært være fra høyeste radiografledernivå for det området som man representerer.

Bakgrunn

Etterspørselen etter radiografer har økt betydelig som følge av den omfattende bruken av medisinsk bildediagnostikk – en global trend som også gjør seg gjeldende i Norge. Behovet er særlig stort i takt med en aldrende befolkning, ettersom mange aldersrelaterte sykdommer krever avansert bildediagnostikk. I perioden 2013–2021 ble det gjennomført over 4 millioner bildeundersøkelser årlig i Norge². Dette bekrefter en vedvarende høy etterspørsel etter kvalifiserte radiografer.

Protonterapi er et behandlingstilbud under etablering ved OUS, og kapasiteten planlegges utvidet i takt med økende erfaring og behov. Samtidig planlegger Helse Sørøst en desentralisering av stråleterapitilbudet, med etablering av flere mindre enheter ved sykehusene i regionen. Denne utviklingen medfører behov for ny, spesialisert kompetanse hos stråleterapeuter, samtidig som konkurransen om arbeidskraften i regionen øker. Dette gir utfordringer knyttet til både kompetanseutvikling, beholde og rekruttere stråleterapeuter ved OUS.

For å møte denne utviklingen er det nødvendig med målrettede og strategiske tiltak for å sikre tilstrekkelig bemanning og kompetanse. Oslo universitetssykehus (OUS) er Europas største sykehus målt i antall ansatte³, og radiografer og stråleterapeuter utgjør to av de største faggruppene etter sykepleiere og leger. Radiografer og stråleterapeuter har et særlig behov for videreutdanning og spesialisering, hvilket er avgjørende faktorer for å utvikle, beholde og motivere ansatte, samt kontinuerlig tilpasse kompetansen til teknologisk utvikling.

OUS har også en sentral rolle som utdanningsinstitusjon for radiograf- og stråleterapistudenter. Som Norges største kliniske utdanningsarena samarbeider OUS tett med OsloMet og andre utdanningsinstitusjoner om praksis og faglig utvikling. Dette samarbeidet er avgjørende for å sikre fremtidig kompetanse og kvalitet i bildediagnostikk og stråleterapi, og bidrar til å styrke rekrutteringen til fagmiljøene.

Samtidig må denne utviklingen skje på en måte som ivaretar miljømessige bærekraftsmål. Helsevesenet står for en betydelig andel av klimagassutslippene globalt⁴, og OUS har forpliktet seg til å redusere sitt miljøavtrykk. Radiografer og stråleterapeuter har en viktig rolle i dette arbeidet – gjennom smartere ressursbruk, digitalisering, reduksjon av engangsutstyr og miljøbevisst praksis. Bærekraftige løsninger skal integreres i både utdanning, klinisk arbeid og anvendelse av teknologi.

Denne tiltaksplanen presenterer en helhetlig strategi for å møte disse utfordringene gjennom hele karriereløpet – fra utdanning og rekruttering til utvikling og bevaring av kompetanse. Planen bygger på en tverrfaglig tilnærming, der tett samarbeid mellom utdanningsinstitusjoner og OUS er sentralt for å nå målene – både faglig og bærekraftig.

² Temporal and geographical variations in diagnostic imaging in Norway

³ https://no.wikipedia.org/wiki/Oslo_universitetssykehus

⁴ [100 tiltak for en klimavennlig helse- og omsorgssektor - Helsedirektoratet](#)

Oppfølging av tiltaksplan

Fagråd radiografer ved OUS har ansvar for den overordnede oppfølgingen av planen. Rådet skal sikre at tiltakene er i tråd med faglige prioriteringer og strategiske mål, og bidra til koordinering på tvers av klinikker, avdelinger og fagmiljøer.

OsloMet, som er OUS sin største samarbeidspartner innen utdanning av radiografer og stråleterapeuter, skal involveres i oppfølgingen av tiltak knyttet til utdanning, praksis og fagutvikling. Samarbeidet skal bidra til å sikre relevans og kvalitet i utdanningsløpene.

