



## Informasjon om Sammen om framtidens helsetjenester desember 2024

I dagens helsevesen er effektiv oppgavedeling og oppgaveglidning avgjørende for å sikre at pasientene får den beste mulige omsorgen. Dette basert på begrenset tilgang på arbeidskraft til helsesektor samt økonomi til oppgaveløsning utover de lovpålagte oppgaver i helsesektor.

I våre kommuner er vi for tiden særskilt opptatt av å fordele oppgaver på tvers av ulike yrkesgrupper slik at kommunene kan utnytte kompetansen til hver enkelt medarbeider på en best mulig måte. Dette bidrar til en mer helhetlig og effektiv pasientbehandling.

For å støtte oppgavedeling og oppgaveglidning, er det viktig med kontinuerlige kompetansehevende tiltak slik at ansatte kan utføre alle helsefaglige oppgaver nå og i fremtiden. Kompetansehevende tiltak kan være så mangt, alt fra å arbeide skulder ved skulder, erfaringsdeling, kollegaveiledning, opplæring med mere. Det vises til ideheftene *Sammen om faglig utvikling* og *Sammen om veiledningssystem* som Sammen om framtidens helsetjenester har gitt ut i papirversjon og digitalt i 2022 og 2023.

Vi vil i dette infobrev informere om konkrete tiltak Melhus, Skaun og Midtre Gauldal kommuner har arbeidet med iht oppgavedeling og oppgaveglidning i 2024, til inspirasjon for oss alle.

### **Melhus kommune – interne ProAct instruktører bidrar til å trygge ansatte faglig til å gjøre nye oppgaver**



I Melhus satses det nå ytterligere på ProAct instruktørene, som spiller en sentral rolle i å heve kompetansen blant helsepersonell. ProAct instruktørene tilbyr opplæring i avanserte prosedyrer og teknikker, og bidrar til å bygge sterke fagmiljøer på avdelinger. Gjennom deres veiledning kan ansatte utvikle ferdigheter som er nødvendige for å håndtere komplekse situasjoner på en trygg og effektiv måte. Fokuset i oppstart vil være følgende systematiske verktøy: NEWS (National Early Warning Score), ABCDE (Airway, Breathing, Circulation, Disability, Exposure) og ISBAR Kommunikasjon ISBAR (Identify, Situation, Background, Assessment, Recommendation). Disse verktøyene vil brekke ut kompetanse på systematisk pasientoppfølging i kommunen og er det samme verktøy som våre samarbeidsaktører som leger, ambulans, legevakt og sykehus bruker. Noe som sikrer effektiv samhandlingskjede.

## Skaun – Nokluskurs i laboratorie og blodprøvetaking tilpasset helsefagarbeidere for å avlaste sykepleiere



Skaun kommune satser på å gi helsefagarbeidere mer faglig opplæring for å avlaste sykepleiere i oppgaver som tradisjonelt utføres av sykepleiere. Et eksempel på dette er at Rossvollheimen har gjennomført Nokluskurs for helsefagarbeidere. Dette tilbudet gir ansatte utvidet kompetanse innen venøs blodprøvetaking. Med Nokluskurs i laboratorie og blodprøvetaking tilpasset helsefagarbeidere får ansatte et kompetanseløft, som på sikt kan avlaste sykepleiere i Skaun kommune. En effekt av dette tiltak er at sykepleiere i større grad kan bruke sin kompetanse på sine autoriserte oppgaver. Bruk av tilgjengelig kompetanse gjennom god oppgavedeling og faglig utvikling er essensen i oppgavedeling og oppgaveglidning, i tråd med Helsepersonellkommissjonens anbefalinger.

## Midtre Gauldal - sertifiseringsordning for nye oppgaver til helsepersonell



Når Midtre Gauldal kommune utfordres på å få tak i riktig kompetanse må det sikres at de oppgaver som forskyves fra en yrkesgruppe til en annen kan håndteres av ansatte som får de nye oppgavene. I Midtre Gauldal satses det derfor på å få i gang en sertifiseringsordning, som skal sikre god opplæring og at ansatte er rustet til å ta de nye oppgavene. Det er satt ned en arbeidsgruppe med representanter fra flere avdelinger og profesjoner som arbeider med dette. Første sertifisering starter allerede nå i desember. Første sertifisering er NEWS. Det bygges på med flere sertifiseringer etter hvert. Det er stort fokus på faglig utvikling, og Noklus-kurs for helsefagarbeidere er nylig gjennomført.

# Prosjektledelse og regional arbeidsgruppe støtter opp under satsningen på oppgavedeling i 2024-2025



Prosjektleder, lokale prosjektledere samt den interkommunale sammensatte regionale arbeidsgruppen, bestående av bl.a. enhetsledere og tillitsvalgte i fra samarbeidets 3 eierkommuner, arbeider målrettet med å støtte opp under satsningen på oppgavedeling. Dette med utgangspunkt i samarbeidets handlingsplan for 2024-2025 og med de verktøyene som er beskrevet i planen under.

