



Dansk Sygeplejeråd Kreds Hovedstadens anbefalinger til en nødvendig indsats på de medicinske afdelinger, der kan sikre den faglige kvalitet og patientsikkerhed, værdige og sammenhængende patientforløb og en fornuftig sundhedsøkonomi.

Dansk Sygeplejeråd Kreds Hovedstaden er meget glade for, at der fra regionens side igennem længere tid har været fokus på det medicinske område og den lydhørhed, der har været fra politisk side overfor kredsens tiltagende bekymringer for den faglige kvalitet, patientsikkerhed og sygeplejerskernes arbejdsmiljø.

Problemer og udfordringer med et stigende antal ældre komplekst syge patienter og accelererede patientforløb er velkendte, men hastigt stigende. Sammen med et stigende arbejdspress, vedvarende produktionskrav og stigende udfordringer med tilstrækkeligt og kompetent personale har problemernes omfang nået et punkt, hvor der billedligt talt er slået revner i det faglige fundament.

Derfor har vi sat stor pris på regionens initiativ om iværksættelse af initiativer til fastholdelse af sygeplejersker på de medicinske afdelinger og muligheden for at indgå i samarbejde med regionens Center for HR til udvikling af en model for styrkelse af kompetenceudvikling, behandling og pleje.

Center for HR's anbefalinger og analyser vedr. personalesammensætning

Der foreligger nu en rapport fra Center for HR, som Dansk Sygeplejeråd Kreds Hovedstaden anerkender og generelt bakker op om. Rapporten bygger på et grundigt og omfattende analysearbejde, og indeholder en palette af indsatser, som kan bruges fleksibelt af alle medicinske afdelinger, men også øvrige afdelinger.

Vi anerkender værdien i at arbejde med indsatsernes generisk karakter, men vi vil understrege, at det er **helt essentielt også at have et præcist målrettet blik for de konkrete behov** relateret til komplekst, somme tider kritisk syge og sårbare ældre medicinske patienter. Vi vurderer, at en **endnu højere grad af sygeplejefagligt fokus klinisk og ledelsesmæssigt vil styrke indsatserne**, så vi hurtigst muligt får styrket det sygeplejefaglige fundament i de særligt udfordrede internt medicinske afdelinger som indbefatter internt medicinske specialer som geriatri, lungemedicin, infektionsmedicin og reumatologi. Formålet er, at sygeplejersker har fokus på og kompetencer til at sikre, at patienterne undgår funktionstab og komplikationer, inkl. forebyggelige dødsfald, samt bidrager effektivt til en sikker og tryk udskrivelse til hjemmet.

Regionens analyse af personalesammensætningen på de medicinske afdelinger viser, at andelen af nyuddannede sygeplejersker er større end øvrige kliniske afdelinger, hvilket understøtter de resultater, som fremgår af DSR's nylige analyse af udfordringer med fastholdelse af sygeplejersker på udvalgte medicinske afdelinger i hele landet.

Samtidig undervurderer Regionens analyse den højere personaleomsætning og ancienniteten af personalet sammenlignet med DSR's analyse, formentlig fordi førstnævnte analyse medtager højtspecialiserede medicinske afdelinger. Det vil sige afdelinger, hvor patientgrundlaget typisk er mindre komplekst syge og fysisk plejekrævende, og som af disse og andre årsager ikke i samme grad er kendetegnet ved problemer med en så høj andel af nyuddannede og fastholdelse af mere erfarne sygeplejersker.

Dansk Sygeplejeråd Kreds Hovedstaden finder det **stærkt kritisk for den faglige kvalitet og patientsikkerheden at have en personaleomsætning mellem 20-25 % på et år**, som analysen

viser for reumatologiske, lunge- og infektionsmedicinske afdelinger. DSR finder det ligeledes kritisk, at en nylig landsdækkende analyse af personalesammensætningen viser, at 40 % af sygeplejerskerne på medicinske afdelinger har under 2 års anciennitet. For alle hospitalsansatte sygeplejersker er det tilsvarende tal 8 %. For 7 ud af 31 medicinske oversygeplejerskeområder har over 60 % under 2 års erfaring, heraf 2 besvarelser med over 75 %.

