

Saksframlegg til

Styret for Sykehuset i Vestfold HF

Møtedato: 11.05.2022

Saksnr: 42/22

Sakstype: Orientering

Saksid: 22/02131-1

Saksbehandler: Bente Krauss

Kompetansestrategiens reviderte handlingsplan

Vedlegg:

Revidert handlingsplan 2022-2023

Hensikten med saken:

Konsernrevisjonens rapport om kompetansestyring ved SiV ble styrebehandlet 30. mars 2022. Det lå til grunn at konsernrevisjonens anbefalinger skulle følges opp i kompetansestrategiens reviderte handlingsplan, og styret ba om at revidert handlingsplan skulle presenteres i styrets møte 11. mai 2022. Denne saken følger opp styrets beslutning.

Forslag til vedtak:

Revidert handlingsplan for oppfølging av sykehusets kompetansestrategi tas til orientering.

Tønsberg, 4. mai 2022

Stein Kinserdal
administrerende direktør

Faktagrunnlag:

Kompetanse er definert som ett av seks strategiske innsatsområder ved SiV i perioden 2019-2023. Det er utarbeidet en Kompetansestrategi med tilhørende handlingsplan. Strategien gir retning for hvordan foretaket skal utvikle, tilpasse og endre kompetansesammensetningen til både dagens og fremtidige utfordringer. Strategien underbygger i særlig grad satsingen på kvalitet- og pasientsikkerhet, men henger også sammen med øvrige strategiske innsatsområder (virksomhetsutvikling, organisasjonsutvikling, ledelse og lederutvikling, medarbeidere).

Kompetansestrategien gjelder for perioden 2019- 2023. Innen utgangen av 2023 skal hele strategien har vært gjennom en revisjon og oppdatering. Styret vil bli forelagt den oppdaterte Kompetansestrategien som vil bli gjeldene for perioden 2024 - 2028.

Kompetansestrategien har fem hovedmål:

1.	Sykehuset er en fremtidsrettet og attraktiv kompetanseorganisasjon
2.	Sykehuset kjennetegnes av en læringskultur som fremmer pasientsikkerheten
3.	Sykehusets utdanningsrolle er styrket og utdanningsinstitusjonenes tilbud samsvarer med foretakets behov
4.	Sykehusets teknologikompetanse er styrket og potensialet i ny teknologi utnyttes
5.	Sykehusets kompetanse i driftsoptimalisering, prosessplanlegging og ressursstyring er styrket

Det er lagt til grunn at strategien skal være operativ og konkret. Det ble derfor utarbeidet en handlingsplan der klinikkovergrepene tiltak ble prioritert og operasjonalisert. Godt over halvveis i strategiperioden er flere av tiltakene i handlingsplanen iverksatt, mens andre gjenstår. For å sikre at målene i Kompetansestrategien realiseres er det tatt initiativ til en helhetlig gjennomgang av handlingsplanen. Endringene i revidert handlingsplan er basert på vurderinger av status innen området, innspill fra sykehusets utdanningsutvalg innen bachelor/master, og konsernrevisjons rapport om kompetansestyring ved SiV. I tillegg er det foretatt en høringsrunde i stab, klinikker og blant hovedtillitsvalgte.

Høringsinstansene ble bedt om å vurdere om tiltakene i handlingsplanen møter sykehusets behov eller om andre tiltak bør prioriteres i gjenstående del av planperioden (2022-2023). De som har avgitt høringssvar er i all hovedsak positive til den reviderte handlingsplanen, og mener den er konkret, tydelig og i tråd med behovene. Samtidig er det kommet inn enkelte forbedringsforslag og flere av disse er tatt hensyn til i revidert handlingsplan. F.eks. er det tatt inn at iverksatte oppgavedelingstiltak systematisk skal evalueres, og at personalleder skal tilrettelegge for nødvendig veiledning av lærlinger, studenter og LIS.