## HANDLINGSPLAN 2024-2025

(Revidert 27.11.2024)

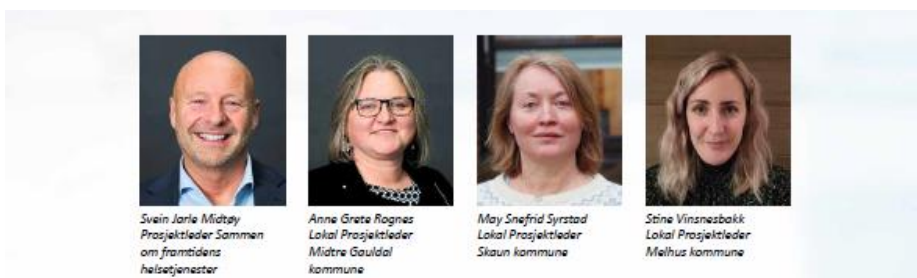


Satsning	Ansvarlig	Frist	Eksempel på tiltak for bruk	Resultat
Heltidskultur	Enhetsleder (Ansvarlig settes i den enkelte kommune)	31.12.25	<ul style="list-style-type: none"> <li>Årsplan/årsturnus for avdeling</li> <li>Bemanningsplan iht oppgavedeling</li> <li>Øke andel kontinuitetsbærere &gt; 80% stilling. Mål 100% stillinger. Lyse ut 100% stillinger. Fokus på fag og arbeidsmiljø for å øke stillinger. Samtale med ansatte iht heltid/deltid. Reflektere sammen iht hvordan det er å gå heltid. Ta med samarbeidspartner KLP - bevisstjøring iht framtidig pensjon</li> </ul>	Minimum 50% av ansatte som arbeider i turnus skal ha 100% stilling innen utgangen av 2025. Mål for 2024 er 40%. Måles ut ifra avdelingenes rapporterte tall på andel heltidsansatte og gjennomsnittlig stillingsstørrelse. Rapportering tertialvis til kommunalsjefer/enhetsledere/lokale prosjektledere
Faglig utvikling	Enhetsleder (Ansvarlig settes i den enkelte kommune)	31.12.25	<ul style="list-style-type: none"> <li>Systematisk kompetanseutvikling i kompetanseplan med dokumentasjon/sertifisering i et digitalt system - aktiv bruk av kompetanseplan i avdelinger og av den enkelte ansatte</li> <li>Ha fagansvarlige som systematiserer den faglige utviklingen</li> <li>Avdelingsledere, enhetsledere og fagansvarlige bør øke bevisstjøring hos ansatte på når det foregår faglig utvikling i avdelingene, og at dette skjer kontinuerlig i arbeidshverdag</li> <li>Få ansatte til å ta ansvar for egen kompetanseutvikling - formalisere fagutviklingsavtaler med den enkelte ansatte</li> <li>I dags-/turnusplaner skal det avsettes tid til systematisk kompetanseutvikling (praksisrefleksjon, kollegaleding, kollegaveiledning mm). Faglig utvikling ses i sammenheng med oppgavedeling - ansatte gis faglig opplæring i nye oppgaver</li> <li>Etablere ressursteam – tverrfaglig kompetansedeling</li> <li>Praktisk opplæring i undervisningsrom med utstyr</li> <li>Interkommunale regelmessige fagdager - bruke utdelt faghefte</li> </ul>	Det skal settes av tid til faglig utvikling, og ansatte skal oppleve økt grad av kompetanseutvikling. Måles ut ifra score på 10 faktorundersøkelse, kompetansemobilisering (opplevd bruk av egen kompetanse) og opplevd mulighet for relevant kompetanseutvikling (her er det mulighet for nullpunktmålinger iht tidligere år). Rapportering årlig 15. september til kommunalsjefer/enhetsledere/lokale prosjektledere
Oppgavedeling	Enhetsleder (Ansvarlig settes i den enkelte kommune)	31.12.25	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bruke tilgjengelig kompetanse på rett sted til rett tid</li> <li>Videreutvikle innovativt arbeidsmiljø</li> <li>Analyse døgnrytme</li> <li>Bli godt kjent med ansatte – finn hva den enkelte er «egnet» til – se etter de nysgjerrige</li> <li>Bruke data i fra kartlegging, som alle avdelinger har gjennomført i 2023, i ny tjenestetilpasset oppgavedeling fra 2024</li> <li>Synliggjør nye oppgaver for alle ansatte</li> </ul>	Sikre at oppgavedelingsprosess blir iverksatt i alle avdelinger innen 31.12.2024. Funn i kartlegging integreres i ny bemanningsløsning/årsplan/årsturnus innen 31.12.2025. Måles ut ifra planlagt og faktisk bemanning. Bruk turnusprogram, se på kompetanseressurs, faktisk behov, fravær og reel bemanning. Rapportering årlig 15. sept til kommunalsjefer/enhetsledere/lokale prosjektledere. Hvert 2. år lese av 10-faktor iht relevant kompetanseutvikling og bruk av kompetanse
Tallanalyse	Enhetsleder (Ansvarlig settes i den enkelte kommune)	31.12.25	<ul style="list-style-type: none"> <li>Videreutvikle kultur på avdelinger iht å hente ut tallmaterieell i fra egen avdeling, analysere tallmaterieell, sammenligne tall med andre avdelinger og ta grep ut ifra tallmaterieell</li> </ul>	Sikre at alle avdelinger rapporterer likt innen 31.12.2024. Rapportering årlig 15. september til kommunalsjefer/enhetsledere/lokale prosjektledere

Vi håper at det vi har presentert i dette infobrev viser at fokus på oppgavedeling og oppgaveglidning gir resultater. Tusen takk for din innsats i oppgavedelingsarbeidet.

Sammen om framtidens helsetjenester ønsker deg en strålende jul og et godt nytt år. Tusen takk for samarbeidet mot vårt felles mål i 2024. Sammen utgjør vi en forskjell! Vi gleder oss til fortsettelsen i 2025.

Hilsen Stine, May Snefrid, Anne Grete og Svein Jarle



Svein Jarle Midtbø  
Prosjektleder Sammen  
om framtidens  
helsetjenester

Anne Grete Rognes  
Lokal Prosjektleder  
Midtre Gauldal  
kommune

May Snefrid Syrstad  
Lokal Prosjektleder  
Skaun kommune

Stine Vinsnesbak  
Lokal Prosjektleder  
Melhus kommune



Skann her for mer informasjon!

framtidenshelsetjenester.no

