

Statusrapport pr. 2020

Strategi for utdanning, undervisning og kompetansebygging

Helse Stavanger HF, 2019 – 2025

Utarbeidet av
Utdanningsavdelingen/FFU
Oktober 2020



Foto: Colourbox

Innhold

Status og resultater for de strategiske hovedpunktene - sammendrag	4
Strategiens tidslinje	4
Strategiske hovedpunkt.....	4
Relateres til styringslinjen	4
Hovedpunkt 1: Styrke foretaket strategisk på områdene utdanning, undervisning og kompetansebygging. Være tydelig i rollen som ekstern samarbeidspartner	5
1.1 Særlig om utdanning - en lovpålagt oppgave for spesialisthelsetjenesten.....	5
1.2 Hovedprioritet på innføring av ny forskriftsfestet spesialisering; leger i spesialisering/LIS.	5
1.3 Regional samarbeidsarena	5
1.4 Stimulere til samarbeidsarenaer. Helsecampus.....	7
1.5 Utdanningssamarbeid med kommunene. Fagråd 6 i samhandlingsstrukturen, helsefellesskap	8
Hovedpunkt 2: Være tydelig og strategisk i utdanning av helsepersonell.....	10
2.1 Utdanningsvirksomhet både på foretaks- og klinikknivå. Omfattende studentpraksis	10
2.2 Klinikkenes innsats	10
2.3 Ny ordning for spesialistutdanning for leger (LIS).....	11
2.4 Utdanning av spesialsykepleiere innen ABIOK, samt jordmødre. Behov og dimensjonering	11
2.5 Videreutvikle foretaket som lærebedrift. Felles lærlingekontor	12
Hovedpunkt 3: Videreutvikle foretakets undervisnings- og opplærings-virksomhet, samt utvide vårt samarbeid innen tjenesteinnovasjon, herunder satsing på simulering og ferdighetstrening.....	13
3.1 Simulering.....	13
3.2 Ferdighetstrening	14
3.3 Klinisk fagstige for sykepleiere og helsefagarbeidere	14
3.4 Trainee ordninger for sykepleiere	14
3.5 Kompetanseheving for merkantilt personell, helsesekretærer/sekretærer.....	15
3.6 Kompetanseheving/internopplæring for sykepleiere på sengepost.....	15
Hovedpunkt 4: Strategisk løft på kompetansebygging innen tverrfaglig samarbeid, kommunikasjon, og teamarbeid.....	16
4.1 Effektiv klinisk kommunikasjon med pasienter - 4 gode vaner kurskonsept	16
4.2 Klinisk Ledelse i Team - et verdibasert kurskonsept	17
4.3 TALK Debrief - internasjonalt prosjekt med enkelt, klinisk kommunikasjons verktøy.....	17

Hovedpunkt 5: Utarbeide en overordnet strategi for veiledning av helsepersonell i foretaket. Bidra til utvikling av veilederkompetanse i tråd med krav gitt i forskrifter og retningslinjer.....	19
Hovedpunkt 6: Styrke og videreutvikle administrativ koordinering og digitale kompetansesystemstøtte.....	20
Hovedpunkt 7: Videreutvikle utdanning, undervisning og kompetansebyggingen på prioriterte satsingsområder for foretaket. Ha et målrettet samarbeid i OU 2023-forberedelsene til nytt sykehus.....	21
Vedlegg:.....	22
Strategisk, anerkjennende perspektiv innen utvikling og læring.....	22

Status og resultater for de strategiske hovedpunktene - sammendrag

Strategiens tidslinje

Strategien ble godkjent våren 2019. Foretakets ledergruppe vedtok første rapportering etter et år. På grunn av COVID-19 situasjonen er dette tidspunktet forskjøvet til høsten 2020. Foretakets ledergruppe vedtok også at rullering av strategien skal finne sted etter to år. Det planlegges for dette høsten 2021, og med tilpasning til foretakets arbeid med utviklingsplan som skal ferdigstilles innen utgangen av 2021 (ref. Styringsdokumentet 2020, pkt 4.2).

Strategiske hovedpunkt

Strategien trekker opp langsiktige perspektiv, målsettinger og oppgaver og tidsperioden er 2019 – 2025. Denne første rapporteringen har som formål å gi et samlet bilde av oppfølgingene og fremskrittene så langt. Samtidig poengteres det at foretaket er i første fase av implementering og oppfølging av strategien. Noen av oppfølgingene som kan nevnes, dog ikke uttømmende:

Noen høydepunkt - bidrag til fremskritt

- Over **200 leger** vil ved nyttår ha gjennomført SUS sitt **veilederkurs**, nytt forskriftskrav. Med formål om god veiledning til LIS 1,2 og 3.
- **579 sykepleiestudenter** har fått opplæring i digital kurve, Meona, en nyvinning siden 2019.
- SUS har **økt samarbeidet** innen utdanning og praksis; med universitet og høyskoler, fylkeskommunen, kommunene, og regionalt. Dette skaper flere fremskritt.
- **For første gang** på mange år hadde SUS nok sykepleiere som ville spesialutdanne seg innen anestesi, intensiv og operasjon. (2019)

- SUS og kommunene i Sør-Rogaland har fått **jordmorutdanning**. (2019)
- SUS og kommunene i Sør-Rogaland styrker seg på kompetanse i det **prehospitale feltet**: Ny bachelor i paramedisin (2019), og mulighet for master. Sentralt for fremtidens sømløse helsetjeneste.
- Foretaket er **prisbelønnet** for fremragende arbeid med lærlinger – kåret til årets Lærebedrift 2018 av Rogaland fylkeskommune.
- **Alle studentgrupper fikk fullført ordinær praksis i vår**, om enn med tilpasninger og til tross for krevende COVID-19 situasjon på sykehuset. I mars var det hele 297 studenter på SUS, herunder medisinstudenter fra UiB, sykepleierstudenter fra UiS, samt andre studentgrupper.

- **Simulering** har fått eget **supernetverk**; klinikknære fasilitatorer.
- Simulering er nå koblet systematisk på **kvalitetsforberding/kvalitetsrådene**. Ny Sim-struktur.
- SUS har fått et felles, enkelt **debrief-verktøy**, TALK - av **internasjonal** format.
- SUS driver **tjenesteinnovasjon** på høyt nivå - det sjeldne Klinisk Ledelse i Team konseptet trener medarbeidere på å tenke nytt og bli unike i samarbeidet rundt pasienten.
- **Effektivt** superbruker-nettverk er etablert for digitale systemer innen kompetanse; Kompetanseportalen mm.

• *"Det vi gir oppmerksomhet til, har en tendens til å gjenta seg"*

Relateres til styringslinjen

Det vektlegges å sikre en rød tråd i oppfølginger til årlige styringsdokument fra Helse Vest for å bidra til at målsettinger og konkretiseringer av nasjonale mål, krav og føringer følges opp.

Samt å integrere til enhver tid prioriterte satsingsområder for foretaket.

Hovedpunkt 1: Styrke foretaket strategisk på områdene utdanning, undervisning og kompetansebygging. Være tydelig i rollen som ekstern samarbeidspartner

Det er et hovedformål å stimulere til en tydeliggjøring av foretakets utdannings- og undervisningsvirksomhet, samt satsinger innen kompetansebygging. Foretaket har oppfattende virksomhet relatert til utdanning og for et større antall studentgrupper/fag/yrker (antall?). Oppfølgingen foregår på alle nivå i foretaket.

Tilstrekkelig kompetanse

1.1 Særlig om utdanning - en lovpålagt oppgave for spesialisthelsetjenesten

Utdanning er én av sykehusets fire hovedoppgaver, ref. Lov om Spesialisthelsetjeneste. Foretakets utdanningsansvar kan i hovedsak inndeles etter to ulike innretninger:

Hvor foretaket eier utdanningsansvaret selv. Gjelder for Leger i spesialisering, LIS 1,2 og 3, samt for lærlinger.

