

Strategi for Udvikling af Sygeplejen 2009 – 2012 Sygehus Lillebælt



Indhold

- A Vision.
- B. Værdier.
- C. Strategiske temaer.
 1. Det gode møde mellem mennesker.
 2. Rekruttering og fastholdelse.
 3. Lederudvikling, lederrekruttering og ledelse af talenter.
 4. Uddannelse, udvikling og forskning i klinisk praksis.
 5. Sygeplejens image og omdømme.
 6. Kreativitet & nyskabelse i udøvelsen af den professionelle sygepleje.
- D. Handleplaner 2009 – 2012.
- E. Opfølgning.
- F. Referenceramme.
- G. Stillingsstruktur.
- H. Oversigt.



Baggrund

Hvorfor arbejde med en strategi for udvikling af sygeplejen?

- Vi har tradition for at arbejde strategisk med udvikling af sygeplejen – og gode erfaringer hermed.
- Vi ønsker at fokusere på udvalgte indsatsområder.
- Vi arbejder med at evidensbasere behandling og sygepleje.
- Vi har patientfokuserede forløb kendetegnet ved kontinuitet og høj kvalitet.
- Vi arbejder målrettet med kompetenceudvikling.
- Vi ønsker at stimulere udvikling og forskning.
- Vi satser på faglig udvikling og stærke faglige miljøer – det er et rekrutteringsparameter.
- Vi ønsker at fremme forskning i sygeplejen. SLB har en størrelse, der gør det relevant, at vi er videnproducerende og ikke kun vidensforbrugende.



Vision

og mål for sygeplejen på Sygehus Lillebælt

Vision: En professionel og innovativ sygepleje,
der markerer sig nationalt og internationalt

Mål:

- Sygeplejen er teoretisk funderet og i overensstemmelse med bedste kliniske praksis.
- Sygeplejen markerer sig nationalt og internationalt indenfor udvikling og forskning.
- Patienter og pårørende oplever et sammenhængende og velorganiseret flerfagligt behandlingsforløb.
- Vi er ambitiøse og dagsordensættere.



Værdier

Sygehus Lillebælt – en del af Region Syddanmark

- Ordentlighed i det vi gør og siger.
- Vækst i fagligheden.
- Rum til fornyelse og begejstring.



Strategiske temaer

1. Det gode møde mellem mennesker.
2. Rekruttering og fastholdelse.
3. Lederudvikling, lederrekruttering og ledelse af talenter.
4. Forskning, udvikling og uddannelse i klinisk praksis.
5. Sygeplejens image og omdømme.
6. Kreativitet & nyskabelse i den professionelle sygepleje.



DET GODE MØDE MELLEM MENNESKER

MÅLSÆTNING

At skabe det gode møde mellem mennesker .

Patienter og pårørende inddrages for at styrke oplevelsen af kvaliteten.

Ved patienttilfredshedsmålingerne er der en konstant fremgang at spore på patienternes oplevelse af kvaliteten i behandling og pleje.

FOKUS OMRÅDER

- INDHOLD**
Der udarbejdes en drejebog og en struktur, der sikrer helhedsorienterede arbejdsgange.
- VÆRDIER**
Patientcentreret pleje skal være styrende for det gode møde.
- KOMMUNIKATION**
Der udarbejdes en kommunikationsstrategi på afdelings- og sygehusniveau.
- RAMMER**
Optimal udnyttelse af rammer for møder og kontakter.

1

DET GODE MØDE MELLEM MENNESKER

1.

INDHOLD

Der udarbejdes en drejebog og en struktur, der sikrer helhedsorienterede arbejds gange.

Sygehusniveau:

- Udarbejdelse af et inspirationskatalog for strukturering af PATIENTFORLØB .

Afdelingsniveau:

- Hver afdeling udarbejder en tilrettet lokal drejebog for PATIENTFORLØB .

2.

VÆRDIER

Patientcenteret pleje skal være styrende for *det gode møde*.

Udgangspunktet er ” Viden, holdninger & færdigheder”.

Styrkelse af en sygekulturs kultur, hvor samtalen vægtes i sygeplejehandlinger.

Fokus på den enkelte patients profil og behov.

Medinddrage patienten med udgangspunkt i ”hvad der er godt for dig”.

Sygehusniveau:

Der skal desuden udarbejdes strategier for:

1. Måling af patientoplevelser- (LUP, infostandere, dialogmøder, forventningsindfrielse ved udskrivelsessamtale, etc.).
2. Tværfaglig kommunikationstræning.
3. Coaching og coachtræning af afdelingssygeplejersker.
4. Kompetenceudvikling.
5. Opfølgning og måling af patientoplevelsen.

Afdelingsniveau:

1. Skabe en kultur, der vægter det gode møde.
2. Med i dagens planlægning, at det gode møde tager fokus/tid.
3. Der skal arbejdes med personalets adfærd vha. følgende metoder:
 - Teamtræning bl.a. via rollespil og videooptagelser.
 - Kompetenceudvikling.
 - Behovsdrevet coaching og mentoring.

