



Kundereferanse

Helse Sør-Øst

Helse Sør-Øst RHF er den største av fire regionale helseforetak i Norge, og er den strategiske enheten som eier helseforetakene/sykehusene i regionen.

Helse Sør-Øst driver 11 sykehus og sysselsetter 81.000 medarbeidere. Regionen sørger for spesialisthelsetjenester til 3,1 millioner mennesker i Innlandet, Oslo, Vestfold og Telemark, Viken og Agder.

I starten av november 2022 publiserte Helse Sør-Øst deres opplevelser av Dossiers Kompetanseportal;

Kompetanseportal for alle yrkesgrupper innført i regionen

Økte krav til omstillingsevne og videreutvikling av medarbeidere krever bedre planlegging og organisering av etter- og videreutdanning og kompetansehevende tiltak. Kompetanseportalen samler all kompetanse og gir en helhetlig oversikt.

Utgitt av Helse Sør-Øst 09.11.2022



Regional utviklingsplan for Helse Sør-Øst baserer seg på utviklingsplanene fra helseforetakene i regionen og peker på ønsket utvikling på kort sikt og frem mot 2035. Økt krav til omstillingsevne og videreutvikling av medarbeidere er adressert her, og innføringen av Kompetanseportalen har vært et sentralt tiltak for å oppnå livslang læring og kompetanseutvikling.

-Kravene til dokumentasjon av tilgjengelig kompetanse øker, og tilsynsmyndigheter peker ofte på svak dokumentasjon av kompetanse. Det er derfor et regionalt mål og gledelig at vi nå kan tilby et elektronisk kompetanseplanleggingssystem for alle virksomhetene og yrkesgrupper i regionen, sier Svein Tore Valsø, direktør for personal og kompetanseutvikling i Helse Sør-Øst RHF.



- Foretakene i Helse Sør-Øst har lenge etterspurt et bedre IKT-verktøy for støtte til foretakenes arbeid med kompetansestyring. Suksessen i prosjektet ligger i at det er gjennomført i linjen med mottaksprosjekter og forankring i ledelsen i foretakene, i tillegg til tett samarbeid mellom foretakene, Sykehuspartner og Helse Sør-Øst RHF, avslutter Valsø.

Bedre oversikt og datakvalitet

Arbeidsprosesser knyttet til dokumentasjon og oppfølging av kompetanse har ofte vært tidkrevende, og det har vært brukt flere ulike programmer for dokumentasjon. Dette har ført til utfordringer med å få gode oversikter og rapporter over medarbeidernes tilgjengelige kompetanse og utviklingsplaner for ledere. Det har i tillegg vært svak datakvalitet når flere ulike systemer brukes til å holde oversikt.

Kompetanseportalen er et kompetanseplanleggingssystem som samler all kompetanse og gir en helhetlig oversikt. Ledere og medarbeidere får en oversikt over kompetansekrav som stilles til medarbeidere og systemstøtte for oppfølging og fremdrift av medarbeiders kompetanseutvikling.

Helseforetakene har hatt egne lokale prosjekter som implementerer systemet med støtte fra det regionale helseforetaket og Sykehuspartner. Fra august 2020 til oktober 2022 har antallet kompetanseplaner i kompetanseportalen økt fra 349 til 3 649. I samme periode har antallet brukere av kompetanseportalen økt fra 3 085 til 73 462.

Gode erfaringer fra helseforetak

Oslo universitetssykehus var blant de første som prøvde ut Kompetanseportalen. Utrullingen har gått bra og etter planen. Alle klinikkene har fått opplæring, og bruken av Kompetanseportalen øker kraftig. Grunnet pandemi har opplæringen og oppfølging foregått hovedsakelig digitalt. I disse dager er avdeling for kompetanseutvikling i Oslo sykehusservice mye fysisk ute og veileder fagansvarlige og ledere med å lage planene mest mulig optimale.



- Å møte ansatte fysisk der de sitter har store fordeler da kvaliteten på planene øker fordi de får skreddersydd veiledning om sine kompetanseplaner, forteller avdelingsleder Knut Arne Pedersen, HR-stab, Oslo universitetssykehus. Medarbeidere synes det er enklere å ha oversikt over hvilken kompetanse de skal ha, og fargekoder og påminnelser via e-post gjør det lettere å huske på å jevnlig oppdatere krav. Ledere og fagansvarlige er utelukkende positive og opplever at de har en solid oversikt over opplæring og kompetanse for medarbeiderne, og at det er enklere å planlegge for videre drift i forhold til hvilke ansatte som skal rett kompetanse, forteller Pedersen.

