

Strategi 2026-2029



Voss DPS NKS Bjørkeli

Innhold

1.0 Innleiing	1
1.1 Verksemd	1
1.2 Verksemdsskildring	1
1.3 Demografi og tenestebehov	2
2.0 Overordna rammer og føringar	2
2.1 Nasjonale føringar.....	2
2.2 Regionale føringar.....	2
2.2.1 Helse Vest sin bestilling til Voss DPS	2
2.2.2 Helse Vest 2035	3
2.3 Lokale rammer og utviklingstrekk.....	3
3.0 Rolle og samfunnsoppdrag.....	3
3.1 Lovfesta og avtale festa oppdrag	3
3.2 Samhandling og samarbeid	4
3.3 Arbeidsmiljø og ansvar	4
4.0 Situasjonsanalyse	4
4.1 Styrkar.....	4
4.2 Svakheiter.....	4
4.3 Moglegheiter	4
4.4 Trugslar	4
4.5 Oppsummering av fritekstsvar	5
5.0 Strategiske satsingsområda	5
5.1 Tilsette si røyst – personalmøte og spørjeundersøking.....	5
5.1.1 Samla resultat frå spørjeundersøkinga	6
5.2 Tilbakemeldingar frå våre samarbeidspartnarar	6
5.2.1 Satsingsområde basert på tilbakemeldingar frå samarbeidspartnarar	6
5.3. Satsingsområda	6
5.3.1 Tydinga av satsingsområda for oss	6
5.4 Nasjonale handlingsplan for psykisk helse	7
6.0 Mål og tiltak	7
6.1 Eksisterande tiltak knytt til samhandling	7
6.2 Eksisterande tiltak knytt til bemanning og kompetanse.....	7
6.3 Berekraftsmål	8
6.4 Psykisk helse og levealder	8
6.4.1 Fysisk aktivitet	8
6.4.2 Somatisk helse.....	8
6.4.3 Forankring i styret og Norske Kvinner Sanitetsforening	9

6.5 Samhandling.....	9
6.7 Rekruttering, kompetanse – Smart bruk av vår kompetanse	9
7.0 Oppsummering og veg vidare	10
8.0 Referansar	10

1.0 Innleiing

Strategiarbeidet ved Voss DPS NKS Bjørkeli AS (heretter Voss DPS) er sett i gang som ein naturleg oppfølging etter at førre strategiplan gjekk ut i 2024. Planen for 2026-2029 er utvikla for å gi strategisk retning for tenesteutvikling, prioriteringar og samhandling dei kommande åra.

Planen skal svare ut oppdrag og styringskrav frå Helse Vest RHF, i tillegg til nasjonale føringar og lokale behov. Det er særleg fokus på raskare tilgang til tenester, betre samhandling og meir berekraftig drift. Strategien er utvikla i samarbeid med leiing, tilsette, fagmiljø og brukarrepresentantar, og skal fungere som eit reiskap for både utvikling og forankring av framtidens DPS-tenester.

1.1 Verksemd

Voss DPS er distriktpsikiatrisk senter for vaksne med ulike psykiske lidningar i Voss lokalsjukehusområde: dette omfattar Voss herad, Kvam herad, Vaksdal kommune, Ulvik kommune og Eidfjord kommune. Dette inneber befolkningsansvar for nemnde område med om lag 24 000 innbyggjarar over 18 år.

1.2 Verksemdsskildring

Før 2016 var Voss DPS privat verksemd med avtale med Helse Vest RHF om drift av døgnplassar innan psykisk helsevern vaksne. På dette tidspunktet var den polikliniske verksemda lokalisert på Voss sjukehus og eigd av Helse Bergen HF.

Voss DPS er 100% eigd av Norske Kvinners Sanitetsforening (NKS) VESTLAND, HORDALAND og vart etablert som privat ideelt aksjeselskap frå 1. januar 2016, samstundes som ei verksemdsoverdraging frå Helse Bergen fann stad same dato. Dette som følgje av ein dialog mellom tidlegare NKS Bjørkeli og Helse Bergen – og med lokal forankring hjå NKS sentralt og Helse Vest RHF.

Rammeavtale og årleg bestillingsdokument er styrande for verksemda, som skal gi eit allmennpsykiatrisk behandlingstilbod til vaksne.

Spesialisthelsetilbodet omfattar pr 2025 drift av:

- 12 døgnplassar.
- 3 poliklinikkar.
 - Allmennpsykiatrisk poliklinikk.
 - Rehabiliteringspoliklinikk.
 - Gruppeteam.

