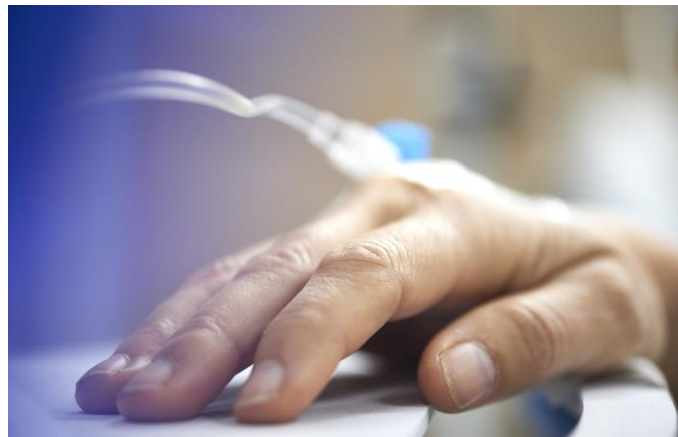


WELCOME TO LOVISENBERG DIAKONALE HOSPITAL





Sharing thoughts about

12.20: History and innovation at Lovisenberg, CEO Tone Ikdahl

12.35 HR strategy and development plans, HR director Lena Gran

12.45 Introduction to the Innovation Projects at UMG/UKB

13.00 Kompetanseportalen/Dossier at the hospital; Tove Granheim & Eirin Ludvigsen

Introduction, anchoring, use and managing the system

- *Portals and Possibilities: Introduction, anchoring and roll-out, Tove*
- *Mind and Machine: Using and managing the system Eirin and clinical educators*

13.30 Visit clinical departments/Parallel session

14.30 All meet for Q&A





Welcome to Lovisenberg Diaconal Hospital

February 5th 2024



Pioneer Cathinka Guldberg



1840-1919



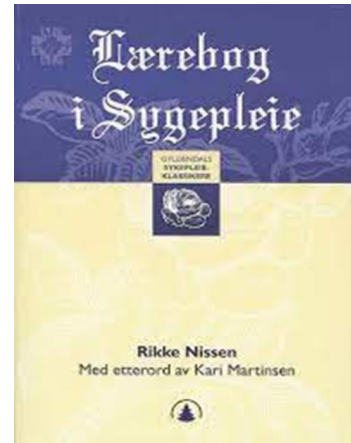
A small deaconess hospital and Norway's first nursing school in "The asylum" 1868



Rikke Nissen (1834-1892)



- Teacher of nursing (1870-1892)
- First nursing textbook in Norwegian (1877)
 - Guidelines for patient care, hygiene, wound treatment, diets for patients with various diseases etc etc
 - «Scientific style» with references, acknowledgements etc
- Evidence based knowledge of her time



Lovisenberg Diaconal Hospital today



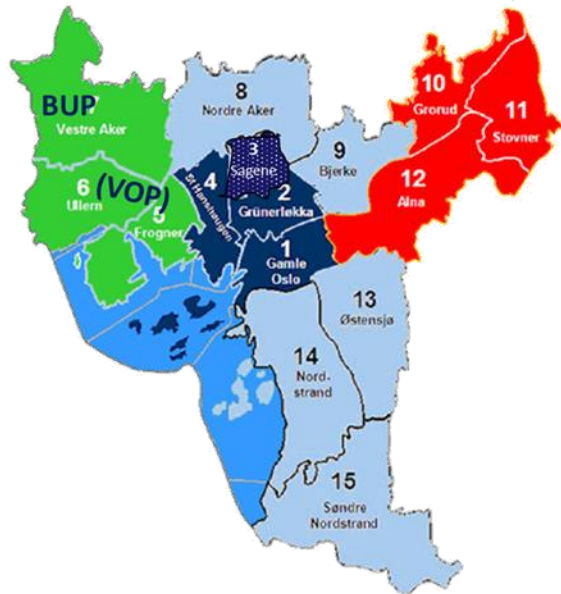
- Non-profit corporation owned 50:50
 - Lovisenberg Deaconess Foundation
 - Diakonova/Haraldsplass Foundation
- Largest private hospital in Norway
 - 100 % public funding
 - Long term agreement with The Southern and Eastern Norway Regional Health Authority
- Size
 - 250 beds (90 in mental health)
 - 2300 employees (1700 man years)
 - Annual budget 2,8 billion NOK



Lovisenberg Diaconal Hospital 2023

Local community hospital

Internal medicine, mental health, addiction medicine



Lovisenberg, Diakonhjemmet, OUS, Ahus

Planned surgery

Orthopaedics, head & neck, gastro surgery



Inner city hospital for 200 000 inhabitants



As compared with the Oslo average:

- Population growth: 80 % higher
- People aged > 45, living alone : 47 % higher
- Low income families with children: 30 % higher
- Living in small flats with children: 35 % higher
- Children living with single parent: 28 % higher
- Highschool drop outs: 49 % higher
- Cannabis use: 90 % higher
- Lung cancer (new cases): 30 % higher
- Life expectancy (male): 3,7 yrs shorter
- Life expectancy (females): 2,2 yrs shorter

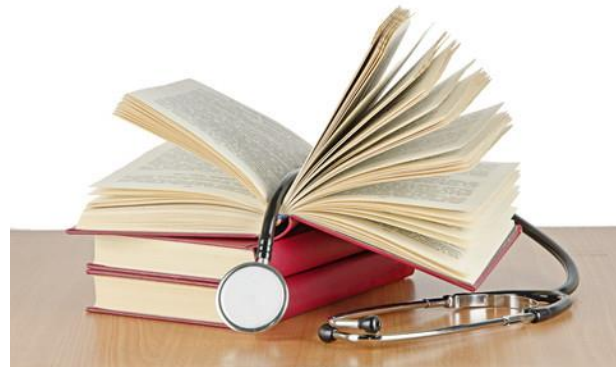
www.fhi.no Folkehelseprofiler på kommune- og bydelsnivå, 2018

Education - Still one of the core tasks :



2022: In total 820 students from 28 different educations and courses:

- Nurses
- Physicians
- Psychologists
- Physiotherapists
- Bioengineers
- Radiographs
- Hospital Chaplains
- etc etc



“Research and development that makes a difference”

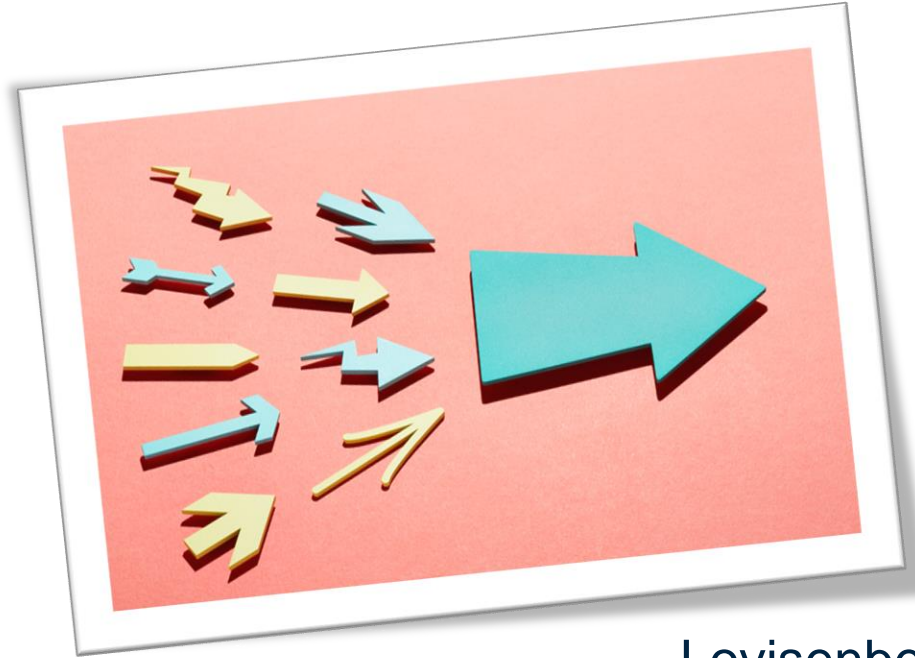
- Clinical research on common conditions
- Active user involvement
- Quality assure existing treatment
- Develop innovative forms of treatment and health services



Annors Lerdal - Head of research



Co-creation: A flexible path to a clinical master degree?



Lovisenberg Diaconal Hospital needs:

- Flexibility
- Part time
- Module based
 - Academic credential pr. module
- General and specific competences

Lovisenberg Diaconal University College offers:

- Fixed program
- Full time
- General competences
- Master degree



COMPETENCY DEVELOPMENT PROGRAM FOR NURSES



MASTER IN "ADVANCED GENERAL PRACTICE NURSING":
SPLIT IN MODULES AND ALIGNED WITH OUR COMPETENCY DEVELOPMENT PROGRAM



Pause or stop after any module based on motivation and/or strategic priorities



HR-strategy and development plan

Lena Gran

CHRO, M.D. specialist in occupational medicine





Lovisenberg
Diaconal
Hospital
development
plan



HR-strategy



Action plan

HR-strategy, necessary to meet our goals

- Human capital is our most important asset
- ~ 70% of our budgets are man-hours
- Not nice to have, but need to have!
- All HR-projects, systems and tasks must be planned in accordance with the hospital's strategic plan

Utviklingsplan 2040



Høringsutkast.

