



Ida Lise Salberg

Utviklingsprosjekt:

”Ny giv for styrking av
fagutviklingsarbeidet ved
Medisinsk avdeling, Orkdal
Sjukehus, St. Olavs Hospital”

Nasjonalt topplederprogram

Orkanger 07.11.13

Bakgrunn og organisatorisk forankring for prosjektet

Orkdal Sjukehus er en del av St. Olavs Hospital, Universitetssykehuset i Trondheim. Orkdal Sjukehus har akuttfunksjon for ca. 85 000 innbyggere innenfor medisin og ca. 50 000 innenfor kirurgi og ortopedi. Sykehuset har 89 senger innenfor fagfeltene kirurgi, ortopedi, gynekologi og generell indremedisin.

Fra 1. januar 2013 ble medisinsk avdeling ved Orkdal Sjukehus organisert under Klinikkk for Lunge- og arbeidsmedisin. Klinikksjefen valgte å opprette en stilling som avdelingssjef for pleietjenesten i medisinsk avdeling i Orkdal. Avdelingssjefen er i tillegg koordinator for Orkdal Sjukehus. Medisinsk avdeling har 122,25 årsverk fordelt på 5 seksjoner, 48 senger og et budsjett på kr. 135 mill, se *vedlegg 1* for nærmere beskrivelse av avdelingen.

For medisinsk avdeling i Orkdal, har tiden etter fusjonen (2004) med St. Olavs Hospital vært krevende. Mange år med tunge omstillingsprosesser har resultert i lite satsing på faglig utvikling. Det er nå viktig å rette fokus på styrking av fagutviklingsarbeidet.

Klinikksjef for lunge- og arbeidsmedisinsk klinikk er systemeier for prosjektet og avdelingssjef er prosjektleder, se *vedlegg 2* for nærmere beskrivelse av prosjektet.

Problemstilling og målsetting

Virksomheten i medisinsk avdeling er kompleks både hva gjelder fagområder og organisering. Dette krever en bred og sammensatt kompetanse. Det utarbeides hvert år gode kompetanseplaner som er forankret i den enkelte enhet. Men det har vært vanskelig å gjennomføre planene, ofte på grunn av driftsutfordringer.

Utviklingsprosjektet skal bidra til å sikre at det drives systematisk fagutviklingsarbeid i avdelingen og at dette gjennomføres i henhold til plan.

Effekt mål

- Etablerte mål og tiltak for fagutvikling og oppfølging ved Medisinsk avdeling gjennomføres i henhold til plan

Resultat mål

- Ha kartlagt kompetansebehovet og lagt planer for kompetanseheving/ fagutvikling tilpasset hver seksjon – ut fra mål og behov, innen medio desember 2013
- Ha utarbeidet kostnadsoverslag for kompetanseplanen og innarbeidet dette i budsjett for 2014 innen desember 2013
- Ha implementert fagdager i seksjonenes turnusplaner innen august 2014

Analyse og argumentasjon rundt problemstilling

St. Olavs Hospital har som hovedmål å tilby spesialisthelsetjenester av høy kvalitet, til riktig tid, tilpasset befolkningens og den enkelte brukers behov. Diagnostikk, behandling, sykepleie, habilitering og rehabilitering skal ha høy kvalitet og bygge på forsknings- og erfaringsbasert kunnskap, brukerkunnskap og brukervedvirkning (Overordnet strategi og Hovedprogram for forbedring for St. Olavs Hospital HF).

Som avdelingssjef har jeg en viktig oppgave med å legge til rette for og stimulere til fagutvikling samt sikre at vår praksis er kunnskapsbasert. Målet er at dette prosjektet skal føre til et større faglig engasjement blant alle ansatte og legge til rette for at ansatte får videreutviklet sin kompetanse. Avdelingen skal være en attraktiv arbeidsplass med et fokus på å beholde og rekruttere dyktige fagpersoner.

Medisinsk avdelingen kjennetegnes ved høy turnover av pasienter og liten grad av forutsigbarhet med hensyn til arbeidsbelastning på grunn av høy andel øyeblikkelig hjelp (99 %). Det kan være utfordrende å finne tid til fagutvikling fordi man alltid vil ha oppgaver som kan prioriteres foran dette.

