

NOTAT

Til: Forretningsudvalget/Regionsrådet

Opgang Opgang 65. st.
Afsnit Sekretariatet
Telefon 38669897
Direkte 38669897
Mail anette.hinsby.frandsen@region
h.dk
Web www.regionh.dk

Ref.: AFRA

Dato: 18.3.2019

Kort beskrivelse af indsatser i *Handlingsplan for rekruttering og fastholdelse af sygeplejersker på det medicinske område*

Handlingsplanens syv indsatser:

1. Understøttelse af ledere mhp. styrkelse af faglighed og læringsmiljø i en række pilotafdelinger
2. Employer branding: Målrettet brug af nye digitale medier
3. Styrkelse af vejlederkompetencer: Udvikling og udbud af tillægsmoduler til regionens Vejlederprogram
4. Godt på vej i sygeplejen (GPV): Forløb koordineret med nye studieordninger for sygeplejerskeuddannelsen samt medfinansiering mhp. kompetenceudvikling af nyuddannede nyansatte sygeplejersker på området
5. Udvikling af specialerettede introforløb: Udvikling og udbud af nye forløb
6. Specialerettet efter- og videreuddannelse på tværs af medicinske specialer
7. Styrkelse af forsknings- og læringskulturen i klinisk praksis: Kandidatmodul i *Forskning, Læring og Udvikling i Klinisk Praksis* samt intervention i en række pilotafdelinger

Indsats 1: Lederunderstøttelse

Der er ifm. denne indsats afholdt et 'kick off' for handlingsplanen i Dansk Sygeplejeråd i juni 2017 med fokus dels på brugen af kliniske sygeplejespecialister i afdelingen og dels på kompetencevurdering. Der er afholdt masterclass den 18. januar 2018 om Magnet Hospitals - med særligt fokus på fastholdelse af medicinske sygeplejersker. Key note speaker var Linda Aiken fra USA; *How can clinical specialist nurses' bedside supervision contribute to maintaining the experienced nurses within the medical area?*

Ledelser fra en række pilotafdelinger, udpeget gennem hospitalsdirektionerne, og konsulenter fra Center for HR har i fællesskab identificeret problematikker og planlagt, hvad der skulle fokuseres på, så ledelsen under hensyn til de konkrete lokale behov kunne understøtte arbejdet med at styrke faglighed og læringsmiljøet i afdelingen og dermed rekruttering og fastholdelse af særligt erfarne sygeplejersker.

Pilotafdelinger 2017

Herlev og Gentofte Hospital, Medicinsk Afdeling

- Understøttelse af ledelserne i at udvikle et læringsmiljø, hvor refleksion er fremherskende forud for den kliniske beslutningstagning. Metoden er træning i refleksionsmetode til brug i afdelingens daglige 15 faglige minutter.
- Der er undervist og trænet først og fremmest 20 afdelingssygeplejersker og dernæst 46 sygeplejersker og kliniske sygeplejespecialister i refleksion
- Understøttelse af ledelserne i at udvikle og aftale en fælles implementeringsstrategi for alle 9 afsnit.

Amager og Hvidovre Hospital, Hjertemedicinsk Afsnit

- Understøttelse af ledelsen i at afklare rammer og struktur for målsættende funktionsbeskrivelser/samarbejdsamtaler med et ressource-team.
- Understøttelse af afdelingssygeplejersken, udviklingsansvarlige samt ressource-teamet ift. sårpleje i fællesskab udvikler en målsættende funktionsbeskrivelse/samarbejdsaftale
- Understøttelse af ledelsen i at opnå et større overblik over de eksterne muligheder for kompetenceudvikling via Professionshøjskolen Metropol (nu Københavns Professionshøjskole).

Bispebjerg og Frederiksberg Hospital, Lungemedicinsk Afdeling

- Supervision af afdelingssygeplejerske for at forebygge stress og øge fastholdelse af mellemederniveaue
- Temadag for afdelingsledelser og kliniske sygeplejespecialister med fokus på organisering af kompetencer i afdelingen. Formålet var, at der skulle udvikles en gennemsigtig struktur med tydelige ansvarsområder samt interne kommunikationsveje, således at der kunne skabes overskud til udvikling af et kliniknært læringsmiljø.

Desuden skulle Bornholms Hospital have deltaget, men af forskellige årsager måtte hospitalet udgå af indsatsen.

