

# Strategi for Sygeplejen

på Næstved, Slagelse  
og Ringsted sygehuse



» 2022 – 2025 »

REGION SJÆLLAND  
NÆSTVED, SLAGELSE OG RINGSTED SYGEHUSE



*- vi er til for dig*

---



# INDHOLD

- 3 Indledning
- 4 Professionel og evidensbaseret sygepleje
- 5 Patientcentreret sygepleje
- 6 Uddannelse, udvikling og forskning
- 9 Udvikling af evidensbaseret klinisk praksis
- 9 Videndeling
- 10 Implementeringsplan
- 11 Stillingsstruktur og karriereveje på NSR

# INDLEDNING

Ny Strategi for sygepleje 2022-2025 sætter retningen for den kliniske sygepleje udvikling på NSR.

Strategien bygger på den overordnede strategi for sygehuset "Sammen om" gennem nærhed til patienten, større involvering af patienter og pårørende, et styrket samarbejde med de andre sektorer og et styrket fokus på uddannelse, forskning og strategisk kompetenceudvikling.



Strategi for sygepleje 2022-2025 er udviklet på baggrund af input fra chefsygeplejerskegruppen, en bredt sammensat skrivegruppe, seminar og workshops med oversygeplejersker og udviklingssygeplejersker, interviews med sygeplejefaglige medarbejdere i alle dele af organisationen.

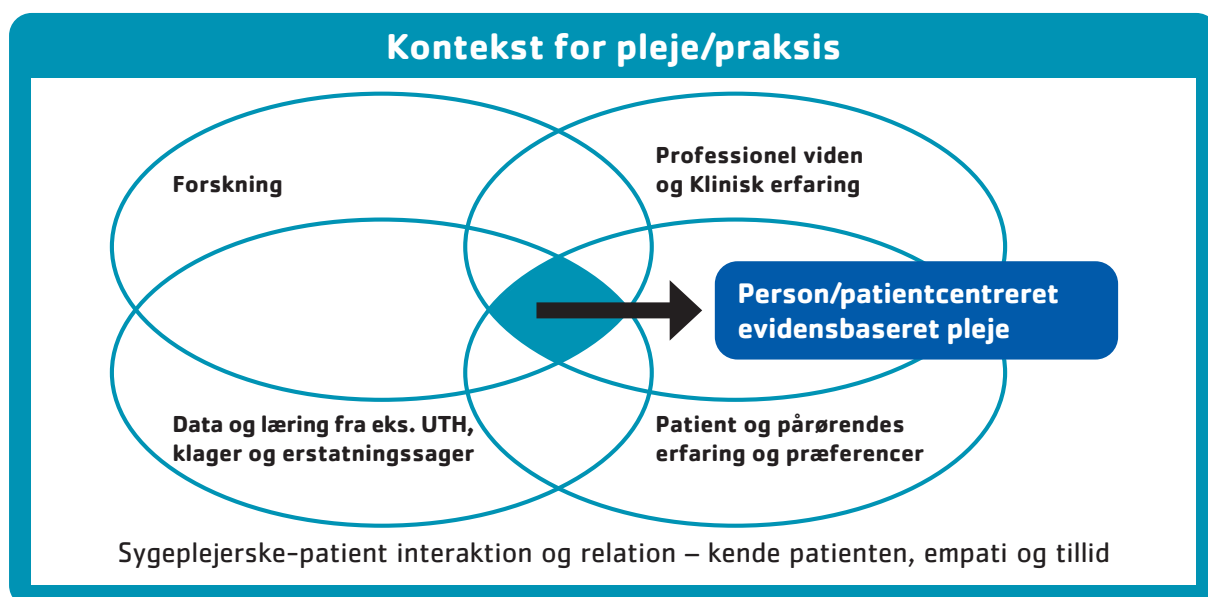
Strategien skal være med til at øge vores fokus på høj faglighed i patientplejen, synlige karriereveje, fælles kompetenceløft samt fastholdelse og rekruttering af dygtige medarbejdere.

