

Projektbeskrivelse: Kompetenceudvikling af sygeplejersker på Nordsjællands Hospital

November 2017

Indhold

Baggrund	<u>33</u>
Formål med og indhold i projektet	<u>44</u>
De deltagende afdelinger og sygeplejersker.....	<u>44</u>
De faglige formål og fastsættelsen af indhold i kompetenceudviklingsforløbet .	<u>44</u>
Design af kompetenceudviklingsforløbet	<u>55</u>
Evaluering	<u>77</u>
Projektorganisering	<u>99</u>
Gennemførelse og tidshorisont.....	<u>1040</u>
Formidling af resultaterne	<u>1144</u>
Økonomi.....	<u>1242</u>

Baggrund

At fastholde erfarne sygeplejersker er generelt en stor udfordring for hospitalsvæsenet. Det bevirker en stor omsætning af personale og heraf vanskelige forhold til på et stabilt grundlag at udvikle sygeplejen og personalet. På Nordsjællands Hospital (NOH) er denne udfordring også synlig. Erfarne og specialiserede sygeplejersker flytter sig og det betyder, at der på nogle afdelinger er mange nyuddannede sygeplejersker, som ved ansættelse, mødes af sygeplejersker, der enten også er nyuddannede eller har meget få års anciennitet. Dette sker i et miljø, med komplekse patientforløb, hvilket gør både patienter og ansatte sårbare over for risikoen for utilsigtede hændelser.

For at styrke rekruttering og fastholdelse af sygeplejersker er der i Region Hovedstaden i 2016 igangsat et projekt "Rekruttering og fastholdelse på det medicinske område", som blandt andet indtil videre har bestået i en kortlægning af området i form af rapporten "Rekruttering og fastholdelse på det medicinske område" udarbejdet af Center for HR i Region Hovedstaden, 2016. Ifølge denne rapport lå omsætningshastigheden af sygeplejersker på Region Hovedstadens hospitaler i 2015 på 15,5 % på de medicinske afdelinger og 16 % på de ikke-medicinske afdelinger.

I 2017 bekræfter udviklingen at alle hospitaler i Region Hovedstaden uanset speciale har udfordringer med at rekruttere og fastholde sygeplejersker.

Rapporten fremsætter fire overordnede anbefalinger med henblik på at styrke rekrutteringen og fastholdelsen af sygeplejersker på de medicinske afdelinger. Disse er:

- 1) En tydeligere positiv branding af det medicinske område; patientkompleksiteten og den deraf nødvendige høje faglighed skal tales op.
- 2) Tydeligere karriereveje for sygeplejerskerne, hvilket skal understøttes af kompetenceudviklingsmuligheder, både klinisknære og formelle.
- 3) Etablering af en stærk læringskultur i afdelingerne.
- 4) Udvikling af normeringsmodeller der tager højde for kompleksiteten i patientforløbene og sygeplejerskernes kompetenceniveau.

I denne projektbeskrivelse vil Nordsjællands Hospital og Metropol i fællesskab adressere anbefaling 2. om både formelle og klinisknære kompetenceudviklingsmuligheder til sygeplejersker på hospitaler. Med dette fokus vil parterne både løfte fagligheden hos de deltagende sygeplejersker samt sætte fokus på, hvordan denne løftede faglighed kan blive forankret i praksis på afdelingerne. Herudover vil projektet understøtte punkt 3. om etablering af en stærk læringskultur, hvor kompetenceudvikling er en af flere væsentlige aktiviteter, der skal iværksættes for at etablere denne kultur.

Formål med og indhold i projektet

Formålet med dette projekt er at rekruttere og fastholde sygeplejersker ved at etablere tydeligere karriereveje for sygeplejerskerne på Nordsjællands Hospital, gennem blandt andet klinisknære og formelle kompetenceudviklingsmuligheder, samt at etablere en stærk læringskultur i afdelingerne.

For at adressere dette vil Nordsjællands Hospital og Metropol i dette projekt udvikle og gennemføre lokalt tilpassede kompetenceudviklingsforløb for sygeplejersker på udvalgte afdelinger på Nordsjællands Hospital. Leverancerne i projektet vil være, at:

- a) Udvælge de deltagende afdelinger.
- b) Fastsætte faglige og adfærdsmæssige mål for kompetenceudviklingsforløbet på de udvalgte afdelinger.
- c) Udvikle et uddannelsesdesign som har til formål at sikre et kompetenceløft inden for de identificerede faglige behov.
- d) Gennemføre kompetenceudviklingsforløbet.
- e) Evaluering.