The main responsibility areas of the HR department in LDS:

- Health, Environment, and Safety
- HR Management
- HR Development
- HR Education



LDS is a hospital where people :

Desire to be employed

Desire to learn

Desire to stay on

Working environment

Our working environment is developmental, safe, and characterized by trust and collaboration

Learning and development

We are a learning organization with the expertise needed to achieve the hospital's goals

Organization

We are an organization where a clear structure, trust-based leadership, proper staffing and good employee conditions support the hospital's goals

Leadership support



Desire to be employed Recruitment



- Advertising
- Target Audiences
- Channels
- Design
- Student Project
- Competence Pathway
- Inclusion and Diversity



Desire to learn
Professional Development Programme
Leadership training

Desire to stay on
Work environment
Working Hours
Compensation and
benefits
Development



Leadership – the key to everything

- The Nordic countries top all statistics when it comes to trust (EU, OECD)
- In the Nordic countries, the working life is characterized by a flatter structure and less hierarchy, this is especially true for Norway
- Transformational leadership (Magnet) inspire, motivate, support and include
- **Trustbased leadership**



Trustbased leadership

- Self-determination theory

- **Autonomy**
- Competence
- Relatedness



Intrinsic motivation

- Leadership training programmes, team development etc





Tove Irene Granheim (tigr@lds.no)

2015: HR Learning and Development, LDS

2010: Head of Postoperativ and Daysurgery care units, LDS

2006: Research Manager, MSD

1999: Clinical Research Associate, MSD

1996: CRNA, OUS

2014: Master of Management, BI

1996: Specialist training Anaesthesia, OUS



Eirin Sigurdsson Ludvigsen (eilu@lds.no)

2022: Special advisor, HR Learning and development, LDS

2018: Editor VAR Healthcare, Cappelen Damm Publisher

2013: Clinical Nurse Educator, LDS

2002: Critical Care Nurse OUS/LDS

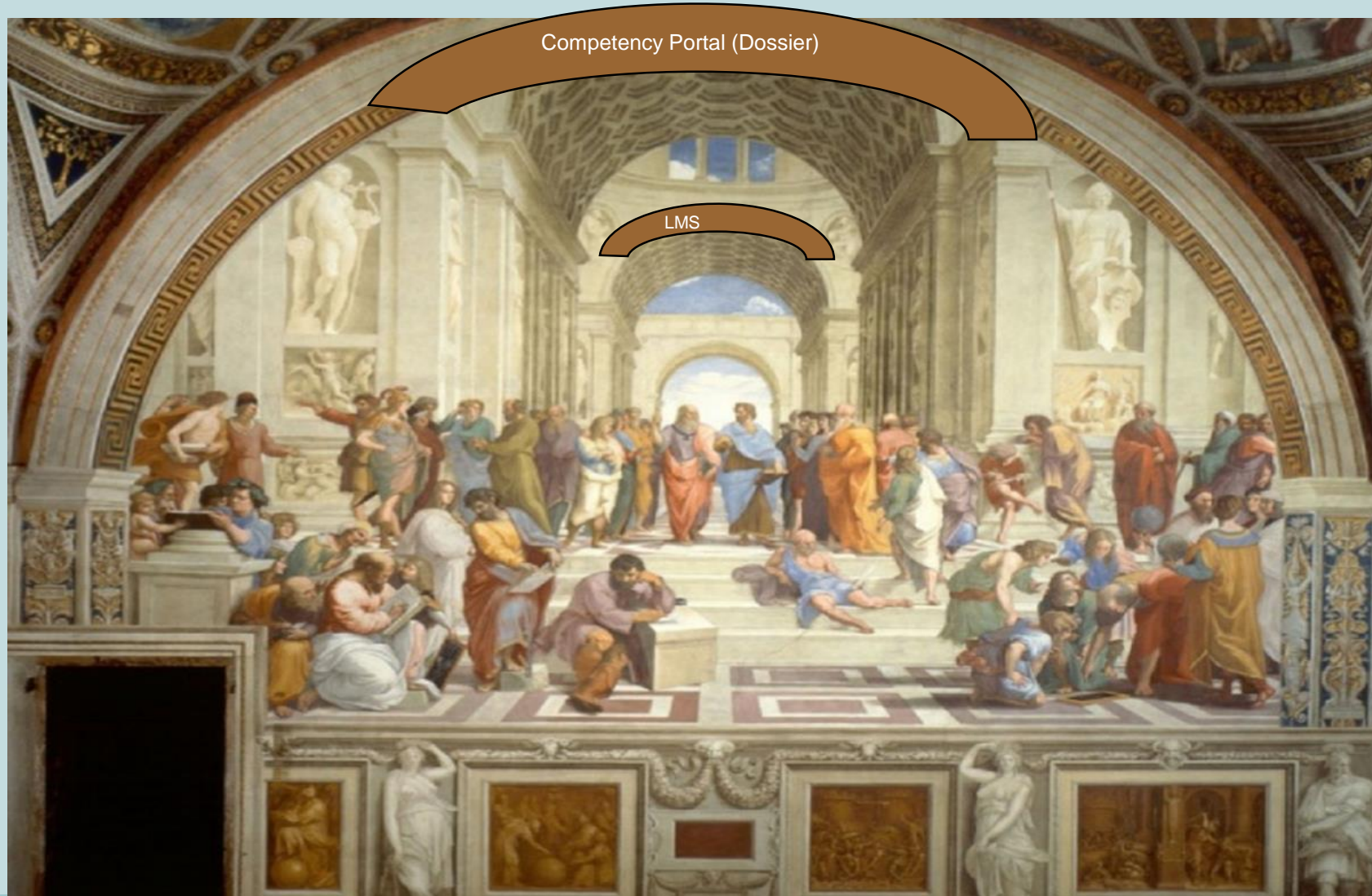
2016: Master of Clinical Nursing, Norwegian University of Science and Technology

2011: Master of Nursing, University of South Australia

2002: Diploma Critical Care Nurse, Uni SA



PORTALS AND POSSIBILITIES: How it all started



Competency portal supports all learning activities.

Planning and preparation for setup and implementation of the Competency Portal

- Mapping the competence management process.
- Important themes:
 - Mandatory requirements (global onboarding plan)
 - Medical Equipment
 - Leader- Employee conversation
 - One place for all documentation
- Learn from others (Health region West)

KRAV	Informasjon om all kompetanse i ett system Mulighet til å planlegge kompetansetiltak Varsle om utløp av kompetanse
TIL NYTT	Støtte registrering, dokumentasjon og oppfølging av all kompetanse Ha rapportmuligheter Unngå dobbeltregistrering
KOMPETANSE	Kunne integreres med andre system Stillings/Rollebeskrivelser - felles mal Oversikt over kurs Innholde e-lærings
VERKTØY	



Planning phase- more questions than answers



STRUCTURE: Plans and requirements

- Index and prefix?
- How to avoid duplicates?

CONTENT AND FOLLOW UP: Responsibility and Roles?

- Quality
- Follow up
- Revisions
- Reporting
- Evaluation

Checklists vs single requirements?

Repetition intervals- differences between groups for same requirement?

Prepare the people



- The mapping of workflow related to competence management
- Established an «expert group» with representatives from all departments
 - Needs
 - Shared decision making
 - Establish best practice
- Met with all management teams to prepare the leaders
- Information on our web-site



Global onboarding plans. Live 16.03.2017

«Mandatory training for all employees»

- Rolled out for all employees
- Resulted in 4 different plans to cover all groups (Bascis, and additional plans)
 - Not what we will recommend- we changed this.
- «Administrative structure»
- Manual assignment of additional plans
 - Very confusing for some

The screenshot shows the user interface of the onboarding portal for Lovisenberg Diakonale Sykehus. The user is Tove Irene Granheim. The main navigation bar includes 'Mine medarbeidere', 'Rapporter', and 'Admin'. The 'Mine kompetanseplaner' section is active, showing two plans: 'LDS - Sentralt - Jevnlig opplæring - Basis' (3/4) and 'LDS - Sentralt - Nyansattopplæring - Basis' (8/9). The 'Første uke' section lists tasks: 'Første dag' (1/1), 'Første uke' (5/5), 'Brannvern teori', 'Håndhygiene', 'MinGAT', 'e-Håndbok', and 'Sikkerhet for nyansatte'. The 'Innen 3 måneder' section shows 2/3 tasks. The 'Håndhygiene' task is highlighted, with a status of 'Fullført 07.02.2017' and a 'Gyldig til' date of '07.02.2018'. A 'gå til kurs' button is visible, along with 'Skriv ut' and 'Historikk' buttons. A 'Ikke relevant' button is also present.



Acceptance from managers and employees:

Some units started using Dossier the day after introduction:

- Intuitive
- Transparency
- Responsibility



Acceptance clinical educators:



- userfriendliness
- notifications
- paper-free
- Link and integrate with other systems
 - Integrations: SSO and LMS
 - Links: quality system, VAR, external websites

Lessons Learned

- Standards of local plans varied
- Duplicate requirements
- Need to understand both the system , the profession and competency management.
- We had limited resources to train and follow up





Challenges:

- Time
- Relevance and meaning
- Space and equipment

BENEFITS:

- All information related to competence in one system (almost)
- Transparency and visibility
- User friendliness
- Shared and clear responsibilities (for end-users)
- Supports competency management and resource planning
- Time saving follow up.



LESSONS LEARNED FROM IMPLEMENTATION PHASE

- Be prepared
 - Know your organization
 - Draw on others experience
- Prepare leaders and educators
 - Map needs and listen
 - Provide training and workshops
- Do not add on- replace!
 - Mandatory training
 - Need to know.
- Make it easy to do it right
 - Singel- Sign on
 - Quick-guides
 - Workshops
 - Meetings when needed
- Who makes decisions on what to include in the global plans?
- How and when to revise the plans?
- What if the employees do not complete their plans?





