



# REFAS – Et forskningsprogram om REkruttering og FAstholdelse af Sygeplejersker i somatikken og psykiatrien i Region Sjælland

## Baggrund

Sygeplejerskemanglen er både et globalt og et nationalt problem med store konsekvenser for patienternes sikkerhed. For sygeplejersker påvirker dette deres arbejdsmiljø og tilfredshed negativt (Lind et al., in press). Et dårligt arbejdsmiljø er traumatiserende for den samlede organisation (Bloom, 2010), og kan medføre en negativ spiral, hvor sygeplejersker vælger at forlade faget. For at forebygge dette har regeringen og Danske Regioner indgået en aftale om, at antallet af sygeplejersker på de somatiske og psykiatriske sygehuse øges med 500 sygeplejersker i 2020 og yderligere 500 sygeplejersker i 2021, så der samlet sker en forøgelse med 1.000 sygeplejersker fra 2021. Aftalen bakkes op af Dansk Sygeplejeråd (*Aftale om 1.000 flere sygeplejersker på sygehusene*, 2020). Sygeplejerskemanglen i Danmark er størst i Region Sjælland, der ligeledes er udfordret på stor ulighed i sundhed, hvor Region Sjælland ligger dårligere end landsgennemsnittet på de fleste parametre i Sundhedsprofilen (Sundhedsstyrelsen, 2020). Der er dog ingen hurtige løsninger, da sygeplejersker kræver arbejdspladser, hvor de udvikler deres praksisnære kompetencer i et stabilt læringsmiljø, hvilket ifølge Benner tager to år (Benner, 1982). Herefter følger kontinuerlig udvikling og uddannelse af sygeplejerskerne således, at de til stadighed kan varetage sygepleje af komplekse forløb i sundhedsvæsenet.

Manglen på sygeplejersker påvirker det samlede patientforløb, da grundlæggende sygepleje er en forudsætning for, at patienten kommer sig. Der er blandt andet påvist øget dødelighed i somatikken (Aiken et al., 2014) og øget bæltefiksering i psykiatrien (Bak et al., 2014), hvis der er for få sygeplejersker.

Der foreligger helt nye danske forskningsresultater på området knyttet til projektet defining Nursing CAPacity (NUCAP). Dels viser et sundhedsøkonomisk studie en sammenhæng mellem antallet af sygeplejersker, patientsikkerhed og dødelighed<sup>1</sup> (Bjerregaard et al., 2020) og dels viser et etnografisk studie, at rekruttering og fastholdelse af sygeplejersker afhænger af kulturen, arbejdsmiljøet og ledelsesstilen på de enkelte afdelinger (Hølge-Hazelton & Berthelsen, 2020).

---

<sup>1</sup> På medicinske afdelinger



Endelig viser foreløbige resultater fra et nyt udviklingsprojekt "Rekruttering og Fastholdelse af sygeplejersker i psykiatrien", der støttes af Sundhedsstyrelsen, under ledelse af Lene Lauge Berring fra Psykiatrien i Region Sjælland, at specialets omdømme har stor betydning for rekruttering, hvilket også er beskrevet i den internationale litteratur (Jansen & Venter, 2015; Picco et al., 2019).

Teoretisk perspektiv

## Formål

Gennem en række anvendelsesorienterede forskningsprojekter er det forskningsprogrammet REFAS' overordnede formål at højne patientsikkerheden ved at undersøge hvilke faktorer, der har betydning for, at sygeplejersker vedvarende rekrutteres og fastholdes i Region Sjælland.

## Programmets ambitioner

REFAS ambition er at fungere som overordnet samlende *paraply* for en række selvstændige, men tematisk sammenhængende, projekter (se Figur 1). Hvert projekt har tilknyttet forskere, patienter pårørende og andre samarbejdspartnere i arbejdsgrupper og interesenter herunder praksisaktører og brugere og har sin egen selvstændige tids- og publiceringsplan. På nuværende tidspunkt er der identificeret en række temaer og projekter:

1. Patienter/pårørende og andre samarbejdspartneres perspektiver på betydningen af fastholdelse og rekruttering af sygeplejersker. Dette projekt er endnu i udviklingsfasen.
2. Patientsikkerhed og sygeplejerskeomsætning. Et registerstudie af sammenhængen med sygefravær, arbejdsskader, utilsigtede hændelser og patientklager mellem omsætning af sygeplejersker og andel af sygeplejersker på psykiatriske og medicinske afdelinger i Region Sjælland.
3. Arbejdsmiljøprojekt i samarbejde med RUC. Projektets primære formål er at udvikle en model for styrkelse af arbejdsmiljøet på hospitalsafdelinger i Region Sjælland med henblik på at styrke fastholdelse og rekruttering af sygeplejersker i Region Sjælland inden for medicin og psykiatri. Projektet har opnået finansiering og iværksættes i 2021.
4. Et sprogteoretisk studie om speciale-stigma. Et teoriudviklende studie om forhold der har betydning for tiltrækning af sygeplejersker til medicinske og psykiatriske afdelinger. Projektets antagelse er, at nogle specialer er stigmatiseret blandt sygeplejersker og derfor vælges fra tidligt i valget af karrieremuligheder. Projektet bygger på et eksisterende studie i psykiatrien og vil inkludere somatiske afdelinger og evt. primærsektoren. I samarbejde med RUC og eller SDU



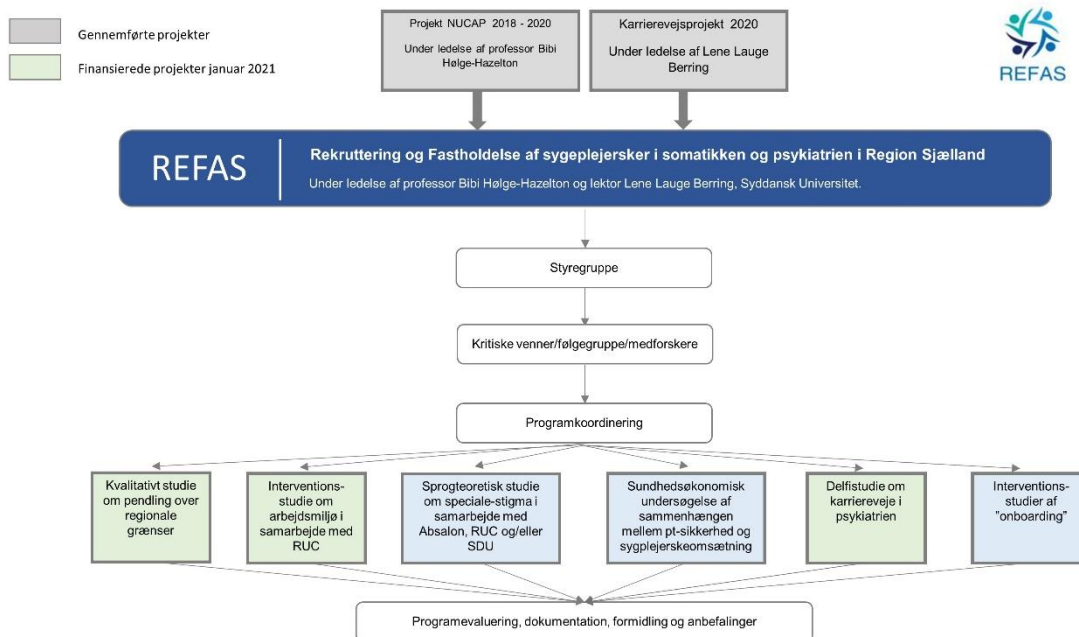
5. Studie om pendling. Projektets overordnede formål er at skabe solid viden om fænomenet pendling blandt sygeplejersker med henblik på at bidrage til en fastholdelses- og rekrutteringsstrategi specifikt rettet mod sygeplejersker i Region Sjælland. Der er iværksat et kvalitativt studie, som pt. er under udførelse. Studiet forventes at kunne bidrage med viden til et større statistisk projekt om emnet, gerne i samarbejde med professor Kim Rose, SDU.
6. Evalueringsstudie om "onboarding" strategien i Region Sjælland. Onboarding er et tiltag, der er iværksat flere steder i Region Sjælland med henblik på at fastholde nyansatte medarbejdere. Det vides ikke om strategien virker efter hensigten på længere sigt. Dette projekt er i udviklingsfasen og skal tilrettelægges i samarbejde med REFAS' styregruppe. Der er ikke fundet ressourcer til projektet endnu. Interventionstudie af onboardingprogrammet, betydning af onboarding programmet og betydning af onboardingssygeplejerske
7. Delfistudie af karriereveje i psykiatrien. Formål er at skabe en transparent psykiatri hvor kommende sygeplejersker kan blive rekrutteret til specialet. konsensusbaseret vi