3.

KOMMUNIKATION

Der udarbejdes en kommunikationsstrategi på afdelings-, og sygehusniveau.

Medarbejdernes kommunikations kompetencer udvikles.

EKSEMPEL:

Sygehusniveau:

1. Udbrede politik for informationsmateriale.
2. Informationsmateriale revurderes, kvalitetsforbedres og tages i brug.
3. Patientvurdering af det forberedende informationsmateriale.
4. Iværksætte temadage med ERFA og ”værktøjsdeling”.
5. Facilitere hjemmeside vedr. kommunikationsværktøjer.

Afdelingsniveau:

1. Værdierne italesættes og danner grundlag for standarder i klinisk praksis.
2. Studiebesøg i samarbejdende afdelinger – ”bytte gårde”.
3. Kommunikationskurser og ”Patient for en dag” eller lign. arrangementer.

4.

RAMMER

Optimal udnyttelse af rammer for møder og kontakter.

Sygehusniveau:

1. Kravene til rammerne for fremme af det gode møde inddrages i byggeovervejelser.
2. Anspore til tværgående koordinering for at maksimere fleksibiliteten vedr. anvendelsen af lokaler.
3. Evt. rådgivning fra designskoler eller andre specialister.

Afdelingsniveau:

1. Hvordan opnås den størst mulige fleksibilitet og udnyttelse af de interne lokaler samt på tværs af afdelinger?
 1. Lokalernes indretning skal optimeres til at danne grobund for det gode møde/den gode samtale.
 2. Specielt fokus på ventenum og det mentale ”nærværsrum” hvor der er grobund for værdier, refleksion, forhandlinger m.m.
1. Behovene bør indkredses ved at inddrage brugerne.

REKRUTTERING & FASTHOLDELSE

MÅLSÆTNING

Sygeplejefprofessionen er attraktiv, så kvaliteten i behandling og pleje kan fastholdes og udvikles.

Ledige stillinger kan besættes med kvalificerede ansøgere.

Medarbejdere kan fastholdes og udvikles.

Sygehus Lillebælt opleves som en attraktiv arbejdsplads.

FOKUS OMRÅDER

INDIVIDET

Der udvikles et uddannelses- og karriereprogram til brug for individuelle udviklingsplaner.

TEAMET

Der skabes en kultur, som gør sygeplejefprofessionen attraktiv.

OMGIVELSER

Der udarbejdes en markedsføringsstrategi, som retter sig mod både interne og eksterne interessenter.

5.

INDIVIDET

Der udvikles et uddannelses-, og karriereprogram til brug ved individuelle udviklingsplaner.

Nvansat personale**SYGEHUSNIVEAU**

1. Der etableres refleksionsgrupper.

AFDELINGSNIVEAU

1. Introduktionsmentor.
2. Forventningssamtale.
3. Følgevagtt med erfarent personale.
4. Introduktionsprogram med kompetenceprofil og udvikling.
5. Ønskeplan i forhold til tilrettelæggelse af individuel arbejdstid.

Erfarent personale**SYGEHUSNIVEAU**

1. Anerkendelses- løn, personalegoder, sundhedsordninger m.m.
2. Mentorkorps.

AFDELINGSNIVEAU

1. Fokus på individuelle kompetencer.
2. Erfaringsudveksling.
3. Kompetenceprofil og udvikling.

6.

TEAMET

Der skabes en kultur, som gør sygeplejefprofessionen attraktiv.

SYGEHUSNIVEAU

1. Idébank til, hvordan man fastholder og rekrutterer.
2. Rummelighed.
3. Ledelses nærvær, synlighed og opbakning.
4. Kompetenceudvikling.

AFDELINGSNIVEAU

1. Makkerpar (erfaren og uerfaren i samme gruppe).
2. Medarbejder udviklingssamtaler.
3. Tværfagligt samarbejde og vidensdeling.
4. Ledelse som rollemodel.
5. Synliggøre vaner og kultur gennem den anerkendende metode.

7.

OMGIVELSER

Der udarbejdes en markedsføringsstrategi, som retter sig mod både interne og eksterne interessenter.

SYGEHUSNIVEAU

1. Mentorkorps for alle (nye og gamle medarbejdere).
2. Præophold forud for ansættelsen (få mulighed for at komme på studiebesøg i afdelingen).
3. Opgaveflytning.
4. Markedsføring.

AFDELINGSNIVEAU

1. Mulighed for individuel arbejdsplan.
2. Opgaveflytning.

LEDERUDVIKLING, LEDERREKRUTTERING & LEDELSE AF TALENTER

MÅLSÆTNING

Vi kan rekruttere nye kompetente lederaspiranter i sygeplejen, samt spotte og udvikle ledertalenter.

Der er interne kvalificerede ansøgere til opslåede lederstillinger.

FOKUS OMRÅDER

KARRIERE-STI

Der skabes et bredt ledertræningsprogram, som tager højde for ledernes forskellige interesser, talentniveau og livsfaser.

