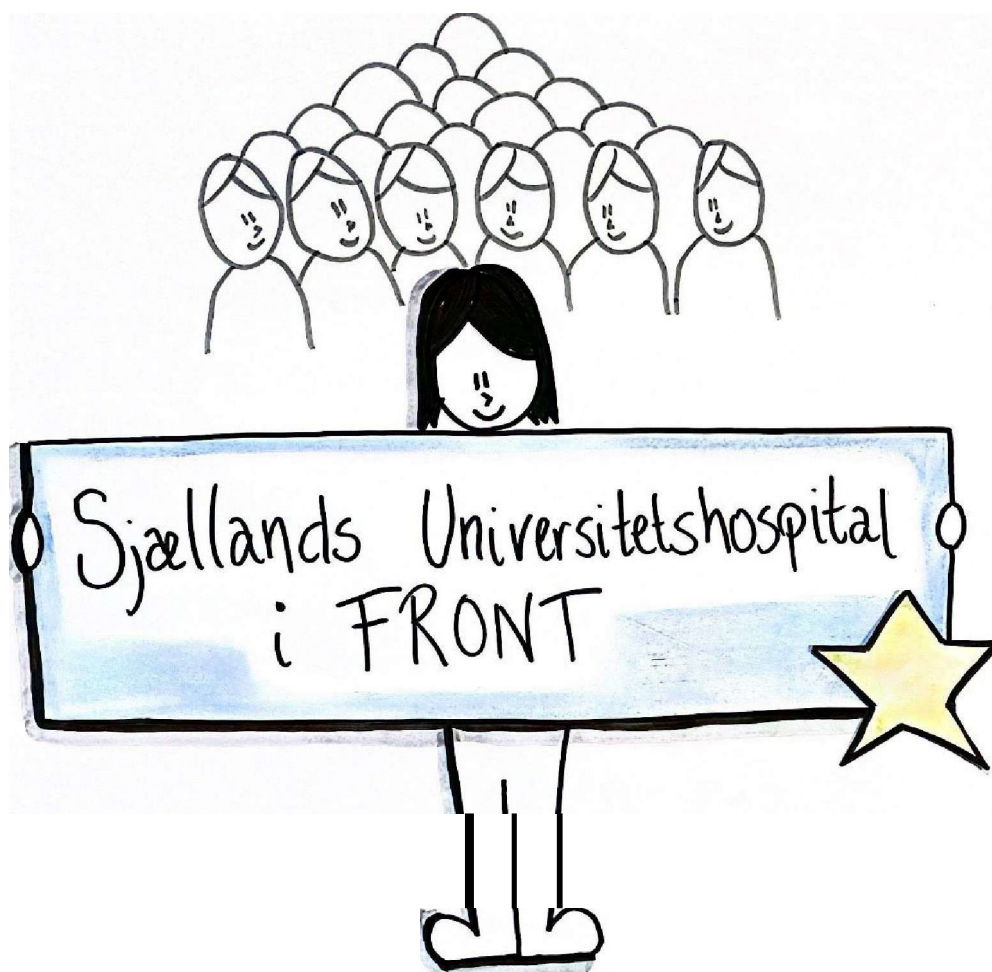


Sjællands Universitetshospital i FRONT

# Vision, mål og strategier

For MVU-området, frem mod 2028

Version 2.0



Sjællands Universitetshospital i FRONT

Vision, mål og strategier for MVU-området, frem mod 2028

Version 2.0

Redaktion: Vicedirektør Susanne Lønborg Friis i samarbejde med arbejdsgruppe fra MVU-ledergruppen

Sjællands Universitetshospital

Lykkebækvej 1

4600 Køge

Februar 2026



# Indholdsfortegnelse

Indledning.....	4
Mission .....	5
Vision – Sjællands Universitetshospital i FRONT.....	6
Mål 1.....	7
Udvikling, forskning og evidensbaseret praksis .....	7
Overordnede mål.....	7
Delmål 1 .....	7
Mål 2.....	11
Sjællands Universitetshospital som uddannelsessted for fremtidens sundhedsprofessionelle .....	11
Overordnede mål.....	11
Delmål 1. Sjællands Universitetshospital som uddannelsessted.....	11
Delmål 2. Uddannelsesansvarlige, vejledere og vejledning .....	12
Delmål 3 Tværprofessionelt og tværsektorielt samarbejde.....	13
Delmål 4 Fra studieliv til arbejdsliv .....	14
Mål 3.....	15
Sjællands Universitetshospital vil styrke indsatsen for at tiltrække og tilknytte medarbejdere med de rigtige kompetencer .....	15
Overordnet mål .....	15
Mål 4.....	18
MVU-lederne har kompetencer til at lede medarbejdere med akademisk baggrund .....	18
Overordnet mål: .....	18
Begreber og forkortelser anvendt i Visionen .....	19
Supplerende oplysninger .....	21
Beskrivelser af faggrupper .....	21
Beskrivelser af Onboarding og karrieremuligheder indenfor MVU.....	29
2.A. Onboarding.....	29
2.B. Karriere- og udviklingssamtale.....	29



# Indledning

Sjællands Universitetshospital har en ambitiøs og klar strategisk retning for forskning, udvikling, uddannelse samt tiltrækning og tilknytning af medarbejdere. Strategiens udgangspunkt er at skabe synergi og samarbejde på alle niveauer, så vores muligheder og potentiale udnyttes fuldt ud. Sjællands Universitetshospital ønsker at blive set som en inspiration i det danske sundhedsvæsen, herunder at være kendt for vores faglighed til patienter og personale, samt vores nyskabelser og resultater, nationalt såvel som internationalt. Vores arbejde tager udgangspunkt i dels SUHs overordnede vision: Sammen vil vi være et stærkt universitetshospital, der skaber lighed i sundhed, og dels SUHs ledelsesværdier; Ordentlighed, Fælleskab, Følgeskab og Nytænkning (se bilag).