1.3 Demografi og tenestebehov

Voss DPS har i dag befolkningsansvar for følgjande kommunar (kommune nr):

Voss (4621), Kvam (4622), Vaksdal (4628), Eidfjord (4619) og Ulvik (4620).

SSB sin framskrivingsmodell og hovudalternativet viser ein vekst i folkemengda for kommunane i ansvarsområdet frå 2025-2035, fordelt på aldersgruppene:

Tabell 1: Befolkningstallrapport, Helse Vest; Befolkningstabell pr alderskategori

Alderskategori	2025	2027	2029	2031	2033	2035
0-19 år	7111	7083	6967	6834	6735	6641
20-39 år	6948	6924	6849	6720	6581	6452
40-59 år	7558	7609	7622	7692	7766	7849
60-79 år	7200	7283	7358	7435	7472	7487
80+ år	2078	2251	2400	2543	2698	2845
Totalt	30895	31150	31196	31224	31252	31274

Om ein går djupare inn i Helse Vest sin befolkningstallrapport ser ein at det vil vera ein auke på 776 innbyggjarar i aldersgruppa 18-80+.

Framskriving av aktivitet ved DPS i perioden 2024-2035 viser følgjande endring:

Tabell 2: Modell for framskriving av aktivitet i Helse Vest for årene frem til 2035

Liggedøgn 2024	Liggedøgn framskrive til 2035	Vekst, tal	Vekst, %
3206	3315	109	4%
Polikliniske kontaktar 2024	Polikliniske kontaktar framskrive til 2035	Vekst, tal	Vekst, %
10 170	10 974	804	12%

2.0 Overordna rammer og føringar

Strategiplanen for Voss DPS er utvikla i lys av ei rekkje overordna føringar som legg sterke premisser for korleis spesialisthelsetenesta skal utviklast i åra framover. Dette omfattar både nasjonale reformer, regionale styringskrav og lokale behov.

2.1 Nasjonale føringar

- Opptrappingsplan for psykisk helse (2023–2033)
- Bedre helsehjelp – fleire gode år (2025–2033)
- Nasjonal helse og samhandlingsplan (2024–2027)
- Nasjonale pasientforløp for psykisk helse og rus

2.2 Regionale føringar

2.2.1 Helse Vest sin bestilling til Voss DPS

Helse Vest RHF gir årleg ei bestilling til alle einingar i spesialisthelsetenesta i regionen. Bestillinga inneheld overordna mål og føringar som skal gjelde for det komande året, og omfattar både pasientbehandling, kvalitet, arbeidsmiljø, innovasjon og beredskap.

Måla i bestillinga kan endre seg frå år til år, men legg inneheld som regel område som:

- **Tilgjenge og samanheng i pasientforløp** - redusere ventetider, sikre rask vurdering og rett behandlingsnivå
- **Styrking av psykisk helsevern** - auke kvalitet, behandlingsintensitet og samhandling med kommunane
- **Berekraft og innovasjon** - utvikle og ta i bruk teknologi som støttar effektive, brukarvennlege tenester
- **Attraktiv arbeidsplass** - rekruttering, kompetanseutvikling, godt arbeidsmiljø og låg sjukefråvær
- **Samfunnstryggleik og beredskap** - styrka informasjonssikkerheit og planverk for kontinuitet i drift

Voss DPS tilpassar sitt strategiarbeid og sine prioriteringar innanfor desse overordna rammene, samtidig som lokale behov og tilbagemeldingar frå tilsette, brukarar og samarbeidspartnarar blir lagt til grunn.

2.2.2 Helse Vest 2035

Voss DPS sin strategiske utvikling er forankra i Helse Vest RHF sin overordna strategi "Helse 2035" som definerer visjon og rammer for utvikling fram mot 2035. Strategien legg vekt på trygg og nær pasientbehandling, heilskapleg pasientforløp, aktiv pasientmedverknad, innovasjon og berekraftig drift Helse (Vest, *Strategi Helse 2035*). Desse føringane vert følgt opp gjennom prioriteringar i styringsdokument for 2025, og fungerer som grunnlag for vidare satsingar lokalt ved Voss DPS.

2.3 Lokale rammer og utviklingstrekk

Voss DPS er ein del av eit geografisk område med spreidd busetnad, auka behov for psykiske helsetenester og tett samarbeid med kommunale tenester i Helsefellesskapet for Bergensområdet. Lokale utfordringar som påverkar strategiarbeidet inkluderer:

- Auka etterspurnad blant unge vaksne og eldre
- Behov for meir fleksible og desentraliserte tenestemodellar (Helse- og omsorgsdepartementet, 2024)
- Rekrutteringsutfordringar og behov for tverrfagleg styrking (Statistisk sentralbyrå, 2022).

