

Vision, mål og strategier for MVU-området, frem mod 2025



REGION SJÆLLAND
SJÆLLANDS UNIVERSITETSHOSPITAL



- vi er til for dig



Indledning

Sjællands Universitetshospital har en ambitiøs og klar strategisk retning for forskning, udvikling, uddannelse samt fastholdelse og rekruttering. Strategiens udgangspunkt er at skabe synergi og samarbejde på alle niveauer, således at 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.

Visionen "Sjællands Universitetshospital i top" 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 fastholdelse og rekruttering 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 arbejdskultur 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 top" bygger på en bred forståelse af hvilken viden der er relevant at inddrage og udvikle, det vil sige vi har et bredt evidensbegreb. Derfor er det første mål, at MVU-området skal bygge på den bedst dokumenterede og tilgængelige viden der kommer fra forskning og udvikling, klinisk erfaring, patienter og pårørende og derefter tilpasses den lokale kontekst, således at denne viden bliver relevant og anvendelsesorienteret.

"Sjællands Universitetshospital i top" er en personcentreret vision. Det vil sige, at den bygger på en tilgang til praksis, som etableres gennem pleje- og behandlingsmæssige relationer mellem alle sundhedsprofessionelle, patienter/borgere og pårørende. Det betyder også at "Sjællands Universitetshospital i top" har fokus på såvel patienter/pårørende, som på de sundhedsprofessionelle.

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

Suveræn kvalitet – Sjællands Universitetshospital i top

MÅL 1

Udvikling, forskning og evidensbaseret praksis

At MVU-områdets praksis på Sjællands Universitetshospital bygger på den bedst dokumenterede viden, der kommer fra forskning og udvikling, klinisk erfaring samt fra patienter og pårørende.

Plejen og behandlingen er personcentreret og tilpasses den lokale kontekst.

MÅL 2

Sjællands Universitetshospital som uddannelsesinstitution for uddannelsessøgende

SUH er et professionelt uddannelsessted, der tilbyder sundhedsfaglig prægraduat uddannelse af højeste kvalitet og efterfølgende er attraktiv som fremtidig arbejdsplads.

MÅL 3

Sjællands Universitetshospital vil styrke indsatsen for at tiltrække og fastholde medarbejdere med de rigtige kompetencer.

At Sjællands Universitetshospital er en attraktiv arbejdsplads med et godt renommé.

At Sjællands Universitetshospital kan rekruttere og fastholde medarbejdere med de rigtige kompetencer.



Mål 1

Udvikling, forskning og evidensbaseret praksis

Overordnede mål

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

Delmål 1

1. At Sjællands Universitetshospital har en udviklings- og forskningskultur, der er konstruktiv, kreativ, inkluderende og synlig på alle niveauer.
2. At der inden for MVU-området findes de nødvendige kompetencer for udvikling og forskning.
3. At der inden for MVU-området implementeres forskningsresultater/ny viden.
4. At der inden for MVU-området sikres dokumentation og evaluering af praksis (f.eks. effekten af sygeplejehandlinger).

Delmål 1.1

At Sjællands Universitetshospital har en udviklings- og forskningskultur, der er konstruktiv, kreativ, inkluderende og synlig på alle niveauer. 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.

Handlinger:

- Tværfagligt symposium afholdes som heldagsarrangement sidst på året. Prisen "Nordstjernen" uddeles. Symposiet har overvejende fokus på udviklingsarbejdet. Ansvarlig: Den sygeplejefaglig vicedirektør og symposiegruppen.
- Der afholdes masterclass vedr. forskning og udvikling for interesserede 1-2 gange årligt af Sjællands Universitetshospitals egne MVU-forskere eller i forbindelse med besøg/ophold af gæsteprofessorer. Ansvarlig: Den overordnede sygeplejefaglige forskningsleder
- At hjemmesiden for www.regionsjaelland.dk/forskning-MVU udbygges med informationer og resultater relevante for MVU-området. Ansvarlig: Den overordnede sygeplejefaglige forskningsleder.
- Den overordnede sygeplejefaglige forskningsleder er ansvarlig for at understøtte det tværfaglige MVU-netværk – NUUF, som inkluderer medarbejdere der har hovedopgaver inden for udvikling, uddannelse og forskning.
- Understøtte 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. Ultimo 2021 udarbejdes og offentliggøres der en plan frem mod 2025 i de enkelte KFE'er. Ansvarlig: Den ledende oversygeplejerske i afdelingen
- Opnåelse af akademiske grader som lektorer, professorer m.v. Ansvarlig: De ledende oversygeplejersker i afdelingen