En høj personaleomsætning er forbundet med betydelige ekstra ressourcer administrativt, fagligt og ikke mindst økonomisk. Der er tale om en meget ond cirkel som skal brydes nu.

Dansk Sygeplejeråd Kreds Hovedstaden anbefaler prioritering af fundamentale indsatser

Dansk Sygeplejeråd Kreds Hovedstaden vurderer, at **fastholdelse af såvel nye som mere erfarne sygeplejersker** er altafgørende og hovedsucceskriterie for en forstærket indsats på de medicinske afdelinger. Udfordringen er at reducere den høje personaleomsætning og have tilstrækkelige faglige kompetencer til at varetage kerneopgaver som observation, pleje og behandling af medicinske patienter, inkl. uddannelse af studerende og de mange nyansatte sygeplejersker. Sygeplejestuderende er den væsentligste kilde til rekruttering og et godt ry som uddannelsessted er vigtig også som rekrutteringsparameter.

Dansk Sygeplejeråd Kreds Hovedstaden anbefaler, at der først og fremmest lægges vægt på strategier der kan fastholde kompetente sygeplejersker. **Erfarne og højt fagligt kompetente sygeplejersker er nøglen** til at reetablere og konsolidere det faglige fundament – og dermed sygeplejerskernes mulighed for at yde kvalificeret og sikker behandling og pleje.

Det er helt afgørende, at der iværksættes **en fælles forpligtende regional og fokuseret indsats** for at vende denne udvikling. Prioriteringen må være på de internt medicinske afdelinger, hvor udfordringerne er uholdbare. Ved en fælles forpligtende regional indsats vil der kunne iværksættes indsatser og samarbejde, som kan vende udviklingen. Dansk Sygeplejeråd Kreds Hovedstaden deltager meget gerne i det videre arbejde.

Dansk Sygeplejeråd Kreds Hovedstaden anbefaler, at indsatsen prioriteres omkring nedenstående elementer, som vi ser som grundlæggende og helt essentielle.

1. Rekruttering og fastholdelse af faglige ledere, der er i stand til udvikle og være bærer af kulturen for sygeplejefaglighed og professionalisme fremfor bærer af en flowkultur, der fokuserer på administrative mål og bureaukrati.

Derudover en generel sikring af rammer og vilkår for faglig ledelse.

Der er stort behov for sygeplejefaglige ledere som - udover administrative og personalemæssige ledelseskompetencer - har den nødvendige videreuddannelse indenfor faget, og kan være synlige rollemodeller for bedste klinisk praksis. Det er vigtigt, at flytte fokus fra flow, som mest drejer sig om løsning af bureaukrati i forbindelse med ind- og udskrivelse, til fokus på det nødvendige tværfaglige og tværsektorielle samarbejde. Sidstnævnte er væsentlig for at sikre patientsikkerhed, tryghed og sammenhæng i patientforløbet – og dermed højere sandsynlighed for at reducere forebyggelige indlæggelser og genindlæggelser i tråd med de vedtagne mål og strategier for den ældre medicinske patient.

Tendensen er gået i mod færre ledere til større enheder og dermed mindre mulighed for, at de sygeplejefaglige ledere kan være synlige i det patientnære miljø, og kan deltage eks. sammen med den kliniske sygeplejespecialist ved sygeplejestuegang, hvor man tilser den enkelte

patient og drøfter den sygeplejefaglige plan, sygeplejefaglige diagnoser og indsatser med patient, pårørende og det involverede personale.

Det er **væsentligt at understøttelsen af lederne tager et tydeligt sygeplejefagligt afsæt** og kan bidrage til, at lederne får større mulighed for at deltage i det faglige arbejde. Investering i dette kan ses som en helt nødvendig "infrastruktur" for at genskabe det faglige fundament.