Nedenfor vil vi kort udfolde hver af leverancerne.

De deltagende afdelinger og sygeplejersker

Nordsjællands Hospital vil udvælge de afdelinger, som skal deltage i projektet. I skrivende stund er følgende afdelinger udvalgt:

- Neurologisk afdeling
- Kirurgisk afdeling; både det kirurgiske og det gastromedicinske område

Deltagerne fra de udvalgte afdelinger vil være erfarne sygeplejersker udvalgt af Nordsjællands Hospital. Erfarne sygeplejersker defineres som sygeplejersker med min. 2 års anciennitet i givent speciale.

Kompetenceudviklingsforløbet understøtter dels etablerede afdelingsspecifikke tilbud, som i særlig grad retter sig mod de nyuddannede og/eller nyansatte dels på kursusforløb, som Nordsjællands Hospital selv har, eksempelvis "Godt begyndt i sygeplejen" og "Tværsektoriel stuegang". Målsætningen for projektet er at gennemføre kompetenceudviklingsforløbet for cirka 40 sygeplejersker.

De faglige formål og fastsættelsen af indhold i kompetenceudviklingsforløbet

De faglige formål med projektet er at:

- Styrke sygepleje til akutte komplekse patienter, der kræver ekspertsygepleje, bl.a. på grund af kroniske lidelser (f.eks. kræft-, og diabetespatienter) eller flere konkurrerende lidelser (multisygdom).

- Træne sygeplejerskernes kliniske blik, herunder fokus på hvilke typer af patienter der indlægges og genindlægges.
- Styrke sygeplejen til korttidsindlagte patienter og patienter i accelererede forløb.
- Styrke sygeplejerskerne i klinisk beslutningstagen og klinisk lederskab.
- Styrke sygeplejerskernes evne til at omsætte deres viden til praksisforbedringer (transfer), f.eks. i form af at indarbejde forsknings- og udviklingsresultater til praksis og i form af at implementere og fastholde nye velfærdsteknologier som understøtter deres praksis.
- Understøtte muligheden for at skabe en stærk læringskultur på afdelingerne, som bidrager til dialog, refleksion og faglig udvikling. Ledelsen spiller i den sammenhæng en vigtig rolle i at understøtte læringskulturen og vil via kompetenceudviklingsforløbet blive klædt på til denne rolle.
- Styrke sygeplejerskernes evne til at skabe sammenhæng og samarbejde med og inddrage både pårørende, patienter og kommunale sundhedsaktører.

For at indfri det faglige formål vil Metropol i samarbejde med Nordsjællands Hospital:

- afdække hvilke ændringer i sygeplejerskernes kliniske adfærd, som der er behov for i afdelingerne,
- formulere mål for den ændrede sygeplejefaglige adfærd og
- med udgangspunkt i de to foregående punkter fastsætte de konkrete indholdsdele i kompetenceudviklingsforløbet.

På den måde får parterne etableret et grundlag for, at Metropol kan udvikle et kompetenceudviklingsforløb som præcist matcher behovene i de deltagende afdelinger.

Afdækningen kræver deltagelse fra de lokale ledere i afdelingerne, udvalgte sygeplejersker og Metropols uddannelseskonsulent.

Design af kompetenceudviklingsforløbet

Det samlede kompetenceudviklingsforløb vil bestå af:

- Et opstartsseminar for ledere og sygeplejersker
- Teoretisk undervisning
- Simulationstræning
- Afslutningsseminar for ledere og sygeplejersker

For at sikre den stærkest mulige omsættelse til deltagernes praksis, vil de under forløbet skiftevis modtage teoretisk undervisning, simulationstræning og øvelser de skal arbejde med i egen praksis mellem undervisningsgangene. Herudover bindes det samlede forløb sammen af et opstarts- og et afslutningsseminar med deltagelse af afdelingslederne.

Modellen nedenfor er et eksempel på, hvordan det samlede forløb kan se ud. Antallet af dage til undervisning og simulationstræning fastsættes på baggrund af kortlægningen af

de faglige mål.