Sharing thoughts about

12.20: History and innovation at Lovisenberg, CEO Tone Ikdahl

12.35 HR strategy and development plans, HR director Lena Gran

12.45 Introduction to the Innovation Projects at UMG/UKB

13.00 Kompetanseportalen/Dossier at the hospital; Tove Granheim & Eirin Ludvigsen

Introduction, anchoring, use and managing the system

- *Portals and Possibilities: Introduction, anchoring and rollout- Tove*
- *Mind and Machine: use and managing the system Eirin and clinical educators*

13.30 Visit clinical departments/Parallel session

14.30 All meet for Q&A





Renal and Dialysis Unit

47 patients with end stage chronic kidney disease

- 25 nurses
- 5 nephrologists
- 2 secretaries
- 1 assistant





Marit Elisabeth Moe Nurse Educator at the Renal and Dialysis unit

Plan	Antall tildelinger	Unike personer med plan	Prosent fullført
+ Filtrer...			
LDS - Sentral plan - MED - Sykepleiere		23	73%
Dialyse - SPL - Medisinsk utstyr (Nyremedisin og dialyse)		22	68%
DIALYSE- SPL- HEMODIALYSEPASIENT (Nyremedisin og dialyse)		21	76%
LDS - Sentral plan - MED - Administrativt personell		3	93%
PERITONEALDIALYSE - SPL (Nyremedisin og dialyse)		3	96%
Nyrepoliklinikk- sekretær (Nyremedisin og dialyse)		3	0%
LDS - Ledere		1	0%
LDS - Ny som leder ved LDS		1	100%

Most

A few

- Advanced practice
- Role related
- Position related

- Ensure patient care and daily practice.
- Detailed competency requirements on specific tasks in “checklists”.
- The system provides detailed information, on single and plural conditions, on how far they have reached the requirements in different plans.
- I am able to continuously follow and guide the progress of each employee (except doctors)
- Our plans are mainly developed for nurses, but also doctors and secretaries are assigned requirements necessary for their role.
- My colleagues tells me that they are satisfied with the system, because it is logic and clearly shows what are expected from them to ensure the competency of their daily practice.
- More responsibility when they are obliged to send the requirements to signing, but no guarantee.
- 8 competency plans (4 «global», «4 local»)
- 106 unique competency requirements, minimum 67 requirements for nurses (28 «global» and 39 «local»)





Shira and Leif, Quality improvement nurses
Bachelor in Nursing, Specialists in Cardiology

Medical Unit 8: Stroke, cardiology and acute geriatrics
Approx. 50 permanent employees
Nurses



Stroke subunit – local stroke specialist plan

MED P8 - Slagenheten - Kompetanse hjerneslag ▾

MED P8 - Slagenheten - Kompetanse hjerneslag
5/6 >

- ✓ Pasientforløp Hjerneslag/TIA 1/1
Intern hjerneslagprosedyre ✓
- ✓ Svelgtesting 1/1
Svelgtesting ✓
- ✓ Norsk Hjerneslag Register NHR 7 kvalitetskriterier 1/1
Kvalitetskriterier i NHR ✓
- ✓ NIH Storke Scale (NIHSS) 0/1
NIHSS - sertifisering ●
- ✓ Glasgow Coma Skale 1/1
Glasgow Coma Scale (GCS) ✓
- ✓ Barthel - index 1/1
Barthel - index ✓

Svelgtesting

Læringsform: **Internundervisning**
Dokumentasjonsform: **Signatur**
Fullført 20.06.2019

Signert av: **Leif Brunsvik**

Beskrivelse
Ansatte får opplæring av logoped i å svelgteste pasienter. Den ansatte har forstått klassifiseringen og bruken av fortykning i drikke

Innfridd dato (Påkrevd)
20.06.2019

Før du kan fullføre, må du bekrefte dette: (Påkrevd)
Sjekkliste (3/3) ▾

Instruktør / supervisor (Påkrevd)
Leif Brunsvik 🔍

Lås opp for endring

⊘ Marker som ikke relevant
📅 Sett frist 🖨️ Skriv ut
🕒 Historikk



Advantages and challenges

- Overview / summary
- Automated monitoring of employee competence development
- Unique plans/ demands
- Based on trust



[Forflytningskunnskap - Helsefag/hjelpepleiere \(Medisinsk\)](#)

[KIR - MED - Medisinsk simulering - SIM kurs](#)

[KIR - MED - Vold og trusler - Middels risiko](#)

[LDS - Barneansvarlige](#)

[LDS - Forflytningsveiledere](#)

[LDS - Helsefagarbeider medisinsk klinikk - Trinn 1](#)

[LDS - Helsefagarbeider medisinsk klinikk - Trinn 2](#)

[LDS - Klinisk observasjonskompetanse \(Lovisenberg Diakonale\)](#)

[LDS - Ledere](#)

[LDS - Ny som leder ved LDS](#)

[LDS - Sentral plan - MED - Administrativt personell](#)

[LDS - Sentral plan - MED - Sykepleiere](#)

[LDS - Sentral plan - MED - Øvrige med pasientkontakt \(Helsefag\)](#)

[MED P8-HFA/pleieassistenter- NEWS-kompetanse \(Medisinsk post 8\)](#)

[MED P8 - Hjelpepleiere/HFA/Assistenter - Medisinsk utstyr \(Medisinsk post 8\)](#)

[MED P8 - Kartlegging av delirium \(Medisinsk post 8\)](#)

[MED P8 - Kompetanseplan for transfusjon av blodprodukter \(Medisinsk post 8\)](#)

[MED P8 - Pleiepersonell - Generell dispensasjon for pleiepersonell \(Medisinsk post 8\)](#)

[MED P8 - Sjekklister for nyansatte \(Medisinsk post 8\)](#)

[MED P8 - Slagenheten - Kompetanse hjerneslag \(Medisinsk post 8\)](#)

[MED P8 - Stanstralle \(Medisinsk post 8\)](#)

[MED P8 - Sykepleier - Medisinsk Utstyr \(Medisinsk post 8\)](#)

[MED P8 - Sykepleier - Sondenedleggelse/-håndtering/-fiksering \(Medisinsk post 8\)](#)

[Osteoporoselaboratoriet \(Laboratoriet\)](#)

Forhåndsvisning

KIR - MED - Medisinsk simulering - SIM kurs

KIR - MED - Medisinsk simulering - SIM kurs

KIR - MED - Medisinsk simulering - SIM kurs 0/3 >

Forberedelser 0/2

e-læring Medisinsk Simulering ●

e-læring Crisis Resource Management (CRM) ●

Kurs 0/1

KIR - MED - Medisinsk simulering - SIM kurs ●

e-læring Crisis Resource Management (CRM)

Læringsform: **E-læring/Digital læring**
 Dokumentasjonsform: **Egenregistrering**

Innfridd dato (Påkrevd)

Beskrivelse
 e-læringen er en introduksjon til Crisis Resource management (CRM) og gir et innblikk i hvorfor det er viktig i teamarbeid.

Klikk på linken under "Relevante lenker" for å komme til e-læringskurset og registrer dato når du har gjennomført det.

Tid: Ca. 20 minutter.

Relevante lenker
[e-læring Crisis Resource Management \(CRM\)](#)

4	100%
48	44%
41	50%
3	10%
2	100%
4	55%
4	35%
58	28%
2	0%
1	29%
1	90%
62	77%
50	44%
27	64%
23	50%
49	95%
12	86%
10	35%
14	35%
15	83%
44	43%
54	81%
13	61%
3	96%

17. Jan. 2024

Link to e-learning course (trust)

- Forflytningskunnskap - Helsefag/hjelpepleiere (Medisinsk)
- KIR - MED - Medisinsk simulering - SIM kurs**
- KIR - MED - Vold og trusler - Middels risiko
- LDS - Barneansvarlige
- LDS - Forflytningsveiledere
- LDS - Helsefagarbeider medisinsk klinikk - Trinn 1
- LDS - Helsefagarbeider medisinsk klinikk - Trinn 2**
- LDS - Klinisk observasjonskompetanse (Lovisenberg Diakonale)
- LDS - Ledere
- LDS - Ny som leder ved LDS
- LDS - Sentral plan - MED - Administrativt personell
- LDS - Sentral plan - MED - Sykepleiere
- LDS - Sentral plan - MED - Øvrige med pasientkontakt (Helsefag)
- MED P8 - HFA/pleieassistenter- NEWS-kompetanse (Medisinsk post 8)
- MED P8 - Hjelpepleiere/HFA/Assistenter - Medisinsk utstyr
- MED P8 - Kartlegging av delirium (Medisinsk post 8)
- MED P8 - Kompetanseplan for transfusjon av blodprodukter
- MED P8 - Pleiepersonell - Generell dispensasjon for pleiepersonell
- MED P8 - Sjekklister for nyansatte (Medisinsk post 8)
- MED P8 - Slagenheten - Kompetanse hjerneslag (Medisinsk post 8)
- MED P8 - Stanstralle (Medisinsk post 8)
- MED P8 - Sykepleier - Medisinsk Utstyr (Medisinsk post 8)
- MED P8 - Sykepleier - Sondenedleggelse/-håndtering/-fiksasjon
- Osteoporoselaboratoriet (Laboratoriet)

Forhåndsvisning

KIR - MED - Medisinsk simulering - SIM kurs

LDS - Helsefagarbeider medisinsk klinikk - Trinn 2

LDS - Helsefagarbeider medisinsk klinikk - Trinn 2 0/17

- Aseptisk teknikk 0/1
- Lære å sette inn permanent urinkateter (KAD) og sterilt intermitterende kateterisering (SIK), kvinne 0/4
- Lære å stille og observere permanent kateter (KAD), kvinne og mann 0/2
- Lære om EKG apparat og å registrere EKG 0/3
- Lære å administrere enteral ernæringsløsning på ulike sonder 0/3
 - Nutricia flocare infinity ernæringspumpe (F) ●
 - Administrering av sondemat på gastrostomisonde og nasogastrisk sonde: Prosedyrer ●
 - Sondeernæring - Administrere opp og nedkobling: Dokumentasjon av selvstendig gjennomføring ●**
- Lære å håndtere ascitesvæske 0/2
- Lære å utføre kompresjonsbehandling 0/2

Sondeernæring - Administrere opp og nedkobling: Dokumentasjon av selvstendig gjennomføring

Læringsform: **Ferdighetstrening**
 Dokumentasjonsform: **Signatur**

Ikke utfyllt (0 / 2 gjennomføring(er))

Beskrivelse
 Veileder/supervisor signerer kun for å ha observert selvstendig gjennomføring av prosedyren, øving dokumenteres ikke.

Prosess:
 Antall ganger den enkelte må øve for å nå nivå for selvstendig utførelse vil variere fra person til person. Når du og veileder/supervisor er enige om at du kan utføre prosedyren selvstendig, og selv vurder behov for assistanse, setter du inn dato og sender kravet til godkjenning første gang. Dette skal utføres 2 ganger. Når veileder har signert gjennomføringene blir kravet grønt.