Ved Sørlandet sykehus er Kompetanseportalen tatt i bruk ved alle klinikker og stabsavdelinger. Også her pekes det på at en viktig gevinst ved implementering er mer effektive og enkle arbeidsprosesser knyttet til dokumentasjon og oppfølging av medarbeideres kompetanse. Etter innføringen av Kompetansportalen har ledere og rådgivere erfart at det er enklere å hente ut rapporter på opplæring som er gjennomført i forbindelse med internrevisjoner og tilsyn.

Det ble nedsatt ca. 80 arbeidsgrupper som har samarbeidet på tvers av lokalisasjoner for å utarbeide felles kompetansekrav og felles kompetanseplaner for medarbeidere som utfører samme arbeidsoppgaver, uavhengig av sted. Dette har bidratt til å styrke det faglige samarbeidet på tvers av lokalisasjoner og støtte opp om kultur for helhet ved Sørlandet sykehus. Det ble også nedsatt arbeidsgrupper for å utarbeide felles kompetanseplaner for sentrale roller/funksjoner i foretaket.

Alle felles kompetanseplaner er med på sikre at medarbeidere som skal utføre samme arbeidsoppgaver får lik og nødvendig opplæring. Lik opplæring vil også bidra til å hindre uønsket variasjon i tjenestetilbudet til pasientene.



-Kompetanseportalen har vært et viktig verktøy for å få etablert en modell for dokumentasjon av nødvendig realkompetanse for overleger. Det kom tydelig frem blant annet i oppfølgingen av saken om uønsket hendelse som Sørlandet sykehus har jobbet med i bortimot to år, sier organisasjonsdirektør Nina Føreland ved Sørlandet sykehus. I dette arbeidet ble det avdekket hvor viktig det var å få dokumentert at overleger som utfører oppgaver utover egen spesialitet, får vurdert at de samlet sett har den nødvendige kompetansen til å utføre oppgaven forsvarlig. Denne modellen vil også ha stor overføringsverdi for videre arbeid med oppgavedeling og oppgaveglidning, forteller Føreland.

Mer om Kompetanseportalen

Oppfølging av medarbeidere

Kompetanseportalen har også støtte for oppfølging av medarbeidere (medarbeidersamtaler), og Helse Sør-Øst har nettopp gjort tilgjengelig en ny og forbedret modul for dette. Den nye modulen har forbedret brukergrensesnitt og gir i tillegg mulighet for flere typer samtaler. Modulen støtter også godt oppunder regionalt konsept for medarbeidersamtaler. Helse Sør-Øst RHF har utarbeidet et eget skjema basert på konsept for medarbeidersamtaler tilgjengelig for alle foretak i Kompetanseportalen.

Lærlinger

Helse Sør-Øst har også sammen med de tre andre RHF-ene tilpasset Kompetanseportalen til å støtte oppfølging av lærlinger og deres kompetansemålplaner. Denne modulen bygger på gjenbruk av modulen for leger i spesialisering, og gir både lærlinger, fagansvarlige og koordinatorene god mulighet til oppfølging og progresjon under praksis. I dag brukes Kompetanseportalen for lærlinger i helsefag og ambulanséfag i Helse Sør-Øst. Det pågår også arbeid og vurderinger rundt bruk av Kompetanseportalen for flere lærlingefag i samarbeid med de tre andre RHF-ene.

Prosjektavslutning

Helse Sør-Øst RHF har nylig avsluttet prosjektet for utrulling av Kompetanseportalen. Nettverk for digital læring og kompetanseutvikling i Helse Sør-Øst har overtatt ansvaret for videre utvikling av Kompetanseportalen og etablering av regionale kompetansekrav.

Utrulling av Kompetanseportalen har gått i henhold til plan og budsjett. Prosjektet i Sykehuspartner har i samarbeid med HSØ RHF fulgt opp utvikling av krav fra pilotprosjektet og støttet foretakene i utrulling. Sykehuspartner har hatt opplæring for mottaksprosjektene i foretakene og laget opplæringsmateriell.

Utvikling og samarbeid

De fire RHF-ene har samarbeidet om utvikling av Kompetanseportalen siden utdanningsreformen for Leger i spesialisering (LIS) i 2017. Det er gjort en rekke tilpasninger og forbedringer i Kompetanseportalen de senere årene i en felles koordinert arbeid mellom RHF-ene.