

Denne strategien er satt i gang av et konsortium med flere interessenter, [BeWell](#), som er delfinansiert av Erasmus+-programmet til EU (tilskuddsavtale nummer 101056563).

I BeWell-prosjektet planlegger vi å revolusjonere helsevesenet ved å fremme et bærekraftig, rettferdig og robust økosystem. Vi forplikter oss blant annet til å legge frem et detaljert forslag til et effektivt sektorsamarbeid.

Målet med BeWell Kompetansestrategi er å fremme **livslang læring og etter- og videreutdanning som nøkkelementer for et velinformert og velutstyrt helse- og omsorgspersonell. Strategien etterlyser investeringer i de rette forutsetningene for å levere digital og grønn kompetanseheving og omskolering. Den oppfordrer beslutningstakere til å integrere behovene til helse- og omsorgspersonell i utforming og gjennomføringen av politikk på lokalt, regionalt, nasjonalt og europeisk nivå. Som et resultat av dette forventes det at helse- og omsorgspersonell vil være bedre forberedt på å yte omsorg av høy kvalitet og forbedre sin egen velferd. Til slutt, gjennom strategien, tar vi sikte på å utstyre et engasjert helse- og omsorgspersonell med digitale og grønne ferdigheter som kan bidra til bedre helseresultater for alle.**

Denne strategien ([FULLVERSJON HER](#)) utvikles i to versjoner. **Dette er den første versjonen,** utarbeidet av medlemmene i BeWell-konsortiet. I juni 2024 lanserer vi en **offentlig høring på nett** frem til **desember 2025** for å utvikle den **andre versjonen av BeWell kompetansestrategien**. Denne endelige versjonen vil derfor bli en strategi av og for alle interessenter i helse- og omsorgsøkosystemet. Den endelige BeWell kompetansestrategien vil bli publisert i juni 2026 og vil definere et **tydelig sett med aktiviteter, kontrollpunkter og resultater som skal ledsage og støtte gjennomføringen av strategien.**

Nesten 15 millioner mennesker jobber i helseyrker i EU [[2Error! Reference source not found.](#)], noe som utgjør **over 7 % av alle sysselsatte** og 4 % av befolkningen i EU. På samme måte som et robust helsesystem er grunnlaget for helse, økonomi og samfunnets robusthet, er et robust og effektivt helse- og omsorgssystem grunnlaget for **effektive helse- og omsorgssystemer**. Det er avgjørende at arbeidsstyrken er i stand til og forberedt på å håndtere nåværende og fremtidige utfordringer som følge av megatrender, for eksempel den økende forekomsten av ikke-smittsomme sykdommer, klimaendringer og demografiske endringer. Derfor understreker **denne strategien det presserende behovet for å oppgradere og omskolere helse- og omsorgssektoren med digitale og grønne ferdigheter.**

Muligheter for grønn og digital kompetanse kan hjelpe helse- og omsorgspersonell med å 1. tilegne seg en større systemisk forståelse av hvordan digitale og grønne løsninger kan bidra til bedre helseresultater; 2. utføre oppgaver på en mer tidseffektiv måte og organisere arbeidet bedre; 3. redusere den administrative arbeidsmengden og forbedre journalføringen; 4. ta bedre informerte og evidensbaserte beslutninger for pasientene; 5. øke kvaliteten på tvers av hele kontinuumet av forebygging, helsefremmende arbeid og omsorg, bidra til å redusere helseforskjeller og bidra til økt kostnadseffektivitet gjennom en økning i verdibasert omsorg, og til slutt å arbeide for bedre tverrfaglige tilnærminger for å øke verdien av helsefremmende arbeid, sykdomsforebygging og omsorg.



MEN implementeringen av denne kompetansestrategien kan bare bli vellykket og bærekraftig hvis den kombineres med egnede tiltak for å løse de grunnleggende problemene i helse- og omsorgssektoren. Dette innebærer blant annet: økte investeringer i å rekruttere og beholde ansatte i helse- og omsorgssektoren, skape tydelige lærings- og

karriereveier, skape arbeidsforhold som fremmer en sunn balanse mellom arbeid og fritid, tilby gode lønninger, sørge for et trygt arbeidsmiljø for å beskytte de ansattes fysiske og psykiske helse og velvære, og forbedre informasjonssystemene for helse og omsorg for bedre datainnsamling og -analyse.