Pilotafdelinger 2018

Herlev og Gentofte Hospital, Medicinsk Afdeling (9 afsnit)

- En massiv implementeringsstøtte i klinisk praksis vedrørende facilitering af refleksioner i 15 faglige minutter. Den konkrete støtte og tilstedeværelse blev givet på i alt 13 medicinske afsnit. Ledelseslaget er løbende blevet orienteret om processerne gennem mødeaktiviteter med det formål at skabe ejerskab samt plan for videre proces.

Herlev og Gentofte Hospital, Nefrologisk Afdeling

- I relation til omstrukturering fra stillinger i souschef-funktion til kliniske sygeplejespecialister, blev der for ledelseslaget og en specialistgruppe afholdt temadag med forventninger til de nye funktioner som omdrejnings-

punkt. Forud for temadagen lå en række mødeaktiviteter, fokusgruppeinterviews og observationsdage i klinisk praksis, med efterfølgende analyse samt videregivelse af resultater.

Bispebjerg og Frederiksberg Hospital, Lungemedicinsk Afdeling

- Med afsæt i særlige udfordringer i relation til det tværprofessionelle samarbejde, det være sig at få hjælp og støtte af lægegruppen i særlig tilspidse situationer, f.eks. ved akut forværring i patienters tilstand samt ved modtagelse af nye patienter, blev der på temadage trænet anvendelse af ISBAR (Sikker mundtlig kommunikationsværktøj udviklet af Dansk Selskab for Patientsikkerhed). Forud for temadagen lå en række mødeaktiviteter, som havde til formål at finde relevante årsager til det udfordrede tværprofessionelle teamsamarbejde.
- For at optimere udbyttet samt anvendelse af ny viden og kompetencer efter et kursus, blev der på en temadag trænet elementer vedrørende ”transfer” særligt ift. ledelsens rolle.
- Et stort skift af ledelseslaget i en afdeling afstedkom et behov for individuel coaching af afdelingssygeplejerskerne. Coachingen var individuelle samtaler med en hyppighed fra 2-4 uger. Forløbet blev pga. vedvarende skift i ledelseslaget fastholdt i 2018.

Amager og Hvidovre Hospital, Infektionsmedicinske afdeling

- På baggrund af en udfordret mentorordning blev der med afsæt i observationer, fokusgruppeinterviews og mødeaktiviteter afholdt en temadag for ledelse, medarbejdere og mentorer. Formålet var at facilitere udvikling af selve redskabet samt at øge ejerskabet hos brugergruppen, for derigennem at øge motivationen til at tage mentorrollen.

Indsats 2 Employer Branding – Ny brug af digitale medier

I 2017 kørte en kampagne på de digitale medier med ’intelligent’ branding ift. potentielle sygeplejersker til det medicinske område. Alle medicinske afdelinger var inviteret med i projektet – næsten alle deltog.

Annoncering på de digitale medier gav mulighed for klik til et site, hvor der kunne læses om medicinske sygeplejersjobs, og hvor der igen kunne linkes til konkrete jobannoncer. Link til site: <https://www.regionh.dk/job/Bliv-medicinsk-sygeplejerske/Sider/default.aspx?kilde=fb>.

Erfaringerne fra pilotprojektet var, at brugen af disse nye digitale medier kan skabe interesse for de medicinske afdelinger og job, fx var klikraten fra annoncerne på de nye medier ind til den til formålet udviklede site på regionens hjemmeside pænt over, hvad der normalt ses. Der var endvidere gennemsnitligt lidt flere ansøgninger til stillinger, som var annonceret på sitet.

Effekten i forhold til ansættelser var 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 ikke ansættelser.

Evalueringen viste 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?

Der blev afsat midler i 2018 til lokale indsatser. Midlerne blev fordelt på hospitalerne til lokale indsatser.

Indsats 3; Vejlederkompetencer

Der er i samarbejde med klinikken udviklet og udbudt to tillægsmoduler til regionens Vejlederprogram.