- At der eksisterer såvel monofaglige som tværgående forsknings- og udviklingsprojekter og programmer inden for MVU-området.
Ansvarlig: Den overordnede sygeplejefaglige forskningsleder i samarbejde med MVU-forskerne på Sjællands Universitetshospital.
- At personcentreret forskning og udvikling inden for MVU-området styrkes gennem Sjællands Universitetshospitals medlemskab i The International Community of Practice for Person-centered Practice.
Ansvarlig: Den overordnede forskningsleder med øvrige tovholdere fra MVU-forskningsnetværket.
- At antallet af faglige publikationer, peer reviewed og faglige artikler vokser. Det konkrete mål fastlægges i de enkelte afdelinger.
- Særligt for sygeplejen gælder at resultaterne fra spørgeskemaundersøgelse i forskningsprogrammet CAPAN anvendes til understøttelse af forsknings- og udviklingskulturen i de enkelte afdelinger.
Ansvarlig: De ledende oversygeplejersker i samarbejde med mellemlederne, og de kliniske sygeplejespecialister, de udviklingsansvarlige og den overordnede sygeplejefaglige forskningsleder.

Delmål 1.2

At der inden for MVU-området findes de nødvendige kompetencer for udvikling og forskning.

- Det Tværfaglige Uddannelsesudvalg udarbejder en uddannelsesstrategi for en 2-årig periode. Strategien udarbejdes i ulige år.
Ansvarlig: Den sygeplejefaglig vicedirektør
- Inden foråret 2021 at udvikle forskningsbaserede undervisnings tilbud for MVU-gruppen med henblik på
 - at understøtte nysgerrighed og interesse for anvendelsesorienteret forskning og udvikling
 - at udvikle junior- og seniorforskere indenfor MVU-områdets kompetencer til undervisning i anvendelsesorienteret forskning og udvikling.
Ansvarlig: Den overordnede sygeplejefaglige forskningsleder i samarbejde med MVU-forskerne på Sjællands Universitetshospital.
- Der arbejdes for lektor- og professorkvalificering af relevante postdoc ansatte og lektorer.
Ansvarlig: Den sygeplejefaglige vicedirektør og den overordnede sygeplejefaglige forskningsleder med relevante ledende oversygeplejersker.
- At udvikle samarbejde, og partnerskaber¹, herunder med Professionshøjskolen Absalon samt Roskilde Universitet/RUC.
Ansvarlig: Den sygeplejefaglig vicedirektør, den overordnede sygeplejefaglige forskningsleder og relevante ledere inden for MVU-området.

Delmål 1.3

At der inden for MVU-området implementeres forskningsresultater/ny viden.

- MVU-lederne arbejder for implementering af relevante forskningsresultater og forskning f.eks. CAPAN². Årets Implementeringsresultater indarbejdes ligeledes i MVU-lederforum posters over egne afdelingers aktiviteter og initiativer, som præsenteres på årets sidste fællesmøde i MVU-gruppen.

¹ Der pågik i efteråret 2020 et arbejde mellem RUC og Region Sjælland mhp. udvikling af kurser på MVU-området. Såfremt der er overlap mellem disse initiativer, justeres dette delmål.

² CAPAN står for CAPAcity building in clinical Nursing, og er et aktionsforskningsprogram om kapacitetsopbygning i klinisk sygepleje. CAPAN har fokus på at styrke nysgerrigheds- og eftertænkenskulturen blandt sygeplejersker til gavn for udvikling af patientcenteret sygepleje. CAPAN er det første forskningsprogram af sin slags i Region Sjælland.



Ansvarlig: MVU-lederne i samarbejde med den sygeplejefaglig vicedirektør.