Følgende aktiviteter må være fullført ▼

- Nutricia flocare infinity ernæringspumpe (F) Ikke utfyllt
- Administrering av sondemat på gastrostomisonde og nasogastrisk sonde: Prosedyrer Ikke utfyllt

Alle krav over må være fullført før dette kravet kan markeres som innfridd

Kommentarfelt

Innfridd dato (Påkrevd)
dd.mm.åååå

Instruktør / supervisor (Påkrevd)
Søk etter en instruktør...

4	100%
48	44%
41	50%
3	10%
2	100%
4	55%
4	35%
58	28%
2	0%
1	29%
1	90%
62	77%
50	44%
27	64%
23	50%
49	95%
12	86%
10	35%
14	35%
15	83%
44	43%
54	81%
13	61%
3	96%

Requirement to read theory and procedures before skillstraining x 2



Forflytningskunnskap - Helsefag/hjelpepleiere (Medisinsk)

KIR - MED - Medisinsk simulering - SIM kurs

KIR - MED - Vold og trusler - Middels risiko

LDS - Barneansvarlige

LDS - Forflytningsveiledere

LDS - Helsefagarbeider medisinsk klinikk - Trinn 1

LDS - Helsefagarbeider medisinsk klinikk - Trinn 2

LDS - Klinisk observasjonskompetanse (Lovisenberg Diakonale)

LDS - Ledere

LDS - Ny som leder ved LDS

LDS - Sentral plan - MED - Administrativt personell

LDS - Sentral plan - MED - Sykepleiere

LDS - Sentral plan - MED - Øvrige med pasientkontakt (Helsefag)

MED P8-HFA/pleieassistenter- NEWS-kompetanse (Medisinsk post 8)

MED P8 - Hjelpepleiere/HFA/Assistenten - Medisinsk utstyr

MED P8 - Kartlegging av delirium (Medisinsk post 8)

MED P8 - Kompetanseplan for transfusjon av blodprodukter

MED P8 - Pleiepersonell - Generell dispensasjon for pleiepersonell

MED P8 - Sjekklister for nyansatte (Medisinsk post 8)

MED P8 - Slagenheten - Kompetanse hjerneslag (Medisinsk post 8)

MED P8 - Stanstralle (Medisinsk post 8)

MED P8 - Sykepleier - Medisinsk Utstyr (Medisinsk post 8)

MED P8 - Sykepleier - Sondeneleggelse/-håndtering/-fil

Osteoporoselaboratoriet (Laboratoriet)

Forhåndsvisning

KIR - MED - Medisinsk simulering - SIM kurs

KIR - MED - Medisinsk simulering - SIM kurs

LDS - Helsefagarbeider medisinsk klinikk - Trinn 2

LDS - Helsefagarbeider medisinsk klinikk - Trinn 2

Forhåndsvisning

LDS - Klinisk observasjonskompetanse

LDS - Klinisk observasjonskompetanse

LDS - Klinisk observasjonskompetanse 0 / 4 >

- Modul 1 - Grunnleggende teori 0 / 3
 - ABCDE-prinsippene ●
 - NEWS2 ●
 - ISBAR og Closed-loop ●
- Modul 2 - Teori, ferdighetstrening og simulering 0 / 1
 - proACT - Heldagskurs ●**

- > Lære å håndtere ascitesvæske 0 / 2
- > Lære å utføre kompresjonsbehandling 0 / 2

proACT - Heldagskurs

Læringsform: Kurs

Ikke utfyllt

Beskrivelse

Kompetansekravet utgjør proACT Heldagskurs. proACT heldagskurs gir kompetanse i å observere pasienten etter ABCDE-prinsippene, bruk av NEWS2 og ISBAR og Closed loop – for sikker muntlig kommunikasjon. Kurset består av teori og simulering der kursdeltakerne får trene på pasientcase som er gjenkjennbare fra egen tjeneste. En betydelig del av simuleringen brukes på refleksjon og tilbakemeldinger.

Tidsbruk: Heldagskurs 7 timer.

Målgruppe: Sykepleiere og vernepleiere på sengepost i MED, KIR og SPHR. I tillegg til LIS, MIS og sykepleiere i akuttmottaket.

Påmelding: Etter avtale med nærmeste leder.

Innfridd dato (Påkrevd)

dd.mm.åååå

Instruktør / supervisor (Påkrevd)

Søk etter en instruktør...

4	100%
48	44%
41	50%
3	10%
2	100%
4	55%
4	35%
58	28%
2	0%
1	29%
1	90%
62	77%
50	44%
27	64%
23	50%
49	95%
12	86%
10	35%
14	35%
15	83%
44	43%
54	81%
13	61%
3	96%

17. Jan. 2024

New plan 17. january 2024.
 3 theoretical requirements + 1 day classroom course.

- Forflytningskunnskap - Helsefag/hjelpepleiere (Medisinsk)
- KIR - MED - Medisinsk simulering - SIM kurs
- KIR - MED - Vold og trusler - Middels risiko
- LDS - Barneansvarlige
- LDS - Forflytningsveiledere
- LDS - Helsefagarbeider medisinsk klinikk - Trinn 1
- LDS - Helsefagarbeider medisinsk klinikk - Trinn 2
- LDS - Klinisk observasjonskompetanse (Lovisenberg Diakonale)
- LDS - Ledere
- LDS - Ny som leder ved LDS
- LDS - Sentral plan - MED - Administrativt personell
- LDS - Sentral plan - MED - Sykepleiere
- LDS - Sentral plan - MED - Øvrige med pasientkontakt (H)
- MED P8-HFA/pleieassistenter- NEWS-kompetanse (Medisinsk post 8)
- MED P8 - Hjelpepleiere/HFA/Assistenten - Medisinsk utstyr
- MED P8 - Kartlegging av delirium (Medisinsk post 8)
- MED P8 - Kompetanseplan for transfusjon av blodprodukter
- MED P8 - Pleiepersonell - Generell dispensasjon for pleiepersonell
- MED P8 - Sjekkliste for nyansatte (Medisinsk post 8)
- MED P8 - Slagenheten - Kompetanse hjerneslag (Medisinsk post 8)
- MED P8 - Stanstralle (Medisinsk post 8)
- MED P8 - Sykepleier - Medisinsk Utstyr (Medisinsk post 8)
- MED P8 - Sykepleier - Sondeneleggelse/-håndtering/-fjerning
- Osteoporoselaboratoriet (Laboratoriet)

Forhåndsvisning

KIR - MED - Medisinsk simulering - SIM kurs

LDS - Helsefagarbeider medisinsk klinikk - Trinn 2

Forhåndsvisning

LDS - Klinisk observasjonskompetanse

LDS - Klinisk observasjonskompetanse 0/4 >

- Modul 1 - Grunnleggende teori 0/3
 - ABCDE-prinsippene ●
 - NEWS2 ●
 - ISBAR og Closed-loop ●
- Modul 2 - Teori, ferdighetstrening og simulering 0/1
 - proACT - Heldagskurs ●

proACT - Heldagskurs

Læringsform: Kurs

Ikke utfyllt

Beskrivelse

Kompetansekravet utgjør proACT Heldagskurs. proACT heldagskurs gir kompetanse i å observere pasienten etter ABCDE-prinsippene, bruk av NEWS2 og ISBAR og Closed loop – for sikker muntlig kommunikasjon. Kurset består av teori og simulering der kursdeltakerne får trene på pasientcase som er gjenkjennbare fra egen tjeneste. En betydelig del av simuleringen brukes på refleksjon og tilbakemeldinger.

Kurs

proACT - Tidlig oppdagelse, rask respons og teamarbeid ved forverret somatisk tilstand

Læringsportalen: Lovisenberg Smartlearn in tegrasjon

Gå til kurs

Skriv ut Historikk

MED P8 - Slagenheten - Kompetanse hjerneslag

MED P8 - Slagenheten - Kompetanse hjerneslag

MED P8 - Slagenheten - Kompetanse hjerneslag 0/6 >

- Pasientforløp Hjerneslag/TIA 0/1
- Svelgtesting 0/1
 - Svelgtesting ●
- Norsk Hjerneslag Register NHR 7 kvalitetskriterier 0/1
- NIH Storke Scale (NIHSS) 0/1
- Glasgow Coma Skale 0/1
- Barthel - index 0/1

Svelgtesting

Læringsform: Internundervisning

Dokumentasjonsform: Signatur

Ikke utfyllt

Signert av: Ikke signert

Beskrivelse

Ansatte får opplæring av logoped i å svelgteste pasienter. Den ansatte har forstått klassifiseringen og bruken av fortykning i drikke

Innfridd dato (Påkrevd)

dd.mm.åååå

Før du kan fullføre, må du bekrefte dette: (Påkrevd)

Sjekkliste (0/3) v

Instruktør / supervisor (Påkrevd)

Søk etter en instruktør...

Skriv ut Historikk

4	100%
48	44%
41	50%
3	10%
2	100%
4	55%
4	35%
58	28%
2	0%
1	29%
1	90%
62	77%
50	44%
27	64%
23	50%
49	95%
12	86%
10	35%
14	35%
15	83%
44	43%
54	81%
13	61%
3	96%

17. Jan. 2024

Skills training with speech therapist.





Behandling Fag Om oss Avdelinger Forsiden

Søk...



Forsiden > Intranett > Kompetanse

Kompetanse

[Mer info](#) ▼

Flere stillinger og problemer med innlogging?