MÅLSETTINGER

Denne kompetansestrategien introduserer **seks strategiske mål** for hvordan vi skal oppnå digital og grønn kompetanseheving og omskolering av helse- og omsorgspersonell:

- **1: Vurdere helse- og omsorgspersonells kompetanseforskjeller og fremme kunnskapsoverføring**
Hvordan? Ved å..
 - >identifisere kompetansebehovene til arbeidsstyrken.
 - >Sikre spredning av informasjon, god praksis og kunnskap.
 - >innsamling og analyse av bevis på hvordan manglende samsvar mellom ferdigheter kan påvirke prestasjonene.
- **2: Forbedre og fremme tilstrekkelige nivåer av digitale ferdigheter og digital kompetanse for helse- og omsorgspersonell**
Hvordan? Ved å..
 - >Avstemme de identifiserte digitale ferdighetene for helse- og omsorgspersonell med deres eksisterende ferdigheter og kompetanse.
 - >erkjenner fremveksten av nye digitale roller.
 - >involvere helse- og omsorgspersonell i utviklingen av utdannings- og opplæringspraksis, opplæringsmateriell og opplæring på arbeidsplassen som bør omfatte digitaliseringsaspekter som e-helse, m-helse, cybersikkerhet, stordata og (kunstig intelligens).
- **3: styrke og fremme helse- og omsorgspersonells grønne kompetanse og grønne ferdigheter**
Hvordan? Ved å..
 - >tilpasse de identifiserte grønne ferdighetene for helse- og omsorgspersonell til deres eksisterende ferdigheter og kompetanse.
 - >anerkjenner fremveksten av nye grønne roller.
 - >involvere helse- og omsorgspersonell i utviklingen av utdannings- og opplæringsmetoder som bør inkorporere aspekter ved klimaendringer og bærekraft, for eksempel grønn logistikk, innkjøp eller utforming av sykehusbygg.
 - >fremme inkluderende tilnærminger til tilgang til utdanning og opplæring i grønne helseteknologier og -ferdigheter.
- **4: Styrke promoteringen av myke ferdigheter innen helse- og omsorgssektoren**
Hvordan? Ved å..
 - >oppmuntre til problemløsning, kritisk tenkning og kommunikasjon, som kjernekompetanser for den digitale og grønne omstillingen.

>tilrettelegge for tverrfaglig og multiprofesjonelt samarbeid for å legge til rette for en integrert tilnærming i hele forebyggings- og omsorgskontinuumet.

- **5: fremme fysisk og psykisk helse og velvære** for helse- og omsorgspersonell
Hvordan? Ved å...:
>utnytte fordelene ved digital teknologi og grønne fremskritt for å takle psykiske og fysiske helseplager og -utfordringer.
- **6: fremme opplærings- og læreplanmuligheter** rettet mot kontinuerlig faglig utvikling og livslang læring
Hvordan? Ved å...:
>Forske på og skape innovative undervisningsmetoder som vil legge til rette for og berike det profesjonelle livet til helse- og omsorgspersonell.
>fremme CPD og LLL som en del av helse- og omsorgspersonells daglige arbeidsplan.
>Sikre likeverdig tilgang til lærings- og fagutviklingsmuligheter på en måte som tar hensyn til sosioøkonomiske forhold, alder, kultur og kjønn.

Strategien anbefaler konkrete tiltak for å fremme kompetanseheving og omskolering på *lokalt/regionalt, nasjonalt og europeisk nivå*.



STRATEGISKE ANBEFALINGER

På lokalt/regionalt nivå

Lokale og/eller regionale interessenter, som offentlige/regionale myndigheter, helse- og omsorgstjenester, utviklingsbyråer, utdannings- og opplæringsinstitusjoner, bør ta seg av implementeringstiltakene innenfor sine respektive fagområder:

- **Prioriter digital og grønn kompetanseheving og omskolering av helse- og omsorgspersonell** ved å integrere kompetansestrategien i de operative planene.
- Mobilisere det lokale/regionale økosystemet ved å **gjennomføre bevisstgjøringskampanjer** og formidlingsaktiviteter. Det bør gjennomføres **konsultasjonsprosesser** med representanter fra hele spekteret av helse-, utdannings-, opplærings- og sysselsettingssektoren, og resultatene bør legges til grunn for lokale/regionale strategiske planer.
- **Utnytte eksisterende nasjonale og europeiske midler som er avsatt til lokal/regional utvikling, og søke investeringsmuligheter** innenfor det lokale/regionale økosystemet.
- **Tilpasse, vedta og iverksette de anbefalte tiltakene som er tilpasset de spesifikke forholdene i lokalsamfunnene.** De bør peke ut områder der det er behov for tiltak, og iverksette nødvendige tiltak for å informere beslutningstakere og politikere på nasjonalt nivå.