Visionen "Sjællands Universitetshospital i FRONT" er målrettet sygeplejersker, fysioterapeuter, ergoterapeuter, jordemødre, bioanalytikere, diætister og radiografer, samlet kaldet de mellemlange videregående uddannede (MVU). Visionen skal understøtte den positive proces MVU-gruppen befinder sig i, i forhold til forskning, udvikling, uddannelse samt tiltrækning og tilknytning af medarbejdere.

Visionen skal også pege frem mod styrkede faglige positioner i dét tværfaglige samarbejde der skal til, for at sikre den bedst mulige patientoplevede kvalitet og arbejdsmiljø for alle medarbejdere på Sjællands Universitetshospital. MVU-gruppen er forskellig på den måde, at sygeplejersker og jordemødre primært er tilknyttet enkelte afdelinger og specialer, mens andre MVU'ere kan være tværgående og tilknyttet flere specialer. Derfor er visionen nogle steder differentieret i forhold til de enkelte grupper.

"Sjællands Universitetshospital i FRONT" er en personcentreret vision. MVU-området på Sjællands Universitetshospital bygger på den bedst dokumenterede viden, der udspringer fra forskning, klinisk erfaring samt fra patienter og pårørende. Visionen bygger på en personcentreret tilgang til praksis<sup>1</sup>. Dette er en tilgang som etableres gennem pleje- og behandlingsmæssige relationer mellem alle sundhedsprofessionelle, patienter/borgere og pårørende. En personcentreret tilgang understøttes af værdier som: gensidig respekt og forståelse, respekt for det enkelte individ og rettigheden til selvbestemmelse. Tilgangen bliver mulig, når der er en kultur

<sup>1</sup> McCormack B, and McCance T, (eds) (2017) *Person-Centred Practice in Nursing and Healthcare – Theory and Practice*, Wiley-Blackwell, Oxford

til stede, som understøtter den kontinuerlige udvikling af praksis. Det er op til den enkelte afdeling at beslutte hvilken personcentreret tilgang man lader sig inspirere af.

Visionsarbejdet, som det er beskrevet her, skal ikke betragtes som et færdigt stykke arbejde – tværtimod. Der sigtes mod visionen, hvilket betyder, at vi arbejder systematisk og målrettet hen imod visionen. Det er en dynamisk proces, som kontinuerligt evalueres, revurderes og udbygges.

## Mission

Missionen er patienten.

Et excellent samarbejde såvel nationalt som internationalt er afgørende for et godt patientforløb. Sjællands Universitetshospital samarbejder med landets øvrige hospitaler, de praktiserende læger, speciallæger og kommuner således, at vores patienter/borgere får de bedste sundhedsfaglige resultater indenfor:

- Diagnostik
- Behandling
- Pleje og omsorg
- Rehabilitering og palliation
- Sundhedsfremme og forebyggelse



# Vision – Sjællands Universitetshospital i FRONT

## MÅL 1



### Udvikling, forskning og evidensbaseret praksis

At MVU-området på Sjællands Universitetshospital bygger på den bedst dokumenterede viden, der udspringer fra forskning, klinisk erfaring samt fra patienter og pårørende. Praksis er personcentreret og tilpasses den lokale kontekst.

## MÅL 2



### Sjællands Universitetshospital som uddannelsessted for fremtidens sundhedsprofessionelle

Sjællands Universitetshospital tilbyder sundhedsfaglig prægraduat uddannelse af højeste kvalitet og er efterfølgende attraktiv som arbejdsplads. SUH prioriterer uddannelse og klinisk undervisning, der sikrer evidensbaseret og personcentreret praksis, der er rettet mod de fremtidige opgaver i sundhedsvæsenet.

## MÅL 3



### Sjællands Universitetshospital vil styrke indsatsen for at tiltrække og tilknytte medarbejdere med de rigtige kompetencer

At Sjællands Universitetshospital er en attraktiv arbejdsplads som kan tilknytte erfarne og kompetente medarbejdere, og som har en åben kultur mhp. karriereplanlægning gennem synlige karriereveje og kompetenceudvikling.

## MÅL 4



### MVU-lederne har kompetencer til at lede medarbejdere med akademisk baggrund

At MVU-ledere skal opleve sig kompetente til at kunne lede, facilitere og identificere akademiske medarbejdere, hvis opgave bl.a. er udvikling og forskning.

# Mål 1

## Udvikling, forskning og evidensbaseret praksis



### Overordnede mål

At MVU-området på Sjællands Universitetshospital bygger på den bedst dokumenterede viden, der udspringer fra forskning, klinisk erfaring samt fra patienter og pårørende. Praksis er personcentreret og tilpasses den lokale kontekst.

At Sjællands Universitetshospital har en udviklings- og forskningskultur, der er konstruktiv, kreativ, inkluderende, synlig og efterspurgt på alle niveauer, såvel nationalt som internationalt. Dette er bl.a. understøttet af det tværfaglige Netværk af Udviklings-, Uddannelses- og Forskningsansvarlige medarbejdere (NUUF), de kliniske Forskningsenheder (KFE) samt Forskningsstøtteenheden for MVU-området.

### Delmål 1

#### 1. Delmål 1

- 1.1 At der inden for MVU-området findes de nødvendige kompetencer for udvikling og forskning.
- 1.2 At MVU-områdets praksis er evidensbaseret og dokumenteres.
- 1.3 At alle afdelinger arbejder med Personcentreret praksis.
- 1.4 At vi bliver bedre til at anvende teknologiske og innovative løsninger, herunder AI.

### *Handlinger til delmål 1.1:*

Understøtte Regionens og Sjællands Universitetshospitals forskningsstrategi med henblik på fortsat at styrke forskningskulturen inden for MVU-området. Dette gøres blandt andet ved:

- At der indenfor MVU-området målrettet arbejdes for at understøtte forskningen ved ansættelse af ph.d.-studerende, postdocs, lektorer, professorer samt internationalt adjungerede professorer på Sjællands Universitetshospital. Primo 2025 udarbejdes og offentliggøres der en plan frem mod 2028.