FØRLEDER

Der iværksættes et førlederforløb, som "rugekasse" og talentspotning af lederaspiranter.

Der arbejdes målrettet med motivering og "nursing" af vækstlaget til lederjobbet.

8. KARRIERE-STI

Der skabes et bredt ledertræningsprogram, som tager højde for ledernes forskellige interesser, talentniveau og livsfaser.

SYGEHUSNIVEAU

- A** Lederudviklingsprogrammet udvikles tværfagligt for alle ledere for Sygehus Lillebælt.
- B** Coaching-mentor inkl. evaluering og opfølgning.
- C** Skabelsen af et virtuelt lederudviklings-experimentarium, samt mulighed for netværkdannelse.
- D** Lederevaluering Region Syddanmark.
- E** Opsamling og opfølgning af afdeligerne MUS & LUS, samt lederevalueringer.

AFDELINGSNIVEAU

- A** Årlig M.U.S. & L.U.S.
- B** Fastlæggelse af opfølgning – karrieresti forløb.
- C** Anerkende lederønsker/potentialer ved samtaler med AL med henblik på uddannelsesplan & planlægning.
- D** Lederevaluering: Struktureret forventningssamtale – opad og nedad til (360°).
- E** Feedback/coaching imellem leder og medarbejder, ved behov kan eksternt coach bruges.

9.

FØR-LEDER

Der iværksættes et førlederforløb, som "rugekasse" og talentspotning af lederaspiranter.
Der arbejdes målrettet med motivering og "nursing" af vækstlaget til lederjobbet.

SYGEHUSNIVEAU

- A** Idekatalog udarbejdes for potentielle lederaspiranter.
- B** Synliggøre/italesætte ledelsesopgaver ved hjælp af stillingsstruktur for sygeplejen.
- C** Fastlagt mentor & coaching ordning.

AFDELINGSNIVEAU

- A** Spotte potentielle lederaspiranter (f.eks. MUS).
- B** Opfølgningssamtaler for nye ledere (3 mdr, og 12 mdr.).

