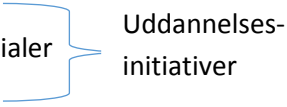


## Indsatser i *Handlingsplan for rekruttering og fastholdelse af sygeplejersker på det medicinske område*

### De syv indsatser i handlingsplanen er:

1. Understøttelse af ledere
  2. Employer branding; Ny brug af digitale medier
  3. Styrkelse af vejlederkompetencer
  4. Godt på vej i sygeplejen (GPV)
  5. Udvikling af specialerettede introforløb for nye og på tværs af medicinske specialer
  6. Specialerettet efter- og videreuddannelse på tværs af medicinske specialer
  7. Pilotprojekt mhp. at styrke forsknings- og læringskultur
- 
- Uddannelses-  
initiativer

### Kort beskrivelse og fremdrift i de syv indsatser

#### 1. Understøttelse af ledere

I 2017 meldte 5 afdelinger, via hospitalernes direktioner, positivt tilbage ift. at deltage i den leder-understøttende indsats. Det ene hospital var udfordret p.g.a. deltagelse i flere andre projekter, og kunne derfor ikke finde tid i 2017, hvorfor det nu indgår i indsatsen for 2018.

Arbejdsgruppen fra CHR har i tæt samarbejde med de lokale ledelser taget afsæt i en lokal afdækning af de enkelte afdelingers konkrete udfordringer. Efterfølgende er der planlagt interventioner på afdelingsniveau, og CHR har i tæt samarbejde med afsnitsledelser afviklet forskellige indsatser. Indsatserne strækker sig fra udvikling af lærings- og refleksionskultur, udvikling af interne karriereveje, afdækning og udvikling af funktionsbeskrivelser, udvikling og organisering af specialistteams, udvikling af stillingsopslag m.m. Der har løbende været diskuteret implementering med ledelserne, og nogle af initiativerne vil fortsætte i 2018 med særlig fokus på denne proces.

I 2018 har 3 hospitaler bl.a. på grund af travlhed fravalgt at deltage i indsatsen hvilket betyder, at de afdelinger der har meldt ind vil få mulighed for at få mere støtte en først planlagt.

#### 2. Employer branding; Pilotprojekt om ny brug af digitale medier ved opslag af medicinske sygeplejerskejobs

Formålet med regionens arbejde med employer branding er at styrke ansøgerfeltet og få besat de opslåede stillinger. Som led i indsatsen på det medicinske område har regionen afprøvet nye digitale medier med henblik på at erfare, om brugen af disse medier dels kan styrke synligheden dels styrke ansøgerfeltet.

Pilotprojektet omfattede medicinske sygeplejerskejobs på regionens medicinske afdelinger, jobs som blev formidlet ved ny brug af digitale medier i en 10 ugers periode i slutningen af 2017.

Erfaringerne fra pilotprojektet er, at brugen af disse nye digitale medier kan skabe interesse for de medicinske afdelinger og job. Fx er klikraten fra annoncerne på de nye medier ind til den til formålet udviklede landingpage\* på regionens hjemmeside, pænt over benchmark. Der er endvidere gennemsnitligt lidt flere ansøgninger til stillinger, der har været annonceret på landingpage.

Effekten i forhold til ansættelser er vanskeligere at vurdere. Der blev rekrutteret til 2/3 af de opslåede stillinger – og flere ansættelser end planlagt – men 1/3 af de opslåede stillinger medførte desværre ikke ansættelser.

Evalueringen viser således, at medierne er meget brugbare til at skabe synlighed og interesse, men åbner for et nyt spørgsmål: Hvorfor afstedkommer interessen for afdelinger og jobs ikke de nødvendige ansøgninger og ansættelser til alle afdelinger.

Undersøgelsen helt ned på effekten i forhold til ansættelser er den første af sin slags i regionen; vi kan derfor ikke foretage sammenligninger til tidligere undersøgelser.

Viden fra denne undersøgelse kan betragtes som en "0 punkts måling".

Der er pt. ved at blive samlet erfaringer og planlagt en fortsat målrettet indsats på området.