De som har flere stillinger kommer nå til en blank/tom side, og må da gjøre følgende: [Les mer](#)

Viktig informasjon

[Kompetanseportalen](#)[Læringsportalen](#)[Kompetansebroen](#)

KOMPETANSEPORTALEN (KP)

Kontaktperson: Eirin Ludvigsen
For spørsmål, kurs og opplæring
e-post: kp@lds.no

LÆRINGSPORTALEN (LP)

Kontaktperson: Karoline Borgen
For spørsmål, kurs og opplæring
e-post: lp@lds.no
[Prosedyre med brukerveiledning](#)

BRUKERVEILEDERE - Kompetanseportalen

[Veileder - medarbeider - bli kjent med KP](#)
[Veileder - ledere og fagansvarlige](#)
[Veileder - utarbeide kompetanseplaner](#)
[Videoveiledere \(via Workplace\)](#)
[Lynguide - Medarbeidersamtalen - ledere](#)
[Lynguide - Tildele kompetanseplaner](#)
[Lynguide - App og ekstern pålogging](#)
[Lynguide - Endre innstillinger for varsler](#)
[Lynguide - Veilederrollen \(alle medarbeidere\)](#)
[Lynguide LIS - for LIS](#)
[Lynguide LIS - prosedyreliste](#)
[Lynguide LIS - for leder](#)
[Lynguide LIS - for supervisor](#)



Communication is still necessary

Kompetansebroen

Oslo tar i bruk Kompetansebroen

Den digitale samhandlingsplattformen Kompetansebroen lanserer egne Oslosider med de fire Oslosykehusene og kommunen 31. januar. [Les mer](#)

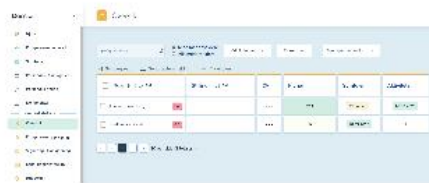


Pilav Pålsson og Pilav Pålsson



Overføre påbegynte samtaler til ny leder

Medarbeidere kan nå velge å invitere ny leder inn i en **påbegynt** medarbeider- eller nyansattamtale. Disse samtalseskjemaene blir markert med en x ved siden av personikonet. [Les mer](#)



Nytt design, og noen nye funksjoner for ledere og fagansvarlige





Laboratory

- 24 bio-engineers
- 1 doctor 40 %
- 3 secretaries
- 6 students week-ends



Paper lists

Opplæring: Swisslab
 Opplæring: Kvalitetsstyringssystemet, dokumentstyring og kvalitetssikring
 Opplæring: Svarrapportering
 Opplæring: Prøvetaking
 Opplæring: Uriner og hurtigtester
 Opplæring: Blodgass
 Opplæring: Blodbank
 Opplæring: Fordelingsgruppa
 Opplæring: Osmometer og Monotest
 Opplæring: Blodkultur Bactec
 Opplæring: STAR Max
 Opplæring: D10
 Opplæring: Advia 2120i
 Opplæring: Sysmex K4500
 Opplæring: Manuelle prosedyrer hematologi
 Opplæring: Teknisk utstyr
 Opplæring: Poliklinikk
 Opplæring: Avvik, klager og forbedring
 Opplæring: Infeksjonsforebygging / Smittevern / HMS / Brann
 Opplæring: Vakt
 Opplæring: Cobas 6000
 Opplæring Cobas IT ms
 Opplæring: Skanning
 Regodkjenning - IT og diverse
 Regodkjenning - blodprøvetaking
 Regodkjenning - prøvemottak
 Regodkjenning - grupper / instrumenter
 Regodkjenning - poliklinikken

Digital lists

- Laboratoriet
 - ▢ LAB 1: Blodprøvetaking
 - ▢ LAB 2: LIS / Swisslab
 - ▢ LAB 3: Kvalitetsstyringssystemet, Svarrapportering, HMS og smittevern, teknisk utstyr
 - ▢ LAB Blodbank
 - ▢ LAB Gr 1: Hematologi
 - ▢ LAB Gr 2: Utegruppa
 - ▢ LAB Gr 3: Prøvemottak og fordeling
 - ▢ LAB Gr 4: Koagulasjon, Hba1c, osmo, mono
 - ▢ LAB Gr 8: Medisinsk biokjemi
 - ▢ LAB Poliklinikken
 - ▢ LAB Vakt

Sections

- LAB Gr 1: Hematologi** 0 / 30 
- ▶ Sysmex XN-9000 0 / 11
 - ▶ Senkning, Utstryk, Malaria 0 / 8
 - ▶ Advia 2120i - utgår oktober 2018 0 / 11

Main aim Laboratory: Fulfill documentation requirements for competence and certification set by the Norwegian Accreditation Organization

Mainly links to electronic handbook for bio-engineers

Estimated time certification and recertification:

Laboratory group / task = Plans in KP	New	Absence > 6 months
LAB Gr. 1: Hematology	2 weeks	3 days
LAB Gr. 2: Utegruppa LAB Blodbank	2 weeks	2 days
LAB Gr. 4: Coagulation, Hba1c, Osmo, Mono	2 weeks	2 days
LAB Gr. 3: Samples and distribution	1 week	1 day
LAB Gr. 8: Medical biochemistry	2 weeks	3 days
LAB Vakt	3 shifts	As needed
LAB Out Patient Unit	As needed	1 day
LAB Week-end and summer substitutes	As needed	As needed

Recertification: Today manually resetting of each single requirement in persons competency plans.

Responsibilities:

- The training supervisor is required to log in to various systems and sign off on checklists, samplings, etc.
- The newly hired employee may co-sign for various tasks they have been involved in.
- The Nurse Manager approves the completion of each plan.
- All competency plans related to the specific clinical field/area must be approved before the employee can work independently and perform the specific tasks.



28 competency-plans

348 unique requirements

Plan	Antall tildelinger	Prosent fullført
LAB xx Ledende fagbioingeniør / fagbioingeniør Gr 1 (Laboratoriet)	1	93%
LAB xx Kvalitetsleder (Laboratoriet)	1	100%
LAB xx Sjefsbioingeniør (Laboratoriet)	1	100%
LAB xx Ledende fagbioingeniør ass. sjefsbioingeniør (Laboratoriet)	1	100%
LDS - Ledere	1	0%
LAB xx Intern revisor (Laboratoriet)	2	100%
LAB xx Fagbioingeniør Blodbank (Laboratoriet)	2	100%
LAB xx Valideringsansvarlig - fleksibel akkreditering (Laboratoriet)	2	100%
LDS - Sentral plan - KIR - Øvrige med pasientkontakt (GHLR)	2	84%
LAB xx Ledende fagbioingeniør/fagbio IKT (Laboratoriet)	3	72%
LAB xx Ledende fagbioingeniør / fagbioingeniør Gr 3+4 (Laboratoriet)	3	74%
LAB xx Ledende fagbioingeniør / fagbioingeniør Gr 2+5 (Laboratoriet)	3	100%
LDS - Sentral plan - KIR - Administrativt personell	4	68%
LAB xx Ledende fagbioingeniør / fagbioingeniør Gr 8 (Laboratoriet)	5	99%
LAB x oppgaver for helg/sommervikar (Laboratoriet)	12	88%
LAB Gr 8: Medisinsk biokjemi (Laboratoriet)	22	95%
LAB Vakt (Laboratoriet)	22	96%
LAB Gr 1: Hematologi (Laboratoriet)	22	90%
LAB Blodbank (Laboratoriet)	23	91%
LAB Gr 4: Koagulasjon og manuelle analyser (Laboratoriet)	24	94%
LAB Gr 2: Utegruppa (Laboratoriet)	25	92%
LAB Gr 3/33: Prøvemottak og fordeling (Laboratoriet)	25	93%
LAB 3: Kvalitetsstyringssystemet, Svrrapportering, HMS og smittevern, teknisk utstyr (Laboratoriet)	30	95%
LAB 1: Blodprøvetaking (Laboratoriet)	31	95%
LAB 2: LIS / Swisslab (Laboratoriet)	31	98%
LAB Poliklinikken (Laboratoriet)	33	81%
KIR - MED - Vold og trusler - Lav risiko	34	82%
LDS - Sentral plan - KIR - Øvrige med pasientkontakt (HHLR)	39	78%

A few

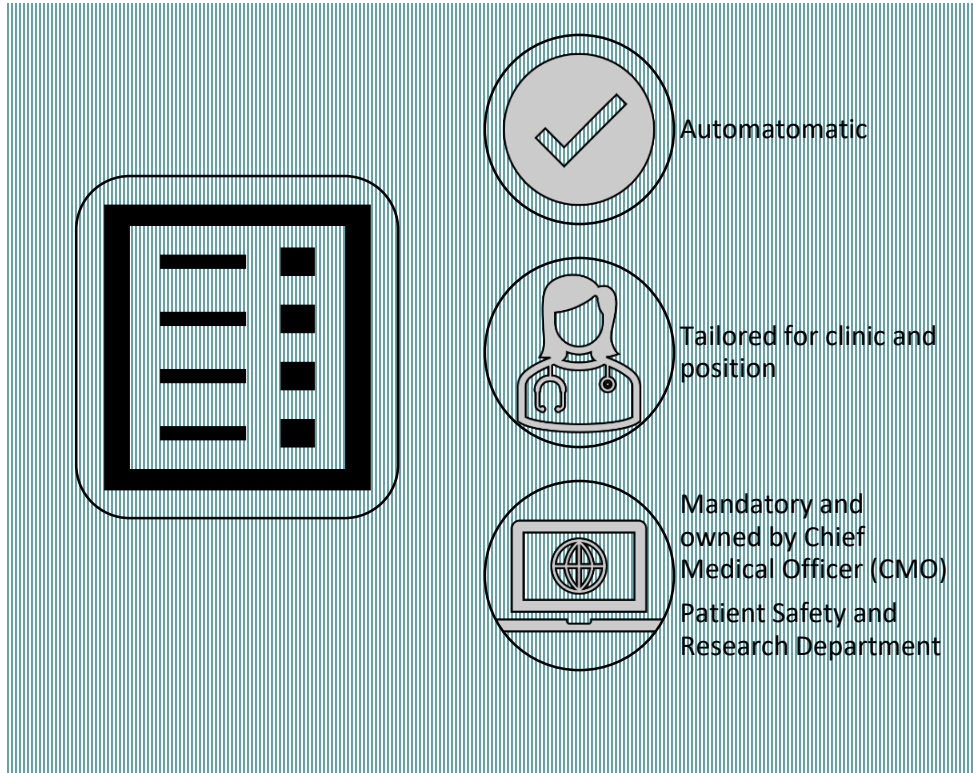
- Advanced practice
- Roles
- Position related

