

# HELSE2030

HOVUDTEMA:

**Område 9 Medarbeiderskap**

Dato 14.06.2016



## **INNHALD**

1 INNLEIING .....	3
1.1 Gruppesamansetning.....	3
1.2 Arbeidsform .....	3
1.3 Kommenterar til dette arbeidet.....	3
2 SAMANDRAG OG VURDERINGAR .....	4
2.1 Framtidsbilete .....	4
3 Hovudtema .....	4
4 ANBEFALINGAR FOR VIDARE UTVIKLING.....	6

# 1 INNLEIING

## 1.1 Gruppesamansetning

Eining/organisasjon	Representant – Namn	Stilling
Helse Fonna	Anne-Hilde Bjøntegård	(Leiar)
Helse Stavanger	Jan Erik Nilsen	
Helse Førde	Arne Skjelten	
Helse Stavanger	Siri Haugland	
Helse Vest	Johanne Kalsheim	
Helse Bergen	Kari Lybak	
Helse Bergen	Anita Lyssand	
Konserntillitsvald	Bente Pilskog	
Helse Bergen	Anne Randi Skirbekk	(støtte)

## 1.2 Arbeidsform

Beskriving
Vi har hatt ei samling i Bergen 31.5.16 der alle med eit unntak deltok. Der arbeidde vi oss fram til eit felles forslag. Deretter har vi utveksla innspel på epost.

## 1.3 Kommenterar til dette arbeidet

Beskriving
Vi opplever arbeidet som meningsfylt. Alle i gruppa bidreg konstruktivt.
Vi tek gjerne del vidare i ferdigstilling av Helse 2030 dersom det er ønskeleg frå oppdragsgjevar.

## 2 SAMANDRAG OG VURDERINGAR

### 2.1 Framtidsbilete

Beskriving – Innspel til framtidsbilete
<p>Auka grad av spesialisering har prega den medisinske utviklinga og kjem òg til å prege helsesektoren framover. Vidare spesialisering vil ikkje løyse framtidas utfordringar knytt til nok personell med rett kompetanse.</p> <p>Pasientane vil framover i større grad vere multisjuka og ha behov for behandling og pleie på tvers av spesialitetar, yrkesgrupper og organisatoriske grenser.</p> <p>Pasientane si helseteneste krev at medarbeidarane våre i større grad må tilpasse seg behov og forventningar frå den enkelte pasient. Medarbeidarar vil i framtida måtte handsame større fokus på fastlagde utgreiings – og behandlingssopplegg samstundes som den einskilde pasienten vil forvente å bli behandla som individ og få tilpassa behandling.</p> <p>Nye oppgåver kjem til, nokre oppgåver må gjerast av andre enn dei som gjer oppgåvene i dag, og andre oppgåver vil bli automatiserte. Fleire oppgåver vil måtte løysast på tvers av tradisjonelle faglege og organisatoriske grenser. Dette krev endring hos den enkelte medarbeidar.</p>

## 3 Hovudtema

Bakgrunn	
Mandat	<p>Gruppa forstår følgjande med omgrepet medarbeidarskap; «<i>Medarbeiderskap handler om hvordan vi forholder oss til arbeidsoppgavene, til arbeidskollegaene og til arbeidsgiveren. Det finnes godt og dårlig medarbeiderskap, på samme måte som det finnes godt og dårlig lederskap. Godt medarbeiderskap utgjør selve grunnlaget for yrkesstolthet – og yrkesstolthet og arbeidsglede er beslektede fenomener.</i>» (Idèbanken si nettside: <a href="http://www.idebanken.org">www.idebanken.org</a>).</p> <p>Godt medarbeiderskap handlar om medarbeidarar som kjenner eit ansvar for korleis arbeidsoppgavene blir utøvd, som kjenner eit ansvar for kollegaer og for å bidra til eit godt arbeidsmiljø og som kjenner eit ansvar overfor arbeidsgivar og for at heile verksemda skal gå godt og vere i tråd med føringar, lov og avtaleverk.</p>
Avgrensing	Temaet medarbeidarskap heng uløyseleg saman med leiing. I den endelege strategien må desse temaene vere samstemte.
Framtidsbilete	
Område 1	<p><b>Relasjonskompetanse.</b> Medarbeidarane våre må evne å bygge relasjonar, både mellom kvarandre og overfor pasientar og pårørande. Alle treng å bli sett og møtt. Samspelet internt speiler samspelet med pasientane. Kommunikasjon er avgjerande for å jobbe godt saman og for å gi god pasientbehandling. Språket vi bruker er viktig. Vi treng fleire medarbeidarar som har rettleiingskompetanse og undervisningskompetanse. Rettleiing må få ein større plass i oppfølging og utvikling av medarbeidarane.</p> <p>Leiingar og medarbeidarar heng saman, det eine føreset det andre. Forventningane til og frå medarbeidarane må avklarast tydelegare.</p>
Område 2	<p><b>Endringskompetanse.</b> For å takla framtida, må vi utvikle endringsevne og endringsvilje. Alle medarbeidarar må takle kompleksitet. Vi treng trygge tilsette som innafor rammene kan ha valfridom og individuell tilpassing. Oppgåvene må delast på nye måtar. Teamorganisering blir</p>