\*Landingpage:

<https://www.regionh.dk/job/Bliv-medicinsk-sygeplejerske/Sider/default.aspx>

### **3. Styrkelse af vejlederkompetencer**

Region Hovedstadens vejlederprogram skal bidrage til at skabe attraktive uddannelses- og læringsmiljøer. Det bidrager til at skabe gennemsigtighed i forhold til vejledernes kompetencer og understøtter, at vejledning forbliver en attraktiv karrierevej. Nogle forløb har fokus på fx en specifik læringsmetode, andre forløb retter sig mod specifikke opgaver, der fx knytter sig til samarbejdet med uddannelsessøgende. Programmet består af et tværprofessionelt grundforløb, et hovedforløb og en række tillægsforløb, som kan tages i vilkårlig rækkefølge.

I denne indsats udvikles to nye moduler målrettet sygeplejersker på det medicinske:

- Vejledning til bedre at kunne omsætte forskningsresultater til konkret sygepleje, så de kan understøtte uddannelsessøgendes opmærksomhed på og færdigheder i at omsætte forskningsresultater til konkret sygepleje, når regionens uddannelsessøgende er i praktik/klinik. Der er foretaget en grundig afdækning af behovet for kompetencer. Planen er at få kurset på Kursusportalen i juni/juli 2018 til afholdelse september/oktober.
- Tværprofessionelt fokus ifm. overgange og patientforløb via simulation. Forløbet varer 2½ dag og blander mellem teori, øvelser, scenariebaseret simulationsundervisning og design af scenarier med udgangspunkt i praksis. Kurset lægges på regionens Kursusportal i juni 2018 og afholdes den 23. og 24 august + 14. september.

### **4. 5 og 6 Uddannelsesinitiativer**

I samarbejde med klinikken tydeliggøres og udvikles nye tiltag i en karrierevej for sygeplejersker ansat i medicinske afdelinger. Karrierevejen struktureres som en tidslinje, der følger sygeplejerskens anciennitet.

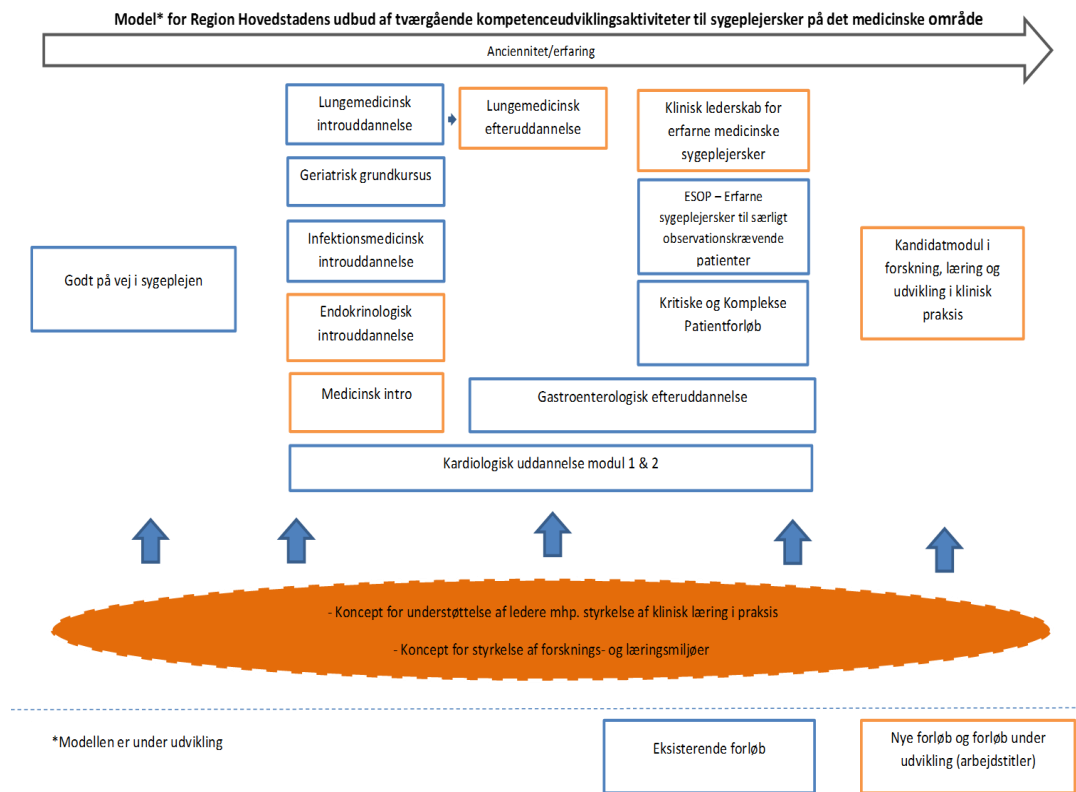
Ift. konceptet Godt på vej i sygeplejen for nye sygeplejersker bliver dette løbende tilpasset nye studieordninger og behov i klinikken.