Hvor foretaket har et forpliktende samarbeid om praksisplasser, og bistår utdanningene med kompetente veiledere i praksis.

1.2 Hovedprioritet på innføring av ny forskriftsfestet spesialisingsløp; leger i spesialisering/LIS.

Siden 2017 har foretakets innsats og arbeid med innføring av ny forskriftsfestet ordning med LIS/leger i spesialisering hatt hovedprioritet for foretakets arbeid innen utdanning. Betydelig arbeid har vært nedlagt på alle nivå i sykehuset. Herunder å sikre forskriftsmessig myndighetsgodkjenning som utdanningsvirksomhet for et større omfang av spesialiserings utdanningsløp for leger. Se for øvrig side 11.

1.3 Regional samarbeidsarena

Foretaket samarbeider med andre helseforetak i regionen, samt nasjonalt, i aktuelle sammenhenger. Blant annet ved fast representasjon i Regionalt Samarbeidsorganet for Utdanning i Helse Vest RHF. Her er både foretakene og utdanningsinstitusjonene innen regionen representert. Samarbeidsorganet har utarbeidet Utdanningsstrategi for 2019-2021 hvor felles visjon og mål er trukket opp. Samarbeidsorganet representerer en nyttig regional arena hvor det føres dialog og drøfting om aktuelle utdannings- og praksisplass saker/forhold, samt gis gjensidig informasjonsutveksling. Eksempel på saker med særlig aktualitet for SUS har vært/er blant annet oppstart av jordmor-utdanning på UiS (2018-2019) og behovet for videreutdanning innen nyfødtsykepleie – et nytt initiativ og samarbeid mellom Helse Bergen og Helse Stavanger (2020).

Styrke samarbeidet med utdanningsinstitusjoner. Læring gjennom klinisk praksis

Strategiens punkt/mål om å medvirke til å styrke samarbeidet med utdanningsinstitusjoner er gitt høy prioritet. Dette handler ikke bare om å være en tydelig samarbeidspartner, men like mye å være en kompetent partner i de ulike samarbeidene. Ved etableringen av SUS som universitetssykehus var begrepet krevende partner sentralt. I betydningen av at foretaket selv må besitte tilstrekkelig kunnskap og kompetanse til å kunne være en likeverdige partner i de gjensidige utdannings-samarbeidene. Hvilket betyr at foretaket til enhver tid trenger tilstrekkelig omfang av medarbeidere med kompetanse innen pedagogikk, veiledning, forskning likeså vel som den faglige kompetansen innen ulike felt. Herunder å ha medarbeidere som bidrar med relevant og faglig oppdatert undervisning, og som kan benyttes som lærekrefter hos utdanningsinstitusjonene.

Sykehuset er sentral som arena for læring i klinisk praksis. De fleste av samarbeids utdanningsinstitusjonene og utdanningene som nevnes nedenfor, handler i stor grad om samarbeid om praksis. For noen utdanninger utgjør praksisdelen hele 50% (sykepleie), for andre noe mindre. Men systematisk, målrettet praksis er gjennomgang for alle utdanningsløpene og stiller krav om kapasitet i klinikkene, samt tilstrekkelig kompetanse til å veilede.

Foretaket har løpende samarbeid med flere universitet og høyskoler. Her benevnes de mest relevante studiene som det er samarbeid om (ikke uttømmende oversikt):

Universitetet i Stavanger (UiS):

- Bachelor sykepleie
- Bachelor paramedisin (ny-etablert 2019)
- Masterprogram innen anestesi, intensiv- og operasjons spesialsykepleie
- Videreutdanning i kreftsykepleie
- Masterprogram i jordmorfag (ny-etablert 2019)
- Masterprogram i rus og psykisk helse arbeid
- Masterprogram i Pre-hospital Critical Care
- Masterprogram i relasjonsbehandling
- Masterprogram i helsevitenskap
- Emnestudie i Profesjonsveiledning

- Medisnutdanning UiS: SUS har bistått å utvikling av studieplanen som UiS søker intern akkreditering for. Studieplanen dekker de kliniske 3 siste årene av et 6-årig studium hvor en legger opp til at studenter som har begynt i utlandet avslutter ved UiS. Dette krever gradsrett til UiS.

- Foretaket har meddelt UiS behov for å øke/etablere utdanningskapasitet for elektroingeniør med retning innen medisinsk teknikk (henvendelse sendt mai 2020).

Universitetet i Bergen (UiB):

- Medisnutdanning i form av praksisundervisning innenfor fagene indremedisin, kirurgi, ortopedi, gynekologi, pediatri, psykiatri og anestesi. I tråd med inngått intensjonsavtale vil 20 medisinstudenter pr. år, fra og med 2024, fullføre sine 3 siste år i Stavanger ved SUS/ primærhelsetjenesten (Vestlandslegen).
- Masterprogram i klinisk ernæring
- Masterprogram i logopedi

SUS har i tillegg 12 norske studenter i årlige praksisperioder fra medisinsk fakultet ved forskjellige universitet i Ungarn.

Høgskolen på Vestlandet (HVL):

- Bachelor fysioterapi
- Bachelor radiograf
- Bachelor bioingeniør
- Videreutdanning i psykisk helsearbeid

Vitenskapelig Høgskole (VID):

- Bachelor vernepleie
- Bachelor ergoterapi
- Videreutdanning i psykisk helsearbeid

Rogaland fylkeskommune:

- Læringer; helsearbeiderfaget, ambulanséfaget, portørfaget, og andre
- Fagskoletilbud (høyere yrkesfaglig utdanning/videreutdanninger for ansatte med fagbrev
- Vg3 tilbud for helsesekretærer.

Helse Stavanger HF har gode erfaringer gjennom 2020 med psykologistudenter fra ELTE-universitetet i Ungarn i et kompletterende tiltak i regi av Helsedirektoratet. Planen er at det skal gjennomføres et par kommende kull etter dette. Klinikken innen psykisk helse tilrettelegger også for videreutdanning innen Kognitiv - Dialektisk atferdsterapi, i regi av Norsk forening for kognitiv terapi.

Det faste samarbeidet er avtaleregulert med de respektive utdanningsinstitusjonene og gjelder hovedsakelig de større studiene. I tillegg foregår det samarbeid om utdanningstilbud som gjelder for en fastsatt periode, eksempelvis masterprogrammet i relasjonsbehandling ved UiS som er et avtaleregulert samarbeid med klinikkene innen psykisk helse. Emnestudie i veiledning ved UiS for instruktører/veiledere for læring er et annet eksempel.

1.4 Stimulere til samarbeidsarenaer. Helsecampus

Strategien peker også på at foretaket stimulerer til at egnede samarbeidsarenaer utvikles mellom foretaket og UiS, samt bidra til utviklingen av Helsecampus Stavanger. Det ble høsthalvåret 2019 påbegynt et samarbeid på øverste ledelsesnivå mellom UiS og SUS vedrørende felles utfordringspunkt og satsingsområder hvor man ønsker å skape en felles videreutvikling:

- Sykepleieutdanningen
- Pasientsikkerhet/sikkerhet
- Økonomi/effektivitet i helsesektoren
- Samhandlingsforskning
- Simulering
- MedTech. Medisinsk teknologi
- Innovasjon

På grunn av COVID-19 situasjonen har aktiviteten på disse felles utfordringsområdene ligger på et lavere nivålikevel slik at løpende samarbeid pågår i relevante sammenhenger og aktuelle saker.

Når det gjelder området sykepleieutdanningen er det i kjølvannet av dette samarbeidet dog etablert enighet om opprettelse av et Utdanningsråd mellom Helsefakultetet og SUS, etter modell fra andre. En arena hvor saker av strategisk, overordnet betydning tas opp og felles utviklingsarbeid initieres.