- At MVU-lederne får tilbud årligt om deltagelse i ERFA-grupper med fokus på forskning og udvikling.
Ansvarlig: Den overordnede forskningsleder i samarbejde med MVU-lederne.
- At der i 2021 etableres et let tilgængeligt overblik over forskellige relevante kandidat- og masteruddannelser.
Ansvarlig: Den overordnede sygeplejefaglige forskningsleder i samarbejde med Netværk for Uddannelsesansvarlige.
- At der arbejdes for rekruttering og integrering af master- og kandidatuddannede/klinisk specialist i klinisk praksis. Det anbefales at der frem mod 2025 ansættes 1-2 master- eller kandidatuddannede/kliniske specialister i hvert afsnit hvor det giver mening.
Ansvarlig: MVU-lederne i samarbejde med den sygeplejefaglig vicedirektør.
- At der senest sommeren 2021 udarbejdes et inspirationskatalog med overordnede funktionsbeskrivelser for kandidatuddannede/kliniske specialister.
Ansvarlig: Den overordnede sygeplejefaglige forskningsleder.
- At der i 2021 udvikles et skræddersyet undervisningstilbud til mellemledere med fokus på udvikling af personcentreret praksis.
Ansvarlig: Den overordnede sygeplejefaglige forskningsleder i samarbejde med relevante netværk
- At der afholdes konferencer hvert andet år målrettet mellemledernes roller og muligheder inden for forskning og udvikling.
Ansvarlig: Den overordnede sygeplejefaglige forskningsleder i samarbejde med ledende oversygeplejersker og afdelingssygeplejersker, den sygeplejefaglige vicedirektør samt MVU-forskerne på SUH
- At afdelinger hvor det er relevant arbejder med at styrke og opbygge sygeplejeambulatoriet ud fra bedst mulige evidens. Dette arbejde evalueres ultimo 2021.
Ansvarlig: De ledende oversygeplejersker

Delmål 1.4

At der inden for MVU-området årligt sikres målsætning, dokumentation og evaluering af praksis (eks. effekten af sygeplejehandlinger). (Mht. sygepleje - Se bilag 1.)

Handlinger:

- Løbende evaluering med patienter og pårørende
- Hver afdeling har frihed til at vælge egen evalueringsmetode og der kan f.eks. være tale om følgende:
 - Journalaudit (kvantitativt og kvalitativt)
 - Patientinterview
 - LUP resultater (F.eks. I januar/februar udvælges fokus områder og i 4. kvartal evaluering)

Eksempler på evalueringsområder:

- Patientsikkerhed
- Sygehuserhvervede infektioner
- Patientforløb
- Indlæggelser/færre genindlæggelser/kortere indlæggelsestid
- Patienttilfredshed
- Fastholdelse og rekruttering
- Person-centreret praksiskultur



- Arbejdsmiljø

Mål 2

Sjællands Universitetshospital som uddannelsesinstitution for uddannelsessøgende

Overordnede mål

SUH er et professionelt uddannelsessted, der tilbyder sundhedsfaglig prægraduat uddannelse af højeste kvalitet og efterfølgende er attraktiv som fremtidig arbejdsplads.

Delmål 1

SUH prioriterer uddannelse og klinisk undervisning, der sikrer evidensbaseret og personcentreret praksis som er rettet mod de fremtidige opgaver i sundhedsvæsenet. Der prioriteres et lærings- og studiemiljø med undervisningsfaciliteter, der understøtter studerendes faglige og personlige læreprocesser.

Handlinger:

- Studerende tilknyttes pædagogisk uddannede vejledere for at sikre et optimalt uddannelses- og læringsmiljø. Herved opnås læringsudbytte på højt niveau og der skabes gode forudsætninger for trivsel og motivation.
- I 2. kvartal af 2021 udarbejdes inspirationskatalog indeholdende aktuelle evidensbaserede læringsmetoder og læringsrum samt nye, innovative og digitale metoder vi fremadrettet ønsker at anvende på SUH.
Ansvarlig: Uddannelseskonsulenterne og tværfaglig KKU netværk
- På baggrund af en generel øgning af uddannelsessøgende vil SUH, for at bevare kvaliteten i læring, øge antallet af studieenheder med 2 pr. år fordelt afdelingsvis med start forår 2022 og frem til 2025. Ligeledes vil læringsmetoden "Peer Learning" i højere grad blive implementeret på 3-4 afdelinger pr. år. Der anvendes fra 2022 systematisk simulation for de studerende som læringsmetode i løbet af deres uddannelsesforløb på SUH.
Ansvarlig: Tværfaglig KKU udarbejder et oplæg med konkrete forslag til MVU lederforum efterår 2021.
- Fra 2. kvartal 2021 anvender de studerende Regional tværfaglige evaluering. Disse evalueringer samles udgives i årsrapporten for uddannelsesområdet. De uddannelsesansvarlige og nærmeste leder analyserer og anvender desuden de studerendes evalueringer én gang årligt på afdelingsniveau med henblik på at forbedre den kliniske uddannelse og vilkår herfor.
Ansvarlig: Uddannelseskonsulenterne
- I 1. kvartal af 2021 udarbejdes en ny fordelingsnøgle på baggrund af et stadigt stigende antal uddannelsessøgende på Sygeplejeuddannelsen og SSA uddannelsen. Fordelingen godkendes på MVU lederforum kontinuerligt forår og efterår.
Ansvarlig: Uddannelseskonsulenterne
- I 3. kvartal af 2021 planlægges, udarbejdes og operationaliseres en strategi, der skal sikre de studerendes mulighed for at indgå i udviklings- og forskningsarbejder.
SUH prioriterer og inviterer til at samarbejde med studerende om praksisfunderede bachelorprojekter. Disse præsenteres i et tværfagligt forum på SUH.
Ansvarlig: Uddannelseskonsulenterne og det tværfaglige KKU netværk