Many

All



Start up project 1: Global onboarding plans



- LDS - Sentral plan - ADM, FT, eHelse og IKT
- LDS - Sentral plan - FT - Portører
- LDS - Sentral plan - KIR - Administrativt personell
- LDS - Sentral plan - KIR - Anestesileger
- LDS - Sentral plan - KIR - Leger
- LDS - Sentral plan - KIR - Radiografer
- LDS - Sentral plan - KIR - Radiologer
- LDS - Sentral plan - KIR - Sykepleiere
- LDS - Sentral plan - KIR - Sykepleiere (Anestesi/PO)
- LDS - Sentral plan - KIR - Øvrige med pasientkontakt (GHLR)
- LDS - Sentral plan - KIR - Øvrige med pasientkontakt (HHLR)
- LDS - Sentral plan - MED - Administrativt personell
- LDS - Sentral plan - MED - Leger
- LDS - Sentral plan - MED - Leger (LLL)
- LDS - Sentral plan - MED - Sykepleiere
- LDS - Sentral plan - MED - Sykepleiere (MIO/Mottak)
- LDS - Sentral plan - MED - Øvrige med pasientkontakt (GHLR)
- LDS - Sentral plan - MED - Øvrige med pasientkontakt (HHLR)
- LDS - Sentral plan - NWI - Administrativt personell
- LDS - Sentral plan - NWI - Klinisk personell (HHLR)
- LDS - Sentral plan - NWI - Klinisk personell (GHLR)
- LDS - Sentral plan - SPHR - 5 døgnspost - Sykepleiere og vernepleiere
- LDS - Sentral plan - SPHR - Administrativt personell
- LDS - Sentral plan - SPHR avdeling for døgnbehandling - Leger
- LDS - Sentral plan - SPHR avdeling for døgnbehandling - Sykepleiere og vernepleiere
- LDS - Sentral plan - SPHR avdeling for døgnbehandling - Øvrige med pasientkontakt (GHLR)
- LDS - Sentral plan - SPHR avdeling for døgnbehandling - Øvrige med pasientkontakt (HHLR)
- LDS - Sentral plan - SPHR SAV og poliklinikker - Leger
- LDS - Sentral plan - SPHR SAV og poliklinikker - syke- og vernepleiere
- LDS - Sentral plan - SPHR SAV og Poliklinikker - Øvrige med pasientkontakt (GHLR)

New plan-structure, from administrative to thematic.
 More thorough description of responsibilities and time estimated to fulfill the requirements

Lovisenberg Diakonale Sykehus

Tove Irene Granheim | Mine medarbeidere | Rapporter | Admin

Oppsummering av mine data	Personalia, Kurs og Sertifikater	Mine kompetanseplaner	Forberedelse til medarbeidersamtale	Mine arbeidsmål	Mine utviklingsmål	Referanse
LDS - Sentralt - Jevnligning opplæring - Basis Utfylling er påbegynt		3 / 4	<ul style="list-style-type: none"> Første dag: 1 / 1 Første uke: 5 / 5 Brannvern teori Håndhygiene MinGAT e-Håndbok Sikkerhet for nyansatte Innen 3 måneder: 2 / 3 			
LDS - Sentralt - Nyansattopplæring - Basis Utfylling er påbegynt		8 / 9				

Flere valg

Arkiverte kompetanseplaner...

LDS - Sentral plan - MED - Sykepleiere (MIO/Mottak) 28 / 29

LDS - Sentral plan - MED - Sykepleiere (MIO/Mottak)

Systemopplæring og informasjonssikkerhet 6 / 6

HMS og pasientsikkerhet 6 / 7

Smittevern 5 / 5

Klinisk basiskompetanse 11 / 11

- Ordineringskurver og blodtransfusjon repetisjonskurs ✓
- Ordineringskurver og blodtransfusjon nyansatte ✓
- Transfusjon av blodprodukter ✓
- Legemiddelhåndtering ✓
- Legemiddelregning ✓
- Legemiddeltilberedning ✓
- Antibiotika i helsetjenesten ✓
- AHLR - E-læring ✓
- AHLR grunnkurs ✓
- AHLR repetisjonskurs ✓
- NEWS2 - teori og praktisk bruk ✓

Deaktiverte krav (6)

LDS - Sentral plan - MED - Sykepleiere (MIO/Mottak)

Skriv ut | Skriv ut sjekklister | Historikk | Deaktiver

Sentrale kompetanseplaner er utarbeidet av ulike faginstanser ved LDS i samarbeid med klinikkene, og vedtatt i direktørens ledermøte. Sentrale kompetanseplaner omfatter generelle og overordnede krav for å være i tråd med forskrifter og føringer for kompetanse. Lokale kompetanseplaner kommer i tillegg.

Gjennomføring tilpasses individuelt og avdelingsvis, men med følgende føring for rekkefølge:

- Første arbeidsdag: Personvern og informasjonssikkerhet, brannvernrunde i avdelingen.
- Første arbeidsuke: Alle kurs under smittevern, brannvern teori, sikkerhet for nyansatte samt e-håndbok.
- Øvrige kurs (unntatt repetisjonskursene) gjennomføres så fort som mulig og senest innen 3 -4 måneder, eller etter avtale med avdelingsleder.
- For alle klasseromskurs avtales påmelding med leder.

Eventuell dokumentasjon på gjennomføring av tilsvarende kurs hos tidligere arbeidsgiver kan sendes til kp@lds.no for registrering.

Estimert tid for nyansatte (uten repetisjonskurs): Ca. 20 timer.

Litteratur	Tidsramme
For ytterligere informasjon om det sentrale opplæringsprogrammet; se prosedyre i e-håndbok.	Se beskrivelse.
Dokumentansvarlig	Godkjent dato
Eirin Sigurdsson Ludvigsen Eirin.Sigurdsson.Ludvigsen@lds.no	12.06.2023
Dokumenteier	
Jan Petter Odden JanPetter.Odden@lds.no	

> Systemopplæring og informasjonssikkerhet 6 / 6

> HMS og pasientsikkerhet 6 / 7

√ Smittevern 5 / 5

Håndhygiene (J) ✓

Basale smittevernrutiner (J) ✓

Isolering for å hindre smittespredning ✓

Kontakt-/ dråpe-/ luftsmitte ✓

Personlig beskyttelsesutstyr ✓

√ Klinisk basiskompetanse 11 / 11

Orderingskurver og blodtransfusjon repetisjonskurs ✓

Orderingskurver og blodtransfusjon nyansatte ✓

Transfusjon av blodprodukter ✓

Legemiddelhåndtering ✓

Legemiddelregning ✓

Legemiddeltilberedning ✓

Antibiotika i helsetjenesten ✓

AHLR - E-læring ✓

AHLR grunnkurs ✓

AHLR repetisjonskurs ✓

Basale smittevernrutiner (J)

Læringsform: E-læring/Digital læring

Fullført 04.03.2023

Gyldig til: 03.03.2025

Gyldighet i dager: 730

Beskrivelse

Basale smittevernrutiner gjelder i all pasientkontakt, uavhengig av smittestatus og er grunnleggende, smitteforebyggende tiltak. De skal benyttes av alt helsepersonell, i alle grener av helsetjenesten, i møte med alle pasienter. Det er tiltak som skal beskytte helsepersonell og pasienter. Det er definert 11 områder, blant annet beskyttelse mot stikkskader, desinfeksjon av hud, trygg injeksjonspraksis, håndtering av pasientnært utstyr og personlig beskyttelsesutstyr. Dette er områder de fleste jobber med eller rundt, uavhengig av spesialitet. De fleste beveger seg rundt på sykehuset, bruker beskyttelsesutstyr og de fleste håndterer stikkende/skjærende gjenstander/avfall. Med bakgrunn i dette er det derfor ønskelig at alt klinisk personell gjennomfører kurs om basale smittevernrutiner, med en repetisjon på hvert andre år.

Marte Rygh Selmer, Hygienesykepleier

Estimert tidsbruk: Ca. 15 minutter.

Relevante lenker

[4 - LDS - Smittevern - Basale smittevernrutiner](#)

[4 - LDS - Smittevern - Håndhygiene](#)

[4 - LDS - Smittevern - Bruk av usterile engangshansker](#)

[4 - LDS - Smittevern - Kjemisk desinfeksjon av overflater og utstyr](#)

Kurs

Basale smittevernrutiner

Læringsportalen: Lovisenberg Smartlearn integrasjon

⊘ Marker som ikke relevant

📅 Sett frist

🖨 Skriv ut

🕒 Historikk

Transparency – access to information about the considerations behind a mandatory requirement.