2. Styrkelse af det kliniske læringsmiljø, sygeplejefaglige kompetencer samt sikring af tydelige karriereveje

Dansk Sygeplejeråd Kreds Hovedstaden anbefaler, at styrke af det kliniske læringsmiljø, det sygeplejefagligt fokus og professionalismisme ved **ansættelse af kliniske sygeplejespecialister**. De vil sammen med den sygeplejefaglige leder kunne drive uddannelse, udvikling og forskning inden det medicinske og geriatriske speciale. Det er et væsentligt led i etablering af kliniske karriereveje, som vil være synligt for de ansatte sygeplejersker. Det vil udover at bidrage til en høj faglig kvalitet kunne bidrage til et attraktivt arbejdsmiljø og dermed fastholdelse af mere erfarne sygeplejersker, som alternativt ellers efter kort tid fortsætter til nyt job i en ikke medicinsk afdeling.

Ansættelse af kliniske sygeplejespecialister kan også ses som styrkelse af den nødvendige "infrastruktur" på en afdeling og taler direkte ind i arbejdet med udmønte stillingsstrukturen.

3. Etablering af synlige karriereveje

Der er behov for at **udvikle og etablere nye modeller for synlige karriereveje indenfor det internt medicinske område**, evt. hele den medicinske blok, som kan anskues som et internt "økosystem" i hospitalet. Ved at understøtte mulighed for systematisk klinisk efteruddannelse med mulighed for stillingsskift mellem afdelinger – inkl. akutmodtagelser, er det muligt dels få styrket nødvendige kliniske kompetencer til at kunne varetage pleje og behandling af den ældre medicinske patient overalt i sundhedsvæsenet, dels at bidrage målrettet til fastholdelse af sygeplejersker indenfor det internt medicinske område.

4. Systematisk og formaliseret kompetenceudvikling af høj faglig kvalitet

Der er behov for et kursskifte, så efter- og videreuddannelse ikke kommer til at uddanne medarbejdere og ledere væk fra patienterne, men sikrer det faglige fokus i det praksisnære miljø understøttet af professionel patient- og pårørende involvering.

Etablering og videreudvikling af systematisk kompetenceudvikling, der udover længerevarende introduktionsforløb omfatter kontinuerlig klinisk kompetenceudvikling og målrettet efter- og videreuddannelse indenfor pleje og behandling og ledelse af effektive patientforløb af medicinske patienter med en eller flere kroniske sygdomme, evt. demens samt håndtering af polyfarmaci.

I forhold til de foreslåede indsatser vægter DSR Kreds Hovedstaden især specialerettede efter- og videreuddannelse som bl.a. nyt modul inden for intern medicin, at "godt på vej i sygeplejen" bliver en fast integreret del af driften samt at der arbejdes med plan for uddannelse og kompetenceudvikling på afdelingsniveau og for den enkelte, inkl. monitorering af effekt.

Dansk Sygeplejeråd Kreds Hovedstaden lægger samtidig meget **vægt på formaliseret efter- og videreuddannelsesinitiativ af høj faglig kvalitet**. Derfor kan vi anbefale, at klinikere i samarbejde med de professionelle uddannelsesorganisationer designer et formaliseret uddannelsesforløb, der i forbindelse med mulighed for ansættelse på flere af de internt medicinske afdelinger og akutområdet supplerer den systematiske praktiske og kliniske læring med teoretiske moduler. Eksempelvis indenfor de store kroniske sygdomme, geriatri, demens, farmakologi/polyfarmaci, professionel patientinvolvering, samt organisatoriske og relationelle

emner som understøtter koordination og ledelse af effektive og sikre patientforløb internt på hospitalet og tværsektorielt.

5. Professionelt tilgang til patient- og pårørendeinvolvering

I denne sammenhæng er det væsentligt at have øje for, at professionel patient og pårørende samarbejde og deltagelse er afgørende for patientsikkerheden. Systematisk og professionel tilgang og arbejde med patientinvolvering kræver udover klinisk viden og kompetencer specifikke pædagogiske og relationelle kompetencer, og er et væsentligt led til sikring af et sikkert og trygt patientforløb.

