

HORMONLABORATORIETS VIRKSOMHETSPLAN 2023-2026

**Hormoner
hører sammen!**



Hormonlaboratoriet har lang tradisjon for å utarbeide fire-årig virksomhetsplaner, første gang var i mars 1989. Utarbeidelse av virksomhetsplaner er et hjelpemiddel for å løfte blikket, reflektere over hvor vi står og stake ut veien videre i et litt lengre perspektiv. Planen fastsetter mål for laboratoriets kjerneaktiviteter som består av analyse- og forskningsvirksomhetene samt undervisning, rådgivning og informasjon. Forutsetninger for at Hormonlaboratoriet fortsatt skal lykkes med å styrke merkevarenavnet og befeste posisjonen som ledende endokrinologisk laboratorium i Norge er å bevare et godt psykososialt, - fysisk og - faglig arbeidsmiljø i tillegg til å ha forutsigbare økonomiske rammer med tilstrekkelig handlingsrom til å sikre en bærekraftig utvikling.

Arbeidsformen ved utarbeidelse av virksomhetsplan for perioden 2023-2026: Seksjonsleder sendte invitasjon til ledergruppen, forsker, lokal NITO-tillitsvalgt og verneombud til heldagsmøte 18. november 2022 for å starte arbeidet med ny fireårig virksomhetsplan. Planen er basert på sykehusets overordnede strategi DokID143457: OUS Delstrategi for pasientsikkerhet, kvalitetsforbedring og arbeidsmiljø 2022-2025, DokID 129910: Utviklingsplan 2040 og DokID 136459: **Strategi 2020-2025 for Avdeling for medisinsk biokjemi, MBK**

Virksomhetsplanen suppleres med årlige måldokumenter for laboratoriet.

Følgende deltok i dagsarbeidet: Laboratoriets enhetsledere Tove Gulbrandsen, Sissel Eik Haave, Kari S Opsjøn, Per M Thorsby, May K L Bredahl, kvalitetsansvarlig Stine Rødmyr, faglig ansvarlige Finn Erik Aas og Sandra Rinne Dahl, NITO-tillitsvalgt Ranveig Østrem og seksjonsleder Venke Skeid. Gruppen ble delt i to etter introduksjon og innledende diskusjon. Høringsutkastet ble sendt ut 22.02.23 til alle laboratoriets ansatte samt avdelingsleder i Avdeling for medisinsk biokjemi med høringsfrist 10.03.23.

Det kom innspill i høringsrunden som har ført til noen få endringer i endelig utgave.

23.12.2024: Dokumentet revidert og sendt på høring til ledergruppen som følge av at laboratoriet ikke skal flyttes til LVB i 2026/27, men til M-bygget på RH i 2031/32.

Hormonlaboratoriet, 28.03.2023, revidert 23.12.2024

Venke Skeid
Venke Skeid
Seksjonsleder

Strategi 2020 – 2025 for Avdeling for medisinsk biokjemi, MBK

Oslo universitetssykehus skal kjennetegnes ved at:
Vi tar utgangspunkt i pasientenes perspektiv

Avdeling for medisinsk biokjemi skal:

- ha medisinsk biokjemiske laboratorietjenester av høy kvalitet og tilgjengelighet som er tilpasset pasientenes behov
- ha optimalt medisinsk teknisk utstyr innenfor eksisterende økonomiske rammeverk, og et omfattende analyserepertoar som tilfredsstillende pasientenes behov
- bruke sin fagkompetanse i kontakt med rekvirentene for å imøtekomme pasientenes behov
- ha laboratorienær forvaltning av et godt og funksjonelt laboratorieinformasjonssystem, og ha andre relevante IKT-systemer for å kvalitetssikre og forenkle arbeidet

Oslo universitetssykehus skal ha et:
Arbeidsmiljø preget av åpenhet og respekt

Avdeling for medisinsk biokjemi skal:

- være en attraktiv og faglig utfordrende arbeidsplass med aktive medarbeidere som samarbeider godt
- ha tilstrekkelig og kompetent personell for å dekke avdelingens oppgaver
- ha synlig lederskap, gode ledere og ansatte som medvirker
- ha ledere og ansatte med god kompetanse og bevissthet om arbeidsmiljøet
- anvende rapportering av uønskede hendelser som et viktig virkemiddel for å styrke kunnskap om risiko, oppnå læring og forbedre kvaliteten på avdelingens tjenester og arbeidsmiljø

Oslo universitetssykehus skal være:
Et fremragende universitetssykehus, en lærende og skapende organisasjon

Avdeling for medisinsk biokjemi skal:

- være nasjonalt ledende i å utvikle og ta i bruk nye analysemetoder
- drive undervisning, utvikling, innovasjon og forskning av høy kvalitet
- styrke egeninitiert, medisinsk biokjemisk forskning for flere yrkesgrupper
- ha et tett og integrert samarbeid med UiO, Oslo MET og andre høyere utdanningsinstitusjoner innen undervisning og forskning
- drive kontinuerlig kvalitets- og forbedringsarbeid og opprettholde laboratorienes akkreditering
- være en attraktiv samarbeidspartner for klinisk forskning og synliggjøre avdelingens spisskompetanse

Oslo universitetssykehus skal være:
En god samarbeidspartner og engasjert samfunnsaktør

Avdeling for medisinsk biokjemi skal:

- ha god kommunikasjon og bidra til godt samarbeid med de andre avdelingene i Klinikk for laboratoriemedisin, andre avdelinger i OUS og eksterne aktører
- delta aktivt i arbeidet for et godt laboratorietilbud i Nye Oslo universitetssykehus
- synliggjøre egen virksomhet og det medisinsk biokjemiske fagområdet på egnede arenaer
- ha medarbeidere som er aktive bidragsytere i regionale, nasjonale og internasjonale faglige fora
- arbeide for en drift som i minst mulig grad påvirker det ytre miljøet negativt
- drive og forbedre nasjonale og regionale funksjoner
- gjøre tilgjengelig oppdatert informasjon om indikasjon for og bruk av våre undersøkelser/tjenester

Pasientens perspektiv:

I dette legger Hormonlaboratoriet:

- ❖ Sikre at vi har komplett repertoar innen hormonanalyser
- ❖ Opprettholde og fornye repertoaret, fase ut analyser som medisinskfaglig vurderes som ikke nyttige
- ❖ Kvalitetssikre preanalytisk behandling av prøver – gi oppdatert og god veiledning til rekvirenter, prøvetakere og pasienter
- ❖ Effektiv drift med god kvalitet på analyser – aktivt arbeid for å redusere svartid der det er mulig
- ❖ Opprettholde ukentlige fagmøter for å sikre tverrfaglige diskusjoner og erfaringsutveksling mellom analysegruppene.
- ❖ Kvalitet er førsteprioritet ved valg av analysemetode og instrumenter (medisinteknisk utstyr (MTU))
- ❖ Sikre kontinuerlig utskiftning av MTU i perioden før flytting til M-bygget
- ❖ Sikre/opprettholde kunnskapsbasert medisinskfaglig vurdering av analyseresultater – fokus på forenkling og automatisering der dette er mulig
- ❖ Hormonlaboratoriet skal videreutvikle og ha høy kvalitet på den medisinskfaglige kommentartjenesten – i dette ligger også tett kommunikasjon med fagmiljøene i analysevirksomheten (metodespesialist/faglig ansvarlige/enhetsledere) og i aktuelle kliniske fagmiljøer utenfor laboratoriet
- ❖ Konsolidering av LIMS:
 - ❖ Bevare lokal forvaltning av Hormonlaboratoriets analyser i felles LIMS.
 - ❖ Sørge for at alle aktuelle analyser tilbys i elektroniske rekvireringsløsninger.
 - ❖ Melde om endringsønsker i LIMS som kan bidra til bedre flyt og funksjonalitet i alle deler av prøvehåndtering og svarutgivelse.
 - ❖ Arbeide for at vi selv skal kunne ta ut relevant statistikk fra laboratoriedatasystemet
- ❖ Markedsføre Hormonlaboratoriets Brukerhåndbok via www.hormonlaboratorier.no som førstehånds informasjonskanal samt bevare god telefonservice til rekvirenter og pasienter (prøvetaking/pasientveiledning/telefonsvar til rekvirenter)
- ❖ Bevarer Hormonlaboratoriet som akkreditert medisinsk laboratorium - Overgang til ISO 15189 i 2024 – videreføre 17025 for de områdene som er nødvendig for å oppfylle avtalen med Norges laboratorium for dopinganalyse (NLD)

Arbeidsmiljø (åpenhet – respekt)

I dette legger Hormonlaboratoriet:

- ❖ Sosiale arrangementer – bruke disse som arena for å bli kjent med flere kolleger (reduere avstand mellom ulike faggrupper)
- ❖ Jobbe med å øke fellesskapsfølelsen – viktig med tanke på M-bygget
- ❖ Felles lunsj for å styrke samholdet/fellesskapsfølelsen og ikke å gå glipp av «siste nytt»
- ❖ Felles vafler annenhver uke så lenge vi er på Aker
- ❖ Fremme et arbeidsmiljø der det er rom for egne meninger og faglige diskusjoner
- ❖ Presentere enhetene på intranett med bilde av de ansatte – poster med bilder til oppheng på veggen og ta med nyansatte på runde i enhetene (3 til 6 mnd etter oppstart)
- ❖ HMS – benytte arbeidsmiljøavdelingen for veiledning
- ❖ HMS – planlegge utskiftning av stoler som ikke har gode justeringsmuligheter samt defekte stoler fortløpende. Ved nyanskaffelse av arbeidsbord må de ha justeringsmuligheter som eksempelvis hev/senk
- ❖ HMS – gjennomgang av ventilasjon for å forbedre inneklima
- ❖ HMS – støyskjerming der det er behov så langt det er mulig innen våre rammer
- ❖ HMS – erstatte metode som benytter radioaktiv isotop som endepunktmåling der dette er mulig/tilgjengelig
- ❖ HMS – automatisere pipetteringsarbeid der dette er mulig (både robot og automatiserte pipetter)
- ❖ HMS – skape forutsigbarhet for ansatte i de prosesser vi skal gjennom frem mot flytting til M-bygget
- ❖ HMS – involvere flere ansatte i prosesser som omhandler arbeid som skal etableres i nye lokaler
- ❖ Eierskap: Tilstrebe at alle ansatte får et eierskap til arbeidet
- ❖ Strategisk kompetansekartlegging - finne fagspirer (internt/eksternt), ledere og faglige ansvarlige som vil bli med og ta ansvar.
- ❖ Anerkjennelse at det er en utfordrende prosess frem mot flytting – sikre fortsatt høy kompetanse. (Hvordan beholde familiefølelsen)
- ❖ HMS – rotasjon for alle i grunnstilling (bioingeniør/ingeniør) opprettholdes (vår 2023)
- ❖ Faglig påfyll for alle – Videreføre internundervisning, opprettholde mulighet for å komme med temaønsker
- ❖ Kurs – lage egen kanal på Teams for å fremme kurs
- ❖ Kurs – lage egne kurs og få med ansatte som forelesere
- ❖ Kurs – styrke ledernes endringskompetanse for å trygge de ansatte i prosessen frem mot M-bygget
- ❖ Fortsette å ha PULS-møter som informasjonsarena

Fremragende (lærende og skapende)

I dette legger Hormonlaboratoriet:

- ❖ Prøvematerialer: Dry blodspot – fremtidsrettet - spytt – fremtidsrettet - Kan dette erstatte krevende prøvetaking og transport (erstatte fryseprøver?)
- ❖ Risikovurderinger: Ta dette i bruk i større grad ved endringer (ikke kun analyseendringer) – dele opp risikoer i mindre saker (f.eks M-bygget – lunsjrom eller ekspedisjon)
- ❖ Etablere PCR-metode for måling av diabetes autoantistoffer
- ❖ Interferensprøver – utvikle og implementere LC-MSMS metoder for måling av tyreideamarkører som alternativ til vår immunoassaymetode (Alinity i)
- ❖ Etablere flere nye etterspurte analyser
- ❖ Teste ut alternative prøvematerialer som kan benyttes til eksisterende analyser
- ❖ Utvikle nye metoder til celloarbeid
- ❖ Styrke egeninitiert forskning og videreføre pågående studier, som 5S-prosjektet og funksjonelle studier
- ❖ Søke om stipendiatmidler til aktuelle forskningsprosjekter
- ❖ Opprettholde tilbud om praksis i spesiallaboratorium for bioingeniørstudenter
- ❖ Få inn masterstudenter samt stipendiater
- ❖ Utvide analyserepertoaret med nye analyser på LC-MSMS som eksempelvis hypokretin, PTHrp, ACTH samt steroidpanel i urin.
- ❖ Anskaffelse av droplet-PCR for analyse av mosaikktilstander
- ❖ Analysere 5-HIAA i urin og blod
- ❖ Equilibriumsanalyse av fritt testosteron samt fritt tyroksin på LC-MSMS
- ❖ Behov for kompetent personell til valideringsarbeid ved flytting til M-bygget
- ❖ Sørge for kunnskapsoverføring fra medarbeidere som nærmer seg pensjonsalder
- ❖ Styrke samarbeid med Endokrinologisk poliklinikk og endokrinologimiljøet på Rikshospitalet før flytting til M-bygget
- ❖ Delta på relevante møter og kurs og presentere Hormonlaboratoriet
- ❖ Holde kurs for kommende endokrinologer
- ❖ Ha fokus på det som fungerer bra og lære av det

God samarbeidspartner (samfunnsaktør)

I dette legger Hormonlaboratoriet:

- ❖ Alltid ha bruker i fokus – pasienter og rekvirenter
- ❖ Synliggjøre kompetanse og utstyr for å være en attraktiv samarbeidspartner ved nye forskningsprosjekter
- ❖ Presentere caser/prosjekter på torsdagsmøtet for endokrinologer for å bli mer synlig i det endokrine miljøet i Norge