Medisinsk teknologi og digitalisering er et område hvor behovet for et styrket samarbeid særlig er trukket frem. Dette relateres både til nåværende behov, samt til Nye SUS.

Helse Campus

Foretaket er blant initiativtakerne og partnerne i HelseCampus satsingen i regionen; en forskningsbasert helseklynge hvor Universitetet i Stavanger (UiS), Stavanger universitetssjukehus (SUS), Laerdal Medical, Stavanger kommune og Norwegian Research Centre (NORCE) samarbeider.

Formålet er at HelseCampus skal være en katalysator for kunnskapsutvikling og -deling «til beste for innbyggernes helse». Strategikart og –plan er under utarbeidelse og vil nedfelle en ambisjonen om at regionen er ledende innen;

- Sikkerhet
- Simulering
- Samhandling

1.5 Utdannings samarbeid med kommunene. Fagråd 6 i samhandlingsstrukturen, helsefelleskap

Det har foregått et økende samarbeid innen utdannings- og kompetansespørsmål/saker med kommunene som inngår i SUS sitt nedslagsfelt i samhandlingsstrukturen. Delavtale 6 med tilhørende fagråd mellom SUS og de respektive kommuner skisserer at partnerne er ansvarlige for at det drives kontinuerlig samarbeid om utdanning, praksis og læretid. Fagrådet rapporterer i samhandlingsstrukturen til Faglig samarbeids-utvalget/FSU.

Fagråd 6 har foretatt et revideringsarbeid og fikk godkjent fornyet mandat våren 2019. I tillegg har fagrådet revidert og i juni d.å fått godkjent underavtalen; Samarbeidsavtale om tilsetting av LIS 1 leger og gjennomføring av første del av Lege i spesialisering. I tillegg er det nylig jobbet frem rutiner i rekrutteringsarbeidet som gjelder LIS 1 (foregår halvårlig) som bidrar til å forsterke et nært samarbeid både med kommunene og Fylkesmannen som har en koordinerende rolle overfor kommunene.

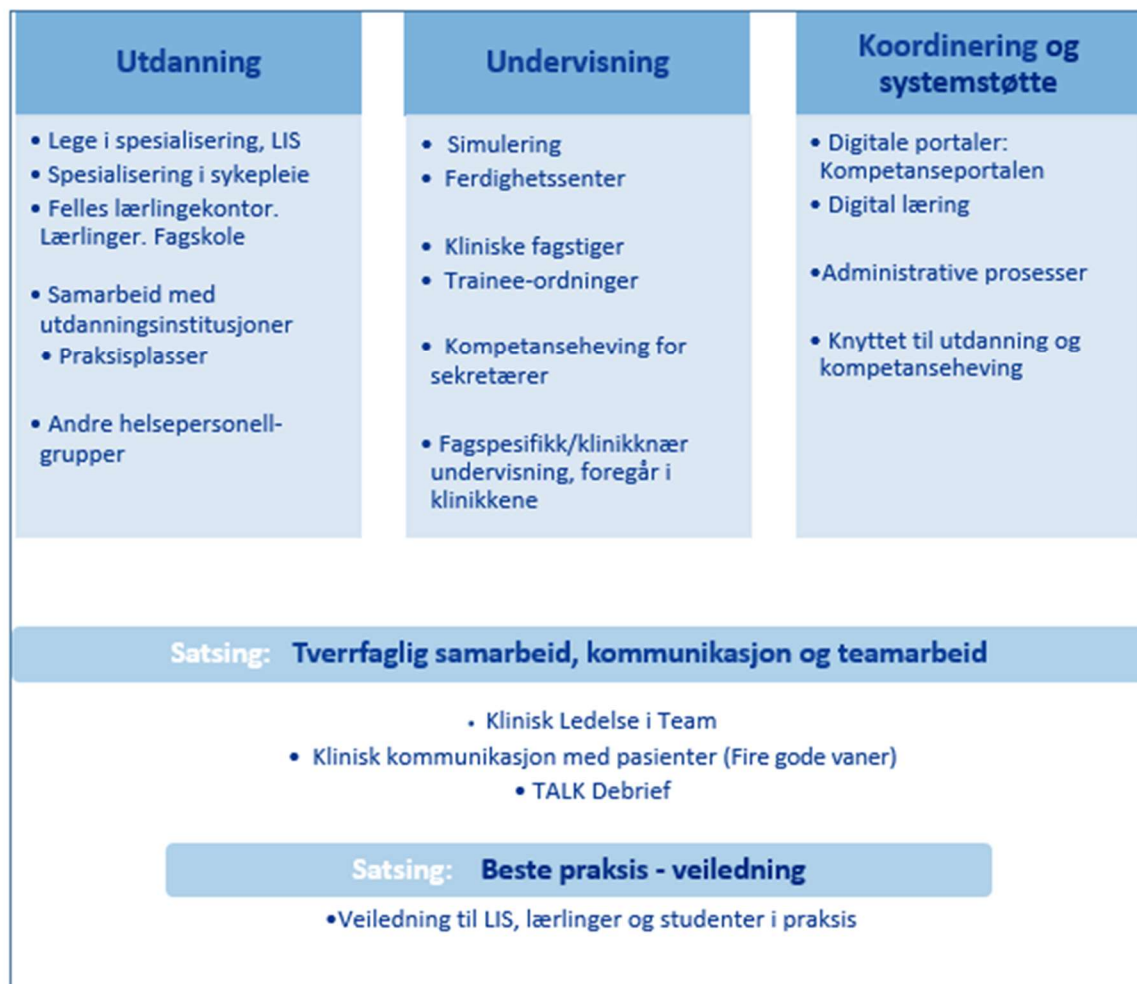
Det er en positiv utvikling at fagrådet ved aktuelle anledninger har invitert UiS inn i samarbeidet. Blant annet vedrørende nasjonal revisjon av rammeplaner for helsefagutdanninger. Våren 2020 under COVID-19 situasjonen ble Fagråd 6 tidlig aktivert. Det ble etablert et fruktbart samarbeid mellom de tre partnerne; kommunene, SUS, og UiS hvor utfordringer knyttet til praksisplassgjennomføring og studenter som arbeidskraft ble drøftet. Man etablerte raskt enighet om felles retningslinjer. Dette gjaldt store studentkull (til sammen > 220 sykepleiestudenter) i flere praksisperioder både i kommunene og på sykehuset under en krevende COVID-19 periode i vår. Behovet for styrket samarbeid på tvers ble tydeliggjort. Videre COVID-19 samarbeid foregår fortsatt.

Illustrasjonen på neste side gir et oversiktsbilde av hovedelementene i strategien. Med tydelighet på de effekter som er ønsket og som tilstrebes på alle områder og satsinger - skape positive effekter overfor:

- Kulturbygging
- Trivsel
- Kvalitet og pasientsikkerhet

Strategiplan for utdanning, undervisning og kompetansebygging 2019-2025

Strategisk funksjon: Strategiske kompetanseplaner. Samarbeid med utdanningsinstitusjoner.
Utvikling av pedagogisk plattform



Skape positive effekter for kulturbygging, trivsel, kvalitet og pasientsikkerhet.
Pasientens helsetjeneste

okt. 2020

Hovedpunkt 2: Være tydelig og strategisk i utdanning av helsepersonell

Klinikkenes fremragende innsats

2.1 Utdanningsvirksomhet både på foretaks- og klinikknivå. Omfattende studentpraksis
Foretaket har et prioritert fokus på utdanningsvirksomheten som foregår løpende og for sykehuset som praksisarena, særlig for de utdanninger som anses som kritisk kompetanse. I planleggingen av Nye SUS vil det være behov for å tilpasse og organisere praksisplasser i tråd ny organisering. Av hensyn til både det store omfanget av studentgrupper (antall studentperioder pr år er > 2200) som sykehuset har til enhver tid og utdanningsinstitusjonenes planleggingsbehov, vil det være behov for å starte slik planlegging senest i 2021-2022. Samt å samordne med Nye SUS,OU/organisasjonsutvikling.