Der udvikles og udbydes nye specialerettede forløb:

- Endokrinologisk specialerettet introforløb med udbydes i foråret 2018
- Specialerettet introforløb på tværs af medicinske specialer. Udbydes i 2019
- Lungemedicinske specialekursus. Start uafklaret.

- Et modulopdelt efteruddannelsesforløb, hvor klinisk lederskab er det overordnede tema og hvor kompleksiteten i de medicinske afdelinger gennem relevante tematikker via praksisnære cases bindes sammen med et diplommodul fra den sundhedsfaglige diplomuddannelse med tilskrivning af fem ECTS-point. Start i efteråret 2018

Alle forløb vil blive pilottestet og justeret ift. de indsamlede erfaringer.



## 7. Styrkelse af forsknings- og læringskulturen i klinisk praksis

I alt deltager seks afdelinger i et pilotprojektet planlagt sammen med Ålborg Universitet (AAU):

1 afd. Nordsjællands Hospital	Lunge- og infektions-medicinsk
1 afd. Bornholms Hospital	Medicinsk
2 afd. Amager Hvidovre Hospital	Medicinsk Afdeling AHH, Gastroenheden, HVH
2 afd. Bispebjerg Frederiksberg Hospital	Y – Hjertemedicinsk afdeling og N – Neurologisk

AAU har udviklet et kandidatmodul: [Forskning, læring og udvikling i klinisk praksis](#), som er udviklet til at favne både det akademiske og det praksisnære. I alt 12 sygeplejersker fra pilotafdelingerne deltager på kandidatmodulet. Hver afdeling har tilknyttet en forsker fra AAU, som støtter sygeplejerskerne i at arbejde forskningsbaseret med relevante lokale problemstillinger, herunder inddragelse af kolleger.

Indsatsen og invitationen til at bidrage som pilotafdeling er blevet taget godt imod, og der er stor interesse for at arbejde med kulturen og dermed inddrage alle i afdelingen. Kandidatmodulet begyndte medio januar 2018, og AAU planlægger pt. den konkrete intervention sammen med afdelingerne. I tillæg til den følgeforskning, der vil være, forventer vi, at erfaringerne med at arbejde med forsknings- og læringskulturen vil inspirere og kunne bruges i afdelinger inden for alle specialer.

### **Evaluering af indsatser**

Efter udvikling og pilottest af de forskellige initiativer vil de blive evalueret og der vil blive indsamlet viden og udviklet koncepter, som alle afdelinger med rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer vil kunne få glæde af.

### **Flere informationer**

Læs om Handlingsplan for rekruttering og fastholdelse i regionens Web nyhedsbrev for ledere [Lederen](#) fra den 16.3.2018.

Vil du gerne vide mere om projektet og blive inspireret til, hvordan I kan bruge det hos jer, kan du kontakte projektets leder:

Anette Hinsby Frandsen

Mail: [anette.hinsby.frandsen@regionh.dk](mailto:anette.hinsby.frandsen@regionh.dk)

Telefon: 38 66 98 97