



Utviklingsplan 2035 – Vestre Viken - Høringsinnspill fra stab

Kompetanse

Stab Kompetanse har formidlet høringsutkastet til Utviklingsplan 2035 (UP 2035) til alle medarbeider. Det har vært prosesser og dialog i de ulike avdelingene i stab Kompetanse, samt i ledergruppa som gir utgangspunktet for stab Kompetanse sine høringsinnspill.

Generelt

Utviklingsplanen er et stort og omfattende dokument med mye fakta og godt innhold. Vi foreslås at det lages en **kortversjon** eller et sammendrag innledningsvis, slik at flest mulig kan få med seg de viktigste målene og områdene som ønskes formidlet.

Det er mange fine bilder i Utviklingsplanen, men vi savner noe mer mangfold. Flere bilder/bildesider gjentas flere steder, og det er svært få bilder av personer med flerkulturell/innvandrerbakgrunn.

Generelt anbefaler vi UP 2035 gjennomgås med tanke på leservennligheten. Layout med mange bakgrunnsbilder er tiltalende, men det blir flere steder mye variasjon og/eller farger som gjør at det er vanskelig å lese teksten. Enkelt farger eksempelvis lys grønn eller den lyse blåfargen som er brukt i innledningen og utover i planen vil være vanskelig lesbar for svaksynte og fargeblinde. Å sikre at svaksynte og fargeblind kan lese bør være viktig for VV. Layout for publisering bør være tilpasset at de fleste vil lese på PC, nettbrett eller telefon.

Hvis vi skal gi tilbakemelding på skrivefeil så har vi sett et par; side 40 i overskriften på avsnittet om video på AMK står det Buk ikke Bruk og side 47 i bobla står det Pasient og ikke Pasientens.

I Nasjonal helse- og sykehusplan benyttes "Vår felles helsetjeneste" fremfor "Pasientens helsetjeneste". Bør vurderes om dette skal endres i Utviklingsplanen.

Innledning

I innledningens siste avsnitt av AD's side foreslår å legge til teksten:

«De ansatte er vår viktigste ressurs. Det er fortsatt menneskene som er avgjørende for at vi kan utvikle oss og nå våre mål. **Trygge medarbeidere medfører trygghet for pasientene og arbeidet med pasientsikkerhet og HMS blir fortsatt viktig i tiden fremover.** Vi har stått i en pandemi.....»

Utdanning

Under overskriften «Utdanning» side 20 hvor det ramses opp utdanningsstillinger, må nå **jordmor** tas med, da VVHF har besluttet at det skal tildeles utdanningsstillinger også innen denne profesjonen fra høsten 2022.

Pasientsikkerhet og kvalitetsforbedring (s.21-22)

Stab kompetanse mener det er viktig at det kommer med noe om åpenhetskultur og å videreutvikle en lærende organisasjon for å fremme pasientsikkerhet og HMS. For å kunne lykkes med risikostyring



og kvalitetsforbedring er det en forutsetning at vi klarer å skape åpenhetskultur. Vi foreslår å inkludere dette i setning på s. 22, først i andre avsnitt høyre kolonne, eks. slik:

«**Vestre Viken arbeider for en åpenhetskultur og for å videreutvikle en lærende organisasjon.** Vi identifiserer risikoområder og trender som omhandler pasientsikkerhet og arbeidsmiljø for å redusere utilsiktede hendelser.....»

Ansatte er helsetjenestens viktigste ressurs/Samfunnsansvar – et grønnere sykehus (s. 31-32)

Stab kompetanse er enig i at det det er vesentlig å få frem i UP 2035 at de ansatte som viktigste ressurs. Vi opplever at dette budskapet kommer litt i bakgrunnen av ytre miljø og grønt sykehus på disse sidene. Vi mener det er bedre om ytre miljø og grønt sykehus har en egen side for seg selv, og at dette med ansatte kommer bedre frem ved at de to områdene balanseres bedre, eller at ansatte som ressurs fremheves mer et annet sted i dokumentet.

Digital transformasjon (s.40)

Digital transformasjon synes å være et sentralt element for å få til de endringer som beskrives. Likevel omtales digital transformasjon under «Nåsituasjon» og er i liten grad løftet frem under kapitelene som beskriver fremtiden. Digital transformasjon er selvsagt sterkt fremme i kapitelet som heter Digital hjemmeoppfølging. For å få til de ønskede endringene er digital transformasjon viktig i nær sagt alle deler av utviklingsplanen. Det foreslås derfor at det omtales sterkere hvordan digital transformasjon skal være en del av fremtidsbildet.

Mål og satsingsområder

Det oppleves litt forvirrende og uklart at mål og satsingsområder ikke fremstår helt konsistente, verken i antall eller i formuleringer for mål og satsingsområder.

På side 45 sies det: «Mål og satsingsområder fra Utviklingsplan 2035 som ble styrebehandlet 3. mai 2018 videreføres med noen justeringer tilpasset dagens situasjon. Nytt i utviklingsplanene er **ni** prioriterte satsingsområder som omhandler de viktigste områdene for å utvikle pasientens helsetjeneste kommende fireårsperiode.» I boblen på samme side gjengis kun **fem** satsingsområder/mål og det er også de fem som omtales på de to følgende sider.