LDS - Sentral plan - KIR -
LDS - Sentral plan - KIR -
LDS - Sentral plan - SPHR
LDS - Sentral plan - NWI
LDS - Sentral plan - SPHR
LDS - Sentral plan - SPHR
LDS - Sentral plan - MED
LDS - Sentral plan - KIR -
LDS - Sentral plan - MED
LDS - Sentral plan - MED
LDS - Sentral plan - NWI
LDS - Sentral plan - MED
LDS - Sentral plan - SPHR
LDS - Sentral plan - FT - P
LDS - Sentral plan - SPHR
LDS - Sentral plan - KIR -
LDS - Sentral plan - MED
LDS - Sentral plan - MED
LDS - Sentral plan - KIR -
LDS - Sentral plan - NWI
LDS - Sentral plan - SPHR
LDS - Sentral plan - SPHR
LDS - Sentral plan - SPHR
LDS - Sentral plan - ADM,
LDS - Sentral plan - KIR -
LDS - Sentral plan - MED
LDS - Sentral plan - KIR -
LDS - Sentral plan - KIR -
LDS - Sentral plan - SPHR
LDS - Sentral plan - KIR -

Completed <50%

Completed 50- 83%

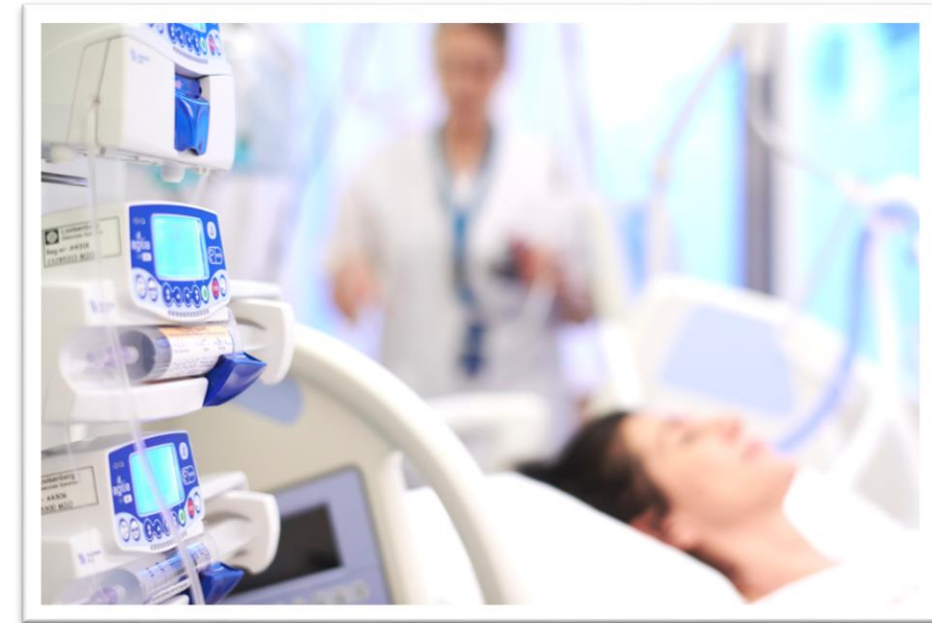


Challenges:

1. 0% positions to cover for sick leave and vacancies – what is mandatory for this group?
2. Reduced positions.
3. Not enough courses.
4. Just started.
5. Need more tailoring.

Start up project 2: Medical Equipment (ME)

- Laws and regulations on medical devices are organized by EU
- An additional Norwegian regulation on “the use of medical devices”
 - §8 «education needs to be systematic and documented, and also repetitive to maintain knowledge»



Planer: Eirin Sigurdsson Ludvigsen

KIR - PO - Medisinsk utstyr - Ansatt før 1.1.17

KIR - PO - Medisinsk utstyr - Ansatt før 1.1.17

12 / 18

Relevante prosedyrer 1 / 1

Førstegangssopplæring - nytt utstyr 4 / 5

Jevnlig gjennomføring 7 / 12

Deaktiverte krav (2)

KIR - PO - Medisinsk utstyr

For sykepleiere og

Dokumentansvar

Tor Henning Røss

TorHenning.Rosst

Dokumenteier

Cecilie Rolland

Cecilie.Rolland@

KIR - PO - Medisinsk utstyr

Toraxsdren Tru-Close Thoracic Vent (F)

Læringsform: Gruppeveiledning
 Dokumentasjonsform: Signatur

Fullført 25.09.2018

Signert av: Cecilie Rolland

Beskrivelse
 Førstegangssopplæring for personell som bruker Toraxsdren Tru - Close Thoracic Vent i sitt virke. Alle punktene i sjekklista må hakes av og bekreftes.

Innfridd dato (Påkrevd)
 25.09.2018

Fer du kan fullføre, må du bekrefte dette: (Påkrevd)
 Sjekkliste (10/10)

Instruktør / supervisor (Påkrevd)
 Cecilie Rolland

Lås opp for endring

KIR - PO - Medisinsk utstyr

Toraxsdrenasjesystem Thopaz + University (J)

Læringsform: Selvstudium
 Dokumentasjonsform: Egenregistrering

Ikke utfyllt

Gyldighet i dager: 365

Beskrivelse
 Bruk av dette apparatet er forbundet med høy risiko og du må derfor årlig bekrefte at du kan bruke apparatet. Du kan eksempelvis ta e-læringskurs/lese fasit/prosedyre/lese kort brukermanual/delta i lokal gjennomgang av apparatet. Du bekrefter ved å legge inn dato og "markere som innfridd".

dd.mm.åååå

Marker som innfridd Lagre Utkast

Marker som ikke relevant

Sett frist Skriv ut

Historikk

Challenges:

- Never started – no reminder.
- Too thorough? Removed checklists in the repetition requirements, fewer repetatative requirements
- Global requirements – who is in charge/who can make changes?



- Lesson learned:
 - Think revision when you start
 - Describe processes and responsibilities



KOMPETANSEPLANER

KIR - MED - Instruktør medisinsk simulering 1 / 5

KIR - MED - Vold og trusler - Lav risiko 1 / 1

LDS - Ledere 1 / 1

LDS - Sentral plan - KIR - Sykepleiere 22 / 28

LOVISENBERG DIAKONALE SYKEHUS

LDS - Klinisk observasjonskompetanse 1 / 4

RADIOLOGISK AVDELING

KIR - RAD - Strålevern - Radiografer - Opplæring 1 / 4

ANESTESIAVDELINGEN

Anestesisykepleier - MU 4 / 27

Anestesisykepleier - MU - Ansatt før 1.1.17 2 / 14

Anestesisykepleier kompetanseplan - Spesialist år 1 (AKS1) 0 / 11

OPERASJONSAVDELINGEN

KIR - OPR - Medisinsk utstyr (MU) 29 / 29

KIR-OPR ØNH for operasjonssykepleiere, trinn 2. 0 / 14

KIR-OPR-APX systemer for operasjonssykepleiere 2 / 2

KIR-OPR-Benbank- høsting og bruk av benvev for operasjonssykepleiere 0 / 1

KIR-OPR-Medisinsk simulering in situ-Operasjonsteam 0 / 6

KIR-OPR-Ny i avdelingen-operasjonssykepleiere 6 / 9

KIR-OPR-Ortopedi for operasjonssykepleiere 9 / 9

KIR-OPR-Ortopedi for operasjonssykepleiere, trinn 2. 5 / 19

Operasjon Jevnlig gjennomføring TEST 6 / 6

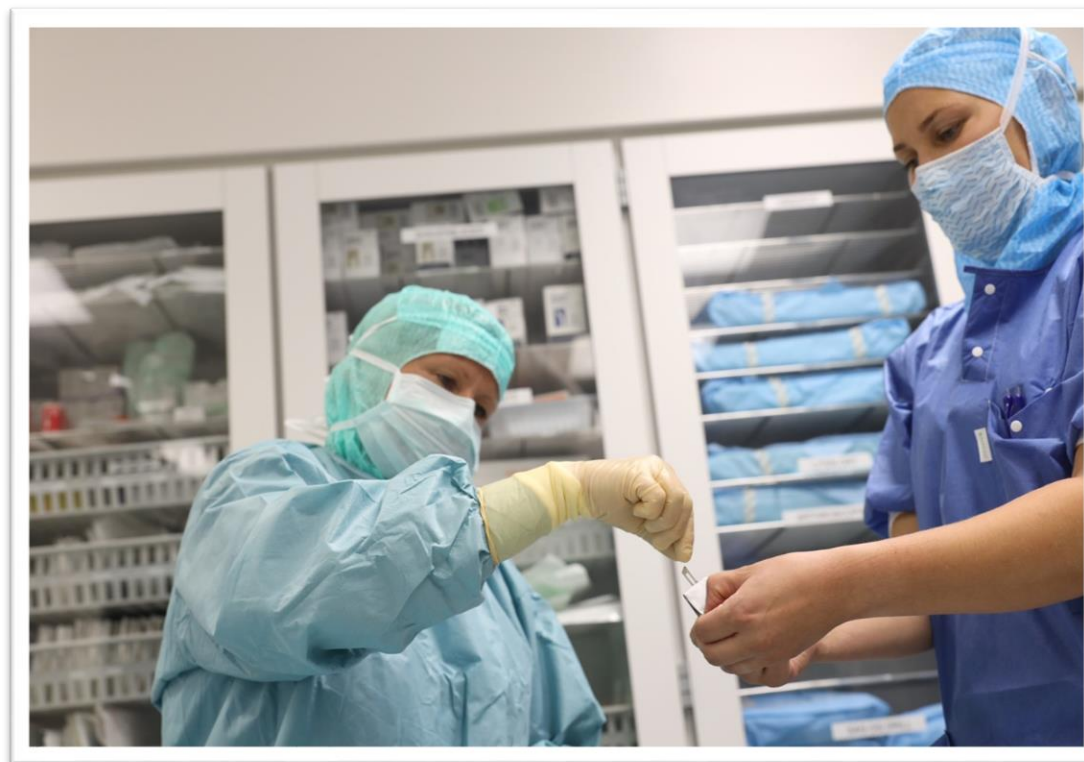
Opplæring operasjon ledere 3 / 3

Opr. spl ØNH trinn 1 12 / 13

MEDISINSK AKUTTMOTTAK OG OBSERVASJONSPOST

KIR - MED Medisinsk simulering in situ - Medisinsk team 0 / 5

Next step



Ex. OR nurses:
Transferring training/
onboarding/level of competence data
to the work schedule planning system





Surgical clinic, 62 OR nurses

- Pilot project: Transferring data to the HR work schedule planning system

KIR-OPR-Ortopedi for operasjonssykepleiere, trinn 2

KIR-OPR-Ortopedi for operasjonssykepleiere, trinn 2
5/18

Hofte 2/2

KIR-OPR Protese revisjon hofte

KIR-OPR Artroskopi hofte

Kne 1/9

KIR-OPR-Kneprotese lateral unikondylær (Link)

KIR-OPR- Kneprotese- medial unicondylær (Oxford)

KIR-OPR Protese revisjon kne

KIR-OPR-Valgiserende osteotomi (Tomofix)