	<p>nauðsynt. Vi treng sertifisering og på-jobb-trening. I framtida má vi organisere oss ut frá oppgávunum í stórra grad enn ut frá fagbakgrunn. Samansetting av kompetanse vil endra seg. Á finna ríktig kompetansesamansetting blív avgjæranda for á fá lóyst oppgávunum. Medarbeidarane skal ha fagleg utvikling og karríere. Medarbeidarane má ha rettar og plikter, medansvar, eige lóysingane og bíðra til gode tenester.</p>
Område 3	<p><b>Rekruttere dei rette medarbeidarane.</b> Vi má samarbeiða med utdanningsinstitúsjonane for á síkra at dei utviklar tilbóða síne í tráð med det helsetenesta treng. Framskrivning av demografi víser at vi kjem til á mangla helsepersonell. Vi skal vera attrakívna arbeidsplassar som trekk til oss unge talent. Vi má móte forventningar om meir fleksíblítet og ha leiðrar som er der for kvar einiskild.</p>
Område 4	<p><b>Teknologísk kompetanse.</b> Vi má , raskara enn í dag, utnyttja og ímplementera enkel teknologí som stóttar opp under pasientbehandlinga og forenkla kvardagen for medarbeidarane.</p>
Område 5	<p><b>Aktívítetsstýrt bemanning.</b> Vi má planlegga pasientbehandlinga og bemannta ut frá dei oppgávunum som skal lóysast. Pasientane síne bóhv má vera stýranda for bemanninga.</p>
<b>Korleis kome dit?</b>	
Område 1	<p>Relasjonskompetanse</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relasjonskompetanse má inn í utdanningane. 1,2,3<sup>1</sup></li> <li>• Vi má bygga systematísk rettleiing for medarbeidarane. Pá jobben som hovudregel, men og gjennóm utdanning, kurs og etterutdanning. 1,2</li> <li>• Vurðering av relasjonskompetanse má inn í rekrutteringsmetóðikk, íntroduksjón og oppfólging 1</li> <li>• Vi má trena medarbeidarane til á takla ein kúltur der kalendrar og arbeidsoppgáver blív delt, og der nóðvúndige dokument vert gjórt tilgjengelege, báða í dagleg bruk og for á bruke data til kvalítetsforbútrng for pasientar og organisasjón. 1</li> </ul>
Område 2	<p>Endringskompetanse</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vi má bygga kúltur for á próva ut nye metóðar, ný organisering og endra oppgávedelíng í líttan skála (pílotar) slík at terskelen for á endra blív míndre. 1</li> <li>• Endringar má evalúerast og vi má í stórra grad bruke fólgljeforsking. 2</li> <li>• Endring má óg skja gjennóm kontínúerleg forbútrng. 1</li> <li>• Aktívtt bruke índívúelle utviklíngs- og kompetanseplanar í endringsarbeið 1</li> <li>• Utvíkja kúltur for tilbakemeldíng 1,2,3</li> <li>• Utvíkja rotasjónsordníngrar for á stýrkja medarbeidarane sín kompetanse og fleksíblítet 1</li> </ul>
Område 3	<p>Rekruttere dei rette medarbeidarane.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fór utlíysíng av stíllíngrar má det lagast gode análýsar av bóhv og vi má í stórra grad ópna for ulík bakgrunnskúmpetanse 1</li> <li>• Vi má gjennómfóra profesjónelle rekrutteríngsprosessar 1</li> <li>• Týdelege forventníngrar í íntroduksjón og start av arbeidforhóðdet 1</li> <li>• Tilby spennanda og meíníngsfúlla oppgáver med gode ordníngrar for utviklíng 1</li> <li>• Vi má vísa fram vára flínka og stólte medarbeidarar 1</li> <li>• Kómmúníkásjón og bygging av merkevare 1</li> </ul>
Område 4	<p>Teknologísk kompetanse.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utvíkja dei enkle lóysíngane som letter kvardagen for medarbeidarane og understóttar góð pasientbehandling 1</li> <li>• Ínvolvera medarbeidarar í utviklíng av ínnóvatíve lóysíngar 1</li> <li>• Legga til rette for at medarbeidarane kan kómma med nýe ídear og delta í utviklíng av smarte lóysíngar 1</li> <li>• Ínvolvera medarbeidarar í samarbeið med eksterne aktórrar som drív med forskíng, utviklíng og ínnóvasjón 2</li> </ul>
Område 5	<p>Aktívítetsstýrt bemanning</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Finna dei best mógelege lóysíngane ínnafor dagens og framtídíg regelverk í samarbeið med medarbeidarane 1</li> </ul>

<sup>1</sup> Tala í denne tabellen víser til tíðbólkar: 1= 2017 – 2019. 2= 2020 – 2024. 3= 2025 - 2030

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeidsplanar og kompetansesamansetting må legge til rette for god pasientbehandling og eit godt arbeidsmiljø</li> </ul> <p style="text-align: right;">1</p>
<b>Andre moment (inkl. premiss, fordelar, ulemper)</b>	

## 4 ANBEFALINGAR FOR VIDARE UTVIKLING

Anbefalingar for vidare utvikling, inkludert innspel til prinsipp for Helse Vest.

Anbefaling	Beskriving
1.	Vurdere å bruke «våre medarbeidarar» i staden for «medarbeidarskap». Om omgrepet «medarbeidarskap» skal brukast, må det definerast på ein enkel måte.
2.	Visjonen må forankrast sterkare i strategiarbeidet
3.	Anbefaler å kritisk gå gjennom kva for omgrep vi bruker i strategien
4.	Lag kortfatta strategidokument