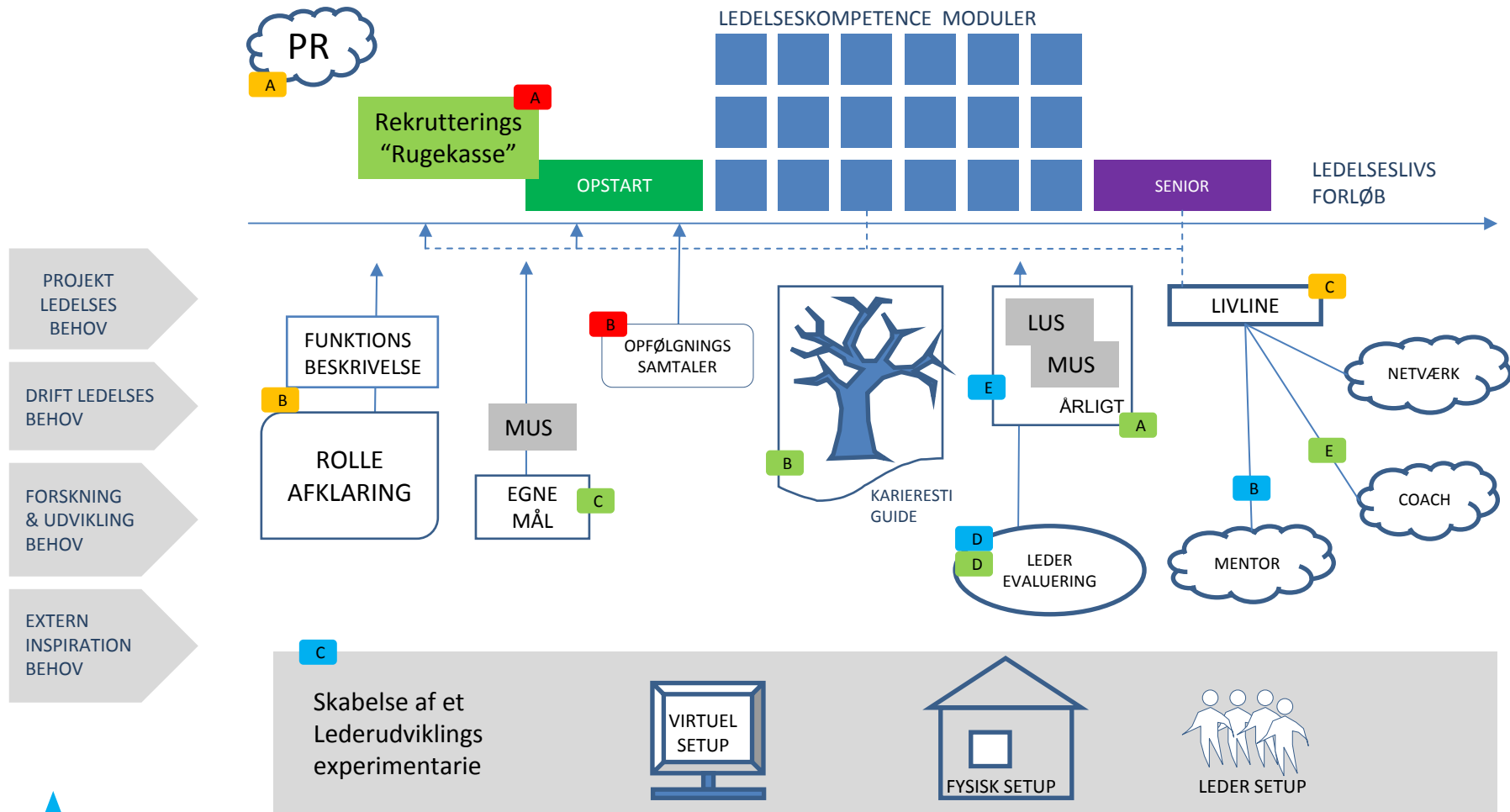
LEDERUDVIKLINGS PROGRAM

Lederudvikling, lederrekruttering og ledelse af talenter

BEHOVSDRIVERE

UDVIKLINGSSOMRÅDER

A



FORSKNING, UDVIKLING & UDDANNELSE I KLINISK PRAKSIS

MÅLSÆTNING

Sygeplejen er i stigende omfang evidensbaseret.

Der er en målbar forøgelse af antallet af publicerede artikler og Ph.d. studerende.

Der skal udarbejdes en stillingsstruktur, der synliggør mulige karriereveje for sygeplejersker, der er interesseret i udvikling og forskning.

Der skal skabes rammer for forskning, udvikling & uddannelse på afdelingerne.

FOKUS OMRÅDER

FORSKNING

Forskningen indenfor sygeplejen styrkes og integreres i de sygeplejefaglige, tværfaglige og tværsektorielle sammenhænge, så det faglige niveau i sygeplejen styrkes.

UDVIKLING

Arbejds- og udviklingsprocesser systematiseres, så eksisterende viden fra forskellige udviklingsprojekter spredes og bliver en naturlig del af den kliniske praksis.

UDDANNELSE & KOMPETENCEUDVIKLING

Målrettede uddannelses- og kompetenceforløb er med til at styrke sygeplejefprofessionens faglige standard og nyskabelseskraft.

FORSKNING

Forskningen indenfor sygeplejen styrkes og integreres i de sygeplejefaglige, tværfaglige og tværsektorielle sammenhænge, så det faglige niveau i sygeplejen styrkes.

10.

SYGEHUSNIVEAU

- Sygeplejen skal være repræsenteret i relevante forskningsråd og andre forskningsfora.
- Danne netværksgrupper omhandlende forskning indenfor sygeplejen på tværs af specialerne med henblik på at sygeplejeforskerne får et aktivt forskningsmiljø.
- Tilbyde fælles forskningsseminarer for sygeplejersker med interesse for forskning, som påtænker at lave en Ph.d. afhandling.
- Lave et forum for præsentation af Ph.d. afhandlinger.
- Dannelse af databaser, hvorfra data kan trækkes.

AFDELINGSNIVEAU

- Udarbejde forskningsprojekter, hvis det indgår som en del af funktionsbeskrivelsen hos f.eks. sygeplejersker med kandidatgrad i sygepleje eller lignende.
 - Udarbejde forskningsprojekter, der gennemføres af en forskningsuddannet sygeplejerske med Ph.d. grad eller, som led i en forskeruddannelse, som Ph.d. studerende.
- Præsentere forskningsresultater ved nationale og internationale konferencer.
- Publicere forskningsresultaterne i faglige og videnskabelige artikler.

UDVIKLING

Arbejds- og udviklingsprocesser systematiseres, så eksisterende viden fra forskellige udviklingsprojekter spredes og bliver en naturlig del af den kliniske praksis.

11.

SYGEHUSNIVEAU

- Nedsætte et råd, der har til formål at skabe overblik over aktuelle udviklingsinitiativer, stimulere interessen for udvikling af sygeplejen samt etablere udviklingsnetværk.
- Udarbejde en strategi for udvikling af evidensbaserede kliniske retningslinjer, instrukser, procedurer m.m.
- Tilbyde intern/ekstern undervisning i udarbejdelse af evidensbaserede kliniske retningslinjer.
- Sikre at de evidensbaserede kliniske retningslinjer er let tilgængelige og brugervenlige.
- Sikre at de evidensbaserede kliniske retningslinjer monitoreres.
- Årlig "Sygeplejesymposium" med præsentation af udviklingsprojekter.

AFDELINGSNIVEAU

- Opmærksomhed på udvikling af sygeplejen i dagligdagen.

UDDANNELSE & KOMPETENCEUDVIKLING

Målratte uddannelses-, og kompetenceforløb er med til at styrke sygeplejefprofessionens faglige standard og nyskabelseskraft.

12.