Voss DPS er eigd av Norske Kvinners Sanitetsforening (NKS), som også set viktige føringar for verksemda sitt verdigrunnlag. NKS arbeider for å fremje kvinners helse, trygge oppvekstvilkår, og inkluderande lokalsamfunn, og legg vekt på frivillig innsats og lokal forankring (Norske Kvinners Sanitetsforening, u.å.). Dette gir strategien ei verdimeisig forankring utover dei formelle styringskrava, og støttar opp om ei heilskapleg og samfunnsretta utvikling av DPS-tenestene.

3.0 Rolle og samfunnsoppdrag

3.1 Lovfesta og avtale festa oppdrag

Voss DPS har fire lovfesta hovudoppgåver (Spesialisthelsetenestelova, 1999,§3.8):

1. Pasientbehandling
2. Utdanning av helsepersonell
3. Forsking
4. Opplæring av pasientar og pårørande

I tillegg har DPS-et eit avtalefesta oppdrag gjennom tenesteavtalar med Helse Vest RHF, som omfattar krav til aktivitet, kvalitet og fagleg innretning. Desse krava skal innfriast i tråd med gjeldande lovverk, prioriteringsforskrifter og nasjonale faglege retningslinjer.

3.2 Samhandling og samarbeid

Voss DPS er part i Helsefellesskapet i Bergensområdet og har etablerte og avtalefesta samarbeidsformer med:

- Kommunane i opptaksområdet (Voss, Kvam, Vaksdal, Ulvik og Eidfjord)
- Fastlegar og øvrig primærhelseteneste
- Helse Bergen og andre einingar i spesialisthelsetenesta

Samhandlinga skal sikre heilskaplege og koordinerte pasientforløp, og vere i tråd med intensjonane i pakkeforløpa og nasjonale samhandlingsreformer (Helsefellesskapet i Bergensområdet, 2022)

3.3 Arbeidsmiljø og ansvar

Eit godt arbeidsmiljø er ein føresetnad for å levere kvalitet i tenestene. Voss DPS skal:

- Leggje til rette for medverknad, ansvar og eigarskap hos tilsette
- Fordele oppgåver ut frå kompetanse, fagleg tryggleik og eignaheit
- Ha systematiske rutinar for oppfølging av krav i arbeidsmiljølova

Dette er avgjerande både for pasientsikkerheit, kontinuitet og rekruttering av kompetent personell.

4.0 Situasjonsanalyse

Strategiarbeidet for Voss DPS er basert på ei grundig vurdering av interne forhold. Det er gjennomført separate SWOT-analysar med innspel frå både tilsette og leiargruppa. Analysane avdekkjer viktige styrkar og utfordringar i organisasjonen og gir eit godt grunnlag for vidare prioriteringar i strategiperioden.

4.1 Styrkar

Voss DPS har ein sterk kultur for samarbeid, engasjerte og erfarne medarbeidarar, og ein stabil og oversiktleg organisasjonsstruktur. Det blir trekt fram eit godt arbeidsmiljø, høg trivsel og låg terskel for å dele kunnskap. Fleire peikar på at tenestene er oversiktlege, pasientnære og tilpassa lokale forhold – med kort veg mellom fag og leiing. Evna til å levere trygg og kontinuerleg pasientbehandling blir vurdert som god. Brukarerfaringar og pårørandesamarbeid blir også nemnt som positive trekk.

4.2 Svakheiter

Det er fleire identifiserte utfordringar som påverkar både drift og utvikling. Rekruttering av spesialistar og langtidssjukefråvær fører til sårbarheit i fleire fagmiljø. Ressursmangel og mangel på fleksibilitet i polikliniske tenester kan hemme effektivitet og pasientflyt. Kompetanseoverføring og opplæring av nytilsette trekkast fram som område med forbetningspotensial.

4.3 Moglegheiter

Det er store moglegheiter for vidareutvikling av DPS-tenestene. Til dømes kan auka bruk av digitale løysingar og heimeoppfølging betre både pasientoppleving og ressursbruk. Det finst rom for meir strukturert samarbeid med kommunane, fastlegar og NAV, og det er eit utnytta potensial for meir tverrfagleg og ambulant arbeid. I tillegg ligg det moglegheiter i ny teknologi, innovasjonsarbeid og eit aukande fokus på psykisk helse nasjonalt.

4.4 Trugslar

Dei største truslane knyter seg til vedvarande rekrutteringsvanskar, økonomisk press og risiko for svekka pasienttilbod dersom kapasiteten ikkje blir tilstrekkeleg. Uro rundt bemanning og stabilitet i nøkkelpersonell blir også peikt på som sårbart. Det er uttrykt bekymring for aukande dokumentasjonskrav og byråkrati, som kan gå utover tid til pasientbehandling.