Delmål 2

SUH har professionelle kliniske undervisere, der er frontløbere både fagligt og pædagogisk og som medvirker til udvikling, innovation og forskning på uddannelsesområdet.

Handlinger:

- I 2021 skal der lægges uddannelsesplan for alle kliniske undervisere jf. deres funktionsbeskrivelse for at sikre det rette uddannelsesniveau. Uddannelseskonsulenterne udarbejder en årlig opgørelse over uddannelsesniveaut for den kliniske underviser jf. funktionsbeskrivelsen. Opgørelsen fremgår i årsrapporten fra 2021 og frem.
Ansvarlig: MVU ledere.
- Frem mod 2025 arbejdes der henimod at oprette Ph.d. stilling med læring og uddannelse i klinisk praksis som omdrejningspunkt. Dette for at skabe ny viden på feltet samt som en mulig karrierevej for KKV. I 3. kvartal 2021 indledes der undersøgelse af muligheder for samarbejde, interessenter og økonomi omkring etablering af Ph.d. stilling på SUH.
Ansvarlig: PUF.
- I 1. kvartal af 2021 og frem vil der være fokus på kompetenceudvikling af kliniske undervisere og personale på afsnitsniveau, der varetager den daglige vejledning af studerende. Der udarbejdes i 1. kvartal 2021 læringsredskaber og film.
Ansvarlig: Uddannelseskonsulenterne og tværfaglig KKV.
- Nystartet KKV, tilknyttes en mentor som i samarbejde med uddannelseskonsulenterne understøtter oplæring i funktionen. Funktionsbeskrivelse for mentor udarbejdes i 4. kvartal af 2021.
Ansvarlig: Uddannelseskonsulenterne samt mono –og tværfaglig KKV netværk
- På SUH er 80 % af KKV uddannet til at facilitere simulation. Uddannelse af dette facilitatorkorps foregår ud fra en beskrevet manual og afsluttes i 2. kvartal 2022. Facilitator korpset tilbyder simulation til kliniske undervisere der løbende træner og tilegner sig nye læringsmetoder.
Ansvarlig: Uddannelseskonsulenterne og KKV netværket

Delmål 3

Uddannelse ses i et tværprofessionelt og tværsektorielt perspektiv samt på tværs af specialer.

Handlinger:

- I 4. kvartal 2021 vil den eksisterende intranetsider omkring uddannelse udbygges til en tværfaglig side for alle grunduddannelserne, hvor alle medarbejdere kan finde viden, overblik over netværk samt inspiration omkring læring og læringsmetoder.
Ansvarlig: Uddannelseskonsulenterne og det tværfaglige KKV.
- Der afholdes årligt en prægraduat tværprofessionel temadag på SUH i hhv. Køge og Roskilde.
Ansvarlig: Uddannelseskonsulenterne



Delmål 4

SUH indgår i regionalt og nationalt samarbejde på uddannelsesområdet for at initiere og sikre vidensdeling, netværksdannelse med henblik på at knytte klinik og uddannelsesinstitution tættere sammen.

