

Organisasjonsavdelingen, SSHF

Hvordan stemmer beskrivelse av dagens situasjon med hvordan du/dere oppfatter den? (kap 2)

Kapittel 4.5 siste avsnitt (bortsett fra siste setning) er en beskrivelse av nåsituasjonen og bør flyttes til kapittel 2.5.2. Siste setning endres til E-læring, simulering og ferdighetstrening må benyttes mer for å styrke kompetanse og ferdigheter Siste avsnitt etter fjerde punktum. «Vår største ressurs er våre medarbeidere.» «Å rekruttere og beholde attraktiv arbeidskraft er en samfunnsmessig hovedutfordring både nasjonalt og lokalt» Forslag til tillegg: SSHF er en virksomhet hvor verdigrunnlaget respekt – faglig dyktighet – tilgjengelighet og engasjement er tungt forankret. SSHF skal kjennetegnes av gode og inkluderende arbeidsmiljø. Nåsituasjon. 2.4.2 Ledelse Forslag til siste setning i avsnitt 2: SSHF er opptatt av å skulle rekruttere gode ledere og gjennomfører ledermobiliseringsprogram for å fremme dette. 2.4.3 Arbeidsmiljø Det psykososiale arbeidsmiljøet kartlegges årlig gjennom en egen arbeidsmiljøundersøkelse. Et trygt og godt arbeidsmiljø er en forutsetning for at medarbeidere i SSHF kan utøve en kvalitativt god helsetjeneste. 2.5.3 Rekruttering SSHF ønsker at våre ansatte skal representere mangfoldet i samfunnet og har som mål å rekruttere flere med innvandrerbakgrunn. Utviklingstrekk.

I hvilken grad har vi lyktes med å beskrive utviklingsdrivere og endringsfaktorer for helsetjenesten de kommende årene? Hva mangler? (kap 4)

Kapittel 4.5, avsnitt 1: foreslår å stryke første og siste setning Avsnitt 2: Beholde første setning, stryke resten. Avsnitt 4: flytte avsnittet opp så det blir siste del av avsnitt to Avsnitt 3: Akutt- og mottaksmedisin er vedtatt som ny legespesialitet..... Nest siste setning: Ved økt kompetanse og mer systematikk kan flere pasienter ferdigbehandles i akuttmottakene. Avsnitt 5: Det er mer en beskrivelse av nåsituasjonen og bør flyttes til kap. 2.5.2, kanskje bortsett fra siste setning Vi mener det bør inn et avsnitt 6 om digital læring. Forslag: Det må utvikles og benyttes flere digitale læringsressurser i forbindelse med opplæring og kompetanseheving i spesialisthelsetjenesten. Dette henger sammen med demografiske endringer, medisinsk nyvinning og rask utvikling av teknologi i samfunnet for øvrig. I spesialisthelsetjenesten vil antall arbeidsoppgaver øke på grunn av flere eldre og flere behandlingsmuligheter, uten at det nødvendigvis medfører tilførsel av ekstra ressurser. Det stilles derfor større krav til å tenke nytt, og vi må benytte ny teknologi som kan støtte opp om og effektivisere arbeidsoppgaver. Det må legges til rette for dette i utviklingsperioden. Kapittel 4.5.1, kulepunkt 2 – Foreslår å fjerne dette: "økt behov for bioingeniører" fordi det ikke er i overensstemmelse med en kartlegging utført av HSØ i 2017. UiA utdanner bioingeniører og er en god rekrutteringsarena for SSHF. Klinikken melder tilbake at det er en relativt høy gjennomsnittsalder på dagens bioingeniører, men de opplever bra søknad når de lyser ut stillinger. Kapittel 4.5.1 i avsnitt 2 foreslår vi følgende tillegg: Helseforetakene er lovpålagt å gi ansatte systematisk opplæring innen ulike fagområder for å sikre at de til enhver tid innehar nødvendig kompetanse. Dokumentasjon av opplæringen må forbedres når det gjelder enhetlig praksis og strategisk kompetansesyning i foretaket for å møte behovene i planperioden. Avsnitt 5: Forslag til endring – Mange avdelinger har behov for mer teknologikompetanse/helseinformatikk fordi dokumentasjon, behandling og informasjon i stor grad gjennomføres elektronisk og via nye teknologiske muligheter. Det må videre satses på økt bruk av e-helse og telemedisinske løsninger, samt øke medarbeidernes kompetanse i kommunikasjon ved hjelp av en ny kommunikasjonsplattform. Det er også behov for å styrke kompetansen innen språk- og kulturforståelse i møte med minoritetsgrupper. Avsnitt 6. «kompetansemodulet i personalportalen» (Dossier).... må byttes ut med «Kompetanseportalen» . Avsnittet foreslås å gå inn mellom avsnitt 2 og 3 for å skape en sammenheng. Kap. 4.5.2 Sette inn en ny setning etter første setning: Oppgavedeling blir et område som må kartlegges og implementeres ved SSHF i større grad. Avsnitt 3: Sette inn ordet barne- i setningen: «SSHF må delfinansiere dette for å sikre tilstrekkelig utdanning til anesthesi-, barneintensiv- og operasjonssykepleiere og jordmødre.» 4.2.5. Kvalitet, pasientsikkerhet, HMS og risiko Helse, miljø og sikkerhet. AML's krav til systematisk HMS-arbeid (arbeidsmiljø/internkontroll) står fast. 4.9.1 Utvikling av bygningsmassen. 3, avsnitt, 5. setning. Bygg skal være utformet slik at behovet for tilrettelegging ved funksjonsnedsettelse eller av andre årsaker begrenses så lite som mulig. Krav til universell utforming gjøres normalt gjeldende ved nybygg og hovedombygginger. Spesiell tilrettelegging må derfor inntil videre løses som individuell tilrettelegging som en del av det alminnelige