1. Kursusforløbet **Tværprofessionalitet - og patienten som aktiv medspiller** skulle klæde vejlederne på til at øge de studerendes fokus på tværprofessionelt samarbejde og give viden og kompetencer inden for:
 - a. Interprofessionel læring og samarbejde (IPLS), Facilitering, relationel koordinering, teamsamarbejde og feedback
2. Kursusforløbet **Vejled studerende i at omsætte forskningsbaseret viden** skulle gøre vejlederne i stand til at understøtte de studerendes færdigheder i at omsætte forskning til konkret sygepleje samt viden og kompetencer inden for:
 - a. Litteratursøgning
 - b. Videnskabsteori, forskningsbegreber og -metoder
 - c. Kritisk læsning af forskningsartikler
 - d. Datadrevet kvalitet i klinisk praksis
 - e. Nationale kvalitetsmål og kliniske kvalitetsdatabaser
 - f. Forbedringsmodellen

Modulerne er udbudt to gange, men har måttet aflyses pga. for få tilmeldinger.

Indsats 4, 5 og 6 Uddannelsesforløb

Der er blevet arbejdet på at sikre en karrierevej/et uddannelsesforløb for såvel nye som erfarne sygeplejersker. Forløbet indeholder: Godt på vej i sygeplejen (for nyuddannede og nyansatte sygeplejersker), specialerettede introforløb (for sygeplejersker med nogen erfaring) og specialerettet efter- og videreuddannelse (for sygeplejersker med mindst 2 års erfaring).

Med baggrund i et ønske fra de medicinske oversygeplejersker om at skærpe det Kliniske lederskab blandt erfarne sygeplejersker er der udviklet en ny efteruddannelse for medicinske sygeplejersker – *Klinisk lederskab for erfarne medicinske sygeplejersker*. Uddannelsen indeholder et diplommodul på 5 ECTS fra den sundhedsfaglige diplomuddannelse. Formålet med forløbet er at styrke sygeplejerskernes kompetencer til at

arbejde udviklingsorienteret ved at lede samarbejdsprocesser, koordinere og løse komplekse problemer gennem egne og andres indsatser i relation til den komplekse medicinske patient. Efter et ønske fra enkelte oversygeplejersker er der også udviklet et kortere kursus *Koordinering af sygeplejen til den medicinske patient* for at sikre, at så mange som muligt kan opnå et løft af kompetencer med mindst muligt fravær fra klinikken. Kurset kører første gang i foråret 2019 over fem dage. Kurset er udviklet med baggrund i erfaringerne fra *Klinisk lederskab for erfarne medicinske sygeplejersker* og indeholder ikke diplommodulet.

Som ved udvikling af de øvrige kursus- og uddannelses tilbud har der i forbindelse med udviklingen af såvel *Klinisk lederskab for erfarne medicinske sygeplejersker* som *Koordinering af sygeplejen til den medicinske patient* været nedsat arbejdsgrupper med repræsentation fra de medicinske afdelinger.

Indsats 7: Styrkelse af forsknings- og læringskultur

Region Hovedstaden har i samarbejde med Aalborg Universitet udviklet et kandidatmodul i *Forskning, læring og udvikling i klinisk praksis* (20 ECTS). Se mere om forløbet her: <http://www.aau.dk/uddannelser/efteruddannelse/heltid-paa-deltid/forskning-laering-udvikling-klinisk-praksis/>

For det skræddersyede modul, har det været et skærende punkt at forbinde det akademiske med det praksisnære; studiet med klinikken. Derfor har de studerende både haft en vejleder på universitetet og en vejleder i klinikken.

Der har deltaget 12 sygeplejersker fra 6 pilotafdelinger på modulet, og de har undersøgt konkrete problemstillinger og initieret læring og forandringsprocesser i tæt samarbejde med kollegerne i klinikken. Sygeplejerskerne har fået kvalifikationer til at iværksætte, lede og evaluere praksisnære forsknings- og udviklingsprojekter med afsæt i kliniske problemstillinger.

Hver afdeling har haft tilknyttet en forsker, som i løbet af foråret har besøgt afdelingerne for at danne sig et indtryk af, hvordan der blev arbejdet med forskning og læring. Forskerne har arbejdet med at inddrage afdelingernes basissygeplejersker i fokusgruppeinterviews, for bl.a. at afdække, hvordan de oplever afdelingens fokus på forsknings- og læringskulturen. De involverede afdelinger var:

Nordsjællands Hospital	Lunge- og infektionsmedicinsk Afdeling
Bornholms Hospital	Medicinsk Afdeling
Amager Hospital	Medicinsk Afdeling
Hvidovre Hospital	Gastroenheden afsnit 323
Bispebjerg og Frederiksberg Hospital	Hjerterafdelingen
Bispebjerg og Frederiksberg Hospital	Neurologisk Afdeling