

Saksfremlegg

Saksgang

Styre	Møtedato
Styret i Sykehuset Telemark HF	14. februar 2024

Type sak (sett kryss)							
Beslutning	<input type="checkbox"/>	Etterretning	<input type="checkbox"/>	Orientering	<input checked="" type="checkbox"/>	Tema	<input type="checkbox"/>

005-2024

Driftsorienteringer fra administrerende direktør

Forslag til vedtak

Styret tar driftsorienteringer fra administrerende direktør til orientering.

Skien, 5. februar 2024

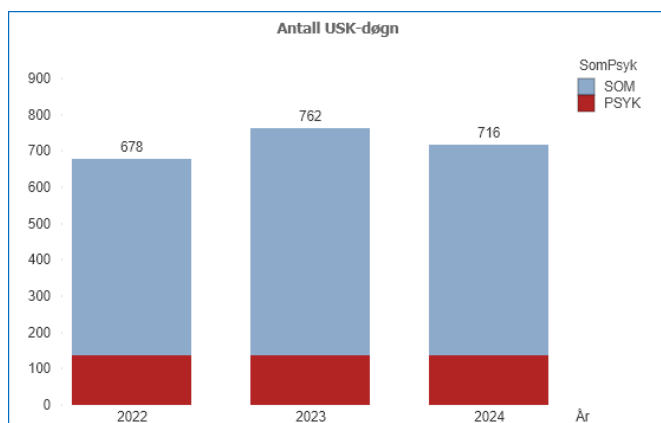
Tom Helge Rønning
administrerende direktør

Driftsorienteringer fra administrerende direktør:

1. Krevende drift i januar måned

Det har vært en krevende drift på de somatiske sengepostene i januar. Imidlertid har vi håndtert situasjonen uten å gå i beredskap, i motsetning til januar 2023. Det ble en periode etablert ekstra oppfølging i linjen og det har også vært nødvendig å stryke noen elektive kirurgiske inngrep på grunn av høy Ø-hjelps tilstrømming. Det oppleves også at januar har vært en krevende periode med hensyn på infeksjoner. Influensa A, Covid og Norovirus har påvirket driften, bl.a med Norovirus utbrudd på sengepost. Dette har ført til begrensninger i kapasitet, samt behov for innføring av ekstraordinære smitteverntiltak. Utover i måneden har det også vært en økning i RS-virus tilfeller, for så vidt som forventet.

Etter en periode med lavere antall overliggere (USK-pasienter) til kommunene, er nivået økt betydelige igjen i januar. Oppsummert for januar ser det slik ut:



Samlet er belegget i januar på 110 % mot 107 % i januar i 2023. Antallet pasienter er omtrent akkurat det samme som i 2023 (ca. 2.300). Økningen i belegget sammenlignet med i fjor gjenspeiler at vi i år ikke har etablert ekstra senger. I januar 2023 ble det i beredskapsperioden etablert 8 ekstra senger på lungeposten.

2. Ny organisasjonsdirektør

Stillingen som øverste ansvarlig for HR, personal og kompetanse ved Sykehuset Telemark er endret til organisasjonsdirektør. Funksjonen vil erstatte HR-direktør i direktørens ledergruppe. Marianne Hauan Molstad er ansatt som Organisasjonsdirektør. Molstad, som kommer fra stilling som organisasjonsdirektør i Jernbanedirektoratet, starter etter planen i stillingen 2. mai. Hun har 25 års variert ledererfaring, både som toppleder og mellomleder i offentlig og privat sektor. Innenfor helsesektoren har hun tidligere arbeidet som organisasjonsdirektør i Sykehusinnkjøp HF, og som prosjektleder og HR-direktør i Helsedirektoratet. Marianne Hauan Molstad har solid fagkompetanse innen strategi og ledelse, HR, virksomhetsstyring, organisasjonsutforming, samt innen kompetanseledelse og lederutvikling. Molstad har en master i økonomi og administrasjon, med fordypning i strategi og kompetanseledelse. I tillegg har hun blant annet studert jus, pedagogikk og bedriftsøkonomi, og hun har skrevet tre fagbøker innenfor medarbeiderskap og ledelse.