Programmet vil løbende kunne udbygges med flere projekter, hvis disse er relevante for det overordnede formål.

### Programevaluering

Programevalueringen består af en sammenskrivning af alle projekternes resultater og en grundig analyse af brugernes indflydelse på forskningsprogrammets resultater.

Forskningsprogrammets samlede resultater skal anvendes til at informere uddannelsesinstitutioner, arbejdspladser, beslutningstagere etc. Om



Figur 1: Model over forskningsprogrammet REFAS

## Organisering

REFAS er organiseret efter Paraply-modellen, som bygger på aktionsforskning og aktionslæringsprincipper om at tage udgangspunkt i og lære fra konkrete oplevelser og problemstillinger i praksis med henblik på at producere anvendelig viden med og til praksis og skabe vedvarende forandringer (Olsen & Hølge-Hazelton, 2016; Senge & Scharmer, 2001).

**Ledelse:** Projektet ledes i fællesskab af professor Bibi Hølge-Hazelton, Forskningsstøtteenheden Sjællands Universitetshospital & Institut for Regional Sundhedsforskning, SDU og lektor Lene Lauge Berring, Psykiatrisk Forskningsenhed, & Institut for Regional Sundhedsforskning, SDU.

**Styregruppe:** REFAS har en styregruppe bestående af de fire sygeplejefaglige direktører på regionens hospitaler, de sygeplejefaglige forskningsledere fra de hospitaler, der har en sådan ansat, direktøren fra Steno Diabetes Center Sjælland samt en repræsentant fra HR-Region Sjælland. Styregruppens opgave er på to årlige møder, at rådgive programmets ledelse i beslutninger vedrørende programmets udvikling, prioriteringer og implementeringstiltag.



*Kritiske venner/følgegruppe:* Programmets følgegruppe sammensættes meget bredt med repræsentanter fra alle regionens sygehuse, herunder patient- og pårørenderepræsentanter, sygeplejersker og ledere, arbejdsmiljørepræsentanter, samt medarbejdere fra Region Sjælland.

Følgegruppen er karakteriseret som "Kritiske venner" (Senge & Scharmer, 2001), et begreb der anvendes, når en følgegruppe involveres og inviteres med til at tage aktiv del i et projekt på følgende måder:

- En kritisk ven er en betroet person, der stiller konstruktive spørgsmål og giver kritik som en ven
- En kritisk ven giver feedback til projektet
- En kritisk ven tager sig tid til fuldt ud at forstå konteksten for det fremlagte arbejde, og de resultater som efterstræbes
- En kritisk ven er en positiv støtter og sikrer, at arbejdet bliver en succes
- En kritisk ven kan fungere som gatekeeper og dermed skabe adgang til feltet

Det vil sige, at følgegruppen udgøres af centrale aktører, som er med til at rådgive, sparre og udfordre projektets forskergruppe, så der sikres de bedst mulige betingelser for, at projektet får betydning for praksis (Thorne, 2011), samt bidrager i sikringen af et højt forskningsmæssigt niveau (Guba & Lincoln, 1989).

*Forskergruppe:* Forskellige forskere og forskningsmedarbejdere vil blive inddraget i programmets studier, og der påtænkes samarbejde med forskere fra andre universiteter, herunder RUC, samt forskere fra andre institutter, herunder sundhedsøkonomi og psykologi ved SDU.

## Tidsplan

Programmet er 5-årigt, iværksættes primo januar 2021 og udløber i december 2025. For at sikre en bred forankring i både klinikken og i forskningsmiljøet, indledes programmet med et seminar, hvor alle de involverede parter inviteres, herunder både styregruppe, følgegruppe og forskere engagerede i de enkelte delprojekter.