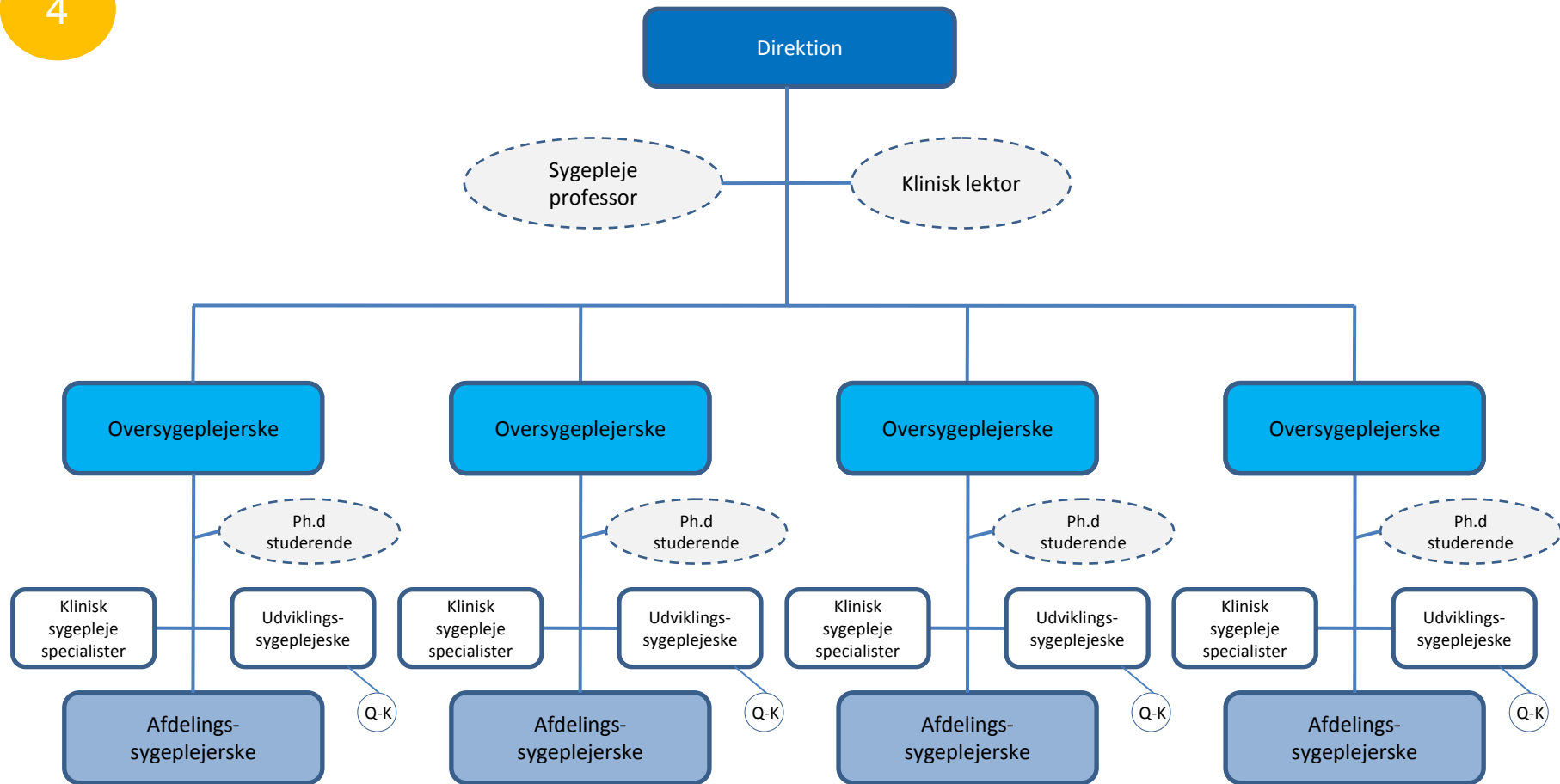
SYGEHUSNIVEAU

- Udarbejde stillings struktur for Sygehus Lillebælt.
- Udarbejde kompetenceprofiler for basissygeplejersker og nøglepersoner.
- Arrangere undervisningsaktiviteter og temadage på tværs af sygehuse.
- Danne mentorordning for alle faggrupper.
- Danne et såkaldt "Info Net", på hjemmesiden hvor tid, sted og formål med kurser beskrives.
- Udarbejde et nyhedsbrev, der har fokus på uddannelse og kompetenceudvikling.

AFDELINGSNIVEAU

- Gennemføre MUS/GRUS samtaler årligt.
- Arrangere undervisningsaktiviteter.
- Oprette rotationsstillinger.
- Arrangere fokuserede studiebesøg.
- Danne mentorordning for nye medarbejdere.
- Mulighed for supervision.
- Opstart af sygeplejekonferencer, hvor sygeplejerskerne har mulighed for at reflektere over kliniske observationer og som samtidig giver mulighed for faglig sparring.
- Skabe muligheder for evt. opgaveflytningsprojekter.

ORGANISERING AF UDVIKLING & FORSKNING



Udvikling og forskning i sygeplejen kan bl.a. tage udgangspunkt i varetagelse af patientens grundlæggende behov, rehabilitering, lindrende pleje og behandling, medicinsk behandling, akutte og kritiske situationer samt forebyggelse og sundhedsfremme.