Revidert handlingsplan svarer også opp Konsernrevisjonens rapport om kompetansestyring fra høsten 2021, jf. styremøtevedtak av 30. mars 2022. Som det fremgår av revidert handlingsplan er Konsernrevisjonens anbefalinger fulgt opp ved at nye tiltak er inkludert. I handlingsplanen er disse markert i gult.

- Kompetansestyring inkluderes som tema i lederutviklingen
- Klinikkerne utformer handlingsplan basert på sykehusets kompetansestrategi
- Det innarbeides krav knyttet til kompetansestyring i lederavtalene (evt. inngår som en del av LGG)
- Klinikkerne fremskaffer oversikt og følger opp rekrutteringssvake og driftskritiske områder.

- Klinikken tildeler obligatoriske kompetanseplaner, lager og tildeler lokale kompetanseplaner, legger til rette for gjennomføring, følger opp og dokumenterer gjennomført opplæring.
- Ny funksjonalitet for medarbeidersamtaler i Kompetanseportalen tas i bruk.

Opprinnelig handlingsplan, behandlet i DLG 24. mars 2020, omfattet ikke tiltak for å styrke sykehusets kompetanse i driftsoptimalisering, prosessplanlegging og ressursstyring (jf. hovedmål fem i Kompetansestrategien). Årsaken var at arbeidet for å avklare hovedinnretning på dette området ikke var ferdigstilt. Selv om handlingsplanen ikke omfatter tiltak innen driftsoptimalisering, prosessplanlegging og ressursstyring jobbes det likevel systematisk med dette i foretaket, f.eks. aktivitetsstyrt bemanning og kontinuerlig forbedring.

Vurdering:

Kompetansestrategien og handlingsplanen omfatter i all hovedsak klinikkovergripende tiltak. Klinikker/avdelinger/seksjoner er fremdeles gitt oppdraget om å iverksette kompetanseutviklingstiltak ut fra lokale behov og forutsetninger. Disse tiltakene skal være forankret og ta utgangspunkt i de overordnede føringene som trekkes opp i kompetansestrategien. Klinikken vil følge opp i dette arbeidet.

Halvveis ut i planperioden er mange av tiltakene i handlingsplanen allerede iverksatt. F.eks. er kompetanseportalen implementert for alle yrkesgrupper i klinikkene, opplæringskontor for lærlinger er etablert, legenes kompetanse i forbedringsarbeid er styrket ved at det regelmessig arrangeres kurs kvalitet og forbedring, det er foretatt en helhetlig vurdering av behov for utdanningsstillinger for sykepleiere i et mellomlangt perspektiv (4-5 år) og utdanningsutvalg innen fagarbeider/fagskole, bachelor/videreutdanning/master, og legeutdanning er etablert.

Sykehuset beveger seg i riktig retning for å oppnå Kompetansestrategiens hovedmål, men det må likevel erkjennes at det fremdeles gjenstår mye arbeid for å løse de overordnede strategiske utfordringene innen kompetanseområdet. Målrettet kompetanseutvikling er et kontinuerlig arbeid og må alltid sees i lys av de raske endringer som skjer i medisinsk- teknologisk- og digital utvikling. Videre er det behov for endringer i arbeidsprosesser, i samhandling internt- og eksternt og endringer i brukeres behov som influerer på behovet for kompetanse hos den enkelte medarbeider. Det krever at utover å følge et planarbeid må det arbeides med å utvikle kulturer i fagmiljø og blant medarbeidere for å ville oppsøke kunnskap, være nysgjerrig og ha ønske og vilje til å stadig utvikle kompetansen i tråd med de føringer som ligger. Det er et lederansvar å legge til rette for det.

I løpet av 2023 må det gjøres en vurdering av hva som er utført, hva som er oppnådd, og hva som gjenstår. Basert på dette og endringer i drivere (bl.a. demografi, sykdomsutvikling, medisinsk og teknologisk utvikling, kravene fra eier og befolkningen) må innretningen på en ny kompetansestrategi vurderes.