Lederlinjen har ansvar for den operative oppfølgingen av tiltakene i klinikker og avdelinger. Seksjons-/enhetsledere og fagansvarlige skal sørge for at tiltakene implementeres lokalt, og at fremdrift og resultater rapporteres i tråd med planens mål og milepæler.

Visjon og Ambisjoner

Visjon

Vi utdanner, utvikler og beholder fremtidens radiografer og stråleterapeuter – med høy faglig kvalitet, bærekraftig praksis og med pasienten i sentrum.

Ambisjoner

1. OUS skal være det foretrukne sykehuset å jobbe ved for radiografer og stråleterapeuter.
 - i. Vi tilbyr attraktive karriereveier, fleksible arbeidsformer og et inkluderende arbeidsmiljø.
2. Vi skal utdanne fremtidens radiografer og stråleterapeuter i tett samarbeid med utdanningsinstitusjoner.
 - i. Praksisnær, oppdatert og bærekraftig utdanning skal være kjernen i vår fagutvikling.
3. Vi skal være ledende på faglig utvikling, innovasjon og forskning.
 - i. Vi satser strategisk på faglig utvikling gjennom etter- og videreutdanning, masterløp, og ph.d.-stipendiater for å sikre kvalitet, faglig stolthet og fremtidig rekruttering.
 - ii. Vi tar i bruk kunstig intelligens (KI), digital teknologi og tverrfaglig samarbeid for å styrke diagnostikk og behandling.
4. Vi skal styrke pasientsikkerhet og kvalitet i alle ledd.
 - i. Gjennom kompetente medarbeidere, gode introduksjonsprogrammer og kontinuerlig forbedring.
5. Vi skal bidra til veloverveid bruk av bildediagnostikk.
 - i. Radiografer skal støtte opp under arbeidet med å redusere unødvendige undersøkelser og geografisk variasjon, blant annet gjennom god protokollforståelse, kvalitetssikring av henvisninger og samarbeid med radiologer og henvisende instanser.
6. Vi skal redusere vårt miljøavtrykk og bidra til et grønnere helsevesen.
 - i. Gjennom smartere ressursbruk og bevisst praksis skal vi støtte OUS' bærekraftsmål

Milepæler 2026

Utdanne

- [Introduksjonsdel for nye studenter er implementert i praksis](#)
- [Kombinerte stillinger mellom OUS og OsloMet etablert](#)
- [Miljømodul er innlemmet i praksisveiledning](#)
- [Forslag til endring i strålevernforskrift er sendt](#)

Tiltrekke og rekruttere

- [Informasjonskampanjer i sosiale medier er lansert, med fokus på yrkesprofilering og synliggjøring av radiograf- og stråleterapiyrket.](#)
- [Deltakelse på utdanningsmesser og skolebesøk er under implementering, med mål om å nå ungdom og potensielle studenter.](#)
- [Samarbeid med kommunikasjonsavdelingen om synliggjøring av fagmiljøene ved OUS er etablert.](#)

Introdusere

- [Fadderordning er etablert for nyansatte og studenter.](#)
- [Felles introduksjonsmal er iverksatt i flere seksjoner.](#)
- [Lokale kompetanseplaner oppdateres jevnlig og tildeles.](#)
- [System for evaluering av introduksjonsprogrammer er etablert, der nyansatte og studenter gir tilbakemelding på mottakelse og opplæring.](#)

Utvikle og behold

- [Strategisk plan for kompetanseutvikling er under utarbeid.](#)
- [KI-prosjekter er igangsatt i utvalgte modaliteter, og erfaringer fra de første prosjektene er høstet og delt i fagmiljøet](#)
- [Kartlegging av oppgaver for oppgavedeling er påbegynt.](#)
- [Miljøtiltak, som digitalisering og energismarte vaner, er under implementering.](#)

Tiltaksplan

Utdanne (bachelorutdanning)