På nasjonalt nivå

Medlemsstatene, særlig utpekte departementer, etater og andre nasjonale myndigheter, bør ta seg av implementeringstiltakene innenfor sine respektive fagområder:

- **Sørg for at de ansvarlige i de respektive nasjonale myndighetene forplikter seg til å ta i bruk strategien for digitale og grønne ferdigheter og** gjøre den til en prioritet på agendaen.
- **Samordne innsatsen ved å samkjøre strategien for digitale og grønne ferdigheter med andre sammenkoblede og utfyllende nasjonale strategier og initiativer.** De bør sørge for at alle interessenter deltar i hele prosessen med konsultasjon, integrering, justering, implementering og evaluering av strategien i samsvar med og i tillegg til eksisterende strategier.
- **Prioritere investeringer i digital og grønn kompetanseheving og omskolering av helse- og omsorgspersonell,** og gjøre bruk av tilgjengelige europeiske fond og finansielle mekanismer. **De bør prioritere eksisterende midler for å sikre at kompetansestrategien blir tatt i bruk og blir bærekraftig.** De bør anbefale de nødvendige policyelementene og gjennomføre foreslåtte aktiviteter for å levere de forventede milepælene og resultatene, avhengig av tilgjengelige ressurser og eksisterende begrensninger.
- **Integrere denne strategien for digitale og grønne ferdigheter i de nasjonale strategiene for helse,** utdanning og sysselsetting, og forsøke å samordne disse to i samsvar med eksisterende ressurser og begrensninger.

På europeisk nivå

Europakommisjonen bør, i samarbeid med andre EU-institusjoner og -byråer, ta seg av implementeringstiltakene innenfor sine respektive fagområder:

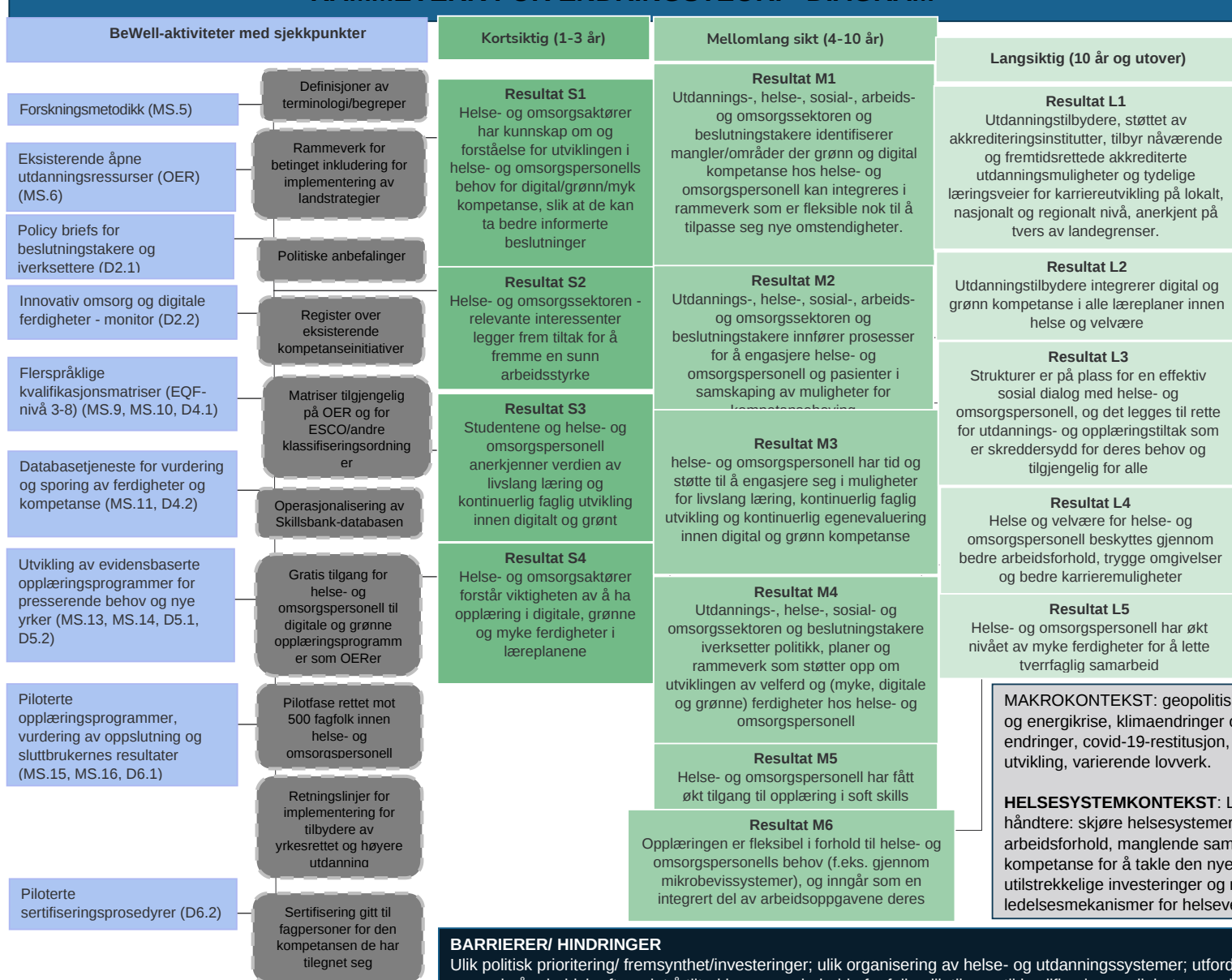
- **Fortsette å fremme den digitale og grønne kompetanseagendaen gjennom støtte til initiativer, prosjekter, nettverk og samarbeid på tvers av Europa.** Det er behov for normer, standarder, retningslinjer og regelverk for å sikre gjennomføringen av strategien. Det er behov for europeisk veiledning, koordinering og implementering av verktøy for å ta strategien i bruk og integrere den i eksisterende systemer og tjenester i medlemslandene.
- **Samarbeide med andre internasjonale organisasjoner og koordinere tiltak med andre EU-prosjekter,** initiativer, anerkjente partnere i arbeidslivet, nettverk og foreninger.
- **Legge til rette for at det stilles midler til rådighet for** gjennomføring og støtte av EU-omfattende prosjekter, initiativer, nettverk og sammenslutninger som fokuserer på den digitale og grønne omstillingen av helse- og omsorgssektoren. **De bør sørge for at tilgjengelige midler dekker medlemslandenes spesifikke behov for kompetanseheving og omskolering av helse- og omsorgspersonell.**
- **Støtte og utfylle medlemslandenes arbeid med å implementere strategien for digitale og grønne ferdigheter ved å tilby ekspertise på lokalt/regionalt og nasjonalt nivå,** fremme samarbeid og formidling mellom medlemslandene og overvåke nye behov og tendenser på globalt nivå.

Rammeverket **for endringsteorien** gjenspeiler innsatsen, resultatene og visjonen som BeWell-initiativet har som mål å oppnå. Rammeverket er utviklet gjennom en omfattende **samskapingsprosess med partnere i helse- og omsorgssektoren,** og har som mål å evaluere hvor effektiv strategien er når det gjelder å skape et momentum for bedre vilkår

for kompetanseheving og omskolering av helse- og omsorgspersonell i en digital og grønn omstilling.

.

RAMMEVERK FOR ENDRINGSTEORI - DIAGRAM



Elementer som prosjektet er avhengig av, men som går utover prosjektets omfang:

- Forbedret helse- og omsorgspersonells kapasitet, planlegging og arbeidsforhold
- Politisk engasjement



INNVIKKNING

helse- og omsorgspersonell vil være utstyrt med digitale og grønne ferdigheter for å beskytte og fremme bedre samfunnsmessige helseresultater og være aktivt involvert i den digitale og grønne transformasjonen av helse- og omsorgssystemer

BARRIERER/ HINDRINGER

Ulik politisk prioritering/ fremsynhet/investeringer; ulik organisering av helse- og utdanningssystemer; utfordringer knyttet til arbeidsforhold, mangel på arbeidskraft og det å tiltrekke seg og beholde fagfolk; ulik tilgang til kvalifiseringsmuligheter; medisinske ørkener og risiko for hjerneflukt