

Palette af indsatser ift. rekruttering og fastholdelsesudfordringer

Organisation og ledelse	Indsats	Regional finansiering (udvikling og/eller drift)	Lokal løbende finansiering
<p>Understøttelse af ledere Tilbud om lederrettet konsulentbistand til konkrete afdelinger. De enkelte processer kan tilrettelægges med udgangspunkt i frisen/ den grafiske facilitering om karriereveje udarbejdet i kortlægningsprocessen, da denne har vist sig konstruktiv som udgangspunkt for problemidentificering. Fokus kan, med udgangspunkt i resultaterne fra kortlægningen, rettes ex. mod;</p> <ul style="list-style-type: none"> • udvikling af læringsmiljø, • fokus på faglighedsdrøftelser • udvikling/brug af klinisknære kompetenceudviklingsaktiviteter • plan for faglig fokusering og udvikling i afdelingen og for den enkelte medarbejder med individuel progression. <p>Ledelsesfokus på området anbefales endvidere understøttet gennem masterclasses og workshops, planlagt dels med konkrete oplæg og med videndingsaktiviteter på tværs af afdelinger, for på den måde at understøtte netværk og læring afdelingsledelserne imellem.</p>	<p>Etablering af konsulentkorps bestående af 4 personer (i alt 2 årsværk) samt udvikling af 2 master-classes i ledelse af medicinske afd./ læringsmiljø i afdelingen. Indsatsen tænkes gennemført i en 2 årig periode og evalueres derefter.</p>	<p>1.200.000</p>	<p>Evt. deltagerbetaling ift. drift af master-classes</p>
<p>Employer brandingindsats Regionens branding indsats som har til hensigt at understøtte regionen som attraktiv arbejdsplads, kan anbefales særligt målrettet rekruttering på det medicinske område som mulighed for at udbrede "de gode historier" bl.a. via ny brug af digitale medier. Dette giver mulighed for italesættelse af det medicinske område som et uddannelses- og læringsmæssigt attraktivt felt, med en stærk faglighed og stor patientkompleksitet, som er attraktiv for mange sygeplejersker.</p> <p>En brandingindsats, der kan udbredes i rekrutteringssammenhæng, kan medvirke til at ændre diskursen for området, nedbryde myter og genoprette fortællingen af de medicinske områder.</p>	<p>Pilotafrøvning bl.a. af ny brug af digitale medier for medicinske sygeplejersker.</p> <p>Der planlægges en intensiv regional engangsindsats, som kan følges op lokalt og i samarbejde med de faglige organisationer.</p>	<p>500.000</p>	<p>Betaling pr. afdeling ifm nye indsatser (beløb ift. indsats)</p>

<p>Plan for uddannelse og kompetenceudvikling Udarbejdelse af planer på afdelingsniveau og for den enkelte. Kortlægningen har afdækket et behov for et ledelsesmæssigt fokus på tilrettelæggelse af individuelt udviklingsforløb for den enkelte medarbejder, der er koordineret med tydelig faglighed og mål for faglig udvikling i afdelingen. (se i øvrigt indsats understøttelse af ledere)</p> <p>Forløb for den konkrete medarbejder tager udgangspunkt i individuel kompetencevurdering for at skabe fundament for læring med individuel progression og tydelighed omkring fagligheden i afdelingen.</p> <p>Aktuelt arbejdes der med kompetencekort i specialuddannelserne for sygeplejersker, denne metode kan overføres da den rummer mulighed for tydelige mål for progression samt løbende monitorering af kompetenceniveau og udviklingsbehov. Ex fra Herlev Hospital Afdeling O: Link</p>	<p>Engangsinvestering til udvikling af koncept, herunder model for kompetencevurdering med udgangspunkt bl.a. i metoder fra specialuddannelserne. Desuden monitorering af effekt.</p>	<p>200.000</p>	<p>-</p>
<p>Udvikling af normeringsmodeller Modeller der tager højde for kompleksitet i patientforløb og personalets kompetenceniveau mm. Det er forventningen, at det kommende projekt omkring arbejdstilrettelæggelse og personalestyring vil arbejde med disse problemstillinger.</p>	<p>Modeller afprøves i afdelinger og har en flerårig horisont.</p>	<p>-</p>	<p>Opgaven ligger på de enkelte hospitaler</p>
<p>Systematisk brug af faglig begrundet arbejdsdeling Regionen har tidligere anvendt konceptet ”faglig begrundet arbejdsdeling”. Fokus for denne indsats er en kontinuerlig vurdering af de kompetencer, der er til stede i den konkrete planlægning af opgavetildeling og systematisk tildeling af opgaver til den enkelte medarbejder med udgangspunkt i dennes ressourcer. Metoden er led i indsatsen for at imødekomme den nyansattes oplevelse af at være pålagt opgaver, der ikke modsvarer af opnået erfaring.</p> <p>Systematisk anvendelse af ”faglig begrundet arbejdsdeling” fremmer patient-sikkerhed og kvalitet ved at skabe mulighed for systematisk daglig dialog om arbejdsvaner, tankegange og handlemønstre i forbindelse med patientnære opgaver. Materiale til brug for afdelingerne er udviklet og tilgængeligt på regionh.dk: Link og kan med fordel kobles til arbejde med kompetencekort.</p>	<p>Koncept er udviklet - tilbud til afdelinger med hjælp til opstart og bistand ift. implementering.</p>	<p>-</p>	<p>Betaling pr. afdeling (15 – 25.000 pr implementering)</p>

