

Et hospital flytter kompetencer

For 5 år siden gik Gentofte Hospital i gang med at realisere strategien 'Det Ny Gentofte'. Ændrede patientforventninger, nye behandlingsmetoder, konkurrence fra private hospitaler, øgede kvalitetskrav, opgaveglidning mv. krævede nye måder at tænke og agere på. Strategien omfattede bl.a. et massivt fokus på Strategisk Kompetenceudvikling understøttet af HR-systemet INNOMATE®HR Sundhed.

"INNOMATE-systemet er i dag en ryggrad i vores kompetencearbejde" fortæller HR-systemansvarlig Sten Emborg.

KOMPAS — en fælles retning

Gentofte Hospital er en stor arbejdsplads med 2.100 medarbejdere indenfor en bred vifte af faggrupper. At få Strategisk Kompetenceudvikling indført overfor en så stor og forskelligartet medarbejdergruppe har krævet en fælles retning. Med konceptet 'KOMPAS' fulgte derfor en række redskaber og processer, der støtter op om kompetencearbejdet. Omdrejningspunktet i Kompas er den årlige MedarbejderUdviklingsSamtale, hvor planlægningen af medarbejderens kompetenceudvikling tager sit udgangspunkt. INNOMATE®HR Sundhed blev valgt som det værktøj, der understøtter og fastholder hele arbejdet med forberedelsen, afviklingen og opfølgningen på MUS, og som samtidig leverer overblik og beslutningsgrundlag omkring den fremtidige kompetenceudvikling.

MUS med resultater

At INNOMATE i dag udgør ryggraden i kompetencearbejdet skyldes i følge Sten Emborg to ting:

- For det første får vi nu afviklet vores MUS. Vi har en målsætning om, at 90% af medarbejderne skal gennemføre MUS. Det mål kan vi i dag følge op på. Tidligere var vores MUS-proces ineffektiv. Vi havde beretninger om medarbejdere, der ikke havde haft en udviklingssamtale i 5 år, og det går ikke mere. I dag kommer vi hele vejen ud i organisationen - vi får MUS-opgaven løst.

Han fortsætter:

- Nu hvor INNOMATE bakker op om processen er vores MUS-arbejde samtidig blevet langt mere målrettet og systematisk. I dag har alle medarbejdere en jobbeskrivelse, der revideres i forbindelse med MUS, og en dyna-



Gentofte Hospital,
der indgår i Region Hovedstaden,
har 2.100 medarbejdere.

misk kompetenceprofil som leder og medarbejder bruger i forberedelsen og afviklingen af MUS. Den tager bl.a. udgangspunkt i vores værdier og strategi. Efter MUS samles konklusionerne op i medarbejderens udviklingsplan. På den måde er INNOMATE både med til at kvalificere MUS-dialogen og til efterfølgende at levere overblik over medarbejdernes kompetencer og udviklingsbehov set i relation til den strategiske udvikling.

En vigtig kombination

Et er afdækning af udviklingsbehov, noget andet er at få udviklet de nye kompetencer, der efterspørges ude i organisationen. Derfor har det været et centralt krav fra Gentofte Hospital, at man kunne koble et system til kursusadministration på kompetencearbejdet:

- Der findes mange kompetence- og kursusystemer. Men det spændende ved INNOMATE er, at systemerne her er integreret, fortæller Sten Emborg. Vi afdækker efterspørgslen på kompetenceudvikling via kompetence-systemet og kombinerer det med vores udbud af uddannelsesaktiviteter i kursUSDelen. På den måde knytter tingene tæt sammen. Det betyder også, at kan man til MUS se, at medarbejderen har brug for større økonomiforståelse, så er der direkte link over til kursuskataloget og relevante kurser.

Kombinationen af de to systemer betyder samtidigt, at Gentofte Hospital kan optimere udnyttelsen af deres uddannelsesbudget:

- Med INNOMATE kan vi identificere, hvor i organisationen vi mangler kompetencer og dermed opnå det beslutningsgrundlag, vi skal prioritere vores uddannelsesindsats ud fra.

VEND!

Kvalitetsstyring og dokumentation

Kvalitetsstyring og dokumentation er i disse år højaktuelle temaer på danske sygehuse, bl.a. foranlediget af overenskomster og kvalitetsstandarder. Alle landets sygehuse skal i løbet af 2009 implementere en ny national kvalitetsmodel, hvor også HR-området underlægges særlige dokumentationskrav. Kravene omfatter bl.a. HR-processer som kompetencestyring, MUS, jobbeskrivelser, rekruttering m.m.



På Gentofte Hospital er man allerede nået langt med akkrediteringsarbejdet, og i 2007 ledte det frem til en prøvecertificering gennem Joint Commission International (JCI). INNOMATE leverer den nødvendige HR-dokumentation på en lang række områder:

- Med Den Danske Kvalitetsmodel og Joint Commission skal vi i stigende grad kunne dokumentere forskellige HR-data f.eks. omkring en lang række uddannelsesaktiviteter som introduktionskurser, hjertestop-undervisning, brandslukning. I den forbindelse trækker vi den krævede statistik ud i INNOMATE. Og da vi stod med kvalitets-inspektørerne, ved vores precertificering af JCI, kunne vi hurtigt gå ind i INNOMATE og vise dem vores jobbeskrivelser. De ajourføres som en del af MUS-processen, så der var friske datoer på, og det fik vi ros for, fortæller Sten Emborg.

INNOMATE anvendes også til at effektivisere det omfattende akkrediteringsarbejde:

- Der er vigtigt, at akkreditering ikke bliver en ekstra arbejdsgang. Så får vi bare det store akkrediteringskontor. I stedet skal vores eksisterende arbejds gange tilrettelægges, så vi i samme omgang opfylder akkrediteringskravene. Registreringen af akkrediteringsoplysninger skal derfor ske tæt på aktiviteten. F.eks. er vi lige nu ved at decentralisere dele af vores kursus-administration til Klinisk-biokemisk afdeling. De skal fremover oplære medarbejdere ude i vores afdelinger til at kunne foretage blodsuktermålinger. Derfor har vi givet Klinisk-biokemisk afdeling rettigheder til INNOMATE, så de selv kan registrere, hvem der har gennemgået særlige kurser heri. På den måde kan vi efterfølgende dokumentere overfor akkrediteringen, hvilke afdelinger der er eller ikke er kompetente i at foretage blodsuktermåling.

INNOMATE®HR i fremtiden

Et sygehus er en travl arbejdsplads. Men på spørgsmålet om der også fremover er tid til et systematisk kompetencearbejde, svarer Sten Emborg:

- Vi har ikke råd til at lade være. Jo mere pressede vi er,

jo vigtigere er det, at de begrænsede ressourcer vi har til efteruddannelse, bliver anvendt rigtigt og målrettet. Hvad er hospitalets strategi? Hvilke udviklingsbehov afføder det? Og hvem har så behov for at uddanne sig? På den måde når vi væsentligt længere med de penge og de ressourcer, vi har.

Desuden er Gentofte Hospital også blevet mere effektiv i sit arbejde med kompetencer. Han fortsætter:

- Vi har udviklet vores syn på kompetencer og er lige nu inde i 2. bølge. I 1. bølge arbejdede vi meget minutiøst og detaljeret med registrering af kompetencer. I dag spørger vi ikke om alle de kompetencer, som vi i forvejen godt ved medarbejderen behersker. Vi sætter fokus på det nye, det svære og det spændende – det som kræver et særligt fokus. Det gør arbejdet lettere og samtidig udnytter vi INNOMATE mere optimalt.

Sten Emborg ser desuden frem til at udvide brugen af systemet. I første omgang, som led i fastholdelse og tiltrækning af medarbejdere, som der er stor rift om:

- Vi har et mål om at udbygge medarbejderens udviklingsplan, så den i højere grad bliver en målrettet karriereplan. Det er vigtigt for os at kunne tilbyde – overfor den unge ambitiøse medarbejder, men også overfor den medarbejder, der er på vej på efterløn.



INNOMATE som sparringspartner

Siden 2005 har Gentofte Hospital og INNOMATE været i tæt parløb om brugen af INNOMATE. Sten Emborg uddyber:

- Vi har en god ping-pong-proces kørende. Vi har løbende gode diskussioner om, hvordan vi bruger systemet i forhold til vores organisatoriske processer, og hvordan vi optimerer brugen af systemet. Vi har også et udviklings-samarbejde med INNOMATE og nogle af INNOMATE's øvrige kunder om, hvordan vi får systemet til at understøtte vores processer via workflows. Det ser vi meget frem til.

INNOMATE lancerer i løbet af 2009 en banebrydende nyskabelse, som gør det muligt for kunden at opsætte **workflows** i INNOMATE®HR. Ved hjælp af disse workflows kan arbejdsgangene i virksomhedens egne HR-processer modelleres og automatiseres i systemet, så brugernes deltagelse i processerne derved overskueliggøres.