Overordnet lægges op til en ny struktur indenfor sygeplejen, der i stigende omfang vil have fokus på uddannelse, udvikling og forskning i klinisk praksis.

På sygehusniveau skal den kliniske sygeplejeproffesor have fokus på uddannelse, udvikling og forskning i klinisk praksis. Stabsfunktion til Direktionen.

På afdelingsniveau, skal den kliniske sygeplejespecialist og udviklings-sygeplejersken have medansvar for uddannelse, udvikling og forskning i klinisk praksis. Stabsfunktion til oversygeplejersken.

Derudover ansættes Ph.d studerende i en formel forskeruddannelse.

SYGEPLEJENS IMAGE & OMDØMME

MÅLSÆTNING

Der sker en markant positiv ændring i sygeplejens image og omdømme.

Der er en stærkere medieprofil, hvor det i højere grad er de gode historier, der får plads.

Der er en øget søgning til sygeplejen.

FOKUS OMRÅDER

- KOMMUNIKATION & PROFILERING**
Styrkes via en klar strategi og en målrettet indsats, som bygger på medarbejdernes engagement. De, der er i faget udstråler og omtaler faget positivt og attraktivt. Medarbejdere bidrager i skrift, tale og handling til en positiv udvikling af sygeplejens image og omdømme.
- RAMMER OG ARBEJDSFORHOLD**
Har stor betydning for, at de der er i faget udstråler og omtaler faget som positivt og attraktivt.
- REKRUTTERING**
Styrkes med personalet som fagets ambassadør.

SYGEHUSNIVEAU

AFDELINGSNIVEAU

13.

KOMMUNIKATION & PROFILERING

Styrkes via en klar strategi og en målrettet indsats, som bygger på medarbejdernes engagement. De, der er i faget udstråler og omtaler faget positivt og attraktivt. Medarbejdere bidrager i skrift, tale og handling til en positiv udvikling af sygeplejens image og omdømme.

- Der udarbejdes en kommunikationsstrategi der indeholder markedsføring.
- Kommunikationsafdeling, afdelings rep., Sygeplejeskole inddrages i udarbejdelsen.
- Den beskriver målgrupper og kanaler.
- Medarbejdere inddrages, som de væsentligste aktører. De er bedste ambassadører i en profilering af faget med gode historier og holdninger.

14.

RAMMER OG ARBEJDSINDHOLD

Har stor betydning for, at de der er i faget udstråler og omtaler faget som positivt og attraktivt.

- Der arbejdes med at udvikle arbejdsforhold og rammer i form af arbejdstilrettelæggelse, udviklingsmuligheder, kultur, indretning og medarbejdergoder etc.

15.

REKRUTTERING

Styrkes med personalet som fagets ambassadører.

- Koordinering via netværk (sygehuse/afdelinger/skolen).
- Kommunikationsafdelinger sættes på opgaven ifølge kommunikationsstrategien.
- Udvikling af informationsmateriale.
- Der skal iværksættes uddannelsesinstitutionssamarbejde og events, hvor afdelingerne vil blive inddraget som aktører.

Det er afgørende at de der er i faget, selv udstråler og omtaler faget som positivt og attraktivt.

KREATIVITET & NYSKABELSE I DEN PROFESSIONELLE SYGEPLEJE

MÅLSÆTNING

Der er en høj grad af kreativitet og nyskabelse i den professionelle sygepleje.

Der er en kontinuerlig forbedring af medarbejder- & patienttilfredsheden.

Viden, nye initiativer og "bedste praksis" spredes til gavn for udviklingen af den professionelle sygepleje.

FOKUS OMRÅDER

- EN NYSKABENDE & INNOVATIV KULTUR**
Skabes igennem nysgerrighed, mod og begejstring.

- STIMULERING AF DE KREATIVE KOMPETENCER**
Skabes ved at tilbyde metoder og værktøjer, der understøtter kreativitet og nytænkning.

17.

EN NYSKABENDE & INNOVATIV KULTUR

Skabes igennem nysgerrighed, mod og begejstring.

Sygehus niveau:

1. Der skal skabes viden om den anerkendende metode , som skal implementeres på afdelingsniveau.
2. Inspiration og incitament – anerkendelse.
3. 0-fejls kultur skal udfordres for at opnå en optimal udnyttelse af ressourcer & kompetencer ved hjælp af:
 - opgaveflytning.
 - arbejdstilrettelæggelse.
 - patientforløb.
 - etc.

Afdelingsniveau:

1. Formulere afdelingsværdier.
2. Der skal fokuseres på at opnå synergier igennem samarbejde og vidensdeling på tværs af afdelinger.
3. Successer skal fejres.
4. Patient og pårørende inddragelse og medarbejder inddragelse vil desuden bidrage til skabelsen af en nyskabende kultur.

18.

STIMULERING AF DE KREATIVE KOMPETENCER

Skabes ved at tilbyde metoder og værktøjer, der understøtter kreativitet og nytænkning.

