








Sak: Læringsnettverk og andre kompetansehevende tiltak – kontinuerlig forbedring

Til: Direktørens ledergruppe ved Universitetssykehuset Nord-Norge HF (UNN)
Fra: Anita Schumacher, adm. Dir. Bjørn Yngvar Nordvåg, klinikk sjef NOR, Hege Andersen, Kontinuerlig forbedring
Møtedato: 11.10.2022
Arkivsak: 2021/6764-3

Beslutning

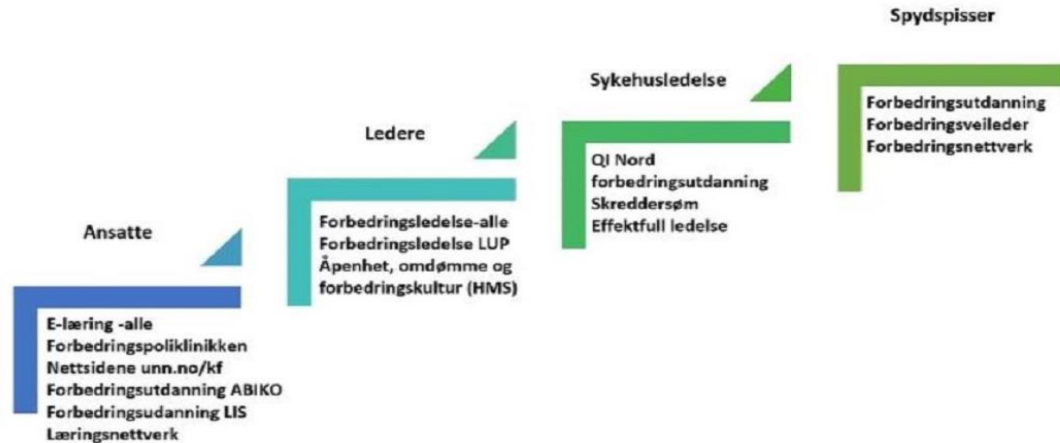
Beslutningspunkt og konkretisering av tiltak	Måling Kilde:	Ansvar	Frist	Evaluering – korrigerings-
				 
1. Direktørens ledergruppe slutter seg til evalueringen av kompetanseutvikling innen KF, og de foreslåtte justeringene i denne satsingen		AES		
2. Direktøren skal sikre gjennomføring av kompetanseplanen	Manuelt	AES	201023	010423

Formål

Evaluering og korrigerings av læringsnettverk og andre kompetansehevende tiltak innen satsingen på kontinuerlig forbedring.

Bakgrunn og saksfremstilling

Ledergruppen besluttet en revidert utrullingsplan for kontinuerlig forbedring ved UNN for større kraft og høyere tempo i forbedringskompetanse og -arbeid 05.10.2021. Herunder en revidert kompetansetrapp:



Denne saken gir en kort evaluering av framdrift i tiltakene og foreslår justeringer for den videre satsingen på kontinuerlig forbedring.

E-læringen: Obligatorisk gjennom kompetanseportalen januar 2022. 2730 medarbeidere har registrert gjennomført e-læring, som også kan tas av andre utenfor Campus

Forbedringspoliklinikken: Veileder medarbeidere som er i gang med forbedringsarbeid i egen klinikk. 61 saker hittil i 2022.

Unn.no/kf: nettressurs med verktøy, kompetansehevende tiltak og forbedringshistorier. 4547 unike treff hittil i 2022.

LIS forbedringsutdanning: 2 halve dagers forbedringsutdanning som inngår i spesialiseringen. 58 deltakere fordelt på 3 kull i 2022.

ABIKO forbedringsutdanning: 2 halve dagers opplegg med sykepleiere videreutdanning. Kun et ekstrakull med om lag 10 deltakere i 2022, planlagt for neste kull med 88 studenter.

Læringsnettverk: Gjennomført pilot våren 2022 i NOR med 4 halvdagssamlinger, 8 prosjekter og om lag 30 deltakere (se evaluering under). Nytt kull starter opp senere i høst med 8 nye prosjekter. Foreslått brukt i poliklinikkprogrammet, men avvist grunnet ressursuttak.