Ansvarlig: Chefsygeplejersken, Chefbioanalytiker, Chefjordmoderen, Chefterapeuten, Chefradiografen i afdelingen.

- Sjællands Universitetshospital stræber efter at have mindst tre MVU-professorer inden 2027.

Ansvarlig: MVU-lederne i samarbejde med den MVU-forskningschefen.

- At der eksisterer tværfaglige forsknings- og udviklingsprojekter og programmer inden for MVU-området og der igangsættes minimum tre nye tværfaglige projekter i 2025.

Ansvarlig: MVU-forskningschef i samarbejde med MVU-forskerne på Sjællands Universitetshospital.

- Med inspiration i projekt Team Erhvervs kandidat i Klinisk Sygepleje (TEKS med optag af hold på SDU i 2023, 2024 og 2025) har alle afdelinger inden foråret 2025 udarbejdet en plan for akademiske karriereveje, rettet mod klinisk praksis for relevante MVU-ansatte.

Ansvarlig: MVU-lederne i samarbejde med MVU-forskningschef.

- Når TEKS projektets sidste hold påbegyndes i 2025 overgår det til drift. Det betyder, at der årligt de følgende år 2026, 2027 og 2028 fortsætter et nyt hold på minimum 15 studerende.
- Der er årligt præsentation og drøftelse i MVU lederforum af TEKS-programmet formål og effekt ultimo på året.

- Der er etableret en sundhedsfaglig erhvervskandidat – STEK i 2026 og de følgende år.
- At konsolidere samarbejdet med SDU via MVU-forskningschef/koordinerende professor og konkretisere potentielle partnerskaberne med Professionshøjskolen Absalon og andre Universiteter inden sommeren 2025.  
Ansvarlig: Den sygeplejefaglige vicedirektør, MVU-forskningschef og relevante ledere inden for MVU-området.
- At der arbejdes for tiltrækning og tilknytning af master- og kandidatuddannede/kliniske specialister i klinisk praksis. Det anbefales, at der frem mod 2027 ansættes 1-2 master- eller kandidatuddannede/kliniske specialister i hvert afsnit, hvor det giver mening.  
Opgørelse af status udarbejdes inden sommeren 2028.  
Ansvarlig: MVU-lederne i samarbejde med den sygeplejefaglige vicedirektør.
- Der arbejdes kontinuerligt med at aktivere samarbejdsaftalen med Aalborg Universitetshospital (2022-2027) hvor aftaleparterne forpligter sig til, at det fremadrettede samarbejde har til formål at udvikle, formidle og anvende viden, der bidrager til den bedst mulige pleje og behandling med patienten i centrum  
Ansvarlig: MVU-forskningschef i samarbejde med den sygeplejefaglige direktør og forskerne.
- At der kontinuerligt tilknyttes udenlandske gæsteprofessorer/forskere i afdelinger hvor det er relevant.  
Ansvarlig: MVU-forskningschef i samarbejde med MVU-Cheferne.

### *Handlinger til delmål 1.2:*

- Tværfagligt Symposium afholdes som heldagsarrangement hvert år, sidst på året.  
Prisen "Stjerneprisen" uddeles. Symposiet har overvejende fokus på udviklingsarbejdet. Det prioriteres, at målgruppen er MVU'ere, der ikke har specialist funktion.  
Ansvarlig: Den sygeplejefaglige vicedirektør og symposiegruppen.

- Der skal årligt præsenteres Master og Kandidat projekter. Genoptages første gang i foråret 2026.

Ansvarlig: Den sygeplejefaglige vicedirektør i samarbejde med chefen for Uddannelse og Viden

#### *Handlinger til delmål 1.3:*

- At personcentreret forskning og udvikling inden for MVU-området styrkes gennem Sjællands Universitetshospitals netværk for personcentreret praksis samt medlemskab i The International Community of Practice for Personcentreret Practice.
  - At Netværk for Personcentreret Praksis på Sjællands Universitetshospital konsolideres med udgangen af 2024. Netværket kan derefter tage initiativer til samarbejdsprojekter, master classes og andet
  - At der i 2024 etableres et kursus i Personcentreret Praksis på kandidatniveau som tilbydes TEKS-studerende på SDU
  - At der inden 2028 etableres et netværk mellem Sjællands Universitetshospital og professionshøjskolen Absalon om at øge bevidstheden om Personcentreret Praksis i grunduddannelserne
  - At forskning inden for MVU-området baseres på en Personcentreret tilgang til praksis.
  - Afdelingerne skal tage stilling til og udarbejde en plan for hvorledes der arbejdes med Personcentreret praksis i den enkelte afdeling inden foråret 2025.

Ansvarlig: MVU-forskningschef, MVU-chefer og de øvrige nøglepersoner med særligt kendskab til personcentreret Praksis fra MVU-forskningsnetværket.

#### *Handlinger til delmål 1.4:*

- At MVU lederforum minimum 2 x årligt i 2024 og 2025 drøfter og videndeler erfaring med teknologiske og innovative løsninger i klinikken og evt. invitere ekspertise ind som oplæg.

Ansvarlig: Planlægningsgruppen for MVU-Lederforum.

## Mål 2

### Sjællands Universitetshospital som uddannelsessted for fremtidens sundhedsprofessionelle



#### Overordnede mål

Sjællands Universitetshospital tilbyder sundhedsfaglig prægraduat uddannelse af højeste kvalitet og er efterfølgende attraktiv som arbejdsplads. Sjællands Universitetshospital prioriterer uddannelse og klinisk undervisning, der sikrer evidensbaseret og personcentreret praksis, der er rettet mod de fremtidige opgaver i sundhedsvæsenet.