Utdanning, rekruttering og kapasitet/dimensjonering. Nasjonale føringer

Sykehuset arbeider kontinuerlig for at relevante utdanninger skal ha tilstrekkelig kapasitet og dimensjonering innen helsefagene og medisin. Sentralt står et helhetlig perspektiv på å sikre at foretaket har tilstrekkelig kompetanse (se nedenfor, *). Utdanning og rekruttering henger nøye sammen og kan beskrives i en form for en verdikjede:

1. Rekruttering til utdanninger
2. Rekruttering til stillinger
3. Mobilisere personell (heltid-deltid, nærvær/tilstedeværelse, beredskap, mm)
4. Beholde personell

Foretaket gir årlige innspill til Helse – og omsorgsdepartementet via Helse Vest på behov for utdanningskapasitet, herunder hvilke grupper det er økt behov for. Samtidig er det behov for et strategisk og samlende blikk for, samt gi prioritet til, å arbeide for tilstrekkelig ressursinnsats på alle de fire trinnene nevnt ovenfor. Det bør i fremtiden vektlegges å finne en bedre balanse mellom å rekruttere nyutdannede, videreutdanne/spesialisere, og evnen til å beholde vårt helsepersonell.

Nasjonal Helse og Sykehus Plan (NHSP), 2020 – 2023 «ber helseforetakene lage en plan for å sikre tilstrekkelig kompetanse (*). Det skal her legges vekt på livslang læring og en heltidskultur. Sykepleiere og helsefagarbeidere skal gis prioritet i dette planarbeidet». Oppdraget er gjengitt i Helse Vest sitt Styringsdokument 2020 hvor det bes om at dette tas inn i foretakets arbeid med Utviklingsplan som skal ferdigstilles innen utgangen av 2021.

Når det gjelder utdanningsløp hvor vedkommende ansettes for en periode i foretaket viser de senere års erfaringer at SUS rekrutterer svært godt til LIS1 utdanningsstillinger for leger og lærlingstillinger inne helsearbeider-, ambulanse- og portørfagene, og noe svakere til utdanningsstillinger innen anesthesi-, intensiv- og operasjonssykepleier.

2.2 Klinikkenes innsats

Det foregår systematisk oppfølgingsarbeid av LIS 1 leger, studenter og lærlinger i klinikkene. God struktur og funksjonelle samarbeidsrutiner er etablert, samt er under videreutvikling. Sentrale medarbeidere som har særskilt ansvar/oppgaver i denne sammenheng er blant annet:

- Utdanningsansvarlige overleger, er etablert for alle spesialiteter (forskriftskrav).
- Fagutviklingssykepleiere både på klinikk- og sengepost/avdelingsnivå.
- Studentkoordinatorer/kontaktpersoner, bl.a. for fysioterapi-, radiograf-, og bioingeniør-bachelorstudenter, samt for master i klinisk ernæringsfysiologi. Samt en rekke andre.
- Ass.avdelingssykepleiere.
- Hovedveileder/praksiskoordinatorer, veiledere, kontaktsykepleiere. Både på bachelor- og videreutdanning-/masternivå. Gjelder for et større antall student- og lærlingegrupper.

I tillegg koordinerer Utdanningsavdelingen internt samarbeid på tvers og har ansvar for oppfølging overfor utdanningsinstitusjonene på foretaksnivå.

Enkelte områder har hatt og har fortsatt særlig oppmerksomhet, og nevnes av den grunn her:

2.3 Ny ordning for spesialistutdanning for leger (LIS)

Strategien fastslår at foretaket bidrar til at vi har LIS spesialistutdanninger i tråd med ny forskrift, og med kvalitet, helhet og omfang som dekker behovene for legespesialiteter i foretaket vårt. Den nye utdanningsmodellen for LIS 1 ble innført mars 2017 og for LIS 2 og 3 mars 2019.

Innen 1. mars 2019 ble ny søknad om godkjenning som utdanningsvirksomhet for alle nåværende spesialister sendt til Helsedirektoratet. I tillegg er det sendt søknad om godkjenning av den nye spesialiteten akutt- og mottaksmedisin. Søknadene har fått midlertidig godkjenning i saksbehandlingstida. På grunn av COVID-19 pandemien har godkjenningsprosessen i Helse-direktoratet tatt lengre tid enn forventet. Målet er at søknadene om ny godkjenning som utdanningsvirksomhet pr. spesialitet blir ferdigbehandlet i løpet av 202. For foretaket sitt vedkommende er spesialiteten Generell kirurgi blitt godkjent. Utarbeidelse av regionale og nasjonale samarbeidsavtaler/fagavtaler mellom foretak å oppnå læringsmål (LM) innenfor aktuelle spesialiteter inngår i dette arbeidet.

Innføringen av den nye forskriftsfestede LIS-utdanningsmodellen oppleves for foretaket som utfordrende. Ny LIS1 modell som hadde oppstart med første kull 01.09.17, viser etter evaluering at innføringen erfarer krevende både for LIS1 og veileder/supervisor, samt for lederne deres. Veiledning og supervisjon er en del av målbildet. Behovet for antall veiledere omfatter cirka for 350 LIS 2 og LIS 3 i somatikken, og omlag 40 LIS 1 som skal ha veiledning i sitt spesialiseringløp. Dette betyr at de fleste overleger vil måtte gjennomføre forskriftsfestet veilederkurs. Kravet til supervisjon er også skjerpet slik at det forventes at LIS oftere blir observert av spesialist for å få tilbakemelding for læring. Psykisk helsevern har lang tradisjon for veiledning og har innarbeidede kurs godt innenfor kravet. For mange spesialiteter innebærer dette dog en betydelig endring og gir klinikkene utfordringer i driftsplanleggingen.

2.4 Utdanning av spesialsykepleiere innen ABIOK, samt jordmødre. Behov og dimensjonering

Strategien stadfester et mål om at foretaket satser på tidlig rekruttering til attraktive videreutdanninger for sykepleiere for å sikre tilstrekkelig kompetanse i klinikkene, og for å legge til rette for relevante karriereløp, samt å både rekruttere og beholde kompetansen.

Foretaket har kjente utfordringer med å sørge for tilstrekkelig kompetanse innenfor spesialsykepleie. Anestesi, Barn, Intensiv, Operasjon, Kreft (ABIOK) og jordmødre er blant de gruppene som anses som kritisk kompetanse. Herunder også nyfødtintensiv kompetanse. Nasjonal Helse og sykehusplan (NHSP) og funn fra Riksrevisjonens revisjon pr. november 2018 gir, sammen med de utfordringer som klinikkene tilkjenner, bakgrunn for at foretaket vil måtte gi prioritet til og avklare planmessige tiltak for kommende år og videre. Plan- og utredningsarbeid foregår, og foretaket vil delta inn i Helse Vest RHF sitt analysearbeid med «Gjennomføringsplan strategisk kompetanseplanlegging»; utførelse av analyser og strategisk kompetanseplanlegging på utvalgte yrkesgrupper og spesialiteter. ABIOK, jordmor og sykepleiere og helsefagarbeidere skal prioriteres. Helse Vest RHF vil tilrettelegge for og lede arbeidet som forventes en snarlig oppstart. Videre tiltak vil blant annet bli vurdert for 2020 samt i tidligere nevnte Utviklingsplan, herunder fremtidige behov for utdanningsstillinger.

2.5 Videreutvikle foretaket som lærebedrift. Felles lærlingekontor

Foretaket ble av Rogaland fylkeskommune kåret til Årets Lærebedrift i 2018. I begrunnelsen skriver fylkeskommunen at prisen tildeles Helse Stavanger HF som «en foregangsbedrift innen fagopplæring med en ledelse og ansatte som brennet for fagene og lærlinger. Helse Stavanger HF tilbyr læreplasser i flere fag, og har dyktige instruktører som leverer svært god kvalitet på opplæringen». Prisen sammen med god lederforankring på alle nivå gir inspirasjon til ytterligere satsing. Foretaket er med sine 81 lærlinger innen fire fag den største lærebedriften i Rogaland. I tillegg tilrettelegges det løpende for gjennomføring av flere fagbrev gjennom ordningene «Fagbrev på jobb» og «Praksiskandidatordningen».

Strategien nedfeller et mål om etablering av et felles lærlingekontor med ansvar for alle lærefagene samt andre tilhørende oppgaver som blant annet fagskole/videreutdanning, informasjonsarbeid overfor videregående skoler mm. Arbeidet med etableringen av felles lærlingekontor/ny organisatorisk modell pågår, selv om det er noe forsinket på grunn av COVID-19 situasjonen. Med bakgrunn i føringer fra Nasjonal Helse og Sykehusplan (NHSP) og gjennom Styringsdokumentet 2020 har Helse Vest blant annet bedt foretaket om å opprette et opplæringskontor for helsearbeiderfag lærlinger og andre relevante lærefag.

I tillegg er foretaket bedt om å lede et nasjonalt kompetansedelingsprosjekt for å følge opp målet i NHSP om flere lærlinger. Foretaksadministrasjonen/ Kommunikasjonavdelingen følger opp denne oppgaven.

Strategien har eget punkt (2.8) om å videreutvikle lærefagene tilpasset behov i nytt sykehus - i samarbeid med Nye SUS, Organisasjonsutvikling. I denne sammenheng er foretaket i et samarbeid med Fagskolen i Rogaland og kommuner om utvikling at et nytt fagskoletilbud: «Samhandling og logistikk i pasientforløp». Fagskolen har sendt søknad til NOKUT (Nasjonalt Organ For Kvalitet i Utdanningen, Kunnskapsdepartementet) og eventuell godkjenning kan ventes sent i 2020/tidlig i 2021. Dette er en videreutdanning for aktuelle yrkesgrupper med fagbrev eller tilsvarende, i hovedsak for helsefagarbeidere/hjelpepleiere, helsesekretærer, og portører. Studiet vil være aktuelt og skreddersydd både for nytt sykehus og kommunene.

Hovedpunkt 3: Videreutvikle foretakets undervisnings- og opplærings-virksomhet, samt utvide vårt samarbeid innen tjenesteinnovasjon, herunder satsing på simulering og ferdighetstrening

Kompetansebygging på tvers

3.1 Simulering

Foretaket har de senere årene prioritert og jobbet både strategisk og systematisk med implementering av simulering som læringsmetode i trening av klinisk-praktiske situasjoner, og kan vise til følgende resultater:

- Er anerkjent på nasjonalt nivå for resultater fra team-trening på hjerneslag
- Har i nasjonal sammenheng et velutviklede og kompetent simuleringsmiljø. Med en godkjent, overordnet strategiplan for simulering og ferdighetstrening.
- Er tildelt regionalt oppdrag fra Helse Vest RHF med ansvar for å etablere et nasjonalt samarbeid om å utvikle og bruke simulering som metode i foretakene
- Har utarbeidet «Strategiplan for simulering og ferdighetstrening», godkjent juni 2019. Denne skisserer og fremmer videreutvikling av infrastrukturen til simulering:
- Simråd på foretaksnivå er etablert og har deltakelse fra kliniksjefer og andre relevante fagsjefer. Bidrar til strategisk perspektiv og økt forankring og eierskap hos overordnet ledelse
- Klinikkledeledelsen har fått i oppdrag å formalisere superfasilitatorer i klinikkene
- Økt samarbeid med kvalitets- og forbedringsarbeidet ved samarbeid i kvalitetsrådene
- Superfasilitatorer er i eget SUS-nettverk med formål om faglig påfyll og erfaringsdeling
- Kompetanseplaner for fasilitatorer og superfasilitatorer er utarbeidet, målrettede.
- Strukturert kvalitetssikring av simuleringene pågår kontinuerlig
- Gjennom styrket samarbeid med kvalitets- og forbedringsarbeidet er det nå økt fokus på å benytte simulering ut fra både risikohensyn og andre lærehensyn (blant annet etter avvik rapportert i Synergi), ut over de simuleringer som foregår de akutte behandlingsteamene
- Etablering av NEWS-simuleringer på sengeposter for å øke pasientsikkerhet for pasienter i forverring.
- Tett samarbeid med RegSim og SAFER i videreutvikling av pedagogisk kompetanse i foretaket og innen Helse Vest
- Forskning på effekt av simuleringsbasert trening; doktorgradstipendiater.
- Simulering ble benyttet som et sentralt og omfattende tiltak under COVID-19 situasjonen i vår, hvor planlegging og gjennomføring av smittevern-case i kliniske miljøer ble prioritert.

RegSim, regional koordinerende enhet for simulering og ferdighetstrening

Ble etablert som prosjekt i 2017 av styret i Helse Vest. Ansvaret ble gitt til Helse Stavanger HF som delegerte videre til SAFER. Fra januar 2020 gikk prosjektet over i ordinær drift og består av lokale RegSim-koordinatorer fra de fem helseforetakene i HV og en koordinerende stab på SAFER, med en ansvarlig leder fra Helse Stavanger. Dette danner et økt samarbeid i regionen for felles utveksling, utvikling og koordinering av simulerings-baserte aktiviteter. Hovedoppgavene til RegSim er å veilede og støtte foretakene i etablering av infrastruktur og system for simulering og ferdighetstrening, utvikle simuleringskompetanse, sørge for utveksling og deling av kunnskap og erfaring på tvers og standardisere opplæring og utdanningsaktiviteter.

SimNor

Helse Vest fikk i oppdrag fra Stortinget via Stortingsmelding 7, Nasjonal Helse og Sykehusplan 2020 – 2023 å opprette et nasjonalt simuleringsnettverk: «De regionale helseforetakene skal etablere et nasjonalt samarbeid om å utvikle og bruke simulering som metode og Helse Vest skal lede dette

arbeidet.» Helse Vest delegerte oppdraget til Helse Stavanger, som ga ansvaret til SAFER i samarbeid med Helse Stavanger. Utredningsarbeidet startet våren 2020 og det planlegges at SimNor settes i drift i begynnelsen av 2021.

3.2 Ferdighetstrening

Ferdighetssenteret er etablert med lokaler i MOBA. Stilling som koordinator i ferdighetssenteret i 100 % stilling er utlyst. Prosess på anskaffelse av ferdighetstreningsutstyr pågår. Formell åpning av senteret planlegges i november (3.2.1). Senteret er etablert med en mindre lokasjon på grunn av arealknapphet på Våland, men vil bli planlagt videreutviklet og utvidet i Nye SUS.

Det pågår en prosess for innkjøp av ulike utstyrspakker til ferdighetssenteret i samarbeid med Sykehuset i våre hender (3.2.2)

Gjennom RegSim utarbeides det et pedagogisk rammeverk (Train-The-Trainer skills) som skal sikre en målrettet pedagogisk metode også for ferdighetstrening (3.2.5)

3.3 Klinisk fagstige for sykepleiere og helsefagarbeidere

SUS har hatt program for kliniske fagstige i en rekke år. Medarbeidere kan søke om godkjenning for Klinisk fagstige to ganger årlig. I 2019 ble det gitt godkjenning for 22 sykepleiere og 2 helsefagarbeidere. Antall som godkjennes årlig er stabilt og frem til nå i 2020 er det godkjent 9 sykepleiere, og det forventes at endelig antall i år blir på samme nivå som tidligere.

