

# NITO-lederdagene 2016

Velkommen til Rogaland ©

Helse Stavanger HF

## Visjon


*Vi skal fremme helse  
og livskvalitet*



Kilde: Strategidokument 2013 – 2017 for Helse Stavanger HF

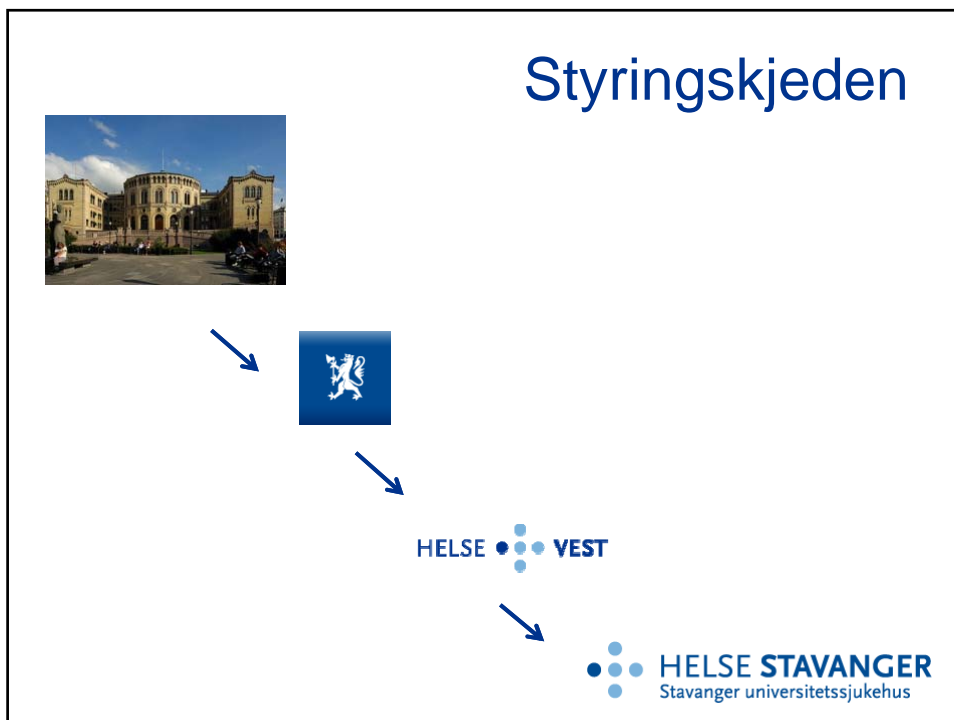
Helse Stavanger HF

## Verdier



- **Respekt** i møte med pasient, pårørende og medarbeidere
- **Kvalitet** i prosess og resultat
- **Trygghet** for tilgjengelighet og omsorg

Kilde: Strategidokument 2013 – 2017 for Helse Stavanger HF



Nasjonale krav til

## lederadferd (ref. lederplattformen)

- Helhetstenkende
- Ansvarlig
- Endringsvillig
- Handlekraftig
- Kommuniserende
- Inspirerende



Nasjonale krav til

## lederadferd

- Helhetstenkende
  - Ansvarlig
  - Endringsvillig
  - Handlekraftig
  - Kommuniserende
  - Inspirerende
- En leder må kunne se sin virksomhet som en del av et større hele, dvs. profesjonsuavhengig og uavhengig av den enheten man er satt til å lede.

Nasjonale krav til

## lederadferd

- Helhetstenkende
- **Ansvarlig**
- Endringsvillig
- Handlekraftig
- Kommuniserende
- Inspirerende

- All virksomhet må ha sitt utgangspunkt i den totale virksomhetens verdier, mål og ressursgrunnlag.

Nasjonale krav til

## lederadferd

- Helhetstenkende
- Ansvarlig
- **Endringsvillig**
- Handlekraftig
- Kommuniserende
- Inspirerende

- En leder må kunne møte utfordringer og utvikling gjennom kontinuerlige endringsprosesser og kompetanseheving hos medarbeiderne.

Nasjonale krav til

## lederadferd

- Helhetstenkende
- Ansvarlig
- Endringsvillig
- **Handlekraftig**
- Kommuniserende
- Inspirerende

- **Mot og evne til å utøve lederskap. Prioritere og gjennomføre nødvendige prosesser i samarbeid med sine medarbeidere.**

Nasjonale krav til

## lederadferd

- Helhetstenkende
- Ansvarlig
- Endringsvillig
- Handlekraftig
- **Kommuniserende**
- Inspirerende

- **En leder må kunne formidle budskap og profil tydelig mht verdier og mål, opptre med legitimitet og vinne tillit hos alle medarbeiderne.**

Nasjonale krav til

## lederadferd

- Helhetstenkende
  - Ansvarlig
  - Endringsvillig
  - Handlekraftig
  - Kommuniserende
  - Inspirerende
- En leder må kunne opptre med ærlighet, humør og toleranse og samtidig stille krav til medarbeiderne om å oppnå resultater



Spesialisthelsetjenesteloven § 3-8

## Sykehusets hovedoppgaver

- er å yte god **pasientbehandling**,
- utdanne** helsepersonell, **forskning**
- og **opplæring** av pasienter og pårørende