Fokusområde	Tiltak	Milepæler	Ønsket resultat
Oppdatert utdanning etter teknologisk og faglig utvikling	<ul style="list-style-type: none"> – OUS-representant i RETHOS⁵-programgruppe radiografi – Samhandling med utdanningsinstitusjoner om ny teknologi og funksjonell bruk i praksis – Oppdaterte lokale kompetanseplaner for ansatte som tildeles og oppdateres jevnlig i alle relevante seksjoner/enheter 	<ul style="list-style-type: none"> – Deltakelse i programgruppe etablert og innspill gitt – Innspill gitt til utdanningsinstitusjoner – Kompetanseplaner for ansatte revidert og publisert i kompetanseportalen 	<ul style="list-style-type: none"> – Kandidat til RETHOS som favner bredt i radiografmiljøene i OUS – Utdanning i tråd med teknologisk utvikling – Ansatte med oppdatert kompetanse
Kvalitetsheving av praksis	<ul style="list-style-type: none"> – Etablere daglige refleksjonsøker mellom student og praksisveileder – Gjennomgang av veilederrollen for alle nyansatte – Utvikling og testing av nye læringsaktiviteter 	<ul style="list-style-type: none"> – Refleksjonsøker etablert og satt i system – Veilederrollen tema på avdelingenes introduksjonsprogram for nyansatte – Nye læringsaktiviteter testet 	<ul style="list-style-type: none"> – Styrke studentens læringsutbytte og faglige utvikling – Økt forståelse for oppgaven “Utdanning” blant ansatte – Økt motivasjon til veiledning av studenter – Økt kvalitet i praksis og trivsel blant studenter og ansatte

⁵ RETHOS – Nasjonale retningslinjer for helse og sosialfagutdanninger

Praksisveiledning	<ul style="list-style-type: none"> – Revidere kompetanseplan for praksisveiledere – Øke antall radiografer og stråleterapeuter med formell veilederkompetanse – Samarbeidsprosjekt med utdanningssektoren 	<ul style="list-style-type: none"> – Kompetanseplan i kompetanseportalen revidert – Antall veiledere med formell kompetanse kartlagt – Prosjekt startet 	<ul style="list-style-type: none"> – Helhetlig og lik oppfølging av studenter – Kvalitet i veiledning av studenter
Samarbeid med utdanningssektoren	<ul style="list-style-type: none"> – Revidere Mandat - Profesjonsrettet fagråd i radiografi mellom Oslo universitetssykehus og OsloMet⁶ – Etablere kombinerte stillinger mellom OUS og OsloMet – Felles faglige prosjekter 	<ul style="list-style-type: none"> – Mandat revidert – Kombinerte stillinger formalisert – Felles prosjekter igangsatt 	<ul style="list-style-type: none"> – Relevante og oppdaterte utdanningsløp – Tettere bånd mellom klinisk- og akademisk miljø – Økt kvalitet i utdanning
Praksisplasser og utdanningskapasitet	<ul style="list-style-type: none"> – Sikre tilstrekkelig antall praksisplasser – Rapportering av behov til utdanningsavdelingen – Ta imot flere studenter 	<ul style="list-style-type: none"> – Kandidatmåltall definert – Nye praksisplasser etablert 	<ul style="list-style-type: none"> – Økt utdanningskapasitet – Bedre ressursutnyttelse
Miljøbevisst praksis	<ul style="list-style-type: none"> – Inkludere miljøaspekter i praksis (f.eks. avfallshåndtering, energibruk og bærekraftige valg) 	<ul style="list-style-type: none"> – Miljømodul er innlemmet i kompetanseportalen 	<ul style="list-style-type: none"> – Økt miljøbevissthet blant studenter og ansatt