Sygehus niveau:

1. HR skal udbyde temadage i de anerkendende metoder.
2. Sikre at patienter og pårørende bliver hørt ved nybyggeri og renovering samt indretning af afdelinger.
3. Opbygning af en kreativitetsbank.
4. Kreative målemetoder til synliggørelse af resultater.
5. HR skal stå til rådighed ved fokusgrupper og dialogmøder.
6. Process styring – Kompetenceopbygning i form af pladspatrolje, kaospiloter, facilitatorer etc.

Afdelingsniveau:

1. Arrangere fokusgruppe og dialog-møder med patienterne og pårørende.
2. Der skal arbejdes aktivt med den anerkendede metode e.g.
3. Skyggedeltager ved patientmøder og pårørende etc.

Strategiopfølgning

1. Afdelingerne udarbejder en årsberetning i november med fokus på målopfyldelse indenfor de strategiske temaer.
2. Januar årsberetning på sygehusniveau.
3. Afholdelse af "Sygeplejesymposie" hvert år i maj vedr. forskning og udviklingsprojekter – posters, abstracts og fremlæggelse.
4. Hvert år i november aftales handleplaner for det kommende år.

Referenceramme

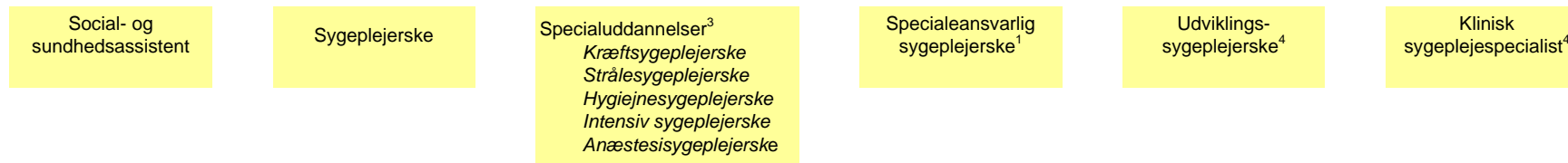
Der er udarbejdet en referenceramme for udvikling af sygeplejen på Sygehus Lillebælt indenfor følgende temaer:

1. Sygeplejen.
2. Ledelse.
3. Uddannelse- & udvikling.
4. Kompetenceudvikling.
5. Forskning.

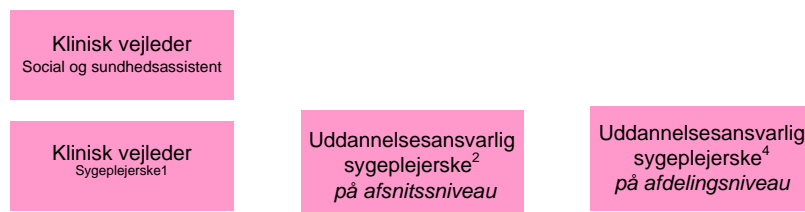
Stillingsstruktur og karriereveje i sygeplejen

Sygehus Lillebælt

A. Klinisk praksis – Udvikling og forskning



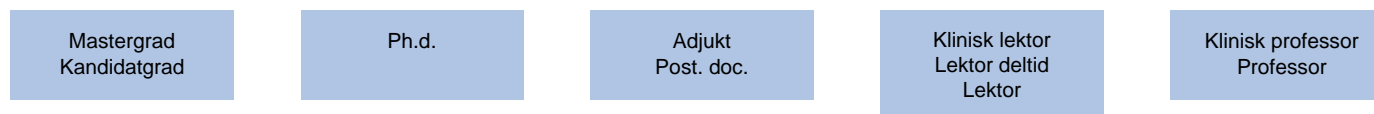
B. Uddannelse og kompetenceudvikling



C. Ledelse



D. Forskerstillinger - ofte i kombination med kliniske eller uddannelsesstillinger



1. 1/6 diplomuddannelse

2. Diplomuuddannelse

3. Specialuddannelse á 1-2 år

4. Kandidat og/eller masteruddannelse

Referencer:

"Specialiseringer i sygeplejen – udvikling af en fælles begrebsramme". Sundhedsstyrelsen 2009.

"Kvalitetsreformen". Finansministeriet 2007.

Strategi for Udvikling af Sygeplejen 2009 – 2012 Sygehus Lillebælt

1.

INDHOLD

Der udarbejdes en drejebog og en struktur, der sikrer helhedsorienterede arbejds gange.

2.

VÆRDIER

Patientcentreret pleje er styrende for *det gode møde*.

3.

KOMMUNIKATION

Der udarbejdes en kommunikationsstrategi på afdelings-, og sygehusniveau.

4.

RAMMER

Optimal udnyttelse af rammer for møder og kontakter.

5.

INDIVIDET

Der udvikles et uddannelses-, og karriereprogram til brug ved individuelle udviklingsplaner.

6.

TEAMET

Der skabes en kultur, som gør sygeplejefprofessionen attraktiv.

7.

