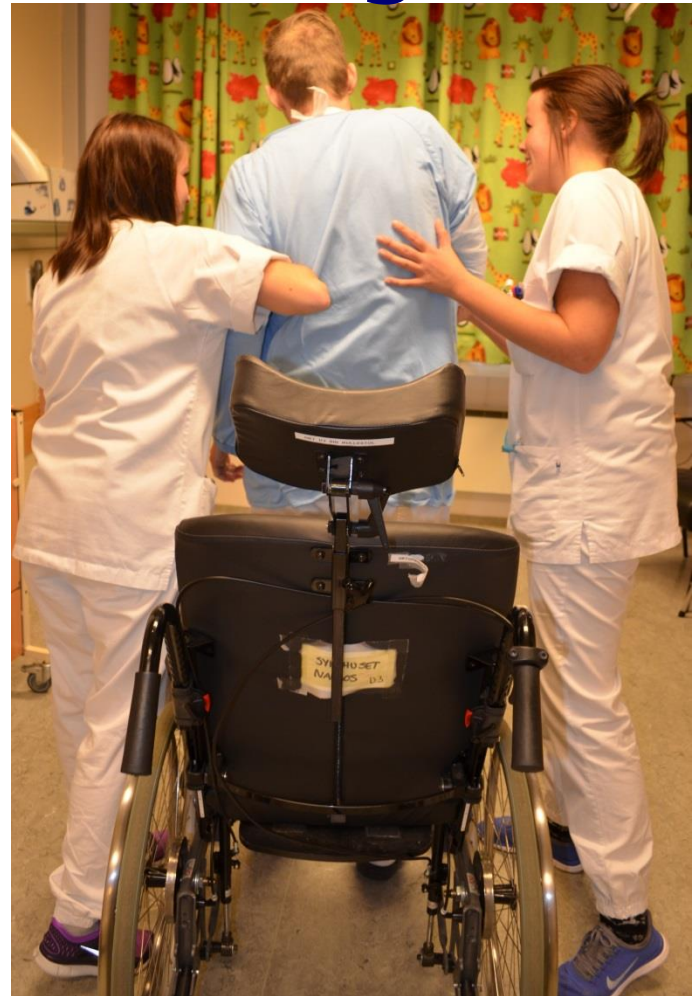


Hospiteringsordning mellom kommunene i Nord-Trøndelag og Helse Nord-Trøndelag HF



Personalnettverket NT

28.11.13 ASU ga Personalnettverket NT oppdraget i Sak 49/2013

Mandat for hospitering (noe forkortet)

- ▶ *Beskrive et system for faglig hospitering, herunder avtale mellom partene (organisatoriske enheter), samt avtale mellom hospitant og den enkelte enhet.*
- ▶ *System for gjensidig hospitering for å utvikle samhandlingskompetanse*
- ▶ *System for evaluering/tilbakemelding fra hospitant og mottakeravdeling.*
- ▶ *Inkludere evt. forslag til evt. bruk av telemedisin og videokonferanse som verktøy også i hospiteringsordningene*
- ▶ *Nettverket skal levere rapport til ASU innen 30.03.14 og denne skal publiseres på HNTs nettside for samhandling.*

Behovet var blitt tydelig gjennom arbeidet med tjenesteavtalene

- ▶ ASU viste spesielt til Tjenesteavtale 6, «Retningslinjer for gjensidig kunnskapsoverføring og informasjonsutveksling og for faglige nettverk og hospitering».
- ▶ 4.4 Hospitering
 - *Partene skal beskrive hvordan hospitering kan gjennomføres. Arbeidet påbegynnes i 2012.*
 - *Et hospiteringsprogram skal avklare aktuelle områder og mål for hospiteringen. Partene dekker egne utgifter ved hospitering.*

ASU vedtok 10.04.14 i sak 15/14

- ▶ ASU godkjenner den foreslåtte ordningen for hospitering som et kompetansetiltak til bruk mellom kommunene og helseforetaket.
- ▶ ASU vil at evalueringene gjøres elektronisk, og ber Personalnettverket innen 16. mai ajourføre vedleggene iht. dette før hospiteringsordningen distribueres via ASUs sekretariat.
- ▶ Personalnettverket gis ansvar for å samle inn data fra evalueringene for bruk i evalueringsarbeidet av hospiteringsordningen.
- ▶ ASU ber Personalnettverket NT evaluere hospiteringsordningen, og legge fram resultatet av evalueringen med forslag til eventuelle forbedringer for ASU i møte mai/juni 2015.

Personalnettverkets forståelse av oppdraget

Hensikten med en hospiteringsordning må være å bidra til at ønsket hospitering faktisk finner sted på en måte som ivaretar målet med hospiteringen for våre ansatte, personvernet og pasient-/brukersikkerheten, og arbeidsgiveransvaret.

Vårt mål er å foreslå en ordning som er enklest mulig i bruk. Det er et godt prinsipp for å lage ordninger en faktisk ønsker at skal bli brukt.

Vi forstår oppdraget til primært å skulle dekke helsepersonellens behov for hospitering, men ser ingen grunn til at ikke ordningen kan gjelde alle kategorier medarbeidere, ledere og helsepersonell med driftsavtale/spesialistavtale med kommune eller helseforetaket.

Personalnettverket ser ikke at det er nødvendig å inkludere et *forslag til evt. bruk av telemedisin og videokonferanse som verktøy også i hospiteringsordningene.*

Begrepet hospitering

Fra Store norske leksikon <http://snl.no/hospitere> :

- ▶ *Hospitere, overvære undervisning ved skole eller universitet (enkelttimer eller hele fag) uten å være fast elev. Av latinsk 'ta inn et sted som gjest'.*
- ▶ *Hospitant, elev eller student som hospiterer.*
- ▶ Vår tilnærming er at en hospitant er en ansatt som er gjest ved en forelesning, et møte eller besøker en annen arbeidsplass internt eller eksternt for en kort tid.