Udarbejdet på mandat fra og med løbende drøftelser i MVU Lederforum af:  
Chefsygeplejerske Helle Frandsen  
Chefterapeut Lisbeth Schrøder

NSR juli 2022

# PROFESSIONEL OG EVIDENSBASERET SYGEPLEJE

På NSR ønsker vi at styrke udviklingen af professionel sygepleje, der baseres på evidens og bedste kliniske praksis. Gennem teoretisk fundering skal den professionelle sygepleje med højeste faglighed sikre helhed i patientforløbet, være præget af empati, nærvær og omsorg for den enkelte patient og dennes pårørende.



Kilde: Rycroft-Malone, J. et al "what counts as evidence in evidence-based practice?"; *Jr. of Advanced Nursing*, 47 (1), 81-90, 2009.

Praktisering af evidensbaseret sygepleje består i kvalificeret at skønne hvad der tilgodeser patienten bedst i den pågældende situation, ud fra såvel sygeplejefaglig klinisk ekspertise, forskningsresultater, samt patienten og dennes pårørendes erfaring og præferencer. Derfor må sygeplejen integrere eksisterende viden ud fra udviklings- og forskningsprojekter samt kliniske retningslinjer.

De kliniske retningslinjer er vores ramme for god kvalitet i udførelse af sygepleje ligesom der er med til at sikre, at sygeplejen udføres på baggrund af nyeste evidens indenfor feltet.

Fundamentet for den patientcentrede sygepleje er derfor, at alle afdelinger vurderer relevansen af og implementerer relevante kliniske retningslinjer fra Center for Kliniske Retningslinjer, samt regionale og tværregionale retningslinjer.

# PATIENTCENTRERET SYGEPLEJE

## Udvikling af sygeplejen og evidensbaseret klinisk praksis

Sygeplejen foregår i et balanceret samspil med andre faggrupper og sektorer med det fælles mål at give patienten den bedste pleje og behandling. De stadige forandringer og udviklingstiltag i sundhedsvæsenet er tiltag vi ser på som mulighed for optimering af patientens forløb, gennem udvikling af sygeplejen.

### Mål:

- Alle afdelinger og afsnit udarbejder årligt en plan for udvikling af sygeplejen med baggrund i kvalitetsmål, patientoplevelt kvalitet og viden fra patientsikkerhedsarbejdet (senest 2023)
- Alle afdelinger vurderer relevansen og implementerer relevante kliniske retningslinjer fra Center for kliniske retningslinjer (senest 2023)

## Samarbejde med patienten og pårørende

Patientens nærmeste pårørende er oftest den vigtigste ressource for patienten – især i et sygdomsforløb. Samarbejdet med både patienten og de pårørende er derfor også et kardinalpunkt for et helhedsorienteret forløb. Anerkendelse og respekt er kodeord for vores bidrag til samarbejde og involvering i patientforløbet

### Mål:

Alle afdelinger anvender "Fælles beslutningstagning" som kommunikationsværktøj (senest 2024) gennem følgende:

- Alle ansatte har kendskab til og kan anvende værktøjet
- Alle nyansatte introduceres til værktøjet som en del af deres introduktion (senest 2024)
- Alle afdelinger anvender infotavle på patientens stue, hvor patienten kan tilgå sin pleje og behandlingsplan (senest 2023)

## Tværgående samarbejde regionalt og kommunalt

Stadig flere patienter har kontakt med flere afdelinger i Regionalt regi, såvel som kontakt til kommunal pleje. Vores bidrag er at sikre patienten så sammenhængende et forløb som det er muligt på tværs af overgange.

Kommunikation er et af fokusområderne, men også indsigt og anvendelse af brobyggende personaler i overgangene har vist sig særdeles givtige for patientens forløb. Utrygheden mindskes, når vi har som mål, at der er sammenhæng i forløbet.

### **Mål:**

- Alle afdelinger implementerer nøglepersoner for tværsektorielt samarbejde, med ansvar for den gode udskrivelse, med koordinering og involvering af patient og pårørende samt primær sektor. Funktionen rammesættes af MVU Lederforum og evalueres 1 gang årligt.

### **Videndeling og proaktivt samarbejde på tværs af afdelinger.**

Patient og pårørende skal opleve et tæt samarbejde mellem sygehus, kommune og almen praksis, ligesom vi skal tilstræbe patientsikre og færrest mulige overflytninger af patienten på sygehuset.