4.5 Oppsummering av fritekstsvar

Som ein del av strategiprosessen blei det gjennomført ei spørjeundersøking retta mot tilsette ved Voss DPS. Desse fritekstsvara gir verdifulle døme på kva erfaringar, behov og refleksjonar som finst blant fagfolka i kvardagen og bidreg til å forankre strategien i den faktiske kvardagen.

Nedanfor er eit utval sitat og omsette utdrag som illustrerer nokre av dei viktigaste innsiktene:

Om komplekse pasientforløp og behov for ny tilnærming.

Som ein tilsett formulerte det i undersøkinga (omsett og samanfatta):

"Jo meir komplekse saker, jo større vanskar blir det med samhandling, utgreiing og diagnostisering. Det er i desse sakene ein kjenner meir på kor krevjande det er å få til eit heilskapleg behandlingssløp. Ein ser fleire behandlingssøk i journalen utan særleg betring – og ønskjer å gjere noko annleis denne gongen."

"Det hadde vore nyttig å utvikle ein kultur der vi møter desse pasientane med ei samla og strukturert tilnærming – til dømes gjennom grundig tverrfagleg kartlegging eller heildagsutgreiing – slik at både pasient og behandlar får ei betre felles forståing og retning."

Om behov for betre samhandling med kommunane.

"Møter med samarbeidspartnere som kommunene. For å sikre at vi har en felles forståelse av pasientens vansker og tilnærming (være et team), for å unngå at vi jobber mot hverandre."

"Vi har ikke akutt ambulant team her, kunne det vært aktuelt å få hjelp av kommune mtp. dette? Kan de i noen saker være mer fleksible og tilby samtaler raskt uten ventetid?"

Om kompetansebygging og fagleg fellesskap.

"Dersom ein skal ta kurs/vidareutdanning bør fleire ta same kurs – for å sikre at vi ikkje mistar viktig kompetanse dersom nokon sluttar. Dessutan er det veldig kjekt dersom fleire har same kompetanse – då er vi eit lite team og snakkar 'same språk'."

"Vidareutdanning gir trivsel, motivasjon, betre behandling, og mindre ressursbruk. Ein blir meir effektiv som behandlar, og det kan bidra til mindre overdiagnostisering og rett bruk av kompetanse."

5.0 Strategiske satsingsområda

I arbeidet med å identifisere satsingsområde for den kommande perioden har vi inkluderande prosessar:

- Orientering og innspel frå personalmøte
- Svar frå spørjeundersøking blant tilsette
- Tilbakemeldingar frå samarbeidspartnarar i vårt opptaksområde

Vi sluttar oss til Helsefellesskapet i Bergensområdet sine strategiske hovudmål, men har valt å løfte fram to område som særleg relevante for Voss DPS. Basert på tilbakemeldingane frå dei ulike prosessane har vi identifisert desse som våre satsingsområde for strategiperioden.

5.1 Tilsette si røyst – personalmøte og spørjeundersøking

Våren 2025 fekk prosjektleiar tid under personalmøta ved allmennpoliklinikken, døgnavdelinga og rehabiliteringspoliklinikken til å løfte fram strategitema og presentere Helsefellesskapet i Bergensområdet sine strategiske hovudmål. Slik fekk dei tilsette høve til å reflektere over kva mål som bør prioriterast ved Voss DPS.

I etterkant av desse møta blei det publisert ei spørjeundersøking på intranettet til Voss DPS. Undersøkinga var open i to veker og gav tilsette høve til både å velje to satsingsområde og å kome med fritekstsvar. Ei samanfating av fritekstsvara finn ein i kapittel 4.5.

5.1.1 Samla resultat frå spørjeundersøkinga

Spørjeundersøkinga viste tydeleg at dei tilsette særleg ønskjer å satse på:

1. **Rekruttere og behalde kompetanse**
2. **Sterkare samhandling**

Når det gjeld framtidige utfordringar, peikar svara på at Voss DPS vil møte størst press knytt til kompetanse – både å rekruttere, utvikle og halde på fagfolk – samt å sikre gode heilskaplege pasientforløp og effektiv samhandling med kommunane. Andre område som fleire vurderer som utfordrande, er ressursbruk, risiko for overbehandling og behovet for rett bruk av kompetanse. Det er også delte meiningar om digitale løysingar, men fleire meiner at dårleg implementerte system kan hindre effektiv drift.