HMS regimet i forbindelse med administrasjon og ledelse av eget personell. I forbindelse med etablering av nybygg og endringer i eksisterende bygningsmasse, er det viktig å evaluere konsekvensene slike tiltak har for arbeidsmiljøet HMS og risikoforhold på planleggingsstadiet. Slike endringer vil også ha betydning for organiseringen og det psykososiale miljøet de ansatte skal jobbe i.

5.2 Kriterier - kjennetegn Bør vurdere å tilføye: • trygt og godt arbeidsmiljø (ref. kap. 6.4) Punkt 6.2 Pasientbehandling – faglig prioritering, pasientsikkerhet, kvalitet og HMS. Utviklingsmål (2035) SSHF har en god pasientsikkerhetskultur med lavest mulig behandlingsrisiko. Strategiske mål. Ha fokus på å videreutvikle gode arbeidsmiljø

Hvordan mener du/dere vi best skal utvikle Sørlandet sykehus på bakgrunn av den valgte sykehusstrukturen for foretaket? Hvilke andre satsningsområder eller prioriteringer bør gjøres for å sikre den beste utviklingen? (kap 5)

På bakgrunn av valgt sykehusstruktur, hvordan møter målene dagens utfordringer og utvikling i helsetjenesten? Hvilke mål mangler/bør strykes i planperioden? (kap 6)

helsetjenesten? Hvilke mål mangler/bør strykes i planperioden? (kap 6) Vi foreslår å bytte ut ordet «oppgaveglidning» med «ny oppgavedeling» de 5 gangene dette ordet er brukt i dokumentet. KAP 6.5 1. avsnitt: Fjerne del av setningen som er strøket over: «Tiltak vil være å gjennomføre kompetansekartlegging i organisasjonen. Dette kan gjøres ved hjelp av kompetansemodule i GAT eller Dossier, som sikrer at avdelinger og medarbeidere får en kompetanseutvikling der hvor det er behov.» (Det eksisterer ikke et godt nok kompetansestyringsverktøy.) Legg til denne setningen: «Det må legges til rette for enhetlig og helhetlig kompetanseverktøy for alle yrkesgrupper.» 3.avsnitt: Er det hensiktsmessig å ta med eksemplene? «SSHF vil vurdere å overføre noen skopier fra leger til sykepleiere, la radiografer beskrive røntgenbilder, la helsesekretærer overta oppgaver fra leger og gi renholdspersonalet oppgaver som pleiepersonalet har i dag.»

Hva synes du/dere om prosessen for å utarbeide utviklingsplanen?

Har du andre kommentarer/innspill til andre kapitler eller utviklingsplanen?