<p>Infrastruktur som muliggør sygeplejefaglig sparring og rådgivning omkring den multisyge patient på tværs af somatiske specialer</p> <p>Tydeliggørelse og videndeling om specialistviden på tværs af afdelinger og specialer. Intentionen er, at sygeplejersker med specialviden i afdelinger kan kontaktes telefonisk eller vedkommende kan ved behov have udgående funktion. Denne fleksible brug af specialistressourcer skal ses som alternativ til at flytte patienten og dermed understøtte et sammenhængende patientforløb mens der samtidigt sættes fokus på systematisk brug af specialistkompetencer (attraktivt i fastholdelsesøjemed).</p>	<p>Engangsinvestering til udvikling, pilotafprøvning og opfølgning/monitorering</p>	<p>300.000</p>	<p>-</p>
---	---	----------------	----------

Palette af indsatser ift. rekruttering og fastholdelsesudfordringer

Uddannelse og kompetenceudvikling	Indsats	Regional finansiering (udvikling og/eller drift)	Lokal løbende finansiering
<p>Styrkelse af vejlederkompetencer Det anbefales at styrke læringsmiljø og læringskultur bl.a. gennem fortsat at styrke vejlederkompetencer. Det regionale vejlederprogram giver mulighed for at understøtte vejlederopgaven gennem et tværprofessionelt basismodul, som danner grundlag for efterfølgende vejlederuddannelse på diplom- og akademi-niveau, der er krævet på bekendtgørelsesniveau for den enkelte uddannelse.</p> <p>Som opfølgning på den formelle vejlederuddannelse udbydes tillægsmoduler for vejledere afhængigt af aktuelle udfordringer i sundhedsvæsenet, ex. simulationsundervisning, læringsteknologi samt medicin håndtering.</p> <p>Det anbefales at udvikle yderligere to moduler for vejledere med fokus på omsætning af forsknings- og udviklingsresultater til konkret klinisk handling, samt tværprofessionelt modul med fokus på overgange og patientforløb. Modulerne vil blive en del af regionens vejlederprogram.</p>	<p>Udvikling af to tillægsmoduler:</p> <p>a) vejledning til bedre at kunne omsætte forskningsresultater til konkret sygepleje og</p> <p>b) tværprofessionelt fokus ifm overgange og patientforløb via simulation</p>	250.000	Deltagerbetaling (1.500 – 2.000)
<p>Godt på vej i sygeplejen Tilbud til alle nyuddannede sygeplejersker inden for første års ansættelse. Det er Region Hovedstadens introduktionsforløb for nyuddannede sygeplejersker og skal styrke nyuddannede sygeplejerskers handlekompetencer i forhold til håndteringen af akutte og kritiske situationer. Meget efterspurgt af både ledere og medarbejdere. Består af 7 dages introduktion til nyuddannede sygeplejersker for at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Styrke patientsikkerhed og kvalitetssikring • Give et ensartet, genkendeligt og regionalt tiltag for nyuddannede, der understøtter fleksibilitet og mobilitet for sygeplejersker indenfor regionen • Give mulighed for at tone forløbet bl.a. med henblik på at fastholde nyuddannede på de medicinske og psykiatriske afdelinger • Give mulighed for kobling til specialerettede introforløb • Understøtte efter- og videreuddannelse • Skabe netværk på tværs af afdelinger og hospitaler i regionen 	<p>Videreudvikling ift. revidering af de nye professionsuddannelser</p>	150.000	Deltagerbetaling (3.000 – 4.000)