Dag	Sygeplejersker	Ledere	Ansvarlig for aktiviteten
Dag 1	Opstartsseminar	Opstartsseminar	Metropol
	Forberedelse i egen praksis		Nordsjællands Hospital
Dag 2 + 3	Teoretisk undervisning		Metropol
Dag 4	Simulationstræning		Begge
	Forberedelse og efterbearbejdning i egen praksis		Nordsjællands Hospital
Dag 5 + 6	Teoretisk undervisning		Metropol
Dag 7	Simulationstræning		Begge
	Forberedelse og efterbearbejdning i egen praksis		Nordsjællands Hospital
Dag 8 + 9	Teoretisk undervisning		Metropol
Dag 10	Simulationstræning		Begge
	Forberedelse og efterbearbejdning i egen praksis		Nordsjællands Hospital
Dag 11	Eksamen		Metropol
Dag 12	Afslutningsseminar	Afslutningsseminar	Metropol

Opstartsseminar

Opstartsseminaret bliver holdt for afdelingslederne og de deltagende sygeplejersker. På seminaret vil formålet med og det ønskede udbytte til uddannelsesforløbet samt forventninger til deltagerne under og efter forløbet blive drøftet. Herudover vil lederne blive klædt på til at understøtte sygeplejerskerne i forhold til deres nye opgaver og snitflader.

Den teoretiske undervisning

I den teoretiske undervisning vil deltagerne få nyeste viden om og metoder inden for de fastsatte faglige områder. Undervisningen vil blive varetaget af en gruppe undervisere med komplementære kompetencer inden for fastsatte fagområder. Alle undervisere har en uddannelsesmæssig baggrund på kandidat- eller masterniveau og både praksis- og undervisererfaring. Ved dette valg af undervisere sikrer Metropol, at underviserne vil være i stand til at foretage de nødvendige perspektivskift i undervisningen, som sikrer, at undervisningen kobles til deltagerens praksis.

Simulationstræning

Simulation er en læringsmetode, som har til formål at efterligne virkeligheden mest muligt, så deltagerne agerer ligesom, de ville gøre i en tilsvarende virkelig situation. I stedet for patienter anvendes levende figuranter eller mannequiner, så deltagerne kan øve sig i og træne kliniske færdigheder, kommunikation og samarbejde uden risiko for patienterne. Metropol og Nordsjællands Hospital udarbejder i fællesskab scenarierne, som er en slags drejebog til simulationen, så de passer specielt til de aktuelle deltagere.

Mellem undervisningsdagene

Mellem undervisningsdagene skal deltagerne arbejde med at forberede sig til undervisningen, blandt andet ved hjælp af litteratur og forberedelse af cases til brug i undervisningen. Herudover skal de efterbearbejde undervisningen bl.a. ved at afprøve dele af det, der bliver undervist i mellem de undervisningsdagene. Det kræver erfaringsmæssigt aftaler med nærmeste personaleleder om rammer for deltagelse i kompetenceudviklingsforløbet.

Herudover vil deltagerne modtage vejledning og supervision med henblik på at forankre deres nye kompetencer i praksis. Metropol foranstalter dette.

Eksamen

Eksamen vil blive tilrettelagt, så den tester deltagerne både i den teoretiske undervisning og i simulationstræningen. Ved bestået eksamen vil deltagerne have tilegnet sig det sundhedsfaglige diplommodul, som ligger til grund for undervisningen.

Afslutningsseminar

Afslutningsseminaret bliver holdt for afdelingslederne og de deltagende sygeplejersker. På det afsluttende seminar, vil der blive sat fokus på, hvordan sygeplejerskernes nye kompetencer omsættes i praksis. Der vil blive arbejdet med, hvilken betydning deltageres nye kompetencer skal have for en ændret praksis herunder samarbejdsrelationer og organisatorisk set-up.

Elektronisk læringsplatform

Deltagerne får adgang til den elektroniske læringsplatform IntraPol, hvor de kan finde lektionsplaner, relevant litteratur (i det omfang, det er muligt i forhold til aftaler med Copydan), præsentationer fra underviserne, fora til at drøfte undervisningen og lignende.

Placering

Den teoretiske undervisning vil så vidt muligt blive placeret på Nordsjællands Hospital alternativt i lokaler tæt på Hospitalet fx undervisningslokaler på det tidligere UCC Campus Nord i Hillerød.