#### Delmål 1. Sjællands Universitetshospital som uddannelsessted.

1. Der prioriteres et tidssvarende og dynamisk lærings- og studiemiljø med undervisningsfaciliteter, der understøtter studerendes faglige og personlige læreprocesser.

1.1 For at sikre høj kvalitet i læring, implementeres evidensbaserede læringsmetoder:

1.1.1. Fra første kvartal 2026 deltager alle elever og studerende, der er i længevarende praktikforløb, i systematisk mono- og tværfaglig færdighedstræning/simulation.

Ansvarlig: AKU/KKU, afdelings-/afsnitsledelser og uddannelseskonsulenter.

1.1.2. Fra fjerde kvartal 2025 anvendes peer learning som læringsmetode. I 1. og 2. kvartal af 2025 etableres og

gennemføres afdelingsvis kompetenceudvikling af vejledere indenfor peer learning. Kompetenceudviklingen understøttes i 1. kvartal 2025 i samarbejde med EVU Absalon.

Ansvarlig: AKU/KKU, afdelings-/afsnitsledelser og uddannelseskonsulenter.

- 1.2 Sjællands Universitetshospital tilbyder ambitiøse studerende, der har særlig interesse for udvikling og forskning, mulighed for at indgå i udviklings- og forskningsarbejde. I 1. kvartal 2026 planlægges, udarbejdes og operationaliseres en strategi, der kan understøtte mulighed for dette.

Ansvarlig: MVU lederforum, MVU-Forskningsstøtteenheden og uddannelseskonsulenter.

- 1.3 Fra 2. kvartal 2026 implementeres "Kvalitet i Grunduddannelserne" (KIG modellen). Modellen understøtter, at der afdelingsvis arbejdes systematisk og målrettet mod en fælles besluttet målsætning og kvalitetsstandard for uddannelse og læring gennem fastsatte temaer.

Ansvarlig: AKU/KKU, afdelings-/afsnitsledelser, uddannelseskonsulenter, Chef for Uddannelse og Viden og Vicedirektør.

## **Delmål 2. Uddannelsesansvarlige, vejledere og vejledning**

2. Sjællands Universitetshospital har uddannelsesansvarlige og kliniske undervisere og vejledere, der er frontløbere fagligt og pædagogisk, og som medvirker til udvikling, innovation og forskning på uddannelsesområdet. Det skal være attraktivt at være uddannelsesansvarlig og vejleder på Sjællands Universitetshospital.

- 2.1. I foråret 2026 etableres en tidssvarende, bæredygtig og ensartet uddannelsesorganisering med henblik på at give den bedste uddannelseskvalitet.

Ansvarlig: Vicedirektør, Chef for Uddannelse og Viden og uddannelseskonsulenter.

2.2. I foråret 2026 er alle uddannelsesansvarlige KKU ansat med en aftalt ramme til uddannelsesopgaven og med reference til afdelingsledelsen.

Ansvarlig: Vicedirektør, Chef for Uddannelse og Viden og uddannelseskonsulenter

2.3. I foråret 2026 har kliniske undervisere og vejledere dedikeret ugentlig vejledningstid af et omfang svarende til uddannelsesopgaven i afdelingen/afsnittet.

Ansvarlig: Afdelings-/afsnitsledelse.

2.4. Frem mod 2027 arbejdes hen imod at Sjællands Universitetshospital kan påbegynde forskning på grunduddannelsesområdet med henblik på udvikling af praksis med videnskabelige metoder og teorier. Der indledes undersøgelse af muligheder for samarbejde, interessenter og økonomi omkring etablering af Ph.d.-stilling.

Ansvarlig: Vicedirektør, MVU-forskningschef, Chef for Uddannelse og Viden, uddannelseskonsulenter.

### **Delmål 3 Tværprofessionelt og tværsektorielt samarbejde**

3. Uddannelse foregår i et tværprofessionelt og tværsektorielt perspektiv.

3.1. I foråret 2026 etableres en tidssvarende, bæredygtig og ensartet uddannelsesorganisering med henblik på at give den bedste uddannelseskvalitet.

Ansvarlig: Vicedirektør, Chef for Uddannelse og Viden og uddannelseskonsulenter.

3.2. Sjællands Universitetshospital initierer i 2026 en årlig pædagogisk tværprofessionel temaeftermiddag for de omkringliggende kommuner med præsentation af udviklingsarbejde og initiativer fra kommuner og regionen. Formålet med den pædagogiske temaeftermiddag er at vidensdele og idégenerere konstruktive tiltag på tværs.

Ansvarlig: Uddannelseskonsulenter.

- 3.3. Tværprofessionel temadag for elever og studerende implementeres på det samlede Sjællands Universitetshospital andet kvartal 2026. Ansvarlig: Uddannelseskonsulenter og TUN.

#### **Delmål 4 Fra studieliv til arbejdsliv.**

4. Overgangen fra studie til arbejdsliv prioriteres for at fremme rekruttering og tilknytning til Sjællands Universitetshospital for elever og studerende.
- 4.1. Sjællands Universitetshospital indgår i samarbejder på uddannelsesområdet for at knytte klinik og uddannelsesinstitution tættere sammen. Sjællands Universitetshospital, Nykøbing F. initierer i tredje kvartal 2024 et pilotprojekt med Absalon Campus Nykøbing omkring praktikopstart for 1. semester sygeplejestuderende. På baggrund af resultaterne udbredes dette til det samlede Sjællands Universitetshospital i tredje kvartal 2025.  
Ansvarlig: Uddannelseskonsulenter og AKU/KKU.
- 4.2. Uddannelse foregår i et trygt og rummeligt miljø, hvor studerende føler sig værdsat og som en del af praksisfællesskabet således, at det er attraktivt at søge job på Sjællands Universitetshospital både under og efter endt uddannelse. Der arbejdes systematisk med onboarding med henblik på at indtænke og operationalisere onboarding i de prægraduate uddannelsesforløb. Der udarbejdes en tidslinje/aktivitetsoversigt ud fra onboarding konceptet.  
Ansvarlig: Afsnitsledelser, TUN, AKU/KKU.
- 4.3. Uddannelsesmesse implementeres på det samlede Sjællands Universitetshospital i første kvartal 2025.  
Ansvarlig: Uddannelseskonsulenter.



## Mål 3

### Sjællands Universitetshospital vil styrke indsatsen for at tiltrække og tilknytte medarbejdere med de rigtige kompetencer



#### Overordnet mål

At Sjællands Universitetshospital er en attraktiv arbejdsplads som kan tilknytte erfarne og kompetente medarbejdere, og som har en åben kultur<sup>1</sup> mhp. karriereplanlægning gennem synlige karriereveje og kompetenceudvikling

#### Handlinger:

- Arbejdet vedr. karriereplanlægning videregives til SUHs strategi under målet; Attraktiv arbejdsplads – det betyder, at HR i samarbejde med MVU-arbejdsgruppen iværksætter karriereplanlægning for medarbejdere på SUH i 2. kvartal 2026.

Ansvarlig: Arbejdsgruppen for karriereplanlægning

- Drøftelser i de enkelte afdelinger (ledere og medarbejdere) om hvordan man vil arbejde med karriereudvikling og planlægning, dette præsenteres ultimo 2025 på et seminar, hvor mellemledere inviteres med

Ansvarlig: MVU-Chefgruppen

---

<sup>1</sup> Med åben kultur i forhold til karriereplanlægning menes, at der er synlighed omkring at medarbejderen får mulighed for at udvikle sig fagligt, avancere, fordybe sig, gå i den retning der giver mening for den enkelte og afdelingen. Dette fordrer et udviklings- og læringsmiljø hvor der er psykologisk tryghed. Dette kan være inden for egen afdeling, men kan også række ud i organisationen eller gå på tværs af sektorer i fx kombinationsstillinger

- MUS og LUS skal indeholde mulighed for karriereplanlægning. Erfaringer med dette drøftes på et MVU ledermøde ultimo 2025.

Ansvarlig: Vicedirektør og HR Chef

- Mentorere er efterspurgt på flere niveauer i forhold til onboarding, derfor nedsættes en arbejdsgruppe med henblik på at afdække behov og muligheder. Etableres i efteråret 2024 og fremlægges forår 2025.

Ansvarlig: Sygeplejefaglig vicedirektør i samarbejde med MVU-chefer.

- Arbejdsgruppen vedrørende karriereplanlægning fortsætter sit arbejde med at synliggøre karrieremuligheder på Sjællands Universitetshospital. Gruppen henter inspiration fra in- og udland: Bliv klogere på fx KVIK i Herlev, Professorskolen på OUH mfl. Erfaringsdeler inden sommeren 2025.

Ansvarlig: Arbejdsgruppen

- Hver afdeling har tydeliggjort særlige specialtområder (ex. sårområde) og har etableret et/flere specialistfagpersoner på området.
- Sikre ens tilgang til funktion for kliniske sygeplejespecialister herunder organisering af dem m.m. Drøftes på MVU lederforum primo 2025.
- I de enkelte afdelinger/afsnit på Sjællands Universitetshospital skal der løbende være fokus på at oplære og uddanne personale med specialistfunktion, indenfor det enkelte speciale fagområde. De har som opgave at blive fagligt dygtige og kunne videregive den viden de opnår gennem uddannelse og erfaring til deres kollegaer. Det skal være synligt i de enkelte afsnit hvem der har specialistfunktioner og for hvad. Deadline: Efterår 2025.

Ansvarlig: MVU-Chefgruppen

- Rammer for medarbejdere til faglig fordybelse/kurser/konferencer indenfor specialtområdet. I den enkelte afdeling/afsnit skal der være en årlig plan for deltagelse i kurser, konferencer og udvikling. Hvem og hvor mange der kan deltage i hvad. Vigtigt at prioritere at tilmeldinger og deltagelse til relevante kurser, konferencer og udvikling, også overholdes, så driften ikke bliver det

styrende element i forhold til fokus på den faglige udvikling i afsnittet. Deadline hvert år i dec./jan. Der erfaringsudveksles på et MVU ledermøde ultimo 2025.

Ansvarlig: MVU-Chefgruppen



## Mål 4

### MVU-lederne har kompetencer til at lede medarbejdere med akademisk baggrund



#### Overordnet mål:

At MVU-ledere skal opleve sig kompetente til at kunne lede, facilitere og identificere akademiske medarbejdere, hvis opgave bl.a. er udvikling og forskning.

#### Handlinger:

- At MVU-ledere er uddannet på relevant diplom/master/kandidatniveau: Når stillingsopslag udarbejdes, skal der være præcise krav om uddannelsesniveau. Drøftes og erfaringsudveksles i foråret 2025.  
Ansvarlig: Vicedirektør og MVU-Chefgruppen.
- Sjællands Universitetshospital har en karrierevej / plan for MVU-ledere. Mulighed for evt. karrierevej / plan drøftes ved LUS.  
Ansvarlig: Vicedirektør og MVU-Chefgruppen i samarbejde med MVU-forskningschef.
- At MVU-chefer får tilbud årligt om deltagelse i ERFA-grupper med fokus på forskning og udvikling. Ansvarlig: MVU-forskningschef i samarbejde med MVU-Chefgruppen.
- At der afholdes konferencer hvert andet lige år målrettet mellemlidernes roller og muligheder inden for forskning og udvikling.  
Ansvarlig: MVU-forskningschef i samarbejde med Chefsygeplejersker og ledende oversygeplejersker, den sygeplejefaglige vicedirektør samt MVU-forskerne på SUH.

# Begreber og forkortelser anvendt i Visionen

MVU: Mellemlang videregående uddannede, det vil sige sundhedsprofessionelle med en professionsbachelor baggrund: Sygeplejersker, ergo- og fysioterapeuter, jordemødre, diætister, radiografer og bioanalytikere.

Evidens: Evidensbegrebet der anvendes i visionen er bredt og inddrager viden fra forskning, patienter & pårørende, sundhedsprofessionelle som tilpasses den lokale kontekst<sup>1</sup>.

Evidensbaseret praksis: At forbedre kvaliteten og effekten af behandlingen og plejen til patienterne, gennem integrering af viden fra klinisk systematisk forskning, fra individuel klinisk ekspertise, fra patientens præferencer, omstændigheder, og forventninger, samt fra den lokale kontekst, til delt beslutningstagen<sup>2</sup>.

Personcentreret: Visionen er en personcentreret tilgang til praksis. Det betyder, at det er relationer mellem de sundhedsprofessionelle, patienter/borgere og det enkelte menneskes værdier, der er i centrum.

På SUH arbejdes med forskellige personcentrerede tilgange: Person-Centred Practice (PCP), Fundamentals of Care (FOC), Familiesygepleje (FaCe), Excellent Sygepleje, Recovery, Fælles Beslutningstagning, Interaktionel Sygeplejepsis mm.

SUH er medlem af The Person-centred Practice International Community of Practice.

---

<sup>1</sup> Rycroft-Malone J, Seers K, Titchen A, Harvey G, Kitson A & McCormack B (2004) What counts as evidence in evidence-based practice? *Journal of Advanced Nursing* 47(1), 81-90.

<sup>2</sup> Berthelsen, C 2019, [Evidens i sygeplejen](#). Kort og godt om sygepleje, Samfundslitteratur, Kbh.

<sup>3</sup> McCormack B, and McCance T, (eds) (2017) *Person-Centred Practice in Nursing and Healthcare – Theory and Practice*, Wiley-Blackwell, Oxford

# Supplerende oplysninger

## Beskrivelser af faggrupper

De faggrupper, der er MVU'ere, beskrives i det følgende. Teksterne er skrevet af MVU-chefgruppen.

### Sygeplejen

Sygepleje er en selvstændig profession. Men sygepleje kan ikke stå alene omkring patienten. Ofte vil sygeplejersken skulle koble sig sammen med andre professioner i plejen og behandlingen af patienten. Men også derfor har sygepleje brug for at definere sig selv.

Personcentreret praksis medvirker til individualiserede patientforløb, sygeplejens kerneopgave er igennem en målrettet indsats at give den rigtige sygepleje til den enkelte patient med henblik på at hjælpe og støtte patienten igennem patientforløbet.

Sygeplejen bidrager med tidlig opsporing af forværring i den indlagte patients tilstand, Gennem observation og interventioner bidrager sygeplejen til effektive patientforløb

Sygepleje medvirker til at kunne opretholde kroppens fysiologiske funktioner. Ved akut opstået sygdom eller planlagt behandling/lindring, observerer sygeplejen systematiske ændringer i kroppens vitale parametre, sikre respiration, indtag af ernæring og væske, at kroppens udskillelser finder sted, og fysisk aktivering, søvn og hvile hen over alle døgnets 24 timer.

Sygeplejen er afgørende for at patienten kommer gennem sygdomsperioder og genvinder sit liv på trods af de følger som sygdommen kan give. Sygeplejen støtter patienten gennem samtaler og nærvær gennem hele forløbet, og sikrer involvering af patient og pårørende i patientforløbet. Sygeplejen advokerer for patienten i tværfaglige sammenhænge og medvirker gennem inddragelse til, at patientens integritet bevares.

Sygeplejen skal tilrettelægges så den kan evalueres, justeres og tilpasse sig omverdenens krav og udvikles til gavn patienter og pårørende, sygeplejens resultater skal være eksplicite, stilles til skue og lade sig diskutere, ligesom resultaterne skal medvirke til faglig stolthed.

Sygeplejens resultater kan både være et direkte resultat af en og/eller en række sygeplejefaglige handlinger, et indirekte resultat på baggrund af organisatorisk udvikling, eller som et patientoplevet resultat.

Hensigten med evaluering af sygeplejen er at synliggøre at sygeplejefaglige initiativer, og at viden og færdigheder integreres i praksis, dokumenteres og kommer patienterne til gode.

Evalueringen kan foretages i forhold til et organisatorisk perspektiv, et patientrettet perspektiv og/ eller et fagligt perspektiv.



## Ergo- og Fysioterapeuter

Ergo- og fysioterapeuter på SUH har afsnit på alle tre matrikler.

Vi er organiseret i centrale enheder på hver matrikel, men arbejder primært ude på de kliniske afdelinger/ambulatorier, og har enkelte behandlinger i vores egen afdeling.

Ergo- og fysioterapeuter på et stort akuthospital foretager primært vurderinger af patienters aktuelle og habituelle funktions- og aktivitetsniveau, formidler betydningen af aktivitet og bevægelse, vejleder og støtter, så patienter får indblik i egen formåen samt tilpasser og udleverer hjælpemidler. Træningsinterventioner under længerevarende indlæggelser vægtes højt i prioriteringen af det daglige patientarbejde. Ergo- og fysioterapeuter kommunikerer i det tværfaglige samarbejdsrum om patienternes funktionsniveau, mål, potentiale og fremtidigt behov uagtet af om målet er forbedring, vedligehold eller lindring.

Vi har en klar vision om at bidrage til superaktive patientforløb på akuthospitalet.

Vi vil derfor kortlægge aktivitet under indlæggelse, og udforske hvad der er de vigtigste behov og indsatser for ergo- og fysioterapeuter i fremtidens akut hospital.

### Hvordan arbejder vi med udvikling?

Da vi som tværgående afdeling dækker de fleste kliniske afdelinger og specialer, er der behov for en meget kompleks tilgang til udvikling, forskning og innovation. Vi skal udvikle både helt generiske områder indenfor ergo- og fysioterapi, men samtidig tilpasse vores faglighed til de kliniske specialers udvikling, nybrud, og forskning.

Vi har et antal udviklingsmedarbejdere (kliniske ansvarlige), både ergo- og fysioterapeuter, som har tid afsat ugentligt til faglig udvikling i specifikke specialer, og udviklingsterapeuter som er enten fuldtids eller deltidsansat til at forestå udvikling, innovation og forskning mere overordnet.

Vores ønske og forhåbning er, at foretage mere og mere forskning og udvikling i samarbejde med de kliniske afdelinger, da vi er en del af tværfaglige indsatser, men har vores eget ekspertområde; bevægelse og aktivitet.

Vi vil derfor gerne have flere ph.d.-studerende som er forankrede i både ergo- og fysioterapiafsnittene og i relevante kliniske afdelingers udviklings- og

forskningsmiljøer. Senere Post. Doc. som er ansat i både en klinisk afdeling og i Ergo- og fysioterapiafsnittene.

Vi er meget optagede af innovation, og har en del erfaringer og kompetencer på området, som vi vil sætte endnu mere i spil.

Vi arbejder systematisk med faglige udvikling i afsnittene - læringskultur, praksislæring og evidensbaseret praksis er kernebegreber.

Samarbejde er et indsatsområde som er ligestillet med faglig udvikling. Da vi arbejder på andres afdelinger, prioriterer og koordinerer på tværs og gerne vil udvikle sammen med andre, er samarbejdsevner et stort indsatsområde i vores udvikling, forsknings og innovations tilgang.



## Kliniske diætister

Klinisk diætist er en selvstændig profession. Kliniske diætister arbejder ud fra formålet, at sikre patienter, der som følge af sygdom er i ernæringsrisiko eller har behov for særlig diætetisk behandling, tilbydes evidensbaseret ernæringsterapi af høj faglig kvalitet. Dette sker i et tæt samarbejde med patienten og tværfaglige samarbejdspartnere.

Kliniske diætister arbejder med patientinddragelse så vidt muligt i deres ernæringsudfordringer fra starten i deres forløb, og sikrer derved aktiv patientdeltagelse i udarbejdelse af ernæringsplanen, der baseres på evidens og patientens mulighed for og vilje til at følge denne.

De kliniske diætister er højt specialiserede inden for det område de dækker på SUH's matrikler Roskilde, Køge, Nykøbing og Næstved, men kan på generelle områder dække ind for hinanden. Samtidig indeholder de højt specialiserede funktioner en sårbarhed ved løsning af fravær af højt specialiserede kliniske diætister. Men overordnet set medvirker til sikring af høj faglighed, faglig sparring, udviklingsmuligheder, fleksibilitet og rationel drift.

Enheden for Klinisk ernæring medvirker til uddannelse af diætist studerende og Cand.scient. i klinisk ernæring i samarbejde med KU. Enheden arbejder på tilsynsbasis, men er aktiv opsøgende overfor patienter, der har et forløb på hospitalet. Desuden deltager ernæringsenheden i undervisning af klinikkernes personale.



## Billeddiagnostik

Billeddiagnostikken er et spændende og komplekst felt inden for medicin, der fokuserer på at diagnosticere og behandle sygdomme ved hjælp af billeddannende teknologier som røntgen, CT-skanninger, MR-skanninger og ultralyd.

Menneskelige værdier er centrale i radiografernes møde med patienterne for at få dem bedst muligt gennem undersøgelser og for at opnå de bedste undersøgelsesresultater.

Dette opnås med empati, som hjælper med at skabe en tryk og støttende atmosfære, hvilket kan være med til at reducere patientens angst og stress. Kommunikation og information, samt respekt om patientens privatliv og fortrolighed, er med til at sikre, at patienterne føler sig hørt og forstået. Professionalisme, etik og gode samarbejdsevner er med til at opretholde en høj standard for faglig adfærd. I og med at billeddiagnostikken er en del af et større sundhedsteam, hvor alle arbejder tæt sammen, er det medvirkende til at sikre, at patienter får den bedst mulige behandling.

Billeddiagnostikken er et felt i konstant udvikling, med nye teknologier og metoder, der forbedrer diagnostik og behandling. Radiografer er ofte involveret i udvikling og optimering af nye billeddannende teknologier og teknikker. De deltager i kliniske forskningsprojekter, hvor de undersøger effektiviteten af forskellige billeddannende metoder og deres anvendelse i diagnostik og behandling. Radiografer bidrager til forskning i interventionelle procedurer, som fx minimalt invasive teknikker til behandling af vaskulære sygdomme. Forskning i strålebeskyttelse er et vigtigt område, hvor radiografer arbejder på at minimere stråleeksponeringen for både patienter og sundhedspersonale. Til sidst er radiografer fokuseret på udviklingen af nye undervisningsmetoder og værktøjer til at forbedre læringsoplevelsen for nye radiografer.



## Bioanalytiker

Bioanalytikerfaget er et fagområde inden for sundhedsvæsenets laboratorievirksomhed, der dækker specialerne Klinisk Biokemi, Klinisk Immunologi, Klinisk Mikrobiologi, Patologi og Klinisk Fysiologi og Nuklearmedicin. Bioanalytikernes viden spænder derfor bredt indenfor biomedicin; biokemisk, molekylærbiologisk, cellebiologisk, fysiologisk viden om de humane og humanpatogene livsprocesser, og viden om hvordan organisk, almen og fysisk kemi, elektronik og fysik kobles til biomedicinsk laboratorieteknologi. Bioanalytikerne er med i stort set alle patientforløb – det gælder både kortvarige hos praktiserende læger og komplicerede hospitalsindlæggelser, med f.eks. udførsel af forskellige analyser inden for kemiske, biokemiske, humanpatogene og molekylærbiologiske analysemetoder på alle biologiske væsker og væv fra de mange af de patienter, samt indsamling og opbevaring af humane celler og væv til patientbehandling. Ligeledes udfører bioanalytikerne funktionsanalyser og billeddiagnostik med "molecular imaging" principper.