OMGIVELSER

Der udarbejdes en markedsføringsstrategi, som retter sig mod både interne og eksterne interessenter.

8.

KARRIERE-STI

Der skabes et bredt ledertræningsprogram, som tager højde for ledernes forskellige interesser, talentniveau og livsfaser.

9.

FØRLEDER

Der iværksættes et førlederforløb, som "rugekasse" og talentspotning af lederaspiranter.
Der arbejdes målrettet med motivering og "nursing" af vækstlaget til lederjobbet.

10.

FORSKNING

Forskningen indenfor sygeplejen styrkes og integreres i de sygeplejefaglige, tværfaglige og tværsektorielle sammenhænge, så det faglige niveau i sygeplejen styrkes.

11.

UDVIKLING

Arbejds- og udviklingsprocesser systematiseres, så eksisterende viden fra forskellige udviklingsprojekter spredes og bliver en naturlig del af den kliniske praksis.

12.

UDDANNELSE- & KOMPETENCEUDVIKLING

Målrettede uddannelses-, og kompetenceforløb er med til at styrke sygeplejefprofessionens faglige standard og nyskabelseskraft.

13.

KOMMUNIKATION & PROFILERING

Styrkes via en klar strategi og en målrettet indsats, som bygger på medarbejdernes engagement. De, der er i faget udstråler og omtaler faget positivt og attraktivt. Medarbejdere bidrager i skrift, tale og handling til en positiv udvikling af sygeplejens image og omdømme.

14.

RAMMER OG ARBEJDSINDHOLD

Har stor betydning for, at de der er i faget udstråler og omtaler faget som positivt og attraktivt.

15.

REKRUTTERING

Styrkes med personalet som fagets ambassadører..

17.

EN NYSKABENDE & INNOVATIV KULTUR

Skabes gennem nysgerrighed, mod og begejstring .

18.

STIMULERING AF DE KREATIVE KOMPETENCER

Skabes ved at tilbyde metoder og værktøjer, der understøtter kreativitet og nytænkning.

Strategi for Udvikling af Sygeplejen 2009 – 2012

Vision: En professionel og innovativ sygepleje, der markerer sig nationalt og internationalt.

A

Mål:

- Sygeplejen er teoretisk funderet og i overensstemmelse med bedste kliniske praksis.
- Sygeplejen markerer sig nationalt og internationalt indenfor udvikling og forskning.
- Patienter og pårørende oplever et sammenhængende og velorganiseret flerfagligt behandlingsforløb.
- Vi er ambitiøse og dagsordensættere.

B



- Ordentlighed i det vi gør og siger.
- Vækst i fagligheden.
- Rum til fornyelse og begejstring.

C

1 Det gode møde mellem mennesker.

2 Rekruttering og fastholdelse.

3 Lederudvikling, lederrekruttering og ledelse af talenter.

4 Uddannelse-, udvikling og forskning i klinisk praksis.

5 Sygeplejens image og omdømme.

6 Nyskabelse og kreativitet i den professionelle sygepleje.

D

Handleplaner 2009 - 2012 for hvert indsatsområde på sygehusniveau og afdelingsniveau

E

Opfølgning

F

Referenceramme

G

Stillingsstruktur

Strategi for Udvikling af Sygeplejen 2009 – 2012, Sygehus Lillebælt Referenceramme



Forord

En referenceramme kan opfattes som en samling af faglige, kulturelle og sproglige perspektiver, som understøtter retningen på de handlinger, der skal foretages.

En referenceramme er med til at udtrykke bestemte synsvinkler, der resulterer i bestemte fortolkninger.

I Strategi for Udviklingen af Sygeplejen 2009- 2012 på Sygehus Lillebælt har vi valgt at fremhæve nogle teoretiske perspektiver, som vi mener er grundlæggende i strategien.

Disse teoretiske perspektiver er bud på belysning af de strategiske temaer og kan suppleres med yderligere perspektiver og referencer, der hvor der for de enkelte sygeplejefaglige områder giver mening.

Udvikling af viden sker hurtigt og referencerammen skal derfor ikke betragtes som komplementær, men som et fundament, der kan bygges videre på.

Strategiske temaer

1. Det gode møde mellem mennesker.
2. Rekruttering og fastholdelse.
3. Lederudvikling, lederrekruttering og ledelse af talenter.
4. Forskning, udvikling og uddannelse i klinisk praksis.
5. Sygeplejens image og omdømme.
6. Kreativitet & nyskabelse i den professionelle sygepleje.

Vision

og mål for sygeplejen på Sygehus Lillebælt

Vision: En professionel og innovativ sygepleje,
der markerer sig nationalt og internationalt.

REFERENCER

- ❑ Kirkevold, Marit: Videnskab for praksis. Kbh.: Gad, 2003.
- ❑ Henderson, Virginia: Sygeplejens grundlæggende principper / oversat af Lone Burmeister / Udg. af International Council of Nurses, ny udgave. Kbh.: Dansk Sygeplejeråd, 2000
Originaltitel: Basic principles of nursing care
- ❑ Scheel, