

Arkivsak

Dato 20.02.2023

Saksbehandler Organisasjonsdirektør Nina
Føreland

Saksframlegg

Styre	Sørlandet sykehus HF	
Møtedato	27. februar 2023	
Sak nr	009-2023	Sakstype Orienteringssak
Sakstittel	Oppfølging Konsernrevisjonen rapport 8/2022 Kompetansestyring SSHF	

Forslag til vedtak

1. Styret tar oppfølgingsplanen til orientering.

Vedlegg til saken

- Konsernrevisjonens rapport 8/2022 Kompetansestyring

Kristiansand 20. februar 2023

Nina Mevold
Administrerende direktør

1 Bakgrunn for saken

Konsernrevisjonen HSØ gjennomførte høsten 2022 revisjon om kompetansestyring ved SSHF.

Denne saken presenterer rapportens hovedfunn og anbefalinger og SSHF sin plan for oppfølging av konsernrevisjonens anbefalinger.

2 Saksopplysninger

Sørlandet sykehus mottok rapport 8/2022 om Kompetansestyring fra Konsernrevisjonen 4. januar 2023.

2.1 Gjennomføring av revisjonen

Revisjonen ble gjennomført i akuttmottakene i de tre somatiske klinikkene og enheter som mottak akutte pasienter i KPH.

Prosessen

04.07. 2022	Varsel om revisjon
16.08. 2022	Oppstartsmøte
22.08. 2022	KR informerer om at de ønsker å fokusere på akuttmottakene
Uke 34-41 2022	Innhenting av dokumentasjon
6.-15.09. 2022	Intervjuer med relevant ledelse og personell på ulike nivåer
11.11. 2022	SSHF mottar utkast til rapport, og det bes om tilbakemelding på eventuelle faktafeil
18.11. 2022	SSHF sender tilbakemeldinger på utkastet
04.01. 2023	SSHF mottar rapport datert 16. desember, forsinket grunnet feil i arkivsystemet
04.01. 2023	Revisjonsrapporten ble sendt til klinikkdirektører og avdelingssjefer/seksjonsledere
17.01. 2023	Orientering om funn til FL
14.02. 2023	Sak i FL
27.02. 2023	Orientering til styret om revisjonen og plan for oppfølging

2.2 Revisjonens formål

Formålet med revisjonen har vært å undersøke om foretaket har etablert et hensiktsmessig system for å sikre nødvendig kompetanse vurdert opp mot dagens oppgaver og framtidig behov. Videre har konsernrevisjonen undersøkt foretakets arbeid og bruk av ulike virkemidler innenfor kategoriene utdanne, utvikle, beholde og rekruttere.

2.3 Oppsummering av rapportens hovedbilde

Positive tilbakemeldinger

- Etablert rammeverk for virksomhetsstyring
- Planstruktur som gir god oversikt over foretakets kompetansestyring.
 - En gjennomgående struktur som dekker de ulike nivåene i styringslinjen
 - SSHF strategiske dokumenter gir retning for arbeidet på kompetanseområdet.
- De fleste reviderte enheter har en handlingsplan basert på strategidokumentet og delplanene.
- Strategiene samlet sett gir en tydelig retning for hvordan foretaket vil møte utviklingstrekk og sikre nødvendig kompetanse fremover.
- Har et system og en struktur for utdanningsbehov for spesialsykepleiere og for jordmødre.
 - Det er arbeidet systematisk gjennom flere år for å øke andelen innenfor disse faggruppene.

- God oversikt over dekningsgraden og behovene framover sett i et 3-5 års perspektiv.
- Foretaket har startet et samarbeid med Universitetet i Agder (UiA) for å utvikle videreutdanning innen akuttpsykepleie.
- For å øke kompetansen for legene i akuttmottakene er det meldt inn behov for at leger i akuttmottakene får spesialistutdanning i akutt- og mottaksmedisin (AMM).
- Kompetanseportalen er et sentralt verktøy for å styrke arbeidet med strategisk kompetansestyring
 - Skal gi oversikt over kompetanseplaner, kompetansekrav og gjennomført opplæring.
 - Arbeidet målrettet og systematisk med innføringen av denne.
- Bruk av ForBedring og gjennomføring av medarbeidersamtaler er sentrale virkemidler for å beholde medarbeidere.