5.2 Tilbakemeldingar frå våre samarbeidspartnarar

Som ein del av strategiprosessen blei leiargruppene frå DPS, kommunar og sjukehus inviterte til å kome med sine innspel. Samla sett ser vi at dei som har svart er generelt nøgde med samarbeidet med Voss DPS. Nokre peikar på geografisk plassering som ei utfordring, særleg for samarbeidspartnarar knytt til Bergen, medan andre opplever samarbeidet som lite utfordrande.

Med blikk på framtida ønskjer våre samarbeidspartnarar at vi styrkjer samarbeidet mellom dei private ideelle organisasjonane og Helse Bergen. Eit tettare fagleg fellesskap kan vere naudsynt i møte med demografiske endringar, som til dømes ein stadig eldre pasientpopulasjon.

For å sikre eit godt samarbeid vidare blir kompetansedeling, hospitering og utdanning av legar trekt fram som særleg viktig. Dette vil bidra til betre kjennskap mellom partane og styrkje framtidig samhandling.

5.2.1 Satsingsområde basert på tilbakemeldingar frå samarbeidspartnarar

I svara frå våre samarbeidspartnarar blir samhandling trekt fram som eit sentralt satsingsområde. Dette samsvarer med ønskja frå våre eigne tilsette, og underbyggjer dermed det første satsingsområdet vårt, sterkare samhandling.

Vidare legg samarbeidspartnarane vekt på kompetansedeling, hospitering og rekruttering av ny kompetanse, særleg gjennom samarbeid om utdanning av legar i spesialisering. Dette korresponderer godt med tilsette sine innspel om å satse på rekruttering og behalde kompetanse

5.3. Satsingsområda

Basert på tilbakemeldingar i frå våre tilsette, eksterne samarbeidspartnarar og brukarrepresentantar har me kunne spissa oss inn på to områder for kommande periode.

Rekruttering og bemanning – Smart bruk av vår kompetanse

Sterkare samhandling – Ein felles kultur.

5.3.1 Tydinga av satsingsområda for oss

Rekruttering og bemanning – Smart bruk av vår kompetanse

Å satse på rekruttering og hald på kompetanse betyr å sikre at Voss DPS også i framtida har robuste fagmiljø med høg kompetanse og stabil bemanning. Dette handlar ikkje berre om å tiltrekke seg nye

medarbeidarar, men også om å utvikle, støtte og behalde dei vi har. Kompetanse er ein knapp ressurs i helsevesenet, og Voss DPS må prioritere tiltak som gjer oss til ein attraktiv arbeidsplass der tilsette får utvikle seg fagleg, opplever meistring og trivsel, og ønskjer å bli verande.

Sterkare samhandling – Ein felles kultur

Å satse på sterkare samhandling betyr å bygge vidare på gode relasjonar og sikre at pasientane opplever eit heilskapleg behandlingstilbod. For Voss DPS handlar dette om å vere ein aktiv partnar både internt mellom einingar og eksternt mot kommunar, sjukehus og private ideelle aktørar. God samhandling gir betre pasientforløp, mindre dobbeltarbeid og meir effektiv bruk av ressursar.

5.4 Nasjonale handlingsplan for psykisk helse

Voss DPS skal forhalda seg til nasjonale handlingsplanar og implementere desse i eigne strategiar og tiltak. Den mest aktuelle planen no er «Bedre helsehjelp – fleire gode år (2025–2033)», som har som mål å betre helsetilbodet til personar med alvorlege psykiske lidningar og/eller rusproblem.

Planen legg særleg vekt på å redusere forskjellar i levealder, styrkje oppfølginga av somatisk helse, betre levevanar og sikre samanhengande tenester. Ho framhevar også behovet for meir samarbeid mellom nivåa i helsetenesta, auka brukarmedverknad og betre kompetanse i møte med pasientar som har samansette behov.

6.0 Mål og tiltak

6.1 Eksisterande tiltak knytt til samhandling

Voss DPS har allereie fleire etablerte tiltak som støttar opp under satsingsområdet sterkare samhandling:

- LIS-forløp – samarbeid med sjukehuset og andre einingar om utdanning og rotasjon av legar i spesialisering.
- Spesialisering av psykologar – samarbeide internt og eksternt for å sikre at våre psykologar i spesialisering får den kompetansen dei skal ha og at dei opplever gode spesialiseringsløp.
- Utdanning av studentar – praksisplassar og rettleiing for studentar innan helse- og sosialfag. Dette gjeld også vidareutdanning av våre eigne helsepersonell innan aktuelle utdanningar.
- Tidleg avklaring-prosjektet – eit tiltak som skal sikre rask vurdering og rett nivå på oppfølging.
 - *«Pasienten har ikkje alltid behov for dei psykoterapeutiske intervensjonane vi tilbyr. Nokre treng heller at vi forstår situasjonen deira, og hjelper dei vidare til rett instans – som familievernkontor eller kommunale tenester. For mange er det 'bare' det som skal til. Vi dulter dei i riktig retning.»* (Hammer)
- Områdeutval og underutval – etablerte samarbeidsfora mellom Voss DPS, kommunar og sjukehus.
- Regelmessige møter med private ideelle som leverer same tenester innan psykisk helse.
- Samhandlingsmøter med sjukehus og føretak (Helse Vest RHF, Helse Bergen) – jamlege møte for å sikre felles forståing og pasientflyt.
- Kompetanseheving i førstelinja – rettleiing, kurs og hospitering som styrkjer samhandling og fagleg tryggleik i kommunen.

6.2 Eksisterande tiltak knytt til bemanning og kompetanse

Tiltaka som støttar satsingsområdet rekruttering og hald på kompetanse omfattar:

- Ein attraktiv arbeidsplass, arbeid med trivsel, arbeidsmiljø og kultur for fagleg utvikling.
- Samarbeid med utdanningsinstitusjonar, tett dialog for rekruttering og praksisnær læring.
- Fagleg fellesskap og kompetanseauking, satsing på interne faggrupper og til dømes enkle MBT-tiltak.
- Bruk av kunstig intelligens (KI) – vurderast som støtteverktøy for å redusere administrativt arbeid og frigjere tid til pasientbehandling

6.3 Berekraftsmål

Ved Voss DPS ønskjer vi å leggje føringar for ei berekraftig og framtidsretta drift. I 2025 blei eininga resertifisert som Miljøfyrtårn, noko som forpliktar oss til å arbeide målretta med miljø, arbeidsmiljø og samfunnsansvar i strategiperioden fram mot neste resertifisering.

Gjennom arbeidet vårt med Miljøfyrtårn-sertifiseringa bidreg vi direkte til fleire av FNs berekraftsmål, som er sentrale for både helsesektoren og samfunnet generelt (FN, Berekraftsmål 2015):

- Mål 3: God helse og livskvalitet
- Mål 4: God utdanning
- Mål 8: Anstendig arbeid og økonomisk vekst
- Mål 12: Ansvarleg forbruk og produksjon
- Mål 13: Stoppe klimaendringane

I tillegg er Voss DPS sitt oppdrag, jf. spesialisthelsetenestelova § 3-8, å bidra til:

1. Pasientbehandling
2. Utdanning av helsepersonell
3. Forsking
4. Opplæring av pasientar og pårørande

Gjennom desse oppgåvene møter vi fleire av berekraftsmåla i praksis, både ved å levere gode helsetenester, utvikle kompetanse, og arbeide for miljømessig og sosial berekraft.

Det er samstundes viktig å understreke at berekraft ikkje er eit avgrensa prosjekt, men eit kontinuerleg arbeid. Måla krev jamn innsats, forbetring og medvit i den daglege drifta.

6.4 Psykisk helse og levealder

Det er behov for å sjå heilskapen i helsetenestene vi tilbyr. På gruppenivå har pasientar med alvorlege psykiske lidningar og/eller rusproblem betydeleg kortare forventade levealder enn resten av befolkninga (Helse- og omsorgsdepartementet, 2024).

6.4.1 Fysisk aktivitet

I tråd med den nasjonale handlingsplanen «*Betre helsehjelp – fleire gode år (2025–2033)*» ønskjer Voss DPS å setje auka fokus på fysisk aktivitet i den komande strategiperioden. Fysisk aktivitet skal bli ein meir integrert del av behandlingstilbodet, både som helsefremmande og førebyggjande tiltak.

Målet er å bidra til betre livskvalitet, auka meistring og redusert somatisk sjukdomsbelastning for pasientgruppa, samtidig som vi utviklar eit meir heilskapleg og berekraftig behandlingstilbod ved Voss DPS.

Vi ser at dette satsingsområdet òg kan styrkje samhandlinga med våre samarbeidspartnarar, både kommunar og spesialisthelse, ved å etablere aktivitetstilbod som kan følgjast opp vidare i kommunen og som part i faglege miljø. Samtidig vil ei satsing på ny kompetanse blant tilsette kunne gjere Voss DPS til ein meir attraktiv arbeidsplass – og slik bidra til å rekruttere og halde på dyktige medarbeidarar.

6.4.2 Somatisk helse

Heilskapleg behandling omfattar òg god oppfølging av somatisk helse og kartlegging av levevanar. Den nasjonale handlingsplanen «*Betre helsehjelp – fleire gode år (2025–2033)*» legg vekt på betre helsehjelp og tettare oppfølging av somatisk helse og legemiddelbruk for å redusere risikoen for alvorleg sjukdom.