Simulationstræningen vil finde sted hos Nordsjællands Hospital

Evaluering

Uddannelsesevaluering

Efter hvert gennemført kompetenceudviklingsforløb vil Metropol gennemføre en mundtlig evaluering og en afsluttende, spørgeskemabaseret skriftlig evaluering. Den skriftlige evaluering gennemføres elektronisk i form af et link, som de studerende får tilsendt via mail. For sikre en høj svarprocent vil deltagerne på sidste undervisningsdag blive opfordret til at udfylde dette skema. Indholdet i evalueringen til deltagerne er:

- Deltageres vurdering af undervisningens faglige niveau
- Deltageres vurdering af undervisningens tilrettelæggelse og pædagogiske kvalitet
- Deltageres vurdering af relevansen af det faglige indhold i forhold til deres daglige arbejde og deres faglige mål jf. det forbedrende materiale
- Deltageres forslag til forbedringer

Metropol benytter de samlede evalueringresultater a) til at orientere underviserne og komme med forslag til/krav om eventuelle ændringer og b) som grundlag for en eventuel revision af forløbet tilrettelæggelse og indhold inden det gennemføres igen.

Effektevaluering

Som beskrevet taler dette projekt ind i en af anbefalingerne fra rapporten "Rekruttering og fastholdelse på det medicinske område" om, hvordan rekruttering og fastholdelse af sygeplejersker kan forbedres. For at måle projektets effekt på disse parametre, vil Nordsjællands Hospital ved projektets start og igen seks måneder efter projektets afslutning måle på følgende:

- **Fastholdelse af erfarne sygeplejersker**
Omsætning for erfarne sygeplejersker er ved projektstart på 10-15%. Ved projektets afslutning er det målsætningen, at de erfarne sygeplejerskers omsætning skal være faldet til 5%. Erfarne sygeplejersker forstås som sygeplejersker med mindst 2 års anciennitet inden for det fagområde de arbejder i.
- **Fastholdelse af nyuddannede sygeplejersker**
Omsætning for nyuddannede sygeplejersker er ved projektstart på ??%. Ved projektets afslutning er det målsætningen, at de nyuddannede sygeplejerskers omsætning skal være faldet til ??%, da vi antager at fastholdelse af erfarne sygeplejersker vil have en positivt afsmittende effekt på fastholdelsen af nyuddannede sygeplejersker. Nyuddannede sygeplejersker forstås som sygeplejersker med mindre end 2 års anciennitet inden for det fagområde de arbejder i.
- **Rekruttering af erfarne sygeplejersker**
Antal opslåede stillinger besat med erfarne sygeplejersker. Ved projektets afslutning er det målsætningen at 1 ud af 4 opslåede stillinger skal besættes med erfarne sygeplejersker. Erfarne sygeplejersker forstås som sygeplejersker med mindst 2 års anciennitet inden for det fagområde de arbejder i.

Evaluering af effekt på patientnære mål. (Baseline januar 2018):

- Færre genindlæggelser
- Færre utilsigtede hændelser
- Større patienttilfredshed

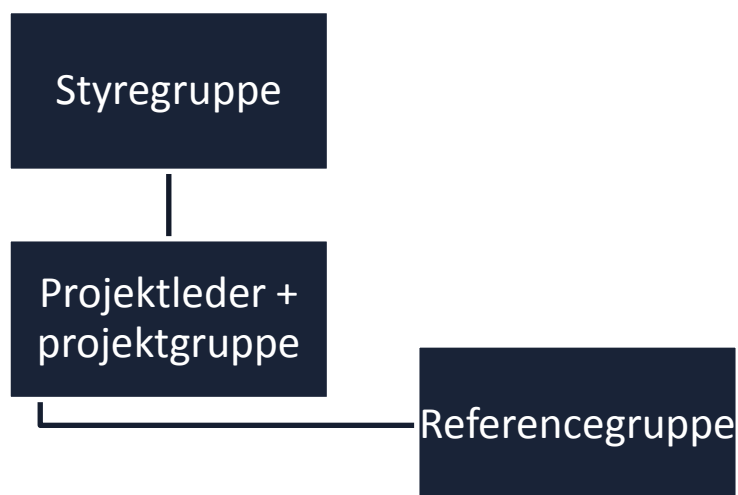
Og på sygeplejerskernes oplevede tilfredshed:

- Større tilfredshed i arbejdet
- Oplevelse af at have de nødvendige kompetencer
- Oplevelse af praksisforbedringer

Alle mål indgår i driftsmålstyring på den enkelte afdeling.