De nødvendige fagligheder skal komme til patienten og videndeling og proaktivt samarbejde mellem afdelingerne skal prioriteres.

### **Mål:**

- Etablering af "superviserende sygeplejersker" fra alle afdelinger på relevante områder med udgangspunkt i bed-site undervisning og vidensdeling (senest 2023)
- Alle afdelinger implementerer brug af ISBAR ved overflytning af patienter internt på hospitalet (senest 2022).
- Der tilstræbes, at særligt komplekse patienter følges fysisk ved overflytning internt på hospitalet, så rapportoverdragelse sker fyldestgørende.
- Alle afdelinger tilbyder virtuelle udskrivningskonferencer, med deltagelse af pårørende og primær sektor, for at sikre en god udskrivelse for patienten (senest 2024)

## **UDDANNELSE, UDVIKLING OG FORSKNING**

Vi skal arbejde professionelt og ansvarligt med vores uddannelsesforpligtigelse og uddanne alle sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter på en sådan måde, at vi sikrer rekruttering og fastholdelse. Derfor har vi fokus på organisering af uddannelse i afdelingerne og på at styrke det faglige niveau i uddannelsesaktiviteterne generelt. Løbende kompetenceudvikling er vigtig for at kunne imødekomme de krav og behov, som fremtidens sygepleje byder. Det er derfor et område, der prioriteres.

Indsatsområderne er

- Præ-graduat uddannelse
- Post-graduat uddannelse
- Kompetence udvikling og forskning.

## Præ-graduat uddannelse

Gennem grunduddannelserne og vores måde at uddanne på, skaber vi grundlaget for rekruttering af dygtige sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter. Den øgede dimensionering med et stigende antal uddannelsessøgende stiller større krav til vores uddannelsesforpligtelse. Ambitionen er at imødekomme disse krav ved at styrke kompetenceudviklingen af Klinisk Ansvarlige Undervisere (AKU), praktikvejledere og ad hoc-vejledere. Alle Klinisk Ansvarlige Undervisere får 1/6 del diplomuddannelse i klinisk vejledning. Samtidig skal alt plejepersonale i højere grad deltage i uddannelsesopgaverne som en del af den kliniske praksis. Overgangen fra sygeplejestuderende til nyuddannet sygeplejerske kan være stor, og vi vil arbejde for at sikre en naturlig overgang for den nyansatte, nyuddannede sygeplejerske.

### Mål:

Studerende og elever oplever professionel vejledning under deres ophold på NSR

- Alle praktikvejledere tilbydes internt udbudte moduler i vejledning svarende til kompetenceniveau og udviklingsbehov indenfor det første år i funktionen.
- Alle afdelinger/afsnit afvikler mindst en gang årligt en drøftelse mellem ledelse og Klinisk Ansvarlige Undervisere, hvor uddannelsesmiljøet evalueres med udgangspunkt i KIG, Kvalitetsudvikling indenfor grunduddannelserne. (Senest 2022)
- På baggrund af resultaterne fra KIG sættes mål og iværksættes indsatser til forbedring af uddannelses- og læringsmiljøet i de enkelte afsnit.

Sygeplejestuderende skal opleve, at deres kliniske uddannelsesforløb er målrettet arbejdslivet med fokus på en glidende overgang til virksomhed som nyuddannet sygeplejerske. Det gør vi ved at:

- Alle afdelinger iværksætter tiltag, der styrker udviklingen af de sygeplejestuderendes handlekompetencer.
- Alle afdelinger iværksætter tiltag, der styrker den sygeplejestuderendes deltagelse i praksisfælleskabet.