Planen anbefaler særleg å implementere retningslinjene frå dei nasjonale pasientforløpa for somatisk helse og levevanar, inkludert tiltak som *Hjertefrisk*-algoritmen.

I den kommande strategiperioden skal Voss DPS halde fram med systematisk kartlegging av somatisk helse, og sørge for at oppfølginga er godt integrert i det totale behandlingstilbodet. Vi skal halde oss til gjeldande faglege anbefalingar, og gjennomgå og vidareutvikle eigne rutinar for å optimalisere praksis og sikre at pasientane får ei heilskapleg og koordinert helsehjelp.

6.4.3 Forankring i styret og Norske Kvinner Sanitetsforening

I forarbeidet til strategiplanen blei det gjennomført møte mellom styreleiar og direktør, der dei føreslått satsingsområda blei drøfta. Dei same satsingsområda blei deretter presenterte for styret ved Voss DPS. I begge fora var det positiv oppslutning om retninga som er valt.

I etterkant av styremøtet i november blei det stadfesta at styret stiller seg bak satsingsområda, særleg måla knytt til somatisk helse og fysisk trening. Styret ser no framover og vil utarbeide tydelege forventningar og målsetjingar for korleis desse områda skal følgjast opp vidare ved Voss DPS.

6.5 Samhandling

Voss DPS skal vere ein open, påliteleg og løysingsorientert samarbeidspartnar for pasientar, kommunar, andre DPS og lokalsjukehuset. Vi er ein del av eit større behandlingsnettverk der kvaliteten på tenestene våre er avhengig av kor godt vi samarbeider med andre. Eit trygt og effektivt pasientforløp krev felles ansvar, god kommunikasjon og respekt for kvarandre sine roller.

Som distriktpsikiatrisk senter har vi ei særskild rolle i å knyte saman tenestene mellom kommune og spesialisthelseteneste. Vi skal bidra til gode overgangar i behandlinga, dele kompetanse og vere tilgjengelege for fagleg støtte og rettleiing. Samhandling handlar òg om å arbeide saman med pasient og pårørande – med lyttande haldningar og mål om å finne løysingar som gir mening for den enkelte.

For å styrkje dette arbeidet vil Voss DPS utvikle betre metodar for systematisk innhenting av pasienttilbakemeldingar. I dag skjer mykje av tilbakemeldingane spontant og på individnivå, noko som gjer at vi manglar viktig kunnskap om korleis pasientane opplever behandlinga. Ved å lære av praksis hos våre samarbeidspartnarar og ta i bruk meir strukturerte verktøy, skal vi bli betre på å lytte til pasientane sine erfaringar og bruke desse aktivt i utviklinga av tenestene våre.

Også internt skal vi leggje til rette for ein kultur prega av samarbeid, fagleg deling og felles retning. Gjennom gode relasjonar, tillit og open kommunikasjon skal vi byggje ein samhandlande organisasjon som bidreg til pasienttryggleik, trivsel og effektiv ressursbruk. Når vi samarbeider med andre, representerer vi ikkje berre Voss DPS, men vi representerer heile spesialisthelsetenesta, og måten vi møter andre på, har ringverknader for pasientane og for framtidig tillit til tenestene våre.

6.7 Rekruttering, kompetanse – Smart bruk av vår kompetanse

Voss DPS skal vere ein attraktiv arbeidsplass med sterke fagmiljø og stabil bemanning. Det betyr at vi skal ta vare på dei medarbeidarane vi har, samtidig som vi arbeider målretta for å rekruttere nye. Vi legg vekt på trivsel, godt arbeidsmiljø og ein kultur for læring, deling og fagleg nyskaping. Kompetanse er ein knapp ressurs i helsevesenet, og vi må bruke den klokt og berekraftig – på ein måte som gir verdi både for pasienten og for organisasjonen.

Gjennom samarbeid med utdanningsinstitusjonar, hospiteringsordningar og praksisnær læring skal vi bidra til å utdanne framtidens helsepersonell og halde oss fagleg oppdaterte. Bruk av teknologi og kunstig intelligens kan støtte dette arbeidet ved å frigjere tid frå administrative oppgåver til pasientretta arbeid.

Å satse på kompetanse handlar først og fremst om å styrkje kvaliteten i pasientbehandlinga. Kompetanseutviklinga vår skal vere evidensbasert, målretta og retta mot dei behova som faktisk finst i

vårt opptaksområde. Arbeidsglede skal springe ut av meistring, fagleg tryggleik og møtet med pasientane – ikkje av press om å samle mest mogleg formell kompetanse.