Utviklingssamtale og Handlingsplan Forbedring: modul i Kompetanseportalen fra januar 2022 der selvforklarende digital opplæring er tilgjengeliggjort. 213 enheter på UNN har registrert handlingsplan knyttet til ForBedring 2022 per september, og erfaringsmessig vil dette øke ilt høsten. Dette utgjør 70 pst måloppnåelse, en økning fra 21 pst i 2021. Det er ikke tilgjengelige tall på hvor mange som gjennomfører utviklingssamtalen, dessverre.

Forbedringsledelse: Obligatorisk 3 timers lederutviklingskurs gjennomført av ledergruppa og alle ledere alle nivå i klinikkene innen utgangen av oktober 2022. Stabene planlegges gjennomført senere i høst.

LUP: 2 dagers kurs med tema lederatferd som forbedrer tjenesten planlagt gjennomført digitalt i desember 2022.

HMS-kurs (modul 5) der kultur for forbedring er tema er gjennomført 2 ganger i 2022, og planlagt for ytterligere en samling innen årets utløp. Om lag 90 verneombud, tillitsvalgte og ledere har deltatt.

QI nord: samlingsbasert forbedringsutdanning med egne prosjekter. Klinikksjef NOR og BUK fullført, OPIN, DK, DES gjennomfører i 2022. Ingen klinikksjefer har søkt på kull 7 som startet i høst i sum har 157 UNN-ansatte gjennomført QI nord.

Effektfull ledelse: Gjennomføres av PO med ekstern foreleser. Alle avdelingsledere deltatt våren 2022.

Forbedringsveileder: Samlingsbasert regional veilederutdanning. Gjennomført et kull 2021 med 10 deltakere fra UNN, nytt kull høst 2022 med 12 UNN-medarbeidere. Alle veileder forbedringsteam i eget foretak.

Forbedringsnettverk: 2 timers månedlig nettverksmøte for forbedringsagenter i UNN. Gjennomført 8 ganger i 2022 med 15-25 deltakere pr møte.

Ressurs: 5 av 15 klinikker/sentre har ikke kvalitetsrådgivere (Akuttmed. Klinik og stabene)

Mal ledermøtesaker: Implementert 2022.

Tavlemøter: Gjennomføres med NOR, PHRK og OPIN som vertskap, rullerende ukentlig gjennom året. Vurderes utvidet med Akuttmedisinsk klinikk. Fokus på tilgjengelighet, mål om læring, spredning, felles ansvar for felles problemer og «kollegastøtte»

Nærmere om læringsnettverk

Læringsnettverk vurderes som det mest omfattende og effektfulle tiltaket om en måtte prioritere, men er samtidig det tiltaket som vil kreve mest ressurser i form av alternativ tidsbruk for helsearbeidere som tas «ut» av daglig drift for å delta i dette. Skal vi gjennomføre læringsnettverk er det å sette av tilstrekkelig tid en forutsetning, som forplikter både klinikksjefer og ledere på avdelings- og enhetsnivå. NOR-klinikken kjørte pilot sammen med KF våren 2022, og planlegger nå et nytt nettverk høst 2022 etter samme lest:

Her er planen for sesong 2 av læringsnettverk i NOR- klinikken:



Evaluering av første nettverk konkluderer med svært positive erfaringer. 8 tverrfaglige forbedringsteam deltok, og alle avdelingene var representert. Nettverket er lokalt forankret, alle team har veileder og de har «pitchet» tiltaket sitt til Adm. Direktør. Følgende sitat fra en av deltakerne illustrerer nytteverdien:

«Lærerikt å få et innblikk i hva forbedringsarbeid er og hvor viktig det er i mange deler av jobben vi gjør. I etterkant av læringsnettverket har jeg sett flere arena der vi kan bruke denne metodikken for å få til en forbedring».

Etter piloten er en «gryteklar» oppskrift på hvordan LNV gjennomføres utarbeidet og tilgjengeliggjort på KF sine nettsider: <https://unn.no/kontinuerlig-forbedring/tips-og-rad-for-leringsnettverk>

Vurdering og forslag til beslutning

Direktøren vurderer kompetanseutviklingen innen KF å være i rute ifht plan. For å sikre fortsatt trykk og fart i spredning av metodikk og arbeidsmåte, foreslås følgende justeringer i planen:

1. Læringsnettverk benyttes som pedagogisk plattform for forbedringsarbeid i OPIN, alternativt medisinsk klinikk og i gjennomføringsfasen til poliklinikkprogrammet 2023
2. Arbeidet med å registrere/ta i bruk utviklingssamtalen *Hva er viktig for deg* intensiveres i samarbeid med PO som et ledd i stabilisering og rekruttering.
3. Hele UNN måler: kampanjeuke der «Ta pulsen...» -verktøyet (for både poliklinikk og sengepost) som kartlegger ressursbruk, flaskehals, pasientsikkerhet og drift, planlegges etter bruk i «innsatsteamet» høsten 2022.
4. Lær av de beste lederseminar gjennomføres i 2023 med tema «fra ord til handling»
5. Alle kliniksjefer gjennomfører QI nord i løpet av 2023/24.
6. Tavlemøtene evalueres og korrigeres høsten 2022. Ev endringer gjennomføres fra 2023.
7. Alle staber og klinikker skal ha dedikerte ressurser tilsvarende 100 pst til kvalitetsarbeid, og herunder 20 pst til forbedringsarbeid.

Verdi for pasienten

Satsning på Kontinuerlig Forbedring vil bidra til å sikre organisasjonsutvikling i tråd med UNNs overordnede strategi.

Økonomi

Ingen økonomiske konsekvenser annet enn bruk av tid til kompetanseheving, som i andre ender vil bidra til gevinstrealisering i bedre kvalitet, mer effektive pasientforløp og lignende.

Interessenter

Interessenter i saken	Nødvendige tiltak for å ivareta disse
Alle ansatte i UNN	satsingen er drøftet og gjort kjent jf. Ledermøtesak 5/17
Pasienter	UNN.no/kf
Styret ved UNN	Årlig skriftlig orientering

Oppsummering

UNN HF ved styret og direktørens ledergruppe har gitt sin tilslutning til at det ved UNN skal innføres et organisasjonsomfattende system for kontinuerlig forbedring. Dette er nødvendig for å gjøre organisasjonen i stand til å møte dagens og fremtidens utfordringer. For å få etablert et slikt system kreves det en omfattende gjennomføringsplan i form av «Kompetansetrappa» (figur1) og relaterte tiltak. Utrulling går etter plan, men for å sikre fortsatt trykk og fart foreslås noen mindre justeringer, i den hensikt at vi raskere når våre mål. Medarbeidere med kompetanse i forbedringsmetodikk er en viktig ressurs i endrings- og omstillingsarbeidet, som både bør og må mobiliseres i gjennomføringen av tiltakene.

Vedtak/Beslutning

129.22 (Elements 2021/6764-3)

Læringsnettverk og andre kompetansehevende tiltak – Kontinuerlig Forbedring

Hege Andersen deltok under behandling av saken.

Formålet med saken er evaluering og korrigerende av læringsnettverk og andre kompetansehevende tiltak innen satsingen på kontinuerlig forbedring.

Direktørens ledergruppe kom med innspill og besluttet justering av beslutningspunktene:

1. Læringsnettverk benyttes som pedagogisk plattform for forbedringsarbeid i OPIN, alternativt Medisinsk klinikk og i gjennomføringsfasen til poliklinikkprogrammet 2023.
2. Arbeidet med å registrere/ta i bruk utviklingssamtalen Hva er viktig for deg intensiveres i samarbeid med PO som et ledd i stabilisering og rekruttering.
3. ~~Hele UNN måler: kampanjeuke der «Ta pulsen...»-verktøyet (for både poliklinikk og sengepost) som kartlegger ressursbruk, flaskehals, pasientsikkerhet og drift, planlegges etter bruk i «innsatsteamet» høsten 2022. Utgår~~
4. Lær av de beste lederseminar gjennomføres i 2023 med tema «fra ord til handling»
5. Alle kliniksjefer gjennomfører QI nord i løpet av 2023/24.
6. Tavlemøtene evalueres og korrigeres høsten 2022. Ev endringer gjennomføres fra 2023.
7. Alle staber og klinikker skal ha dedikerte ressurser til kvalitets- og forbedringsarbeid. ~~tilsvarende 100 pst til kvalitetsarbeid, og herunder 20 pst til forbedringsarbeid.~~

Beslutning

1. Direktørens ledergruppe slutter seg til evalueringen av kompetanseutvikling innen KF, og de foreslåtte justeringene i denne satsingen.
2. Direktøren skal sikre gjennomføring av kompetanseplanen. Frist: 20.10.2023. Evaluering: 01.04.2023.