

Hospitering

mellem

Helse Fonna HF, Høgskulen på Vestlandet og
18 kommuner i HF-regionen

versjon 2, 2019



Bokn



Bømlo



Etne



Fitjar



Haugesund



Jondal



Karmøy



Kvinnherad



Odda



Sauda



Stord



Suldal



Sveio



Tysnes



Tysvær



Ullensvang



Utsira



Vindafjord



1. Innledning

Hospitering i Helse Fonna-regionen er forankra i tjenesteavtale 6, «Avtale om gjensidig kunnskapsoverføring og informasjonsutveksling». Den er et forpliktende samarbeid basert på verdiene respekt, likeverd og gjensidig forpliktelse mellom partene.

2. Parter

Hospiteringsordningen gjelder mellom Helse Fonna HF, Høgskulen på Vestlandet (HVL) og kommunene i regionen.

3. Bakgrunn og lovgrunnlag

Ordningen bygger på gjeldende lover og forskrifter for spesialisthelsetjenesten og kommunene, samt på overordna samarbeidsavtale og tjenesteavtale 6.

Overordna samarbeidsavtale og tjenesteavtale 6 legger føringer om å nytte følgende fora og arenaer for kompetanseheving, kunnskapsoverføring og informasjonsutveksling gjennom

- **hospitering**
- felles fagnettverk
- praksiskonsulentordningen
- ambulerende team

Ordningen bygger på gjensidig kunnskapsoverføring og informasjonsutveksling.

4. Formål og virkeområde

Et av formålene med tjenesteavtale 6 er å sikre at partene skal ha en forpliktende gjensidig hospiteringsordning.

Hospiteringsordningens nytteverdi er knyttet til en mer effektiv helsetjeneste gjennom bedre samhandling, faglige resultater og ressursutnyttelse mellom spesialisthelsetjenesten og kommunene innenfor alle tjenesteområder.

Hospitering skal bidra til å

- sikre pasienter/brukere kontinuitet og faglig god kvalitet i tjenestetilbudet
- bedre samhandlingen mellom 1. og 2. linjetjenesten og mellom kommunene ved å gi medarbeiderne økt kunnskap om hverandres arbeidsfelt og kompetanse
- styrke kompetansen blant ansatte i spesialisthelsetjenesten og i kommunene, for derved å kunne gi pasienten/brukeren tjenestetilbud på beste effektive omsorgsnivå
- bygge faglige nettverk mellom ansatte på ulike nivåer og mellom ulike fagprofesjoner

5. Begrepsavklaringer/definisjoner

- Hospitering er i denne ordningen å forstå som en tidsavgrenset, målrettet og strukturert praksis i spesialisthelsetjenesten og i kommunal helse- og omsorgstjeneste.
- Hospiteringen omfatter observasjonspraksis, praksisveiledning og teoretisk undervisning. Hospitering kan være mellom alle tre partene.
- «Kompetanse er anvendelse av kunnskap, hvor ferdigheter og evner, motiver og verdier læres, for å mestre anvendelse. I tillegg er kunnskap og kompetanse både taus og eksplisitt». ¹

6. Ansvar, roller og arbeidsoppgaver

Partene har et felles ansvar for å samordne og prioritere hospiteringsavtalen i sin organisasjon.

Hospitering skal være en del av kompetanseplanen for ansatte og organisasjonen budsjetterer for kostnader knyttet til ordningen.

Målgruppe

Avtale om hospitering omfatter helsepersonell som leger, sykepleiere, jordmødre, helsefagarbeidere, fysio- og ergoterapeuter, undervisningspersonell, samt andre yrkesgrupper på ulike nivå i organisasjonene.

Hospiteringens omfang

- Avtalen forutsetter som hovedregel en hospiteringsperiode på **1-5 virkedager**.
- Søknader kan sendes fortløpende.
- Hospitering ute i kommunene kan deles opp mellom flere kommuner, avhengig av hospitantens målsetting.
- Hospiteringen kan gjelde mellom kommuner.
- Hospiteringsordningen gir mulighet for å ønske seg en ressursperson til sitt praksissted, for å få veiledning/opplæring i forhold til konkrete oppgaver. Dette gjelder veiledning/opplæring fra spesialisthelsetjenesten og utviklingscenter for sykehjem og hjemmetjenester utover vanlig veiledningsplikt.

Krav til helseopplysninger

Før hospitering iverksettes skal godkjent helseopplysningsskjema foreligge og eventuelle nødvendige (forskriftspålagte) helseundersøkelser, dvs. forhåndsundersøkelser for MRSA

¹ Cathrine Filstad, professor Institutt for ledelse og organisasjon, Handelshøgskolen BI. Artikkelen er publisert i BI Leadership Magazine 2012/2013, et formidlingsmagasin fra Institutt for ledelse og organisasjon ved Handelshøgskolen BI.

eller tuberkulose dersom det foreligger risiko for slik smitte, være utført i tide før hospiteringen starter. Hospitantens faste arbeidsgiver har ansvar for å kvalitetssikre helseopplysningsskjema og kvitterer for at dette er gjort i søknaden som sendes vertsorganisasjonen.

Partenes økonomisk ansvar

- Hospitantens faste arbeidsgiver har som hovedregel arbeidsgiveransvaret under hospiteringen. Hospitanten opprettholder alle tariffmessige rettigheter (lønn, ferie, yrkesskadeforsikring m.m.) hos egen arbeidsgiver i hospiteringsperioden.
- Utgifter som f.eks. vikarinneleie blir dekket av hospitantens faste arbeidsgiver.
- Dersom en enhet ønsker en ressursperson til sin organisasjon, blir det i utgangspunktet enhetens kostnad. Dette gjelder også reise og overnatting.
- Arbeidsgiver ved tjenestested (vertsenshet) er ansvarlig for andre skader enn «ikke-økonomisk skade». Dette vil også gjelde om det er en hospitant som påfører pasienten slik skade. Bakgrunnen for dette er at hospitanten utfører arbeid for vertsenhet, selv om vedkommende ikke er lønnet hos denne.

Se også prosedyre ved hospitering.

7. Generelt

Partene er gjensidig ansvarlig for utarbeidelse og vedlikehold av rutiner og prosedyrer for oppfølging av avtalen.

8. Håndtering av avvik, evaluering og kvalitetsutvikling

Håndtering av avvik fra denne ordningen skal praktiseres slik det er vedtatt i overordnet samarbeidsavtale. Avtalt system for oppfølging av avvik og uønska hendelser, skal sikre evaluering og læring mtp. systemforbedring og kvalitetsutvikling av tjenesten og samhandlingen mellom partene.

9. Iverksetting, revisjon og oppsigelse

Iverksetting revisjon og oppsigelse av denne ordningen gjelder slik det er vedtatt i tjenestevtale 6. Avtalen evalueres annet hvert år.

9.1. Ordningens gyldighet

Ordningen er gjeldende fra 01.09.2019

FoU-enhet for samhandling

ved Høgskulen på Vestlandet

Bjørnsonsgate 39, 5528 Haugesund

E-post: info@fousam.no

www.fousam.no