<ul style="list-style-type: none"> • Styrke sygeplejerskernes tryghed i at udføre deres arbejde korrekt og efter gældende retningslinjer • Lette afdelingernes arbejde med introduktion af nyuddannede – tidsbesparelser for den enkelte afdeling • Give mulighed for økonomiske stordriftsfordele • Rumme tværprofessionel teamtræning med KBU læger. <p>Ligger i regionens medarbejderudviklingsprogram (MUP) under generelle introforløb Link.</p>			
<p>Specialerettede introforløb Findes allerede indenfor fx lunge- infektions- og geriatrisk sygepleje se MUP under Specialerettede introforløb Link.</p> <p>Det anbefales, at der udvikles introforløb i almen medicin, som går på tværs af de medicinske specialer, samtidig med at det vurderes om der er behov for yderligere specialerettede introforløb for øvrige specialer.</p> <p>De specialerettede introforløb skal udvikles i en kombination af teoretisk undervisning, klinisk træning samt understøttes af e-læring. introforløbet understøtter den faglige kompetenceudvikling af den enkelte medarbejder og dermed kvalitet og patientsikkerhed.</p>	Udvikling af flere specialerettede introforløb bl.a. i intern medicin	400.000	Deltagerbetaling (3.000 - 5000)
<p>Specialerettede efter- og videreuddannelser Findes allerede indenfor fx gastroenterologi og kardiologi se MUP under Specialerettede uddannelser Link. Der er behov for udvikling af forløb, der går på tværs af de medicinske specialer fx som tilbud efter 2 års ansættelse både for at sikre faglighed og gøre området attraktivt.</p> <p>Et specialerettet efter-og videreuddannelsesforløb kan hensigtsmæssigt udvikles i diplomregi i samarbejde med professionshøjskolerne med henblik på at etablere tydelige karriereveje for de medicinske sygeplejersker.</p> <p>Det anbefales, at særlige moduler udarbejdes, der dels sikrer den kliniske forankring og dels sikrer, at forløbet kan indgå som del af sundhedsfaglig diplomuddannelse.</p>	Udvikling af modul inden for intern medicin i samarbejde med professionshøjskolerne	300.000	Deltagerbetaling (10.000 – 14.000)

<p>Moduler kan kobles med specialerettede moduler indenfor fx lunge, hjerte, infektion, cancer, døende/palliation etc. Dette giver mulighed for at sammensætte en fuld diplomuddannelse i intern medicinsk sygepleje.</p> <p>Aktuelt er der nedsat en national arbejdsgruppe med repræsentation fra bl.a. DSR og Sundhedsstyrelsen. Denne gruppe er kommet med forslag om, at de sygeplejefaglige specialuddannelser generelt skal kunne suppleres med et specialemodul på masterniveau. Bliver dette forløb en realitet, skal diplomuddannelsen i intern medicinsk sygepleje også have adgang til denne mulighed.</p>			
<p>Pilotprojekt mhp. at styrke forsknings- og læringsmiljø Forskerne vil sammen med regionens personale sætte fokus på kliniske forsknings- og udviklingstiltag. Intentionen er at styrke fokus på fælles faglige mål, oparbejde viden og øge fagligheden samt understøtte rekruttering og fastholdelse bl.a. gennem mulighed for at erhverve ECTS point.</p> <p>Der er udarbejdet en projektbeskrivelse og uddannelsesplaner for et forløb, som ikke skal være mere stramt, end at det kan tilpasses lokale behov, men stadig inden for en ECTS pointgivende ramme. Ledere skal kunne se, hvad de som afdeling/hospital tilføres af viden, og hvad patienterne får ud af initiativet. Det skal være en del af en formel karriereuddannelse, som sygeplejerskerne kan se sig selv i, og som giver prestige.</p> <p>Forskere fra AAU vil facilitere forandringsprocesser over tid samt bidrage til hvordan udviklingsprojekter igangsættes, cementeres og følges over tid. De vil ligeledes facilitere processer, hvor deltagerne arbejder forskningsbaseret med udgangspunkt i praksis, og hvor de samtidig træder et skridt tilbage og lægger det akademiske blik på praksis.</p>	<p>Udvikling af et mastermodul i samarbejde med Ålborg Universitet og pilotafprøvning i 3 udvalgte afdelinger.</p>	<p>500.000</p>	<p>I første omgang inden, men evt brugerbetaling kan komme på tale ifm skalering/udbredelse af konceptet.</p>
<p>Kliniknær kompetenceudvikling Der er bredt ønske om kompetenceudvikling og udvikling af fagligheden i klinikken – tæt på patienten. Der er kommet mange input til hvordan og med hvilke metoder. Centralt fra kan bidrages med behovsafdækning, udvikling og udbud af konkrete uddannelses tilbud, systematik, koncepter og egentlig træning og skal hensigtsmæssigt kobles til ledelsesindsatsen for at styrke faglig målsætning lærings- og udviklingsmiljø.</p>	<p>Udvikling af relevante generiske koncepter fx in-situ simulationstræning</p>	<p>600.000</p>	<p>Deltagerbetaling (beløb ift. indsats)</p>