Kilde: Rundskriv I – 2/2013 om lederansvaret i sykehus, datert 28. mai 2013

Helse Stavanger HF

## Utfordringer og muligheter



**Behandlingskapasitet**



**Samhandling**



**Pasientsikkerhet – kvalitet og prioritering**



Kilde: Strategidokument 2013 – 2017 for Helse Stavanger HF

Helse Stavanger HF

## Utfordringer og muligheter (fortsettelse)



**Universitetssjukehus- forskning og utdanning**




**Bærekraftig fagmiljø – struktur og arbeidsdeling**



Kilde: Strategidokument 2013 – 2017 for Helse Stavanger HF

Helse Stavanger HF

## Mål



- Trygge og nære sykehustjenester
- Helhetlig behandling og effektiv ressursbruk
- En fremtidsrettet kompetanseorganisasjon

Kilde: Strategidokument 2013 – 2017 for Helse Stavanger HF

Helse Stavanger HF

Våre mål

## – Trygge og nære helsetjenester

**Pasienten** skal

- bli møtt av **kompetente** medarbeidere.
- ha tilgang til diagnostikk, behandling, rehabilitering/habilitering, pleie og omsorg av høy **kvalitet**.
- få god **informasjon og opplæring**, og være aktive deltakere i egen behandling.
- oppleve en **sammenhengende helsetjeneste** på tvers av enheter og behandlingsnivåer.
- erfare at foretaket styrker arbeidet med **forebygging**, rehabilitering og habilitering.

Kilde: Strategidokument 2013 – 2017 for Helse Stavanger HF



Våre mål

## – Helhetlig behandling og effektiv ressursbruk

Helse Stavanger HF skal

- levere de **tjenestene** befolkningen trenger med de ressurser som er tilgjengelige.
- definere kvalitetsmessig gode og ressursmessig effektive **pasientforløp**.
- sikre en hensiktsmessig og moderne **driftsorganisering**.
- sikre best mulig **arealbruk**.
- være åpne om **prioriteringer** og **resultater**.
- ha økt fokus på **forbedring** og **koordinering** av beredskap.

Kilde: Strategidokument 2013 – 2017 for Helse Stavanger HF

Våre mål

## – En fremtidsrettet kompetanseorganisasjon

Helse Stavanger HF skal

- Ha medarbeidere og ledere som **tar ansvar** og skaper gode resultater.
- Være en **attraktiv, lærende** og **utviklende** arbeidsplass med et godt arbeidsmiljø.
- Ta i bruk nye metoder og teknologi basert på **kunnskap**.
- Videreføre universitetsfunksjonen med **forskning** på et høyt akademisk nivå.
- Satse på **utdanning** og **fagutvikling** for å ivareta **rekruttering** av medarbeidere som er nødvendig for å sikre en god og fremtidsrettet pasientbehandling.

Kilde: Strategidokument 2013 – 2017 for Helse Stavanger HF

## Utdanning av helsepersonell

- 451 utdanningsløp innen turnus og spesialisering (legespesialisering, psykologispesialisering og lignende).
- 685 praksisperioder på masternivå (medisin, sykepleie, psykisk helse, jordmor og lignende).
- 883 praksisperioder på bachelornivå (sykepleie, fysioterapi, radiograf, paramedic, vernepleie og lignende).
- 97 praksisperioder innen videregående opplæring (helsearbeiderfaget, ambulansefaget og lignende).



### SUS 2023

Bygg – nytt på Ullandhaug – endringer på Våland

Struktur – organisasjonsstruktur som ser fremover – tilpasset utfordringer

Arbeidsprosesser – OU-prosjekter

## Brukermedvirkning

Fire brukergrupper – et prosjektråd  
 Deltakere fra representative fag/miljø  
 Særmøter ved behov  
 Stort ansvar  
 Krevende prosess



Fra: Øygunn Olsen (overordnetleder) med HST, Berit Høvedt Trøseid (prosjektleder) og generalsekretær, Annelise Røy (for HelseStavanger) ved et samarbeidsmøte.



Fra: Ole Martin Lundheim, ansatt i Avdelingsledelsen, deltar i samarbeid med prosjektledelsen Kari Øilo Johansen.

**Men en fantastisk mulighet!**

**8 milliarder**

«Vi planlegger fremtidens sykehus i regionen»



## Byggetrinn 1 på Ullandhaug



## Hva med fremtiden?

- Systematisk kompetansebygging – høy endringstakt – anvendelse av ny teknologi – endringer av arbeidsprosesser
- Utdanning helt sentralt –også for oss som har vært med en stund
- Teamarbeid, fellesskap og samarbeid – rundt den enkelte pasient, det enkelte forløp mellom enheter i sykehus og i samspill med kommunehelsetjenesten

## Noen sentrale områder:

- Antibiotikaresistens
- Simulering og ferdighetstrening
- Stamcellebehandling

## Ledelse..

Er gjennom medarbeidere å oppnå virksomhetens mål  
T Colbjørnsen

.....

Igjen – velkommen og lykke til med konferansen!