Handlinger:

- Undervisere fra uddannelsesinstitutionerne tilbydes fra 2021 kontinuerligt studiebesøg af en til to dages varighed med henblik på at styrke samarbejdet mellem teori og klinik.
Ansvarlig: KKU og Uddannelseskonsulenterne.
- SUH initierer en årlig pædagogisk temaeftersmiddag med præsentation af udviklingsarbejde og initiativer fra kommuner og regionen. Formålet med denne pædagogiske temaeftersmiddag er at sparre konstruktive og idegenererende tiltag. Temaeftersmiddagene startes i 2. kvartal 2022.
Ansvarlig: Uddannelseskonsulenterne
- SUH bliver vært for en temadag hvor pædagogiske udviklingsprojekter indenfor det prægraduat uddannelsesområde præsenteres. Der inviteres repræsentanter fra landets 4 øvrige regioner. Formålet med dagen er at profilere SUH som frontløber for at sætte læring og uddannelse i højsædet og for at skabe en fælles national læringsportal. Temadagen afvikles i 2. kvartal 2025
Ansvarlig: Uddannelseskonsulenterne

Delmål 5

SUH lægger vægt på, at uddannelse foregår i et trygt og rummeligt læringsmiljø, hvor de studerende føler sig værdsat og som en del af et praksisfællesskab.

Handlinger:

- I 2021 og 2022 arbejdes systematisk med udvalgte dimensioner for onboarding med henblik på at indtænke og operationalisere onboarding i de prægraduate uddannelsesforløb. Dette gøres i samarbejde med udviklingskonsulenter i HRU.
Ansvarlig: Det tværfaglige KKU Netværk.
- Der afvikles kontinuerligt et formaliseret introduktionsprogram, når MVU studerende starter i praktik. Dette udvikles og nytænkes dynamisk med henblik nye formater og metoder. Bl.a. anvendelse af *flipped learning* og introduktionsvideoer forud for praktikstart.
Ansvarlig: KKU på afdelingsniveau.
- I 3. kvartal 2021 udvikles en "studiejobs pakke", man som afdeling kan rekvirere og tilpasse sit individuelle afsnit.
Ansvarlig: Uddannelseskonsulenterne er ansvarlige for at udvikle pakken.
- Alle afdelinger udarbejder et introduktionsprogram for modtagelse af nye studerende der understøtter de studerendes trivsel i forløbet. Introduktionsprogrammet anvendes fra 3. kvartal 2021
Ansvarlig: KKU og nærmeste leder.
- SUH profilerer sig som uddannelsessted på relevante sociale medier. Samtlige afdelinger sørger for minimum 4 opslag pr. år. Initiativet startes i 3. kvartal 2021.
Ansvarlig: Uddannelseskonsulenterne i samarbejde med det tværfaglige KKU netværk.



Mål 3

Sjællands Universitetshospital vil styrke indsatsen for at tiltrække og fastholde medarbejdere med de rigtige kompetencer.

Delmål 1

At Sjællands Universitetshospital er en attraktiv arbejdsplads med et godt renommé.

At Sjællands Universitetshospital kan rekruttere og fastholde medarbejdere med de rigtige kompetencer.

Handlinger:

1. Introduktion til dit nye job/onboarding (se bilag 2.A.)

Onboarding konceptet for nye medarbejdere indeholder flere elementer, som iværksættes løbende i 2021 efter en testperiode med 6-9 testafdelinger, primo 2021, hvor der arbejdes med afsæt i eget materiale ud fra onboarding perspektiv

a) Nyt koncept for fællesintroduktionen

Er under udarbejdelse og iværksættes når Covid-19 tillader det.

b) Velkomstpakke

Velkomstpakke udarbejdes.

c) Introduktionsprogram for nyansatte

Introduktionsprogram udarbejdes.

Ansvarlig: HR og Uddannelse i samarbejde med testafdelingerne.

2. Uddannelsesstillinger (se bilag 2. B)

Der tilbydes 2 gange årligt uddannelsesstillinger i medicinske afdelinger.

Der gøres status over effekten af uddannelsesstillinger i 2021.

Ansvarlig: Den ledende oversygeplejerske på Neurologisk afdeling.

3. Bootcamp (se bilag 2. C.)

Afholdes første gang for nyansatte sygeplejersker på det medicinske område, når Covid-19 situationen tillader det.

Ansvarlig: Den ledende oversygeplejerske på Medicinsk afdeling Køge.

4. Karriere Forum

Karriere Forum afholdes 1 gang årligt, næste gang er efterår 2021.

