

VOSS DPS NKS BJØRKELI: Strategisk plan 2021 - 2024

Innledning

Voss DPS har et lovfestet oppdrag om å levere

1. pasientbehandling
2. utdanning av helsepersonell
3. forskning, og
4. opplæring av pasienter og pårørende

Voss DPS har et avtalefestet oppdrag om å levere aktivitet og kvalitet i henhold til bestilling og i tråd med gjeldende faglige retningslinjer og lovverk.

Voss DPS har avtalefestede samarbeidsformer med kommunene i opptaksområdet, fastlegene og øvrige helseforetak.

Voss DPS skal ha et godt arbeidsmiljø der ansatte gis ansvar og eierskap ut fra kompetanse og egnethet. Voss DPS skal ha gode rutiner for oppfølging av krav i arbeidsmiljøloven.

Voss DPS skal innfri forventninger som er forankret i lov og avtale. Voss DPS bør i tillegg – etter beste evne og der det er faglig forsvarlig – innfri forventninger til pasientene og pårørende, i tråd med visjonen om pasientens helsetjeneste.

Voss DPS eies av Norske Kvinners Sanitetsforening og tar innover seg NKS' strategi. Voss DPS får sitt oppdrag fra Helse Vest RHF og tar innover seg RHFets strategi.

Dette dokumentet har følgende underdokument:

- Overordnet kompetanseplan
- Kompetanseplan for poliklinikkene
- Kompetanseplan for døgnavdelingen
- Overordnet arealplan
- Arealplan for poliklinikkene
- Arealplan for døgnavdelingen

Mål

- Voss DPS leverer effektiv og forsvarlig pasientbehandling til de som har rett og behov - og som kan nyttiggjøre seg av den
- Voss DPS utdanner helsepersonell i tråd med avtaler med samarbeidende utdanningsinstitusjoner og nasjonale føringer

- Voss DPS leverer forskning i form av kliniske studier og publikasjoner
- Voss DPS gir opplæring til pasienter og pårørende i tråd med nasjonale føringer, både etter fast oppsett og etter behov

Utviklingsbehov mot 2024

- Voss DPS etablerer egen FoU-avdeling
- Voss DPS miljøsertifiseres som Miljøfyrtårn
- Voss DPS utreder mulighet for å øke opptaksområdet

Fokusområder

De ulike fokusområdene er pasientbehandling, medarbeidere, fagutvikling og økonomi.

Kvalitet og effektivitet i **pasientbehandling** følges opp i ulike fora, blant annet i lovpålagt kvalitets- og pasientsikkerhetsutvalg (KPU). Det er fagspesifikke møter på tvers av avdelingene (legemøte, psykologmøte, sykepleiermøte) hvor fag må få en sentral plass og det er behov for strukturerte linjer mellom ledelsen og disse foraene, for å sikre gode tilbakemeldinger.

Medarbeiderne følges opp gjennom ForBedrings-undersøkelse, medarbeidersamtaler, personalmøter, samt TV-møter og AMU.

Fagutvikling henger nær sammen med kvalitet og henspeiler på planlegging, oppfølging og implementering av ny kunnskap, det beskriver en aktiv utviklingsprosess, kan være synonymt med kompetanseutvikling, kan være forskning, men der forskning handler om å utvikle ny kunnskap er fagutvikling ofte å omsette eksisterende kunnskap eller viten i praksis. Fagutvikling skjer ikke ett sted, men i flere sammenhenger. Det skjer hos den enkelte ansatte gjennom kompetanseheving (videreutdanning, spesialisering, veiledning) og i dialogen mellom ansatte (i samme yrkesgruppe og på tvers av yrkesgrupper). På systemnivå skjer det via møter som KPU, brukerutvalg, fagmøter/fagdager, ledermøter. Forbedringsarbeid gjennom eksempelvis avviksbehandling og lignende kan også bidra til fagutvikling. For Voss DPS handler fagutviklingen de neste årene om:

- Kompetanseheving av egne ansatte i tråd med kompetanseplaner og behov
- Rekruttering av manglende kompetanse
- Revidering og etablering av interne retningslinjer
- Etablering av FoU-avdeling eller tilsvarende innretning
- Forskningsprosjekt EUPF
- Etablere lokal plan for fagutvikling

Økonomi følges opp i styremøter, ledermøter og i dialog mellom direktør og økonomisjef. Det er etablert gode prosesser for budsjett og regnskap. Voss DPS har god økonomi, men må i de nærmeste årene innrette seg mot et mer balansert budsjett.