## Referencer

- Aftale om 1.000 flere sygeplejersker på sygehusene.* (2020, januar 10). Social- og Indenrigsministeriet. <https://sim.dk/nyheder/nyhedsarkiv/2020/jan/aftale-om-1000-flere-sygeplejersker-paa-sygehusene/>
- Aiken, L. H., Sloane, D. M., Bruyneel, L., Van den Heede, K., Griffiths, P., Busse, R., Diomidous, M., Kinnunen, J., Kózka, M., Lesaffre, E., McHugh, M. D., Moreno-Casbas, M. T., Rafferty, A. M., Schwendimann, R., Scott, P. A., Tishelman, C., van Achterberg, T., Sermeus, W., & RN4CAST consortium. (2014). Nurse staffing and education and hospital mortality in nine European countries: A retrospective observational study. *Lancet (London, England)*, 383(9931), 1824–1830. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(13\)62631-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(13)62631-8)
- Bak, J., Zoffmann, V., Sestoft, D. M., Almvik, R., & Brandt-Christensen, M. (2014). Mechanical restraint in psychiatry: Preventive factors in theory and practice. A Danish-Norwegian association study. *Perspectives in Psychiatric Care*, 50(3), 155–166. <https://doi.org/10.1111/ppc.12036>
- Benner, P. (1982). From novice to expert. *Am J Nurs*, 82(3), 402–407.
- Bjerregaard, U., Hølge-Hazelton, B., Kristensen, S. R., & Olsen, K. R. (2020). Nurse staffing and patient outcomes: Analyzing within- and between-variation. *Danish Centre for Health Economics*, 3. <https://doi.org/10.21996/d5ef-1y69>
- Bloom, S. L. (2010). Organizational Stress as a Barrier to Trauma-Informed Service Delivery. I B. L. Levin & M. A. Becker (Red.), *A Public Health Perspective of Women's Mental Health* (s. 295–311). Springer-Verlag. <https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1526-9>
- Costa, A. L., & Kallick, B. (1993). Through the lens of a critical friend—Educational leadership. *Educational Leadership*, 51(2), 49–51.
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1989). *Fourth Generation Evaluation*. SAGE.

- Hølge-Hazelton, B., & Berthelsen, C. B. (2020). Leading unique cultures in departments with low turnover of nurses. A positive deviance approach study. *Journal of Nursing Management*, 28(6), 1207–1214. <https://doi.org/10.1111/jonm.13061>
- Jansen, R., & Venter, I. (2015). Psychiatric nursing: An unpopular choice. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 22(2), 142–148. <https://doi.org/10.1111/jpm.12138>
- Lind, N., Hølge-Hazelton, B., & Berthelsen, C. B. (in press). *Organizational characteristics associated with low nurse turnover in hospital units – A literature review*.
- Olsen, P. R., & Hølge-Hazelton, B. (2016). Under the same umbrella: A model for knowledge and practice development. *Nordic Journal of Nursing Research*, 36(2), 95–102. <https://doi.org/10.1177/2057158515626344>
- Picco, L., Chang, S., Abdin, E., Chua, B., Yuan, Q., Vaingankar, J., Ong, S., Yow, K., Chua, H., Chong, S., & Subramaniam, M. (2019). Associative stigma among mental health professionals in Singapore: A cross-sectional study. *BMJ Open*, 9. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-028179>
- Senge, P. M., & Scharmer, C. O. (2001). Community Action Research: Learning as a community of Practitioners, Consultants and Researchers. I P. Reason (Red.), *Handbook of Action Research: Participative Inquiry and Practice* (s. 195–206). Sage Publication.
- Sundhedsstyrelsen. (2020). *Danskernes Sundhed—Den Nationale Sundhedsprofil 2017* (Nr. 1; s. 134). Sundhedsstyrelsen. <https://www.sst.dk/da/udgivelser/2018/danskernes-sundhed-den-nationale-sundhedsprofil-2017>
- Thorne, S. (2011). Toward Methodological Emancipation in Applied Health Research. *Qualitative Health Research*, 21(4), 443–453. <https://doi.org/10.1177/1049732310392595>