Projektorganisering

Dette projekt er forankret i direktionerne på henholdsvis Nordsjællands Hospital og Metropol. Projektet er organiseret med en styregruppe, en projektgruppe og en referencegruppe, som illustreret nedenfor.



Styregruppe

For at sikre forankring i direktionerne fra henholdsvis Nordsjællands Hospital og Metropol består styregruppen af en repræsentant fra Metropols ledelse, en repræsentant fra ledelsen på Nordsjællands Hospital, en repræsentant fra Center for HR i Region Hovedstaden og en repræsentant fra DSR.

Styregruppen mødes 2 gange årligt. Projektlederen deltager på styregruppemøderne og har ansvaret for at indkalde og udarbejde dagsorden til møderne.

Projektgruppe

Projektgruppen består af 1-2 deltagere fra Nordsjællands Hospital, 1-2 uddannelseskonsulenter fra Metropols sundhedsfaglige efter- og videreuddannelse og en projektleder. Projektlederen er fra Nordsjællands Hospital.

Projektgruppen skal planlægge og sikre gennemførelsen af de leverancer, som er beskrevet i afsnittet "Formål med og indhold i projektet".

Referencegruppe

Projektgruppen kan efter behov nedsætte en referencegruppe med henblik på at kvalificere de faglige løsninger på leverancerne. Både Nordsjællands Hospital og Metropol forpligter sig til at stille ekspertise til rådighed for dette.

Gennemførelse og tidshorisont

Af tabellen nedenfor fremgår hvilke aktiviteter, som skal gennemføres i forbindelse med dette projekt, de estimerede tidsperioder den pågældende aktivitet skal gennemføres i og hvem der er ansvarlig for gennemførelsen af aktiviteten.

Periode	Aktivitet	Ansvarlig
December 2017	Nedsættelse af styre- og projektgruppe	Nordsjællands Hospital & Metropol
Januar 2018 – Februar 2018	Valg af afdelinger og deltagere	Nordsjællands Hospital
Marts 2018 – Juni 2018	Fastsættelse af mål for kompetenceudviklingsforløbet og deres implementering	Nordsjællands Hospital & Metropol
December 2017 - August 2018	Udvikling af forløbet	Metropol
September 2018 – Marts 2019	Gennemførelse af forløbet	Metropol
Marts 2019 – Juni 2019	Evaluering og formidler af forløbet	Nordsjællands Hospital & Metropol

Formidling af resultaterne

Efter endt projekt forpligter både Nordsjællands Hospital og Metropol sig på, at formidle projektet og dets resultater i organisationernes almindelige nyhedsbreve og lignende.

Metropol forpligter sig herudover til at afholde en konference, som har til formål at formidle og udbrede projektets resultater.

Og Nordsjællands Hospital forpligter sig til at udbrede metoden/forløbet, såfremt der er positive resultater af projektet.

Økonomi

Nedenfor er et estimat over ressourceforbruget ved gennemførelse af de aktiviteter, som er skitseret i denne projektbeskrivelse.

Estimatet er baseret på deltagelse af 40 sygeplejersker fra Nordsjællands Hospital. Estimatet er eksklusivt moms, udgifter til transport, lokaler, forplejning og Nordsjællands Hospitals ressourceforbrug i form af deltagende ledere og medarbejders tid.

Aktivitet	Pris
Fastsætte faglige og adfærdsmæssige mål for kompetenceudviklingsforløbet og deres implementering	50.000 kr. Estimeret deltagelse af 4-5 ledere og 5-6 medarbejdere fra Nordsjællands Hospital til 2 møder af ca. 3 timers varighed.
Opstartsseminar for ledere og medarbejdere	35.000 kr.
Formel kompetenceudvikling, gennemført på deltidsbasis henover et halvt år (diplommodul på 10 eller 5 ECTS) kombineret med faciliterende opfølgingsmøder og supervision i praksis	Pris pr. person for 10 ECTS-modul: 16.600 kr. Pris pr. person for 5 ECTS-modul: 12.500 kr.
Simulationstræning på Nordsjællands Hospital og/eller Metropol	40.000 kr. pr. dag. pr. 20 deltagere.
Afslutningsseminar for ledere og medarbejdere	35.000 kr.
Evaluerings	10.000 kr. for undervisningsevalueringen
Afsluttende konference mhp. formidling og udbredelse af projektet og dets resultater	200.000 kr.
Projektledelse	50.000 kr.