⁶ Mandat – Profesjonsrettet fagråd i radiografi mellom OUS og OsloMet

Tiltreke og rekruttere

Synlighet av yrkene	<ul style="list-style-type: none"> – Samarbeid med utdanningsinstitusjoner og Norsk radiografforbund (NRF) om formidling av yrkenes samfunnsverdi – Bruk av sosiale medier⁷, utdanningsmesser / skolebesøk for å nå ungdom og potensielle studenter – Gjennomføre årlig mikroseminar for 3. års radiografstudenter 	<ul style="list-style-type: none"> – Kampanjer med yrkesprofilering er lansert og delt på relevante plattformer – Deltakelse i sosiale medier, utdanningsmesser / skolebesøk – Mikroseminar gjennomført årlig i 3-års praksisperiode 	<ul style="list-style-type: none"> – Styrket faglig identitet og rekruttering til utdanning og yrke – Økt kjennskap til radiograf- og stråleterapiyrket blant ungdom – Redusert frafall fra utdanning – Økt interesse blant radiografstudenter for fagområder ved OUS som ikke inngår i obligatorisk praksis, med mål om å styrke rekrutteringen til disse – OUS som en attraktiv arbeidsplass med mange utviklingsmuligheter
Revidering av strålevern-forskriften	<ul style="list-style-type: none"> – Fremme forslag til endring av strålevern-forskriften §48⁸ kompetanse til å betjene apparatur for medisinsk strålebruk 	<ul style="list-style-type: none"> – Forslag fremlegges strålevernkoordinator OUS – Forslag sendt til DSA⁹ – Antall studenter som ekstravakt 	<ul style="list-style-type: none"> – Studenter kan utføre enkle røntgenundersøkelser (toraks) selvstendig – Bruk av studenter som ekstravakt
Rekruttering	<ul style="list-style-type: none"> – Utvikle og gjennomføre målrettede rekrutteringskampanjer rettet mot radiografer og stråleterapeuter 	<ul style="list-style-type: none"> – Rekrutteringskampanjer lansert på sosiale medier og faglige plattformer 	<ul style="list-style-type: none"> – Økt tilstrømming av kvalifiserte søkere – Bedre rekruttering og lavere turnover

⁷ [Sykehuset i sosiale medier](#)

⁸ Strålevern-forskriften §48 - Kompetanse til å betjene apparatur for medisinsk strålebruk

⁹ DSA – Direktoratet for strålevern og atomsikkerhet

	<ul style="list-style-type: none"> – Bruke sosiale medier og faglige nettverk aktivt for å nå potensielle kandidater – Styrke praksis som rekrutteringsarena – Synliggjøre muligheter for etter-, videreutdanning og karriereutvikling ved OUS 	<ul style="list-style-type: none"> – Utdannings- og karrieremuligheter ved OUS er integrert i alle relevante stillingsannonser – Gjennomføre studentevaluering blant 3. års studenter om interesse for jobb ved OUS – Evaluering gjennom søkertall til stillinger 	<ul style="list-style-type: none"> – OUS fremstår som en attraktiv og utviklingsorientert arbeidsplass
Profilering	<ul style="list-style-type: none"> – Profilere radiografi og stråleterapi ved OUS som attraktiv arbeidsplass med karrieremuligheter på sosiale medier – Profilere fagmiljøene gjennom artikler og deltakelse i faglige fora, kongresser og kurs 	<ul style="list-style-type: none"> – Samarbeid med kommunikasjonsavdelingen om profilering – Publisering på sosiale medier som fremhever arbeidsmiljø, karriereveier og faglig utvikling – Artikler publisert – Representanter i fagfora, kongresser og kurs 	<ul style="list-style-type: none"> – Økt synlighet av OUS som en faglig attraktiv og inkluderende arbeidsplass for radiografer og stråleterapeuter, der ansatte opplever muligheter for faglig utvikling, spesialisering og ulike karriereveier – Bedre rekruttering og lavere turnover – Styrket faglig omdømme

Introdusere (nyansatte og studenter)