Klinisk fagstige for sykepleiere og helsefagarbeidere har i hovedsak vært utarbeidet for den somatiske delen, og i mindre grad hatt relevans for den psykiatriske del av virksomheten. Som følge av dette er det nå utviklet en egen klinisk fagstige for personell ansatt ved de to klinikkene innen psykisk helse. Denne åpner for at også annet helsepersonell enn sykepleiere og helsefagarbeidere som vernepleiere og andre «miljøarbeidere» kan få godkjenning.

Kravene til klinisk fagstige er nå tilgjengeliggjort digitalt i Kompetanseportalen og blir benyttet ved søknader fra og med høsten inneværende år.

3.4 Trainee ordninger for sykepleiere

Ansvaret for traineeordningen ligger fortsatt i klinikkene. Status er at denne rekrutterings- og innføringsordningen er mest benyttet i Kirurgisk klinikk og i medisinsk avdeling, Mottaksklinikken. Det oppleves at ordningen virker tydelig motiverende og rekrutterende. Det er et markant høyere antall søkere når det lyses ut trainee-stillinger sammenlignet med utlysning av ordinære stillinger.

Trainee-perioden organiseres slik at sykepleierne har arbeidspraksis ved ulike enheter over en avtalt 2 års periode, og de inngår i avdelingenes/sengepostenes ordinære arbeidsordning.

3.5 Kompetanseheving for merkantilt personell, helsesekretærer/sekretærer

Det har i lengre tid fra klinikkens side vært etterspurt tilbud om kompetanseheving for merkantilt ansatte. Flere tiltak er jobbet frem:

- VG 3-utdanningstilbud, videregående skole, helsesekretærer: Samarbeid med Bergeland videregående skole/Rogaland fylkeskommune er etablert. Formålet er å gi sekretærer i foretaket muligheten til å fullføre VG 3 for dermed etterpå å kunne søke formell autorisasjon som helsesekretær, etter Helsepersonelloven. Første klassen har fullført pr. juni 2020. Gode resultater; alle bestod og kan dermed søke autorisasjon som helsesekretær. Det planlegges oppstart av nytt kull i 2021 (noe forsinket på grunn av COVID-19 situasjonen).
- Regional basisopplæring for sekretærer, obligatorisk: Helse Vest RHF har i samarbeid med alle foretakene i regionen utarbeidet et felles regionalt basis opplæringsprogram for alle sekretærer. Basisopplæringen skal gi sekretærene grunnleggende kunnskap på relevante temaområder. Foretaket ved Utdanningsavdelingen påtok seg høsten og vinteren 2019-2020 å gjennomføre en regional pilot. Det planlegges nå for løpende interne opplæringskurs i programmet i alle foretak.
- Praksiskandidatordning som leder frem til fagbrev, egen klasse: Kontor og administrasjonsfaget, Vg 3. Teoridelen er fullført og gjennomføring av fagprøve pågår. Målgruppen er merkantile medarbeider fra Dokumentsenteret og andre avdelinger innen Driftsservice.
- Nytt fagskoletilbud under planlegging: «Samhandling og logistikk i pasientforløp». Er en videreutdanning for blant annet helsesekretærer. Er beskrevet side 12.
- Internt kurstilbud: Effektiv klinisk kommunikasjon med pasienter - 4 gode vaner. Det planlegges for på sikt å kunne tilby egne kurs for merkantilt personell i pasientnært arbeid, tilsvarende som i Helse Bergen. Se for øvrig side 16.

3.6 Kompetanseheving/internopplæring for sykepleiere på sengepost

I tråd med registrerte behov fra klinikkene og føringene fra Nasjonal Helse og Sykehus Plan, NHSP om å sikre tilstrekkelig kompetanse vil det bli arbeidet videre med interne planer for faglig oppdatering og opplæring knyttet til kunnskaper om grunnleggende sykepleie mm. Behovet er uttrykt på tvers av klinikker, og vil også bli relatert til satsingen «Fundamentales of Care, FoC» på SUS. FoC er blant annet kommet i stand gjennom foretakets samarbeid med Aalborg Universitetshospital.

FoC er et internasjonalt utviklet rammeverk og inngår nå i fagutviklingssamarbeid mellom UiS og SUS. Målet er å danne et felles språk mellom utdanning og praksis, og bidra til å skape større kontinuitet mellom teoriundervisning og kliniske studier.

Se i tillegg hovedpunkt 5.

Hovedpunkt 4: Strategisk løft på kompetansebygging innen tverrfaglig samarbeid, kommunikasjon, og teamarbeid

Det er ut fra overordnede føringer blant annet i Nasjonal helse- og sykehusplan 2020-2023, årlig styringsdokument fra Helse Vest, samt ut fra lokale erfaringer og behov, strategisk valgt å løfte frem kompetansebygging på disse satsingsområdene. For å sikre forbedringer og økt effektivitet på henholdsvis individ, gruppe- og organisatorisk nivå. Konseptene som er valgt har over tid potensiale til å forsterke positive samarbeidsforhold, øke mestring, samt ikke minst å bidra til å gi medarbeiderne i klinikken/pasientnært arbeid trening og enkle kommunikasjonsverktøy som oppleves nyttige, bevisstgjørende og trivselsfremmende. Både i samarbeid med pasienter/pårørende og kollegaer i mellom.

Det handler om å bli bedre, sammen

De tre konseptene under hovedpunkt 4 bygger alle på en anerkjennende utviklings- og læringstenkning. For nærmere beskrivelse - se vedlegget.

4.1 Effektiv klinisk kommunikasjon med pasienter - 4 gode vaner kurskonsept

Formålet er å forbedre foretakets kollektive og medarbeidernes individuelle evne til effektiv og god klinisk kommunikasjon med pasientene. For på den måten å styrke pasienttilfredshet og etterlevelse av behandling, samt anerkjenne pasientens behov og situasjon. I tillegg er det et mål å oppnå forbedrede behandlingsresultater, redusert forbruk av helsetjenester, og reduksjon i antall klagesaker. Samt å forbedre resultatene i kvalitetsindikator-målinger på området.

Det er valgt å innføre konseptet «Klinisk kommunikasjon med pasienter» som internt, løpende tilbud til klinikkene.

Oppstart av «4 gode vaner» (4GV) har blitt utsatt på grunn av koronasituasjonen og avtalt aktivitet/kurs er forskjøvet. Det blir nå gjennomført pilotkurs oktober 2020 og januar 2021, med tverrfaglig deltakelse fra flere klinikker. Dog med samarbeid og hovedprioritet for Barneavdelingen utfra deres ønske og behov. det anses som formålstjenlig å få mer samlet erfaring og evaluering fra én avdeling i implementeringsfasen. Etter pilotfasen planlegges for å få etablert en fremtidig struktur for et løpende kurstilbud for alle klinikker. Seksjon prestetjeneste, etikk og livssyn vil inngå i et samarbeid med Utdanningsavdelingen på instruktørsiden.

Utdanningsavdelingen har våren 2020 hatt samarbeid med Helse Bergen (innførte 4GV i 2016) og Diakonhjemmet sykehus (innførte 4GV i 2012) og dette bidrar til god erfaringsoverføring, deling og at SUS sitt lokale kursopplegget dermed kan planlegges i tråd med allerede veletablerte metoder for opplæring i 4GV. Flere andre sykehus har også innført dette kommunikasjons kurskonseptet, og disse har etablert et nettverk seg imellom for deling og videreutvikling.