Det er ligeledes også primært bioanalytikere der varetager prøvetagning, af de mange blodprøver der analyseres på de mange laboratorier, samt udøver livreddende diagnostik på de øvrige akutte prøver i døgn drift. Bioanalytikerne varetager også udlevering af komponenter til den livreddende transfusionsbehandling.

Bioanalytikerne analyserer og sikrer kvaliteten af de forskellige analyser, samt indsamlede celler og væv og håndterer de afgivende prøvesvar til rekvirenterne, hvilket kræver stor viden og færdigheder på et højt fagligt niveau. Bioanalytikerne verificerer, implementerer og kvalitetssikrer nyt apparatur, analyser og celle- og vævskomponenter samt sikrer at arbejdsprocedurerne lever op til de standarder og lovkrav der er i de forskellige specialer til gavn for patientsikkerheden.

Optimering af arbejdsprocedurer, nyeste metoder og udvikling af diagnostikken og celle- og vævskomponenter er i høj grad en del af bioanalytikerfaget.



## Jordemødre

Jordemødre spiller en central rolle gennem hele forløbet fra graviditet til barsel og har et bredt og selvstændigt virksomhedsområde. Jordemødre kan have en aktiv rolle i alt fra konstatering af graviditet, til at varetage forebyggende helbredsundersøgelser, hvor der foretages behovsvurderinger og screening for risikograviditeter. Under fødslen yder jordemødre selvstændig fødselshjælp, ved spontane og ukomplicerede fødsler. Derudover har jordemødre en særlig rolle i at tage hånd om kvinder ved både sene spontane aborter og sene provokerede aborter.

Jordemødrene har ansvar for den normale fødsel uafhængigt, uanset om fødslen finder sted på hospital, på klinik eller i hjemmet. Når der opstår komplikationer under graviditeten eller fødslen, indgår jordemødre i tæt samarbejde med læger og andre sundhedsfaglige personer. Selv i disse situationer fungerer jordemoderen ofte som den primære kontaktperson for den fødende og hendes partner, hvilket sikrer kontinuitet og tryghed gennem hele forløbet.

Sundhedsstyrelsen anbefaler, at der er en sundhedsfaglig person til stede fra den fødende, er i aktiv fødsel, i Danmark er denne person som oftest en jordemoder. Jordemødre arbejder med stor respekt for den enkelte kvindes behov, ønsker og livsomstændigheder.

Jordemødre arbejder at fremme kvindens sundhed, samt understøtte hendes evne til at tage vare på sig selv og sit nyfødte barn. Med fokus på både forebyggelse og sundhedsfremme, støtter jordemødre op om den naturlige livsproces, som det er at bringe et barn til verden.



# Beskrivelser af Onboarding og karrieremuligheder indenfor MVU

## 2.A. Onboarding

Onboarding handler om at sikre en god og tryk velkomst for den nyansatte, hurtig indføring i opgavefeltet, engagement og sikre fastholdelse. Onboarding sker i perioden fra modtagelse af ansættelsesbrevet og et år frem i ansættelsen.

SUH har i efteråret 2019 fået udarbejdet en onboarding-undersøgelse af konsulentfirmaet Onboarding Group. Resultatet viser, at SUH har et lavt onboarding-index sammenlignet med andre hospitaler, som har fået lavet samme undersøgelse. Onboarding-undersøgelsen peger på relevante fokusområder, hvor SUH med fordel kan sætte ind for at forbedre nyansattes onboarding-oplevelse og herigennem være med til at sikre fastholdelse af medarbejdere. Onboarding-indsatser er tiltænkt alle medarbejdere, men som en start påbegyndes arbejdet i et "hjørne" af organisationen, det er besluttet at starte med fokus på sygeplejersker, da det er der, vi samlet set har den største udfordring.

## 2.B. Karriere- og udviklingssamtale

Onboardingundersøgelsen viste, at SUH i højere grad og tidligere i ansættelsen skal sætte fokus på karriere- og udviklingsmuligheder på SUH. Det påtænkes at udvikle en samtalevejledning, hvor der sættes rammer for, hvad en karriere- og udviklingssamtale skal indeholde. Fx hvad den nyansatte finder særlig interessant, og hvilke læringsmål, der skal prioriteres i ansættelsen fremadrettet.



# Ledelsesværdier på SUH

## Ordentlighed

Vi fremmer en inkluderende kultur præget af tillid og ansvarlighed. Vi lytter aktivt og møder medarbejdere, patienter og samarbejdspartnere med værdighed og empati. Ordentlighed betyder, at vi tager ansvar for vores handlinger og skaber et samarbejde baseret på gensidig respekt og ligeværd.

## Fællesskab

Vi leder i fællesskab, hjælper hinanden og tager fælles ansvar for vores resultater. Fællesskab betyder, at vi har fokus på samarbejde på tværs af afdelinger, fagligheder og sektorer, hvor vi sammen skaber stærke løsninger og sammenhæng. Vi er stolte af det, vi opnår, og vi ser fællesskabet som en drivkraft for udvikling.



## Følgeskab

Vi skaber engagement og sætter retning. Følgeskab betyder, at vi inddrager andre i beslutninger, lytter til forskellige perspektiver og skaber en fælles forståelse – på den måde styrker vi samarbejde, ejerskab og handlekraft på SUH.

## Nytænkning

Vi fremmer en kultur, hvor vi har mod til at udfordre vanetænkning. Nytænkning betyder, at vi lærer af erfaringer og kontinuerligt udvikler os ved at omsætte ny viden til innovative løsninger, så vi står stærkt i fremtiden.