Samtidig byggjer kompetanse eit fellesskap. Vi skal vere ein arbeidsplass der vi støttar kvarandre, deler erfaringar og utviklar tenestene saman. Når vi utviklar kompetansen til dei som jobbar her – på ein måte som kjem pasientane til nytte – utviklar vi òg Voss DPS.

Voss DPS ønskjer å vere ein attraktiv arbeidsplass for både klinikarar og tilsette som ønskjer å kombinere klinisk arbeid med forskning og fagutvikling. Deltaking i forskings- og utviklingsarbeid er ein viktig del av å styrkje fagmiljøa våre, sikre kunnskapsbasert praksis og bidra til rekruttering og stabilitet over tid. Gjennom samarbeid med Helse Bergen, utdanningsinstitusjonar og andre fagmiljø skal Voss DPS leggje til rette for at tilsette som ønskjer det, kan engasjere seg i forskning og fagutvikling i tråd med verksemda sitt oppdrag og tilgjengelege ressursar.

7.0 Oppsummering og veg vidare

Gjennom desse måla og tiltaka legg Voss DPS grunnlaget for ei berekraftig og framtidsretta utvikling av tenestene våre. Strategien bygger på ei sterk fagleg forankring, eit ønske om kontinuerleg læring og ei forståing av at samarbeid er nøkkelen til kvalitet.

Arbeidet med samhandling, rekruttering og kompetanse skal bidra til eit heilskapleg behandlingstilbod der pasienten møter eit samordna og kompetent fagmiljø. Samtidig skal vi ta vare på medarbeidarane våre gjennom gode arbeidsvilkår, fagleg utvikling og eit støttande arbeidsmiljø.

Gjennom Miljøfyrtårnsertifiseringa, satsinga på somatisk helse og fysisk aktivitet, og smart bruk av teknologi, tek vi eit breiare ansvar for både helse, miljø og samfunn. Strategien er ikkje eit statisk dokument, men eit arbeidsverktøy som skal utviklast og tilpassast undervegs – i takt med nye erfaringar, behov og føringar.

Målet er at Voss DPS skal stå støtt som ein fagleg sterk, samarbeidande og berekraftig aktør i psykisk helsevern – til beste for pasientar, pårørande og samfunn.

8.0 Referansar

FN. (2015). Berekraftsmåla (Sustainable Development Goals). New York: (FN).

Helse Vest RHF. (2023). Helse 2035 – Regional strategi for Helse Vest. Stavanger: Helse Vest RHF.

Helsefellesskapet i Bergensområdet. (2022). Overordna samarbeidsavtale. Henta frå <https://www.saman.no/avtalar/overordna-samarbeidsavtale/>

Helsedirektoratet. (2025). Nasjonal veileder i lokalt psykisk helse- og rusarbeid for voksne. Oslo: Helsedirektoratet.

Helsedirektoratet. (2025). Nasjonale pasientforløp for psykisk helse og rus. Oslo: Helsedirektoratet.

Helse- og omsorgsdepartementet. (2016). Meld. St. 34 (2015–2016) – Verdier i pasientens helsetjeneste: Melding om prioritering. Oslo: Helse- og omsorgsdepartementet.

Helse- og omsorgsdepartementet. (2023). Nasjonale mål for klima og berekraft i helsesektoren. Oslo: Helse- og omsorgsdepartementet.

Helse- og omsorgsdepartementet. (2023). Opptrappingsplan for psykisk helse (2023–2033). Oslo: Helse- og omsorgsdepartementet.

Helse- og omsorgsdepartementet. (2024). Betre helsehjelp – fleire gode år (2025–2033). Oslo: Helse- og omsorgsdepartementet.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/4213c57dbd884119b78e438d5dc5630e/no/pdfs/berehelsehjelp.pdf>

Helse- og omsorgsdepartementet. (2024). Nasjonal helse- og samhandlingsplan (2024–2027). Oslo: Helse- og omsorgsdepartementet.

Spesialisthelsetjenesteloven. (1999). Lov om spesialisthelsetjenesten m.m. (LOV-1999-07-02-61). Henta 28. oktober 2025 frå <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1999-07-02-61>

Norske Kvinners Sanitetsforening. (u.å.). Vårt arbeid. Henta frå <https://sanitetskvinnene.no/vart-arbeid>

Statistisk sentralbyrå. (2022). Framskrivingar av arbeidsstyrken og utdanningsnivå i Noreg fram mot 2040. Oslo: Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/framskrivingar-av-arbeidsstyrken-og-utdanningsniva-i-noreg-fram-mot-2040>