Ansvarlig: HR og Uddannelse med en nedsat projektgruppe på tværs af Staben.

5. Profilerer via sociale medier

5 udvalgte afdelinger iværksætter en proces for at profilere afdelingen/Sjællands Universitetshospital via gode historier. Der lægges ca. 1-3 historier op om ugen, afhængig af det valgte medie.

Afdelingerne vælges i efteråret 2021. Der udsendes retningslinjer vedr. sociale retningslinjer i 2. kvartal 2021

Ansvarlig: Den sygeplejefaglige vicedirektør er ansvarlig for igangsættelsen. De 5 afdelinger (de ledende oversygeplejersker) er ansvarlig for brug af de sociale medier.

I 2. kvartal 2022 evalueres ovenstående på et MVU lederforum, mhp. spredning til yderligere afdelinger.

Ansvarlig: Den sygeplejefaglig vicedirektør.



Delmål 2

At Sjællands Universitetshospital kan fastholde erfarne og kompetente medarbejdere, har en åben kultur mhp. karriereplanlægning gennem synlige karriereveje.

Handlinger:

1. Synlige karriere- og udviklingsmuligheder på SUH

a) Karriere Forum 2021: Messe for karriere og udvikling

På Karriere Forum 2021 udvider Sjællands Universitetshospital målgruppen til blandt andet også at omfatte allerede ansatte medarbejdere med det formål at inspirere til karriereudvikling og fastholdelse.

b) Karriere- og udviklingssamtale (se bilag 2. D)

Indledende elementer indgår i onboarding testperioden, hvorefter der udarbejdes værktøjer medio-ultimo 2021.

Ansvarlig: HR

I 1. kvartal 2022 evalueres konceptet mhp. justeringer og yderligere spredning.

Ansvarlig: HRU

c) Koncept for kompetenceudvikling på Sjællands Universitetshospital

Det påtænkes, at der i 2021 udvikles et overordnet koncept for synlige karriere- og udviklingsmuligheder på Sjællands Universitetshospital.

Ansvarlig: HR i samarbejde med vicedirektøren-

d) Turnusstillinger

Det påtænkes, at der udvikles et koncept i 2021, hvor medarbejdere får mulighed for at søge en turnusstilling på en anden afdeling i en given periode.

Ansvarlig: HR i samarbejde med vicedirektøren

2. Synlige fagområder i afsnittet/afdelingen og hvem der er specialist på området.

I de enkelte afdelinger/afsnit på Sjællands Universitetshospital skal der løbende være fokus på at oplære og uddanne personale som nøglepersoner, indenfor det enkelte speciales 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 er nøgleperson og for hvad.

Deadline: Ultimo 2021.

Ansvarlig: Den ledende oversygeplejerske i afdelingen

3. Rammer for medarbejdere til faglige fordybelse/kurser/konferencer indenfor specialist området

I den enkelte afdeling/afsnit skal der være en 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: Ultimo 2021

Ansvarlig: Den ledende oversygeplejerske i afdelingen



Delmål 3

At SUH, jævnfør det nationale mål om 1000 flere sygeplejersker, er ambitiøse og efterspørger samt sikre et hensigtsmæssig antal af sygeplejersker i forhold til sygeplejen, patientsikkerheden og arbejdsmiljøet i forhold til udbuddet af sygeplejersker (se bilag 2. E).

Handlinger:

- På 3 medicinske afsnit (herunder neurologien) at sikre et evident niveau af sygeplejersker/SSAer i fremmøde i forhold til at sikre sygeplejen, patientsikkerheden, samt arbejdsmiljøet. Der nedsættes en arbejdsgruppe bestående af de 3 ledende oversygeplejersker, den sygeplejefaglige vicedirektør samt staben mht. gennemgang af fremmødeplaner samt fælles forståelse i forhold til evidens og erfaring i forhold til et kommende fremmøde. Desuden drøftes og besluttes hvordan der evalueres på indsatsen (inspiration **RAFAELA** <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5762709/>) Igangsættes sommer 2021.
Ansvarlig: Den sygeplejefaglige vicedirektør i samarbejde med de 3 ledende oversygeplejersker.

Nedenstående forhold vurderes at have betydning for fastholdelse og rekruttering af sygeplejersker, disse forhold skal som minimum i arbejdsgruppen drøftes om muligt implementeres.

