

# Innspill til høring av utviklingsplan 2023 – 2026, St. Olavs hospital – fra MEDOR 27/4-22

---

Klinikk for lunge- og arbeidsmedisin og Orkdal medisin

Klinikk sjef Sveinung Sørhaug

## Generelle kommentarer:

---

- Dette er et omfattende dokument, som beskriver godt mange områder vi har behov for å jobbe med ved sykehuset i dag og årene framover.
- Noen av figurene er ikke mulig å se i «papirutgave» pga for små størrelse.
- Generelt må man tenke på Orkdal Sjukehus som en del av St. Olavs hospital og ta sykehuset med i de ulike planene.
- Se s. 7 ad antall senger – Orkdal Sjukehus har 86 senger (ikke 85)

## Kapittel 2: Innledning – strategier

---

### 2.2: Framskrivninger

- Det er viktig å ta inn hvordan endringer i utfordringsbildet innen somatikken vil påvirke for eksempel nedslagsfeltet til Orkdal Sjukehus, den totale driften der.
  - Hvordan vil behovet for senger i Orkdal være? Hva skal gjøres i Orkdal, hvilke funksjoner skal være representert i Orkdal? Det er svært viktig at sengekapasitet tas tak i raskt, og da for hele St. Olavs hospital.
  - Hvordan vil behovet for kompetanse være? Det må samsvare med funksjonene.

## Kapittel 3: Kultur og satsingsområder

---

- Vår kultur
  - Like viktig som å legge til rette for innovasjon og forbedringer, må ledere og ansatte ha kultur for åpenhet, og for å melde ifra om risikoforhold og bekymringer for pasientsikkerhet og arbeidsmiljø. Dette med mål om at sannsynligheten for uønskede hendelser for pasienter og ansatte reduseres. **Et godt systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid er avgjørende for å ta vare på de ansattes helse og helsetjenestens produktivitet og bærekraft. For alle arbeidsoppgaver i helsetjenesten skal det regelmessig gjennomføres kartlegging og risikovurdering av eksponeringer av helsemessig betydning, og nødvendige tiltak skal iverksettes for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i tråd med intensjonene i arbeidsmiljøloven.** En solid **pasientsikkerhetskultur** bygger på et tett samarbeid basert på åpenhet og støtte
- Forbedring som viktig virkemiddel
  - Hvordan sikre kompetanse i alle ledd? Orkdal er svært sårbare i forhold til helt nødvendig kompetanse (både innen sykepleie- og legetjenesten).
- Vi rekrutterer, utvikler og beholder kompetent personell
  - Viktig å lyse ut/ tilby nyutdannede sykepleiere 100 % faste stillinger
  - Tidspunkt for utlysning av stillinger er svært viktig, må sikre personell når de er på jobbleting

- Eks. Flere spl. er nyutdannet til sommeren, vi har ikke ledige stillinger før januar – må kunne overbooke for å sikre tilgjengelig kompetanse
- Delta på rekrutteringsdager i utdanningsinstitusjoner
- Strategi for bruk av sosiale medier ifm rekruttering (FB, TikTok, Instragram, Snapchat, Twitter) – spre solskinnshistorier
- Må se på hvordan St. Olavs hospital kan lage en strategi for rekruttering, ansvar HR
  - Jfr. Trondheim kommune der de tilbyr spl.st. faste helgestillinger fra 2. året og videre stipend for så å binde seg for noen år
- Må hele tiden se på muligheter for jobbglidning – hvem gjør hva?
- Vi er gode lagspillere
  - Viktig å ivareta tett og god samhandling med kommunene

## **Kapittel 4: Utfordringsbildet, mål og veivalg**

---

### **4.1.1 Helhetlig tilbud til befolkningen og prioriterte pasientgrupper**

- Se avsnitt under skrøpelige eldre:
  - Hvordan vurderes sengebehovet innenfor de ulike klinikker og på tvers av klinikker? Hvordan legges en plan for bruken av Orkdal Sjukehus, hvor stort sengebehov vil det være framover og hvordan prioritere dette opp mot planer om oppussing/ ombygging? Hva skal gjøres i Orkdal, viktig at det legges en langsiktig plan for dette.
  - Viktig at det jobbes mye mer tverrfaglig innad i de somatiske sengepostene. Pasientene har et sammensatt utfordringsbilde der det ofte vil være behov for både somatisk og psykiatrisk kompetanse.

### **4.3.2 Bemanning og kompetanse**

- Jobbotasjon av leger mellom Trondheim og Orkdal
  - Eks.: De fleste klinikker med virksomhet i Orkdal har en ordning der noen av legene roterer mellom Trondheim og Orkdal (Akuttleger, radiologer, anestesileger, ortopedier, kirurger). Innenfor fagfeltet indremedisin har vi ikke dette, må sees på.

### **4.4.4 Beredskap**

- I henhold til Nærhetsprinsippet skal kriser håndteres på lavest mulig organisatorisk nivå
  - For å bli gode i håndtering av kriser må man blant annet øve, for Orkdal er det viktig å delta i øvelser som arrangeres (som er aktuelle for Orkdal Sjukehus)
  - Beredskapsplaner – Orkdal Sjukehus sin rolle i alle planer må være avklart og kjent
  - Høyt belegg/fullt sykehus - vanskeliggjør beredskapsarbeid/ øving

### **4.5 Eiendom og bygningsmasse**

- For Orkdal Sjukehus sin del er det beskrevet at det vil være et økende behov for tilpasning og ombygging av lokalene.
  - Det er viktig at det legges en helhetlig strategi for hvordan en vil utvikle Orkdal før en starter en stor ombyggingsprosess, bl. a. hva vil sengebehovet være (enerom - tosengsrom), hva skal huset fylles med av aktivitet?

