



Kundenreferenz

Helse Sør-Øst

Gesundheitsregion Sued Ost betreibt 11 krankenhauser in Norwegen und beschaeftigt ca 81 000 mitarbeiter. Die Region ist fuer die gesundheitsdienste von mehr als 3.1 millionen menschen in sued osten Norwegens zustaendig.

Um die kompetenzen ihre Mitarbeiter zu entwiklen und nach zu weisen und somit auch die pasient sicherheit zu staerken hat die Region in 200x Dossiers kompetenz management software in die Organization eingefuehrt.

Hier ist was die Region ueber Dossier und ihr kompetenz management berichtet;

Kompetenzportal für alle Berufsgruppen in der Region eingeführt

Gestiegene Anforderungen an die Anpassungsfähigkeit und Weiterentwicklung der Mitarbeiter erfordern eine bessere Planung und Organisation von Fort- und Weiterbildungen sowie kompetenzfördernde Maßnahmen. Das Kompetenzportal bündelt alle Kompetenzen und bietet einen umfassenden Überblick.

Veröffentlicht am 09.11.2022



Der regionale Entwicklungsplan der Gesundheitsbehörde für Süd- und Ostnorwegen Helse Sør-Øst basiert auf den Entwicklungsplänen der regionalen Gesundheitsbehörden und umfasst sowohl kurzfristige Maßnahmen als auch Planungen bis 2035. Die Einführung des Kompetenzportals, mit der die gestiegenen Anforderungen an die Anpassungsfähigkeit und Weiterentwicklung der Mitarbeiter adressiert werden, war eine wichtige Maßnahme für das lebenslange Lernen und die Kompetenzentwicklung.

-Die Anforderungen an die Dokumentation vorhandener Kompetenzen steigen, während die Aufsichtsbehörden häufig die schwache Kompetenzdokumentation bemängeln. Es handelt sich daher um eine regionale Maßnahme und wir freuen uns, dass wir nun ein elektronisches Kompetenzplanungssystem für alle Unternehmen und Berufsgruppen in der Region anbieten können“, so Svein Tore Valsø, Direktor für Personal- und Kompetenzentwicklung bei Helse Sør-Øst RHF.



“Die Unternehmen von Helse Sør-Øst suchen seit Langem nach einem besseren IKT-Tool zur Unterstützung ihrer Arbeit im Bereich Kompetenzmanagement. Das Projekt ist so erfolgreich, weil es im Bereich Eingangsprojekte und Verankerung im Management der Unternehmen durchgeführt wurde, zusätzlich zur engen Zusammenarbeit zwischen den Unternehmen, Sykehuspartner und Helse Sør-Øst RHF“, ergänzt Valsø.

Svein Tore Valsø

Bessere Übersicht und Datenqualität

Arbeitsprozesse zur Dokumentation und Nachbereitung von Kompetenzen waren oft sehr zeitaufwendig und es wurden verschiedene Programme zur Dokumentation verwendet. Dies brachte Herausforderungen bei der Bereitstellung nützlicher Übersichten und Berichte über die verfügbaren Kompetenzen und Entwicklungspläne der Mitarbeiter für die Führungskräfte mit sich. Darüber hinaus war die Qualität der Daten schwach, wenn mehrere verschiedene Systeme dazu verwendet wurden, um einen Überblick zu erhalten.

Das Kompetenzportal ist ein Kompetenzplanungssystem, das alle Kompetenzen bündelt und einen umfassenden Überblick bietet. Führungskräfte wie Mitarbeiter erhalten einen Überblick über die an die Mitarbeiter gestellten Kompetenzanforderungen sowie eine Systemunterstützung für die Nachverfolgung und den Fortschritt der Kompetenzentwicklung der Mitarbeiter.

Die Gesundheitsbehörden führen ihre eigenen lokalen Projekte zur Implementierung des Systems mit Unterstützung der regionalen Gesundheitsbehörde und Sykehuspartner durch. Von August 2020 bis Oktober 2022 ist die Anzahl der Kompetenzpläne im Kompetenzportal von 349 auf 3649 gestiegen. Im gleichen Zeitraum ist die Zahl der Nutzer des Kompetenzportals von 3085 auf 73.462 gestiegen.