Det er også avklart innad i helseregionen at 4GV vil bli en valgfri aktivitet for å oppnå obligatoriske læringsmål innen felles kompetansemål, FKM (alle spesialiteter) for leger som gjennomfører LIS utdannings-/spesialiserings-løp.

Brukerutvalget i foretaket er informert om tiltaket og har uttrykt at dette er et godt og viktig konsept for sykehuset.

4.2 Klinisk Ledelse i Team - et verdibasert kurskonsept

Konseptet har som målsetting å bidra til å:

- gjøre medarbeidere i stand til å lede tverrfaglige/faglige team
- håndtere dilemmaer i team- og pasientrettede sammenhenger på en god måte.
- styrke medarbeiderne i å bygge tillit seg imellom, ha god bruk av ressurser, samt realistisk håndtering av forventninger og kvalitet.
- sikre grunnleggende trygghet i pasientrettede aktiviteter ved
- gi økt forståelse og trening i teamroller og gjensidighet i samarbeid.

Kurset hadde i sin tid utspring fra MOBA/akuttmottaket året 2012-2013 etter tilsynsrapporter. Det ble konstatert utfordringer i samarbeid, ledelse og teamwork mellom profesjoner på vakt, og påfølgende kvalitets- og effektivitetsutfordringer var sentrale i behovserklæringer. MOBA rettet en forespørsel til SAFER om bistand til å utvikle et kurskonsept som adresserte utfordringene. Kurset ble utviklet i et samarbeid mellom SAFER, SUS-medarbeidere samt UiS representant (følgeforskning), og fikk tildelt såkornsmidler i 2013. SUS vant «Årets publikasjon» i 2016 for dette, og kurskonseptet fikk Helse Vest sin Innovasjonspris i 2017, tjenesteinnovasjon.

I perioden 2013 – 2020 er det gjennomført 24 kurs, med tverrfaglig deltakelse. Det er etablert et kurskoordinerings KLiT-team på tvers av klinikker som sammen med foretakets simuleringskoordinator tilrettelegger for kursene. Slik at relevansen og ansvars plasseringen til enhver tid er oppdatert og nært tilknyttet den kliniske driften.

Høsten 2020 er det startet opp et nærmere samarbeid med Nye SUS, Organisasjonsutvikling for å sikre relevans samt behovsbasert tilknytning til utviklingen av endrede arbeidsprosesser i ny organisering/arbeidsflyt i nytt sykehus. Det er et mål å videreutvikle og spre konseptet som strukturert, målrettet tiltak innen deling av kunnskap. For å bygge kompetanse på en nyskapende og positivt forsterkende måte - fortsette tjenesteinnovasjonen.

4.3 TALK Debrief - internasjonalt prosjekt med enkelt, klinisk kommunikasjons verktøy

TALK Debrief er et enkelt kommunikasjonsverktøy til tverrfaglig benyttelse i klinisk arbeid, og er et nyttig redskap for læring og forbedring i en klinisk hverdag. TALK består av 4 steg og et verdigrunnlag basert på et positivt, anerkjennende utviklingsperspektiv:

T	Tema
A	Analyse
L	Læringspunkt
K	Kjernetiltak

Helse Stavanger gjennomførte et TALK pilot kurs i 2016 som vekket stor interesse og dette dannet grunnlaget for foretakets deltakelse i EU prosjektet: «European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under MSCA-RISE grant agreement». Sammen med Cardiff and Vale University Health Board (prosjektledelse), Cardiff University, og University of Barcelona. Prosjektperioden utløp mai 2020. Foretaket hadde 12 medarbeidere som gjennomførte hospitantperiode ved sykehuset i Cardiff i løpet av 2019.

*The World Health Organisation recommends clinical debriefing
for team reflection after task, shifts or events.*

Clinical debriefing is a team conversation about what has happened during a case.

Any aspects of patient care may be discussed and everybody's perspective matter. WHO 2009

Status høsten 2020:

- Implementeringsarbeidet fortsetter. Ressurserpersoner er oppnevnt, flere vil komme på plass.
- Plan for videre implementere skal utarbeides.
- TALK læringsnettverk er opprettet etter modell fra forbedringsmetodikk, på tvers av klinikker.

- TALK Kompetanseplan er utarbeidet.
- TALK undervisnings- og simuleringssammenhenger:
- Internt veilederkurs for leger i spesialisering, LIS.
- Nasjonal Pediatriskonferanse, januar 2020.
- Flere avdelinger som ikke har hatt hospitanter har allerede vist interesse i TALK. Blant annet ABK (blod og kreftavdeling, sykepleietjenesten), Anestesiavdelingen/sykepleiere, Hillevåg Dagkirurgi, MIO – medisinsk intensiv overvåking, OBA – observasjon/behandling, og Diagnostisk senter.
- COVID-19 situasjoner, etter krevende erfaringer. Benyttes i debrief/veiledning.

- Masterstudentoppgaver, UiS, 2020; TALK metoden. Fire studenter innen spesialsykepleie, intensiv og operasjon.
- UiS, Helsefakultetet planlegger implementering av TALK i undervisningsopplegg.

Hovedpunkt 5: Utarbeide en overordnet strategi for veiledning av helsepersonell i foretaket. Bidra til utvikling av veilederkompetanse i tråd med krav gitt i forskrifter og retningslinjer

Oppgaven med å få utviklet en plan på foretaksnivå innen veiledning var beskrevet som én av oppgavene for den nye Utdanningsavdelingen (etablert september 2017). Med bakgrunn i andre prioriterte oppgaver og senere COVID-19 situasjonen har hovedpunkt 5 måttet vente for iverksetting. Imidlertid er det påbegynt noe arbeid, og ytterligere oppfølging vil bli iverksatt i løpet av vinteren 2020-2021.

Læring skjer i samspill med andre

Aktuelle forhold/oppgaver som allerede foregår:

- Kartlegging av eksisterende veilederkompetanse i foretaket er igangsatt. En arbeidsgruppe ser på behov for kompetanse innen gruppeveiledning, spesielt innen legespesialisering.
- I tillegg er det påbegynt en kartlegging av generell veilederkompetanse hos helsepersonell i foretaket, og behovet for denne kompetansen.
- LIS veiledningskrav: 149 leger har gjennomført og fått godkjent veilederkurs i foretaket. I høst ligger vil ca. 55 leger gjennomføre. For 2021 er målet at 60 - 80 leger får gjennomført kravet om veilederkurs. Kurstilbudet foregår løpende.
- Utdanningsavdelingen holder korte oppfølgingssamlinger for LIS-veilederne, hvor formålet er oppdatering, motivasjonshensyn, og videre kompetanseutvikling.
- Med bakgrunn i identifiserte behov i foretaket, pågår det et samarbeid med UiS om å etablere et veilederkurs for spesialsykepleiere og jordmødre som skal være praksisveiledere for studenter som tar et masterstudie i spesialsykepleie og jordmorfaget.
- Veilednings-etterutdanning for instruktører/veiledere for lærlinger (15 studiepoeng), foretakets samarbeid med UiS. Se side 7.
- Emnestudiet i Profesjonsveiledning ved UiS (10 studiepoeng), se side 6 - det oppfordres generelt til kompetanseheving ved at flere SUS-medarbeidere som har veiledningsoppgaver overfor studenter får tatt dette studiet. Både med bakgrunn i opplevde behov, samtidig som Kunnskapsdepartementet har vektlagt at slik kompetanseheving bør skje innen profesjonsutdanningene. Muligheten bør drøftes mellom leder og medarbeider i årlig kompetanseplanlegging/medarbeidersamtale, for å sikre målrettet og avklart kompetanseheving på området.

Hovedpunkt 6: Styrke og videreutvikle administrativ koordinering og digitale kompetansesystem-støtte

Digitale plattformer

Videreutvikle samarbeidet om Kompetanseportalen med superbrukere, og regionalt nettverk.