6. Styrkelse af klinisk forskning og udviklingstiltag

For at genskabe, fastholde og udvikle det faglige fundament på de særligt udfordrede interne medicinske afdelinger er det væsentligt, at der igangsættes forskningsaktiviteter, som kan bidrage på længere sigt.

Dansk Sygeplejeråd Kreds Hovedstaden bakker op om projektet med udvikling af mastermodul i samarbejde med Ålborg Universitet og pilotafprøvning på udvalgte afdelinger inden for det prioriterede fokus.

Det er Dansk Sygeplejeråd Kreds Hovedstadens vurdering, at ovenstående indsatser er fundamentale i relation til fastholdelse af sygeplejersker på de mest udfordrede interne medicinske afdelinger og dermed kan sikre patientsikkerheden. Desuden kan de specifikt bidrage til, at medicinske afdelinger opleves som attraktive arbejdspladser for både studerende, nyuddannede og erfarne sygeplejersker.

Dansk Sygeplejeråd Kreds Hovedstaden er opmærksom på, at det **kræver tilførelse af ressourcer at kunne vende udviklingen** på de internt medicinske afdelinger, hvor der er dokumentation for, at personaleomsætningen og andelen af nyuddannede sygeplejersker er ekstra høj. Så kritisk som situationen er, vil der ikke kunne skabes denne udvikling og "turn-around" uden tilførelse af midler i en overgangsperiode af nogle år. Det er væsentligt både at sikre afdelingerne rammer og vilkår, som målrettet bidrager til fastholdelse af sygeplejersker og dermed sikring af fundamentale faglige kompetencer, og at HR kan tilbyde understøttelse.

På sigt vil de ressourcer, som nu anvendes på den alt for høje personaleomsætning i stedet kunne bruges til at fastholde udviklingen i den rigtige retning.

Det afgørende perspektiv er, at indsatsen understøtter vedtagne mål og strategier for den ældre medicinske patient og vil sikre den faglige kvalitet og patientsikkerhed, værdige og sammenhængende patientforløb og en fornuftige sundhedsøkonomi. Samtidig ser Dansk Sygeplejeråd Kreds Hovedstaden den foreslåede indsats som helt afgørende i det fremadrettede perspektiv med den fortsatte udvikling af det nære sundhedsvæsen og ibrugtagning af de nye sygehuse.

Dansk Sygeplejeråd Kreds Hovedstaden tilbyder, at **indgå i et tæt samarbejde med regionen omkring synliggørelse af det medicinske område**, hvor vi kan bygge videre på erfaringerne fra samarbejdet omkring 1813. Der kan bl.a. sætte fokus på faglighed og patientkompleksiteten, formidling af de forskellige tiltag som regionen iværksætter, formidling af gode historier. Kredsen har allerede igennem den senere tid haft et særligt fokus på det medicinske område, bl.a. med en fagdag i 2016. Fremadrettet vil det medicinske område kunne medtænkes i forhold til kredsens øvrige indsatser. Erfaringerne fra 1813 viser også, at netop et samarbejde mellem kredsen og regionen kan give det bedste resultat.



Det har høj prioriteret hos Dansk Sygeplejeråd Kreds Hovedstaden, at der snarest muligt iværksættes initiativer, som kan være med til at vende udviklingen på de medicinske afdelinger, som har de største udfordringer. Kredsen vil meget **gerne både uddybe ovenstående forslag og deltage i det videre arbejde**. Da der vil være tale om en særlig indsats over flere år vil vi foreslå, at der etableres en organisatorisk ramme for det fortsatte samarbejde for at sikre, at vi opnår de ønskede resultater.

Med venlig hilsen

Vibeke Westh

Kredsformand Dansk Sygeplejeråd

Dansk Sygeplejeråd Kreds Hovedstaden

mobil 2616 5025

mail: vibekewesth@dsr.dk