Avdelingsledelsen har ansvar for at det arbeides systematisk med kvalitets- og pasientsikkerhetsarbeid og skal sørge for at dette gis en høy prioritet. Seksjonslederne (førstelinjledere) vil i praksis utøve lederoppgaver som er sentrale for å sikre god pasientbehandling, jfr. I-2/2013. De må derfor ta sterk styring på organiseringen og gjennomføringen av fagutviklingsarbeidet. De tradisjonelle lederoppgaver som å sette mål, planlegge, organisere, motivere og kontrollere er viktig for å strukturere denne type arbeid. Det må også settes fokus på en åpen og anerkjennende kultur som støtter læring, refleksjon og forbedring. St. Olavs Hospital sitt ledelsesprogram, ”Synlig og ansvarlig”, understreker at våre ledere skal være synlig og ansvarlige og sikre effektiv organisering og ressursbruk.

Flere avdelinger i St. Olavs Hospital har lyktes godt med å legge sin kompetanseoppbygging inn i et system, blant annet ved å legge fagdager inn i turnusplan. Dette sikrer at obligatorisk opplæring og avdelingens egen plan for fagutvikling blir satt i system. Dette er et tiltak vi ønsker å iverksette i vår avdeling.

Prosjektet skal bidra til å sikre involvering, forankring, gjennomføring og rapportering.

Det legges opp til et systematisk oppfølgings- og rapporteringsarbeid:

- Månedlige personalmøter på hver seksjon med egen post for fag
- Kompetansesamtaler med ansatte der medarbeidersamtaler ikke er gjennomført - kartlegge ind. behov
- Månedlige seksjonsmøter med avdelingssjef der fag har fokus
- Etablering og ansvarliggjøring av ressursgrupper for hovedområdene i kompetanseplanen på tvers av enhetene

Ass. seksjonsledere har hos oss ansvar for planleggingen og organiseringen av fagutviklingsarbeidet ved hver seksjon. I tillegg har seksjonene flere ressurspersoner innenfor forskjellige fagområde, men vi har ikke fått nyttiggjort oss deres kunnskaper systematisk. Det er viktig at disse ressurspersonene blir brukt mer aktivt og effektivt. Ansatte må bli sett og anerkjent for sin kunnskap. Det må derfor settes fokus på hvordan vi legger til rette for deres arbeid og hvordan de kan bidra til engasjement rundt fagutviklingsarbeidet.

Budsjett – nøkkeltall

Det settes ikke av ekstra midler til selve utarbeidelsen av prosjektet.

Kostnadene med selve gjennomføringen av kompetanseplanen for 2014 er fordelt som følger:

1. Kostnader til kurs/seminar/videreutdanning: ca. kr. 400.000,-
2. Kostnader med fagdager i turnus: Beregner ikke ekstra utgifter her i 2014 (som i 2013)

Risikoanalyse

Risikoanalyse er gjennomført, se *vedlegg 3*.

Risikoen knyttet til prosjektet synes moderat. Det vil være behov for å holde et ekstra trykk på forankring og oppfølging av planene slik at disse blir gjennomført. Mulig krav til effektivisering i sykehuset kan vanskeliggjøre gjennomføringen av prosjektet.

Konklusjoner og anbefalinger

Det er nødvendig at kompetanseplaner blir utarbeidet og gjennomført i henhold til plan. Videre skal fagdager implementeres i turnusplanen. Styrking av fagutviklingsarbeidet ved medisinsk

avdeling er nødvendig for å sikre at pasientene blir møtt med kompetent helsepersonell med høy og riktig kompetanse. Prosjektet anbefales gjennomført og evaluert.

Vedlegg

1. Organisering Medisinsk avdeling Orkdal Sjukehus
2. Organisering av prosjektet
3. Risikoanalyse
4. Framdriftsplan med milepæler
5. Interessentanalyse
6. Kommunikasjonsplan

Litteratur:

- Overordnet strategi for St. Olavs Hospital
- Hovedprogram for forbedring 2011 – 2016 for St. Olavs Hospital
 - Hovedprogram for forbedring 2013
- Strategisk kompetanseplan for sykepleietjenesten for Orkdal Sjukehus 2013 – 2015
- Basismodul Ledelsesutvikling St. Olavs Hospital – ”Synlig og ansvarlig”
- Rundskriv I-2/2013 (Lederansvar i sykehus)
- AML