Definisjon

- ▶ Hospitering er et tidsavgrenset, målrettet og strukturert opphold i en enhet i spesialisthelsetjenesten eller i kommunenes helse- og omsorgstjeneste.

Ordningen bygger på at partene har felles ansvar for å samordne og prioritere følgende:

- ▶ Økonomiske rammer og omfang av ordningen
- ▶ Målgruppe for hospiteringen
- ▶ Hvilke enheter innen virksomhetene som er aktuelle for å motta hospitanter
- ▶ Gjennomføre hospitering i tråd med de rutiner og prosedyrer som er utarbeidet.

Målet med hospitering er å:

1. Styrke kompetansen blant helsepersonell i spesialisthelsetjenesten og i kommunehelsetjenesten for å gi pasienten/brukeren tjenester på laveste effektive omsorgsnivå.
2. Bedre samhandlingen mellom kommunene og spesialisthelsetjenesten ved at medarbeiderne får økt kunnskap om hverandres arbeidsfelt og kompetanse.
3. Bygge faglige nettverk mellom helsepersonell på ulike nivåer og mellom ulike fagprofesjoner.

Det en skal gjøre under hospiteringen tar utgangspunkt i:

- ▶ *Pasientrettet kompetanse* er knyttet til direkte pasientrelaterte oppgaver. Eksempler er ferdigheter i prosedyrer, bruk av tekniske hjelpemidler, stell, overvåkning, omsorg, informasjon til pasienter/pårørende.
- ▶ *Samhandlingskompetanse* er knyttet til den relasjonelle og organisatoriske kompetansen, den mellommenneskelige samhandling i det individuelle møtet og på systemnivå, her innen egen gruppe, tverrfaglig og tverretatlig på et formelt og uformelt plan. Eksempler er planlegging av et behandlings- og pleieforløp, utskrivning/ overflytning.

BESKRIVELSE AV ANBEFALT HOSPITERINGSORDNING (1)

Generelt

- ▶ Hver av partene er gjensidig ansvarlig for utarbeidelse og vedlikehold av rutiner og prosedyrer for oppfølging av hospiteringsordningen. Ordningen evalueres hvert annet år.
- ▶ Avvik fra gjeldende rutiner dokumenteres gjennom avviksmelding beskrevet i samarbeidsavtalen. Lenken <http://www.hnt.no/no/Fagfolk/samhandling/Avviksmelding---Samarbeidsavtalen-/120364/> gir tilgang til rutine for avviksmelding og skjema som skal benyttes.
- ▶ Prinsipielle spørsmål drøftes i administrativt samarbeidsutvalg (ASU).

Rammer for ordningen

- ▶ Avtalen gjelder hospiteringsperiode ut fra et tjenstlig behov hospitanten har beskrevet og fått godkjent av sin arbeidsgiver.
- ▶ Hospitanten opprettholder alle tariffmessige rettigheter (lønn, ferie, yrkesskadeforsikring, med mer) hos egen arbeidsgiver i hospiteringsperioden.
- ▶ Hospitantens arbeidsgiver dekker alle kostnader knyttet til hospitering som vikarinneleie, og reise og opphold for hospitanten.
- ▶ Hospitanten skal stå under kontinuerlig supervisjon av en kompetent medarbeider i den enheten vedkommende hospiterer hos. Det er den virksomheten vedkommende hospiterer i som har det juridiske ansvaret for det hospitanten gjør og gis tilgang til under hospiteringen. Dette innebærer også at det er virksomheten hospiteringen skjer hos, som har ansvaret for at hospitanten før denne gis adgang til hospiteringsarbeidsstedet har gyldig taushetsklæring, smittevernklarering, tilfredsstillende politiattest (vandel) iht Lov om helsepersonell § 20a, datatilgang, adgangskort/nøkler i den grad det anses nødvendig for hospiteringen.
- ▶ Ved hospitering av kortere varighet enn en uke bør ikke hospitanten gis databrukertilgang i virksomheten hospiteringen skjer hos.

BESKRIVELSE AV ANBEFALT HOSPITERINGSORDNING (2)

Framgangsmåte

- ▶ Hospitanten søker om hospitering på fastsatt skjema der begrunnelse og målsetting for hospiteringen skal framgå, samt hvor man ønsker å hospitere.
- ▶ Skjemaet sendes tjenestevei til nærmeste leder i egen virksomhet. Hver kommune / HNT prioriterer søknadene og sender dem videre til virksomheten det ønskes å hospitere ved.

Vedlegg

Vedlegg 1 Rutine for gjensidig hospiteringsordning mellom kommunene i NT og HNT HF

Vedlegg 2 Søknadsskjema som brukes ved hospiteringsordning mellom kommunene i NT og HNT HF

Vedlegg 3 Hospitantens evaluering etter hospitering – Fylles ut elektronisk

Vedlegg 4 Veileders evaluering etter hospitering – Fylles ut elektronisk

Vedlegg 5 Attest for gjennomført hospitering

Hospiteringsordningen legges ut av ASU etter ferdigstillelse 16.05.14

- ▶ Hospiteringsordningen gjøres tilgjengelig på ASUs hjemmeside

<https://ekstranett.helse-midt.no/1007/samarbeidsutvalg%20HNT/default.aspx>

- ▶ Personalnettverket NT finner du under *Dokumenter* til venstre samme sted
- ▶ Personalnettverket NT har fått egen e-postadresse personalnettverket@helse-nordtrondelag.no