Forbedringspotensiale

- Manglende helhetlig tilnærming for oppfølging på kompetanseområdet
 - Det er potensiale for å styrke både oppfølgingen og gjennomføringen av egne handlingsplaner.
- Begrensede muligheter for kompetanseheving i akuttmottakene
 - Foretaket har startet en dialog med Universitetet i Agder (UiA) for å drøfte muligheten for å etablere videreutdanning innen akuttpsykepleie.
 - Innmeldt behov for at leger i akuttmottakene får spesialistutdanning i akutt- og mottaksmedisin (AAM).
- Stort antall tildelte kompetansekrav uten prioritering
 - SSHF bør undersøke årsaken til variasjonen i gjennomføringen av kompetansekrav slik at det kan vurderes om det er behov for å iverksette tiltak,
 - SSHF bør gjennomgå antall planer og krav for i større grad tydeliggjøre hva som bør prioriteres.
 - Økt oppmerksomhet på hvordan medarbeidere gis mulighet for å gjennomføre kompetansehevende tiltak.
 - Differensiering av kompetansekravene for nye og for erfarne ledere vil det kunne bidra til at opplæringen oppleves mer relevant og nyttig for den enkelte leder. Det vurderes at det vil være hensiktsmessig å rette oppmerksomheten ytterligere på lederopplæringen.
- Svakheter ved oppfølgingen av medarbeidere
 - For å sikre at hensikten med forbedringsundersøkelsen oppnås, er det viktig at ledere følger føringer for oppfølgingen og sikrer god deltagelse slik at relevante tiltak iverksettes og at forbedringsarbeidet gjennomføres.
 - Et ledd i rekrutteringsøymed er å ha god medarbeideroppfølging. Samlet vil dette kunne gi ytterligere positiv omtale av egen arbeidsplass og således bidra til å fremstå som et attraktivt sted å jobbe.

Konsernrevisjonens anbefalinger

1. Utforme en tydeligere tilnærming for hvordan foretaket skal følge opp at strategier og handlingsplaner blir gjennomført.

2. Øke oppmerksomheten knyttet til utdanning og spesialisering i akuttmottakene i somatikken
3. Legge til rette for at planlagt opplæring og utvikling av den enkelte medarbeider gjennomføres
4. Styrke medarbeideroppfølgingen, herunder sørge for at
 - a. medarbeidersamtaler gjennomføres som en integrert del av personaloppfølgingen oppfølgingen av den årlige medarbeiderundersøkelsen får god
 - b. deltagelse og involvering

3 SSHF sin oppfølging av konsernrevisjonens

Prosess i SSHF for oppfølging

Rapporten ble sendt til klinikkdirektørene og avdelingssjefene for aktuelle avdelinger samt andre relevante ledere og fagfolk. Rapporten er presentert for foretaksledelsen og klinikkdirektørene har gjennomgått den i sine klinikk møter. Plan for oppfølging av arbeidet er påbegynt. Det er klinikkdirektører som er ansvarlige for at avdelingssjefene utarbeider planer og følger disse opp.

Tiltak på overordnet nivå knyttet til anbefalingene

Det er utarbeidet retningslinje for oppfølging av strategier og handlingsplaner knyttet til medarbeideres gjennomføring av kompetanseplaner.

Kompetanseportalen - Oppfølgingsmøter mellom foretaksledelsen og klinikkledelsen

<https://ek-sshf.sikt.sykehuspartner.no/docs/pub/dok56034.pdf>

Retningslinjen kan brukes på alle nivåer.

SSHF vil undersøke årsaken til variasjonen i gjennomføringen av kompetansekrav slik at det kan vurderes om det er behov for å iverksette ytterligere tiltak.

I oppfølgingsarbeidet med kompetanseplanene vil SSHF vurdere om det er mulig å gjøre en ytterligere differensiering og prioritering av krav i kompetanseportalen.

SSHF er i dialog med Universitetet i Agder (UiA) for å utvikle videreutdanning innen akutt sykepleie. En prioritering av utdanningsstillinger i akutt sykepleie må vurderes. Når det gjelder innføring av akutt -og mottaksmedisiner (AMM) i SSHF har SSHF vedtatt at den skal tas i bruk. Det har vært gjennomført et omfattende arbeid om innføring av AMM samt tilrettelegge for denne spesialiteten. SSHF har pr. dags dato 1 AMM og flere er under utdanning. Det vil imidlertid ta tid å bygge opp tilstrekkelig kapasitet innen AMM.

Det må arbeides med å sikre tilrettelegging av planlagt opplæring. Rammer for utvikling av den enkelte medarbeider gjennomføres.

Forbedring gjennomføres for tiden i SSHF. Resultatene av denne vil gi en pekepinn om status for gjennomførte medarbeidersamtale i SSHF og vil bl.a. benyttes i oppfølgingen av revisjonen.

Plan for oppfølging av revisjonen skal legges frem for administrerende direktør våren 2023.

4 Administrerende direktørs vurderinger

Revisjonen har gitt foretaket nyttige tilbakemeldinger på velfungerende områder, og viktige læringspunkter til eget forbedringsarbeid. Det bekreftes at SSHF har utarbeidet en overordnet struktur og gode planer og at klinikkene har utarbeidet handlingsplaner. Det er også fint å få bekreftet at det finnes gode oversikter over fremtidige kompetansebehov for spesialsykepleiere. Revisjonen påpeker også viktige forbedringsområder. En plan for hvordan klinikkene og avdelingene skal følge opp forbedringsområder vil gi gode rammer for gjennomføring. En prioritering av kompetansekrav må legges inn i felles kompetansekrav for medarbeidere i akuttmottakene.

Administrerende direktør har bedt klinikkdirektørene følge opp rapporten i egen klinikk og i samarbeid med organisasjonsdirektøren lage en plan for oppfølging av revisjonen.