## Post-graduat uddannelse

Alle afdelinger skal have forpligtende introduktionsprogrammer. Der skal være en rød tråd fra introduktionsprogrammer til kompetencemodeller. Der skal være en bevidsthed hos den enkelte sygeplejerske og social- og sundhedsassistent om, hvilke styrker og udviklingsområder de har. I samarbejde med ledelsen lægges en plan for den videre udvikling. For at sikre løbende og re-



levant kompetenceudvikling, skal der arbejdes med kompetencekort for både generalist- og specialistkompetencer. Ved generalist-kompetencer forstås kompetencer, som er generiske, uanset hvilken afdeling sygeplejersken eller social- og sundhedsassistenten befinder sig på. Ved specialist-kompetencer forstås kompetencer, som er specifikke for afdelingen og det speciale, man arbejder med. Både generalist- og specialistkompetencer kan udvikles til forskellige niveauer. De eksisterende kompetencemodeller skal løbende revideres og ensartes på NSR, så de er tidssvarende. Ledelsesmæssig planlægning og styring af kompetenceudviklingsaktiviteterne skal sikre kontinuitet og udvikling i den enkeltes kompetencer, men også integration af kompetenceudviklingsaktiviteterne i klinikken. Ligeledes skal det sikre overensstemmelse mellem den enkeltes udviklingsplan og den samlede udviklingsplan for afdelingen.

#### **Mål:**

- Alle sygeplejersker og social og sundhedsassistenter oplever, at der er klare og tydelige karriereveje for dem (2023).
- Al nyansat personale skal have en god start i deres nye arbejde. Nyansatte sygeplejersker deltager i et afdelingsspecifikt og et generisk introduktionsforløb ved ansættelsens start (2022).
- Alle sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter kompetenceudvikles løbende. Alle afdelinger udarbejder specialistkompetencekort, gerne i fællesskab (senest 2024).
  - Sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter får en kompetenceudviklingsplan umiddelbart ved ansættelsens start. Planen evalueres og revurderes ved de årlige MUS-samtaler (2022).
  - Alle afdelinger udvikler og deltager i SKILL stations i samarbejde med KKC
  - Simulationstræning indgår, hvor det er relevant for de enkelte specialer og afdelinger.
  - Der afholdes en årlig NSR Fagfestival for området for mellemlange videregående uddannelser (MVU), hvor afdelinger præsenterer aktuelle udviklings og forskningsprojekter (senest 2023)
- Der arbejdes med udvikling af generalist og specialistkompetencer:
  - Centralt udarbejdes der generalistkompetencekort (senest 2024).
  - Alle afdelinger påbegynder implementering af kompetencekort i klinisk praksis (senest primo 2025).
- Alle afdelinger skal sikre talentudvikling af lederspirer med tilbud om afklaring og støtte samt uddannelse, eksempelvis før-lederkursus, diplom/master moduler.
- Alle afdelinger kan tilbyde erhvervskandidat til relevante medarbejdere, jf. NSR's fælles rammer og retningslinjer. (Udarbejdes senest 2023)



# UDVIKLING AF EVIDENS- BASERET KLINISK PRAKSIS

Forskningsresultater skal bidrage til en evidensbaseret klinisk praksis. Strategien skal derfor ses i sammenhæng med NSR's forskningsstrategi.

## Mål:

- Klinisk forskning er forankret i praksis.
  - Alle afdelinger opsøger viden om forskning i klinisk praksis.
  - Alle afdelinger understøtter implementering af tiltag baseret på forskning i klinisk praksis.
- Alle afdelinger understøtter udviklingen af tværgående instrukser og retningslinjer for sygeplejefaglige opgaver ved at:
  - Alle afdelinger identificerer områder, der kan udvikles tværgående instrukser og retningslinjer for.
  - Kliniske specialister og/eller udviklingssygeplejersker udarbejder i samarbejde med kvalitetsafdelingen de tværgående instrukser og retningslinjer.
  - Alle afdelinger implementerer de tværgående instrukser og retningslinjer løbende, efterhånden som de bliver udgivet.
  - Alle afdelinger understøtter udviklingen af tværgående instrukser og retningslinjer for sygeplejefaglige opgaver.

## VIDENDELING

Vi skal styrke videndeling både om den nyeste evidens inden for den kliniske sygepleje og om de forbedringstiltag, der foregår i de enkelte afdelinger. Det skal vi gøre ved at etablere effektive metoder til videndeling og skabe en kultur omkring brugen af dem. Det fordrer et tværprofessionelt samarbejde og et samarbejde på tværs af sektorer, så vi sammen kan fokusere på at sætte patienten først i det nære og sammenhængende sundhedsvæsen.