1. Organiseringen; Størrelse af afsnit, attraktive vagtreducerede stillinger tilrettelæggelse af vagter også i forhold til SSA
2. Indflydelse og meningsfyldt arbejde: At alle sygeplejersker sikres mulighed for at praktiserer grundlæggende eller avanceret klinisk lederskab
3. At samarbejdskulturen i afdelingen er baseret på fællesskab, tillid og respekt for den enkelte
4. Faglige fyrtårne
5. Mulighed for udvikling og uddannelse herunder videre- og efteruddannelse samt kliniske sygepleje specialister



Bilag 1:

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 systematisk 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 eksplicitte, 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.



Bilag 2:

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. Onboardings indsats 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. Uddannelsesstillinger

Uddannelsesstillinger er primært målrettet nyuddannede sygeplejersker, som i de første 3 måneder af deres ansættelse er en måned på fx tre forskellige afdelinger. Sygeplejerskerne tæller ikke med i det daglige fremmøde og har kun en weekendvagt pr. afdeling/ måned. Sygeplejerskerne kan efter interesseområder komme i kortere ophold fx 1 uge på andre afdelinger, som ikke har vakante stillinger. Efter de tre måneder vælger sygeplejersker selv på hvilken af de 3 medvirkende afdelinger, de ønsker videre ansættelse.

Efter to års ansættelse tilbydes sygeplejersker, som har været i uddannelsesstillinger, relevant diplommodul eller lignende.

Uddannelsesstillinger er afprøvet i regi af Medicinsk Taskforce med succes.

2.C. Bootcamp

For at sikre en god start på SUH, planlægges der at afholde bootcamps for nyansatte sygeplejersker på Medicinsk Afdeling Roskilde og Køge samt Neurologisk Afdeling.

Konceptet er indlogering i spejderhytte, undervisning med interne undervisere, deltagere skal selv lave mad sammen mv. Dvs. der er både fokus på det faglige og det sociale samt mulighed for at skabe netværk på tværs af afdelinger.

Hvis der er ledige pladser udover nyansatte sygeplejersker fra de medvirkende afdelinger, bliver pladserne tilbudt sygeplejersker, som er startet på andre afdelinger.

2.D. 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.

2.E. 1000 nye sygeplejersker

I oktober 2020 blev der afholdt et mødet mellem ledende oversygeplejersker, sygehusledelsen og sygehusledelsens stab, hvor håndteringen af midlerne til de "1000 sygeplejersker" blev drøftet.

På mødet blev det vedtaget at nedsætte en arbejdsgruppe som skulle se på hvordan midlerne kan understøtte "Vision, mål og strategier for MVU-området" (sygeplejen).

Strategien omfatter mange understøttende elementer, heraf rekruttering, kompetenceudvikling, udvikling og forskning, samt fastholdelse, alle elementer som skal gøre vores organisation faglig attraktiv og medvirke til at sikre sygepleje af højeste kvalitet til vores patienter.

Arbejdsgruppen bestående af Ole T. Sørensen, Karen Marie Ledertoug, Bibi Hølge-Hazelton og Susanne Lønborg Friis har udarbejdet et udkast i forhold til at vores strategiske ambitioner vedr. Sygeplejersker i fremmøde på SUH. Dette fremgår af mål 3 delmål 3



Overvejelserne i arbejdsgruppen er at starte i et ”hjørne” af organisationen. Det medicinske område er valgt i det, det er hensigtsmæssigt at få sikret en fastholdelse og rekruttering i området, da det medicinske område ellers påvirker hele Hospitalet.

Begreber og forkortelser

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 kontekst³

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 beslutningstagen⁴

Person-centreret: Visionen er en person-centreret tilgang til praksis, som etableres gennem pleje- og behandlingsmæssige relationer mellem alle sundhedsprofessionelle, patienter/borgere og pårørende. En person-centreret tilgang til pleje og behandling 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 til stede, som understøtter kontinuerlige udviklingen af praksis⁵

³ 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.

⁴ Berthelsen, C 2019, [Evidens i sygeplejen](#). Kort og godt om sygepleje, Samfundslitteratur, Kbh.

⁵ McCormack B, and McCance T, (eds) (2017) *Person-Centred Practice in Nursing and Healthcare – Theory and Practice*, Wiley-Blackwell, Oxford