Foretakets superbrukere i klinikkene har bidratt aktivt i revisjon av sentrale kompetanseplaner. Helse Stavanger samarbeider med fagpersoner fra andre helseforetak, regionalt nettverk for Kompetanseportalen, regional enhet for simulering (RegSim), og regionalt utdanningscenter (RegUt). Samarbeidet gir flere gevinster, blant annet felles regionale kompetanseplaner som forenkler.

Kompetanseportalen benyttes som et av flere IKT-verktøy i forbedringsprosesser og revisjoner

Ledere kan ta ut rapporter fra Kompetanseportalen i forkant av revisjoner og fremvise status på gjennomføringsgrad på lovpålagt opplæring. To sentrale kompetanseplaner er utarbeidet i etterkant av eksterne revisjoner, slik at manglende lovpålagt opplæring nå kan dokumenteres. Kompetanseportalen er brukt som verktøy for å følge opp den årlige ForBedringsundersøkelsen.

Godt samarbeid mellom foretaket og utdanningsinstitusjoner i student IKT-prosesser.

Regional arbeidsgruppe for utvikling av Kompetanseportalen er nedsatt; Bruk av Kompetanseportalen for studenter. Helse Stavanger er representert i arbeidet, som i første omgang omhandler sykepleiestudenter, største studentgruppe.

Fra og med mars 2019 har foretaket tilbudt studenter i førstegangspraksis Del 1 av obligatorisk opplæring i MEONA, og senere også DIPS-opplæring. Foregår i samarbeid mellom UiS og foretaket. Siden den gang er det blitt arrangert 28 kurs hvor 579 sykepleiestudenter har fullført opplæringen før praksisstart. Dette bidrar til å forenkle noe av praktisk introduksjon av studentene på sengepostene.

Økt samarbeid om utvikling av e-læringskurs mellom foretakene i Helse Vest og nettverk for digital læring.

Helse Stavanger har etablert interne rutiner for innhenting og prioritering av behov for utvikling av e-læringskurs. Disse prioriteres internt i Ledergruppen i foretaket, før beslutning legges fram for regional arbeidsgruppe i Helse Vest, med påfølgende beslutning i Fagdirektørmøtet i Helse Vest.

Det er etablert rutiner slik at foretakene får delta aktivt i utviklingen av nye e-læringskurs eller som deltaker i referansegruppen.

Hovedpunkt 7: Videreutvikle utdanning, undervisning og kompetansebyggingen på prioriterte satsingsområder for foretaket. Ha et målrettet samarbeid i OU 2023-forberedelsene til nytt sykehus.

Det vises til hovedpunktene 1 og 2 hvor sentrale forhold er beskrevet. Det kan også nevnes at fagdirektørens stab; Fag, Forskning og Utdanning/FFU har etablert samarbeid med Nye SUS, OU og dette vil bli forsterket i tiden fremover.

Endring er uunngåelig, stabilitet er en illusjon – Nye SUS

Blant mer konkrete samarbeid og oppgaver som tidligere er omtalt, kan disse nevnes:

- Samarbeid på øverste ledelsesnivå mellom UiS og SUS vedrørende felles utfordringspunkt og satsingsområder hvor man ønsker å skape en felles videreutvikling. Se side 7.
- Klinisk Ledelse i Team. Se side 17.
- Ny fagskoleutdanning. Se side 12.

Hovedpunkt 7 inneholder også en prioritert satsing på å styrke samarbeidet med kommunene i et strategisk samhandlingsperspektiv innen utdanning og kompetansebygging. Det foregår konkret arbeid med oppfølging til NHSP og formalisering av Helsefelleskapets instanser og oppgaver hvor dette blant annet inngår.

COVID-19 situasjonen har medvirket til både et økt og nærmere samarbeid mellom foretaket og kommunene i kompetanse- og utdannings spørsmål. Noe som er positivt evaluert av involverte helsefelleskaps partnere. Dette inneholder også som tidligere nevnt inkludering av UiS i samarbeidet, særlig vedrørende sykepleiestudenter og samarbeidet omkring felles avklaringer.

Samarbeid mellom KS Vest og Helse Vest, rekruttering og kompetanse

Helse Vest RHF og KS Vest besluttet i samarbeidsmøtet i mai 2020 og gjennom sin intensjons-avtale å gi prioritert oppfølging til utfordringene innen rekruttering og kompetanse ved å nedsette en gruppe med representanter fra hver part som kartlegger behov og utfordringer og skisserer handlingsalternativ. Helse Vest, Helse Bergen og Helse Stavanger er representert i dette arbeidet sammen med KS sine oppnevnte representanter. Handlingsalternativer skal skisseres og legges frem i første omgang for samarbeidsmøtet i november d.å. Felles samhandling overfor utdanningsinstitusjonene og deling av kompetanse vil ha et hovedfokus.

.....

Vedlegg:

Strategisk, anerkjennende perspektiv innen utvikling og læring

[Strategien](#) beskriver innledningsvis under kontinuerlige mål og oppgaver at: «*Anerkjennende utviklingstenkning ligger til grunn for det vi utarbeider, planlegger, gjennomfører, og evaluerer. Slik bidrar vi til å skape en anerkjennende kunnskaps- og læringskultur på alle nivå og med tydelig forankring i den kliniske driften*».

«Dit vi tror vi skal, er det sannsynlig at vi ender opp»

Her følger en forenklet introduksjon av hva det anerkjennende utviklingsperspektivet bygger på, og kort om teoretiske bakgrunn. Hentet fra:

- AI; Appreciativ Inquiry
- SOFA; Solution Focused Approach / LØFT; Løsningsfokusert tilnærming
- Positiv psykologi

Appreciativ Inquiry, AI

Appreciative Inquiry er forankret både innen Positive psykologi og Solution Focused Approach, SOFA/LØFT – løsningsfokusert tilnærming, og er en relativt ny internasjonal utviklingsmetode og – tankegang som benyttes i i læringsprosesser, strategiarbeid, endringsprosesser mm. AI vender på mange måter perspektivet på hodet. I stedet for å rette blikket mot «det problematiske» og det som ikke virker, spør AI metodisk etter analyser, beskrivelser, narrativer/fortellinger og erfaringer om det som virker, hvor man lykkes, hva som gir energi, mot og pågangskraft - hva som skaper positive, virkningsfulle endringer. På den måten bidrar AI med å tilføre organisasjoner og personer/ medarbeider nye dimensjoner og perspektiver i lærings- og utviklingssammenhenger.

Benyttes allerede i foretaket

Appreciative Inquiry og til dels SOFA/LØFT inngår som en del av det teoretiske grunnlaget innen:

- Simulering; debrief- og kommunikasjonsteknikken etter gjennomført simuleringstrening.
- Klinisk Ledelse i Team konseptet
- Veilederkursene for leger, LIS sammenheng
- Evalueringer

I tillegg er konseptene «Fire gode vaner, klinisk kommunikasjon med pasient» og TALK Debrief kommunikasjonsverktøyet bygget på et positivt orientert verdigrunnlag - respekt, anerkjennelse, «positivity; identify positive strategies and behaviours».

Perspektivet har vært formidlet under en rekke fagdager, HMS-samlinger, ledersamlinger og lignende i klinikker og avdelinger.

Pasientsikkerhet - SAFETY II

Appreciative Inquiry er for en del år siden introdusert inn i sikkerhetsledelse, og etter hvert også innen pasientsikkerhetsarbeid. Internasjonalt omtales SAFETY II perspektivet som fremtiden, i motsetning til SAFETY I som fokuserer på avvikene, det som ikke virker. Ref. Erik Hollnagel, som beskriver SAFETY II blant annet ved: «The purpose of safety management is to ensure that as much as possible goes right.” “Safety management cannot only be reactive, but must also be proactive”.