3. Komplette kirurgisk tilbud til pasienter med brystkreft

Sykehuset Telemark tilbyr nå avansert kirurgisk behandling for brystkreftpasienter, inkludert rekonstruksjon av brystet ved bruk av mikrokirurgi. Dette er en spesialisert tilnærming som gir pasienter flere muligheter for brystrekonstruksjon etter operasjon. Samarbeidet mellom kirurgiske seksjoner på sykehuset sikrer grundig medisinsk og kirurgisk vurdering for hver pasient. Brystrekonstruksjon bidrar ofte til bedret livskvalitet hos pasientene. Sykehuset Telemark har spesiell ekspertise innen mikrokirurgi og kan tilby avanserte rekonstruksjoner, som DIEP-lapp, og dette styrker også sykehusets kompetanse innen andre mikrokirurgiske inngrep, for eksempel ved skader på underekstremiteter og i hode-/halsområdet. Deres status som ett av få sykehus i Norge med slik spesialisert kompetanse tiltrekker både unge leger i opplæring og erfarne spesialister. **(KI-generert sammendrag)**

4. Sykehuset styrker helsefagarbeidernes posisjon

Direktørens ledergruppe har vedtatt at helsefagarbeidernes posisjon, rolle og ansvar i pasientarbeidet skal styrkes gjennom økt oppgavedeling i somatikken. En arbeidsgruppe har gjennomført et stort kartleggingsarbeid på 11 av 16 sengeområder. Underveis i dette arbeidet er det identifisert mange oppgaver, som helsefagarbeidere (HFA) kan utføre og som vil gi en bedre organisering og flyt i arbeidsoppgavene på sengepostene. Samtidig vil også presset på knappe sykepleierressurser reduseres.

Det er store variasjoner i hvilke oppgaver helsefagarbeidere får lov til å utføre på de somatiske sengeområdene i dag. For eksempel får en helsefagarbeider på medisinsk sengepost på Notodden og kirurgen 3 opplæring i å legge inn perifer venekanyler. Der utfører de dette daglig. Hvis den samme helsefagarbeideren tar en ekstravakt på en annen sengepost får ikke han eller hun lov til å utføre dette. Det er også store variasjoner i andel helsefagarbeidere per seksjon. Tallet spenner seg fra cirka 2,6 prosent til 19,4 prosent, så det er åpenbart et potensial ved å tilby flere helsefagarbeiderstillinger i mange av seksjonene.

Rekrutteringssituasjonen blant helsefagarbeidere er langt bedre enn blant sykepleiere og helsefagarbeiderne kan med opplæring utføre langt flere helsefaglige oppgaver enn i dag. Arbeidsgruppen ved sykehuset har identifisert basisoppgaver, som alle helsefagarbeidere innen somatikk skal kunne utføre etter å ha gjennomført et opplæringsprogram. Videre planlegges det en «kompetansetrapp» for helsefagarbeidere ved sykehuset.

5. Kompetanseprogram for forbedring, opplæring for ledere

Etter selv å ha gjennomført kompetanseprogrammet, har direktørens ledergruppe besluttet at alle ledere ved sykehuset skal gjennomføre opplæring i forbedringsarbeid. Føringen er at kontinuerlig forbedring skal være en del av vår arbeidsform og det skal bli en del av vår kultur. Sykehuset Telemark skal ha ledere og medarbeidere med kunnskap og holdninger, som gjør at vi hver dag søker å forbedre måten vi jobber på. Det legges opp til at alle klinikker og stabsenheter gjennomfører opplæringen, slik at lederne settes i stand til å initiere og lede forbedringsarbeid innen eget ansvarsområde. Det vil bli etablert en oppfølging i linjen, som skal sikre at vi løpende har aktiviteter som sikrer mer effektiv ressursbruk.

Innen utgangen av 2025 skal minst 300 ledere og medarbeidere ha god forbedringskunnskap.

Øvrig informasjon kan bli gitt muntlig i møtet.