KIR-OPR- Artroskopi kne, sutur av meniskrot

KIR-OPR- Fremre korsbåndrekonstruksjon med patellarsenegraft(ACL)

KIR-OPR- Fremre korsbåndrekonstruksjon med hamstringsgraft (ACL)

KIR-OPR Menisktransplantasjon, lateral og medial

KIR-OPR Bakre korsbåndrekonstruksjon (PCL)

Skulder 0/3

Hånd, fot og albue 2/4

KIR-OPR Protese revisjon hofte

Læringsform: **Selvstudium**
Dokumentasjonsform: **Egenregistrering**

Innfridd dato*
15.06.2023

Fullført 15.06.2023

Beskrivelse
Hensikt: 1) Legge til rette for at

Sjekkliste (2/2)

Før du kan fullføre, må du bekrefte dette:*

Sjekkliste (2/2)

Kryss av om ikke relevant ↓

Jeg har utøvd den sterile og koordinerende rollen relatert til hofteproteserevisjon under veiledning. Dette sjekkpunktet må utføres

Jeg kan selvstendig utøve den sterile og koordinerende rollen relatert til hofteproteserevisjon. Dette sjekkpunktet må utføres

[Prosedyre bløtdelsrevisjon hofte](#)

[Brosjyre MDM](#)

[Brosjyre Restoration](#)

[Brosjyre Restoration](#)

[Prosedyre fra PQ protese revisjon](#)

Sett frist

Kompetanseroller

Velg kompetanserolle

Forbedringskontakt Ikke utfylt

FT-DS-Fast ansatt Fullført 15.06.2023

ORT Kneprotese- medial unikondylær Oxford Fullført 03.05.2023

ORT Skulderkirurgi Latarjet Ikke utfylt

ORT Ankelartrodese artroskopisk og åpen Fullført 12.06.2023

ØNH Aurikkelplastikk Fullført 15.06.2023

ORT Primær skulderprotese Ikke utfylt

ORT Rekonstruksjon av fremre korsbånd (ACL) Ikke utfylt

ORT Artroskopi Hofte Fullført 12.06.2023

ORT Protese revisjon hofte Fullført 15.06.2023

ORT Kneprotese lateral unikondylær (Link) Ikke utfylt

ORT Protese revisjon kne (kritisk) Fullført 02.08.2023

ORT Menisktransplantasjon Ikke utfylt

ORT Artroskopi Ankel Ikke utfylt

Vaktbok Ekstrainfo Ansatt Avdeling Rapportsenter Administrasjon

Dag 7 Uke 31 Oppgave 10 Planlegger På/Av

Generelt filter Sortering Ekstra Fra

Vising Ansattfilter Filter og Sortering

Dashboard Oppnevning Grafikk

Dag (24)

!	St	VK	Periode	Navn	Oppg
		D14	07:30 - 16:00		Stue 12
		D2	07:30 - 15:30		Stue 3
	R	DM	07:30 - 16:00		stue 11

Spesifikasjon

04.09.2023 Vakt: DT
Fra kl. 07:00 til kl. 15:30
Vaktkodebeskrivelse: lang dagvakt for adm.
Avd: 1710 - Operasjonsavdelingen
Gruppe: ADM - seksjonsledere
Arbeidsplan: ADM høst 2023/vår 2024 - 12 uker.
Arbeidsplanuke: 6
Merknader som gjelder den ansatte:
- Stud. ort praksis
Gjelder avdeling: 1710 - Operasjonsavdelingen
i perioden: 14.08.2023 - 13.10.2023

Godkjent kompetanse

Kode	Navn
UNIOXFORD	ORT Kneprotese- medial unikondylær Oxford
A.ÅANKART	ORT Ankelartrodese artroskopisk og åpen
A.HOFTE	ORT Artroskopi Hofte
AURIKKEPL	ØNH Aurikkelplastikk
REV.HOFTE	ORT Protese revisjon hofte
REV.KNE	ORT Protese revisjon kne (kritisk)



ROLE MODULE PILOT PROJECT



- Not intuitive for to delete / change roles
- Want to avoid unnecessary clicks and confirmation ticks:
 - Role module for administrators
 - Competency module for the OR nurses

Basic OR nurse training : Keep clinical OR nurses «out of the role module»?

Competency development and expert roles: Confirmation in role module OK?

Questions for the reference hospitals

#	Questions
1	<p>Disease patterns:</p> <ul style="list-style-type: none"> • How much detail is provided in the dossier (basic knowledge only or more in-depth knowledge)? • What kind of learning material (care manuals, current studies) is made available? • How are changes in guidelines and internal regulations dealt with? How often are changes made?
2	<p>External training / languages skills / soft skills:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Where are these knowledge and skills mapped in the dossier? • How is the deposited information used?
3	<p>Rollout:</p> <ul style="list-style-type: none"> • How was the rollout in a new ward started (direct involvement of all employees or only individual employees)? • Which plans were used to start (all plans at once or one specific plan)? • How long did it take for Dossier to become established on a ward?
4	<p>Lessons Learned:</p> <ul style="list-style-type: none"> • What were the greatest challenges?
5	<p>Acceptance of Dossier:</p> <ul style="list-style-type: none"> • How high is the acceptance of the Dossier Solution among employees and managers? • What is the feedback from employees on the wards? • What were the fears when using it (e.g. transparency of data)?
6	<p>Interfaces:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Which interfaces are built? • What data is used via the interfaces?
7	<p>Role model & organizational structures:</p> <ul style="list-style-type: none"> • What does the role model in the hospital look like? • How are the competency plans structured?

1.	<p>Be minimalistic, Checklist vs varied training approaches. Use links to websites etc, do not copy paste too many details Describe the aim, and responsibilities Reuse of requirements when possible. Owner of requirement – expert decisions on which changes to make and when to reset the requirement</p>
2.	<p>Employee appraisal (Dialog):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Employees are asked to update course list in the CV module. - Competence is part of the employee appraisal
3.	Pptx - Tove
4.	Think revision when you start. Describe the details
5.	Pptx units
6.	We have integration with Læringsportalen (LMS), Pilot project and integration from role module to GAT human resource planning system –on hold.
7.	



From documentation to motivation – (sorry lack of translation.....)

Technical learning principles

- Fordelt (tid)
- Helhetlig (hva og hvorfor er vel definert) (Comprehensive)
- Forsterking (positiv tilbakemelding fra ledere og kolleger) (Reinforcement)
- Tilbakemelding (kunnskap om hva og hvorfor) (feedback)
- Overføring (sammenfallende med senere aktuelle arbeidssituasjoner) (Consistent with later relevant work situations)
- Øvelse (innlæringseffekt, atferdsendring) (Learning effect, behaviour change)

Humanistic learning principles

- Mål (goal)
- Motivasjon (motivation)
- Mening (meaning)
- Medbestemmelse (co-determination)
- Mulighet (possibilities)

(Linda Lai 2013)



Levels of knowledge/competence

- **Kompetansenivå 0:** Læring her har til hensikt å sikre et minimum av kunnskap og ferdigheter. Læringsmål på dette nivået formuleres gjerne som «kjenne til» og «vite om».
- **Kompetansenivå 1:** Læring her har til hensikt å sikre grunnleggende kunnskap og ferdigheter. Læringsmål på dette nivået formuleres gjerne som «ha kunnskap om», «kunne utføre», «anvende» og/eller «håndtere» under supervisjon/veiledning. Det vil si ikke selvstendig arbeid. «Ha kunnskap om» innebærer å kunne definere, forstå og beskrive.
- **Kompetansenivå 2:** Læring her har til hensikt å sikre god kunnskap og ferdigheter for å selvstendig kunne håndtere, utføre og anvende. Læringsmål på dette nivået formuleres gjerne som «Ha god kunnskap om» «selvstendig kunne utføre».
- **Kompetansenivå 3:** Læring her har til hensikt å sikre svært gode kunnskaper og ferdigheter, og kunne gi råd og veilede andre.
- **Kompetansenivå 4:** Læring her har til hensikt å sikre ferdigheter på et nivå for videreutvikling av kunnskap (ekspertnivå).

KIR - Veiledning - Kurs for Praksisveiledere Kirurgisk Klinikk ▾

KIR - Veiledning - Kurs for Praksisveiledere Kirurgisk Klinikk
2 / 2 →

▼ Kurs i Veiledning Nivå 2 2 / 2

KIR - Veiledning for praksisveiledere Nivå 2 del 1 - Teori - heldagskurs ✓

KIR - Veiledning for praksisveiledere Nivå 2 del 2a og 2b - Gruppeveiledning ✓

KIR - Veiledning for praksisveiledere Nivå 2 del 1 - Teori - heldagskurs

Læringsform: Kurs
Dokumentasjonsform: Egenregistrering
Fullført 13.05.2019

Beskrivelse
Dette er del 1 av det obligatoriske veiledningskurset for praksisveiledere (sykepleiere/spesialsykepleiere) på kirurgisk Klinikk. Kurset er en introduksjon til faget veiledning og under kurset kombinerer vi teori med praktiske øvelser.

Målgruppe:
Sykepleiere/spesialsykepleiere som har erfaring som praksisveiledere for sykepleie- og spesialsykepleier studenter.

Læringsutbytte:
- Deltaker har kunnskap om pedagogiske tilnærminger i veiledning
- Deltaker har kunnskap om kommunikasjon i veiledning
- Deltaker kan anvende hensiktsmessige pedagogiske metoder i veiledningen
- Deltaker kan identifisere og vurdere faktorer som har betydning for læringsutbyttet i veiledningen.
- Deltaker kan reflektere over egne normer og verdigrunnlag i samhandling med student.
- Deltaker kan formidle faglige vurderinger for å bidra til studentens kompetanseutvikling.
- Deltaker kan reflektere over egen veilederrolle.

Varighet: 6,5 timer

Innfridd dato*
13.05.2019

Før du kan fullføre, må du bekrefte dette:*

Sjekkliste (1/1) ▾

Lås opp for endring

⊘ Marker som ikke relevant 📅 Sett frist

📄 Skriv ut ⌛ Historikk