Men deretter omtales 10 områder under hver sine "overskrifter" - altså verken fem eller ni som omtales på s. 45. Vi anbefaler at dette ses på for å skape bedre sammenheng.

Eksempelvis omtales «Sikre personell med rett kompetanse» som målsetting på side 45/46, mens satsingsområdet senere er betegnet som «Kritisk kompetanse» (s.95). Stab Kompetanse opplever at det begrepet kritisk kompetanse er vanskelig da hva som er «kritisk» vil kunne variere over tid, at all kompetanse kan bli kritiske om man ikke har nok, ikke forutser kommende behov, vil være ulikt innen ulike områder.

Vi foreslår at det i UP 2035 benyttes målformuleringen «**Sikre personell med rett kompetanse**». Å formulere satsingsområdet slik vil også fremheve at medarbeiderne er viktig, ikke kun den



kompetansen de representerer.

Sikre personell med rett kompetanse (Kritisk kompetanse – s. 95)

Som nevnt over foreslår vi at satsingsområdet endres til “Sikre personell med rett kompetanse”.

Fokuset under dette området i punktene “Vestre Viken vil...” blir veldig konsentrert om kompetanse, men i mindre grad koblet mot medarbeiderne i seg selv. Innledningsvis står det at våre ansatte er vår viktigste ressurs. Dimensjonen av at medarbeidere må både ville og kunne utøve sin kompetanse, ha motivasjon og et godt arbeidsmiljø synliggjøres ikke. Vi savner dette perspektivet inn i punktene.

Hva er viktig for fremtidens medarbeidere? Hvordan kan vi møte disse? Vi vet at dagens ungdom vil ha fleksibilitet, fritid og rom for venner og familie – sammen med en spennende jobb med støtte, muligheter og utfordringer. Arbeidstidsordninger og oppgavedeling skal tilpasses nye arbeidsformer står det tidligere i dokumentet (s. 47 og i teksten s. 97), og bør “hentes opp igjen” i satsingspunktene.

Vi foreslår to punkter inn under «Vestre Viken vil...» (s. 98):

- **Videreutvikle og tilpasse arbeidstidsordninger i tråd med fremtidens behov**
- **Ha fokus på gode arbeidsmiljøer med rom for trygghet, utvikling og mangfold**

Ledelse

Ledelse omtales i det daglige som en selvsagt og helt nødvendig komponent for å skape endring. Gode ledere som klarer å støtte og motivere medarbeidere er viktig både for den ansattes trivsel, motivasjon og ytelse. God ledelse vil bidra til et godt arbeidsmiljø, redusere turnover og er over tid en suksessfaktor for å rekruttere og beholde dyktige medarbeidere.

Det behov for at Vestre Vikens øverste strategiske dokument omtaler ledelse i sterkere grad. Lederkompetanse og utvikling av ledelsesfaget vil være avgjørende for å lykkes med realisering av UP 2035. I dag omtales ledelse 10 steder i dokumentet, men da i sammenheng med andre områder (for eksempel *ledelse i akuttmottak* eller *teamentledelse*). Vestre Viken har tatt grep for å utvikle ledelsesfag- og kultur, blant annet ved å etablere helhetlig system for lederoppfølging. Det er viktig at UP 2035 synliggjør og anerkjenner dette ved å framheve betydningen av å satse videre på ledelsesutvikling.

Vi foreslår nytt punkt inn under «Vestre Viken vil...» (s. 98), i tråd med HSØ sin regionale strategi for kompetanseutvikling:

- **Videreutvikle tilbud til ledere og ledergrupper for å sikre høy lederfaglig kompetanse.**
- **Jobbe systematisk for å identifisere medarbeidere med lederpotensial, utvikle lederkandidater og eksisterende ledere.**

Vi foreslår videre under «Vestre Viken vil...» å endre satsingspunktet «Videreutvikle strategisk kompetansestyring» til

- **Videreutvikle strategisk kompetansestyring på alle nivåer**
og at
- **Leder skal planlegge kompetanse for egen virksomhet» utgår**



Sistnevnte punkt vil da dekkes i ny ordlyd punktet om strategisk kompetansestyring. Punktet fremstår som på et annet nivå enn øvrige punkter og fokuserer mer ned på detaljnivå/egen seksjon/avdeling og ikke Vestre Viken som helhet.

Styrke samhandling

Under kapitlet "kritisk kompetanse" omtaler planen behovet for å styrke samhandling med kommuner og utdanningsinstitusjoner. Det er også viktig å styrke samhandlingen internt for å få dette til.

Stab Kompetanse foreslår derfor at satsingspunktet under «Vestre Viken vil...» endres fra «Styrke samhandling og deling av kompetanse med kommuner og utdanningsinstitusjoner» til

- **Styrke samhandling og deling av kompetanse internt og med kommuner og utdanningsinstitusjoner**

Faktaboks om Kompetansebroen (s. 98)

Det bør tydeliggjøres at det ikke er truffet noe vedtak i VV eller i Helsefellesskapet om å ta i bruk Kompetansebroen, eksempelvis "Det er under vurdering å ta i bruk/ innføre Kompetansebroen i VV og samarbeidskommunene".