Fokusområde	Tiltak	Milepæler	Ønsket resultat
Strukturert introduksjon	<ul style="list-style-type: none"> – Etablere støtteordning som inkluderer både faglig veiledning og sosial integrering for nyansatte og studenter – Introduksjon til avdeling/seksjon/enhet i regi av leder – Oppdaterte lokale kompetanseplaner 	<ul style="list-style-type: none"> – Fadderordning implementert i alle seksjoner/enheter – Felles introduksjonsmal for oppstart etablert – Alle seksjoner/enheter har tildelt lokale kompetanseplaner 	<ul style="list-style-type: none"> – Trygg oppstart, godt arbeidsmiljø og høyere trivsel – Lavere turnover
Forventningsavklaring og kultur	<ul style="list-style-type: none"> – Etablere system for at nyansatte og studenter kan evaluere mottakelsen og opplæringen – Gjennomgang av gjensidige forventninger til oppgaver og arbeidsmiljø 	<ul style="list-style-type: none"> – Evaluering gjennomføres jevnlig via digitale verktøy (f.eks. Forms) – Felles forventningsavklaring i avdelingenes introduksjonsprogram 	<ul style="list-style-type: none"> – Kontinuerlig forbedring av introduksjonsprogrammer basert på tilbakemeldinger – Felles forståelse for arbeidsmiljø og samhandling mellom ansatte
Studentmottak	<ul style="list-style-type: none"> – Etablere/revidere lik plan for studentmottak – Sikre kontinuitet i veiledning ved å tildele hver student en fast veileder eller et veilederteam – Felles mottak og introduksjon av hovedveileder og leder 	<ul style="list-style-type: none"> – Lik plan for studentmottak etablert/revidert – Økt studenttrivsel 	<ul style="list-style-type: none"> – Økt trivsel og læringsutbytte – Styrket rekruttering
Tverrfaglig samarbeid	<ul style="list-style-type: none"> – Nyansatte og studenter introduseres for tverrfaglige arenaer og samhandling med relevante yrkesgrupper (klinikere, radiologer, fysikere og kontorpersonell og andre relevante samarbeidsprofesjoner) 	<ul style="list-style-type: none"> – Hospiteringsordning og deltakelse i tverrfaglige samarbeidsarenaer (MTD, kontor og andre relevante) etablert 	<ul style="list-style-type: none"> – Økt forståelse for egen rolle og bedre samhandling mellom profesjoner

Miljøbevisst opplæring og veiledning	– Inkludere miljøaspekter i opplæring av nyansatte og veiledning av studenter i praksis	– Miljømodul innlemmet i kompetanseplaner og veiledning av studenter	– Økt miljøbevissthet og bærekraft fra dag én
--------------------------------------	---	--	---

Utvikle og beholde (kompetanse og arbeidsmiljø)

Fokusområde	Tiltak	Milepæler	Ønsket resultat
Strategisk kompetanse-utvikling	<ul style="list-style-type: none"> – Utarbeide strategisk plan for videreutdanning, master- og ph.d.-kompetanse i OUS – Årlig gjennomgang og oppdatering av kompetansebehov i avdelinger – Plan for fagutvikling på avdelings-, seksjons- og enhetsnivå – Legge til rette for faglig samarbeid og hospitering med andre avdelinger i OUS, andre norske sykehus og ev. andre skandinaviske fagmiljøer 	<ul style="list-style-type: none"> – Prioriterte utdanningsløp identifisert og plan for videreutdanning, master- og ph.d.-utdanning utarbeidet – Lokale kompetansebehov utarbeidet i tråd med strategiske mål – Systematisk evaluering av kompetanse og fagutvikling gjennomført – Gjennomført hospitering med andre avdelinger i OUS eller eksternt fagmiljø – Utarbeidelse av retningslinjer for hospitering og kompetanseutveksling 	<ul style="list-style-type: none"> – Sikre nødvendig kompetanse – Økt faglig nivå – Økt motivasjon og stolthet – Økt akademisk kompetanse – Økt forskningskompetanse – Styrket fagkompetanse og kvalitet gjennom erfaringsutveksling og samarbeid med skandinaviske fagmiljøer – Økt attraktivitet som arbeidsplass og fagmiljø