Positive Erfahrungen der Gesundheitsbehörden

Das Universitätsklinikum Oslo gehörte zu den Ersten, die das Kompetenzportal ausprobieren konnten. Der Rollout ist erfolgreich und planmäßig verlaufen. Alle Kliniken haben Schulungen erhalten und die Nutzung des Kompetenzportals nimmt stark zu. Aufgrund der Pandemie erfolgten Schulung und Nachbereitung überwiegend digital. Heute leitet die Abteilung für Kompetenzentwicklung des Osloer Krankenhauses Fach- und Führungskräfte bei der optimalen Gestaltung der Pläne vor Ort an.



„Die Mitarbeiter vor Ort zu treffen, dort, wo sie sitzen, hat große Vorteile, da die Qualität der Kompetenzpläne durch maßgeschneiderte Anleitungen steigt“, so Abteilungsleiter Knut Arne Pedersen von der Personalabteilung des Universitätskrankenhauses Oslo. „Die Mitarbeiter empfinden es als einfacher, den Überblick über die erforderlichen Fähigkeiten zu behalten. Dabei werden sie durch Farbcodes und E-Mails daran erinnert, die Anforderungen regelmäßig zu aktualisieren. Die Führungskräfte und Verantwortlichen sind ausschließlich positiv eingestellt und stellen fest, dass sie einen soliden Überblick über die Ausbildung und Kompetenz der Mitarbeiter haben und dass es einfacher ist, weiteren Schritte in Bezug darauf zu planen, welche Mitarbeiter sich bestimmte erforderliche Kompetenzen aneignen müssen“, berichtet Pedersen.

Im Krankenhaus Sørlandet wurde das Kompetenzportal in allen Kliniken und Personalabteilungen implementiert. Auch hier wird darauf hingewiesen, dass die effizienteren und einfacheren Arbeitsprozesse im Bereich der Dokumentation und Nachverfolgung der Mitarbeiterkompetenzen ein wichtiger Vorteil der Implementierung sind. Seit der Einführung des Kompetenzportals fällt es Managern und Beratern leichter, Berichte über Schulungen, die im Rahmen interner Audits und Prüfungen durchgeführt werden, abzurufen.

Es wurden ca. 80 Arbeitsgruppen eingesetzt, die standortübergreifend gemeinsame Kompetenzanforderungen und gemeinsame Kompetenzpläne für Mitarbeiter entwickelt haben, die unabhängig vom Standort die gleichen Aufgaben ausführen. Dies hat dazu beigetragen, die fachliche Zusammenarbeit standortübergreifend zu stärken und die Kultur der Ganzheit im Krankenhaus Sørlandet zu fördern. Darüber hinaus wurden Arbeitsgruppen eingesetzt, um gemeinsame Kompetenzpläne für zentrale Positionen und Funktionen in der Behörde zu erstellen.

Alle gemeinsamen Kompetenzpläne tragen dazu bei, dass Mitarbeiter, die die gleichen Aufgaben ausführen, die gleiche notwendige Ausbildung erhalten. Eine gleiche Ausbildung wird außerdem dazu beitragen, unerwünschte Unterschiede bei den angebotenen Patientendienstleistungen zu vermeiden.



“Das Kompetenzportal war ein wichtiges Instrument, um ein Modell zur Dokumentation notwendiger Vorkenntnisse für Chefärzte zu etablieren. Dies zeigte sich unter anderem deutlich bei der Nachverfolgung eines unerwünschten Vorfalls, an dem das Krankenhaus Sørlandet seit fast zwei Jahren arbeitet“, so Nina Føreland, Organisationsdirektorin des Krankenhauses Sørlandet. „Dabei zeigte sich, wie wichtig es ist, zu dokumentieren, dass Chefärzte, die Aufgaben außerhalb ihres eigenen Fachgebiets wahrnehmen, als kompetent beurteilt werden, um diese Aufgaben verantwortungsvoll zu erfüllen. Dieses Modell bietet zudem eine große Übertragbarkeit auf die weitere Aufgabenverteilung und -verlagerung“, so Føreland.