## Mål:

- På relevante områder etableres kombinations- eller rotationsstillinger, hvor der både er fokus på de større strategiske projekter og hverdagsforbedringer. Indsatsen evalueres og justeres 1 gang årligt af afdelingsledelserne.

---



# IMPLEMENTERINGSPLAN

## **Implementering og opfølgning af strategien**

Strategi for sygepleje 2022-2025 skal understøtte klinisk praksis i afdelingerne. Derfor er det afgørende med fokus på udvikling og en velfungerende implementeringsproces. For at nå i mål med strategiens indsatser er det derfor også nødvendigt at sætte fokus på selve implementeringen og de udviklingsopgaver, der følger med.

At indfri en ambitiøs strategi fordrer ledelsesforankring og at alle tager opgaven på sig. Vi skal bidrage og tage ansvar for, at vi kan tilbyde den excellente sygepleje til vores patienter og pårørende.

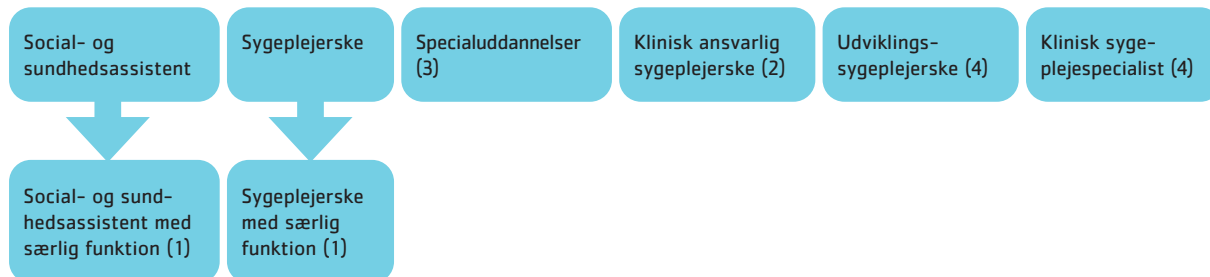
Strategien skal forankres lokalt og alle afdelinger og afsnit må derfor senest i 2022 drøfte og lægge en konkret plan for:

- Hvad betyder Strategien for vores afsnit?
- Hvor har vi brug for tværfaglighed i egen afdeling og på tværs af afdelingerne?
- Hvilke lokale indsatser skal vi arbejde med for at nå i mål?
- Hvordan sikrer vi at strategien implementeres i yderste led til gavn for patienterne og deres pårørende?
- Hvordan følger vi op på arbejdet?

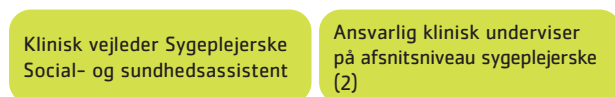
MVU Lederforum er ansvarlige for opfølgning og evaluering af strategien på sygehusniveau en gang årligt i 3. kvartal.

# STILLINGSSTRUKTUR OG KARRIEREVEJE PÅ NSR

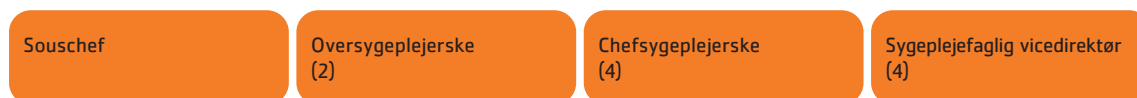
## Klinisk praksis – udvikling og forskning



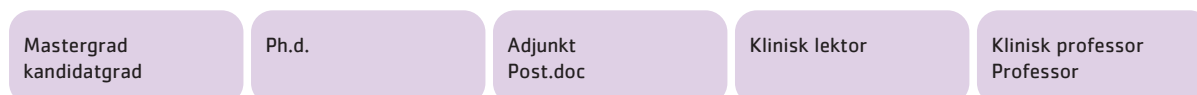
## Uddannelse og kompetenceudvikling



## Ledelse



## Forskerstillinger – ofte i kombination med kliniske eller uddannelsesstillinger



- 1) 1/6 diplom eller anden relevant uddannelse.
- 2) Diplomuuddannelse
- 3) Specialuddannelse á 1-2 år
- 4) Kandidat, masteruddannelse og/eller ph.d.