Innovasjon og teknologi	<ul style="list-style-type: none"> – Bruk av KI og automatisering – Kartlegging av oppgaver som kan overføres eller effektiviseres 	<ul style="list-style-type: none"> – KI-prosjekter igangsatt – Oppgavekartlegging gjennomført 	<ul style="list-style-type: none"> – Effektiv ressursbruk – Økt kvalitet – Økt forskningsaktivitet – Økt pasientsikkerhet – Bevare gode arbeidsmiljø
Arbeidsmiljø og trivsel	<ul style="list-style-type: none"> – Fleksible turnusordninger – Ergonomiske tiltak – Etablere kollegastøtteordning i alle avdelinger 	<ul style="list-style-type: none"> – Tiltak iverksatt og evaluert – Økt score i medarbeiderundersøkelse 	<ul style="list-style-type: none"> – Økt trivsel og lavere turnover. – Økt score i medarbeiderundersøkelsen <i>ForBedring</i>
Rekrutteringsbarrierer	<ul style="list-style-type: none"> – Synliggjøre attraktive karriereveier og utviklingsmuligheter – Etablere mentorordninger og faglig utviklingsløp for nyansatte – Kommunisere faglig bredde, innovasjon og tverrfaglig samarbeid som unike fordeler ved å jobbe ved OUS – Samarbeide med NRF og utdanningsinstitusjoner om profilering fagmiljøene 	<ul style="list-style-type: none"> – Faglige utviklingsløp og mentorordninger etablert – Kommunikasjon om karriereveier og faglig utvikling er integrert i alle stillingsannonser – Profileringskampanje om radiograf- og stråleterapirollen lansert i samarbeid med NRF og utdanningsinstitusjonene 	<ul style="list-style-type: none"> – Økt attraktivitet som arbeidsplass – Bedre rekruttering og lavere turnover – Styrket faglig stolthet og identitet blant radiografer og stråleterapeuter
Oppgavedeling	<ul style="list-style-type: none"> – Kartlegge oppgaver som kan overføres til/fra andre profesjoner – Hospitering og opplæring på tvers 	<ul style="list-style-type: none"> – Oppgavedeling dokumentert – Hospiteringsordning etablert 	<ul style="list-style-type: none"> – Bedre ressursutnyttelse – Faglig utvikling – Redusert belastning på nøkkelpersonell og sårbarhet ved oppsigelser

Redusere bruk av engangsutstyr	<ul style="list-style-type: none"> – Kartlegge og erstatte engangsutstyr med flergangsutstyr eller mer miljøvennlige alternativer der det er mulig 	<ul style="list-style-type: none"> – Implementering av miljøvennlige alternativer 	<ul style="list-style-type: none"> – Redusert plastavfall og lavere miljøavtrykk
Redusere papirbruk i klinisk praksis og administrasjon	<ul style="list-style-type: none"> – Erstatte papir med digitale løsninger 	<ul style="list-style-type: none"> – Erstatte utskrift og papirbasert dokumentasjon med digitale løsninger der det er mulig og hensiktsmessig 	<ul style="list-style-type: none"> – Redusert papirforbruk – Enklere tilgang til oppdatert informasjon
Energismarte arbeidsvaner	<ul style="list-style-type: none"> – Bevisstgjøring om energibruk i bildediagnostikk (f.eks. slå av utstyr når det ikke er i bruk, optimalisere bruk av modaliteter) 	<ul style="list-style-type: none"> – Informasjonskampanje og opplæring gjennomført 	<ul style="list-style-type: none"> – Redusert energiforbruk i daglig drift

Samsvar med strategiske dokumenter

Tiltaksplanen for radiografer og stråleterapeuter 2026–2031 er utformet for å støtte opp under OUS' overordnede strategiske mål. Nedenfor vises hvordan planen svarer til de sentrale strategiske dokumentene:

- Utdanningsstrategi 2023-2026¹⁰
 - Tiltaksplanen følger opp strategiens mål om praksisnær, relevant og oppdatert utdanning. Den legger til rette for samarbeid med utdanningsinstitusjoner, kompetanseplaner, veiledning og utvikling av læringsarenaer.
- Rekrutteringsstrategi 2023-2027¹¹
 - Planen svarer ut behovet for å tiltrekke og beholde riktig kompetanse gjennom synliggjøring av yrket, målrettede kampanjer, karriereutvikling og profilering av OUS som attraktiv arbeidsplass.
- Utviklingsplan 2040¹²
 - Tiltakene støtter opp under målet om å være et faglig ledende sykehus, med fokus på innovasjon, kunstig intelligens (KI), kompetanseutvikling og tverrfaglig samarbeid. Planen bidrar til å sikre kvalitet og tilgjengelighet i diagnostikk og behandling.
- Bærekraftstrategi 2030¹³
 - Planen integrerer miljøtiltak i utdanning, praksis og drift, som digitalisering, reduksjon av engangsutstyr og energismarte arbeidsvaner, og støtter OUS' mål om å redusere miljøavtrykket.

¹⁰ Utdanningsstrategi 2023-2026

¹¹ Rekrutteringsstrategi 2023-2027

¹² Utviklingsplan 2040

¹³ Bærekraftstrategi 2030

Referanser

1. Hoffmann, B.M., Brandsæter, I.Ø., Andersen, E.R, Portun, J., Kjelle, E. *Temporal and geographical variations in diagnostic imaging in Norway*, BMC Health Serv Res. 2024;24:463.
2. Oslo universitetssykehus. (2025). Hentet fra [Wikipedia - Oslo universitetssykehus](https://no.wikipedia.org/wiki/Oslo_universitetssykehus). Hentet fra https://no.wikipedia.org/wiki/Oslo_universitetssykehus
3. Helsedirektoratet. (2025). Hentet fra <https://www.helsedirektoratet.no/nyheter/100-tiltak-for-en-klimavennlig-helse-og-omsorgssektor>
4. Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse. (2024). [RETHOS - Nasjonale retningslinjer for helse- og sosialfagutdanningene](https://hkdir.no/hoyere-utdanning-og-forskning/nasjonale-retningslinjer-for-helse-og-sosialfagutdanningene-rethos) Hentet fra <https://hkdir.no/hoyere-utdanning-og-forskning/nasjonale-retningslinjer-for-helse-og-sosialfagutdanningene-rethos>
5. Mandat mellom Oslo universitetssykehus og OsloMet. (2022). [Mandat - Profesjonsrettet fagråd i radiografi mellom Oslo universitetssykehus og OsloMet](https://ehandbok.ous-hf.no/document/130966). Hentet fra <https://ehandbok.ous-hf.no/document/130966>
6. Lovdata. (2020). [Strålevernsforskriften §48 - Kompetanse til å betjene apparatur for medisinsk strålebruk](https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2016-12-16-1659/KAPITTEL_6#shareModal) Hentet fra https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2016-12-16-1659/KAPITTEL_6#shareModal
7. DSA - Direktoratet for strålevern og atomsikkerhet
8. Oslo universitetssykehus. (2024). [Sykehuset i sosiale medier](https://ehandbok.ous-hf.no/document/144322). Hentet fra <https://ehandbok.ous-hf.no/document/144322>
9. Oslo universitetssykehus. (2023). [Utdanningsstrategi 2023-2026](https://ehandbok.ous-hf.no/document/147943). Hentet fra <https://ehandbok.ous-hf.no/document/147943>
10. Oslo universitetssykehus. (2025). [Rekrutteringsstrategi 2023-2027](https://ehandbok.ous-hf.no/document/148991). Hentet fra <https://ehandbok.ous-hf.no/document/148991>
11. Oslo universitetssykehus. (2023). [Utviklingsplan Oslo universitetssykehus 2040](https://ehandbok.ous-hf.no/document/129910). Hentet fra <https://ehandbok.ous-hf.no/document/129910>
12. Oslo universitetssykehus. (2025) [Bærekraftstrategi 2030](https://ehandbok.ous-hf.no/document/129910). Hentet fra <https://ehandbok.ous-hf.no/document/129910>

ⁱ Avdelinger med flere enn 10 radiografer ansatt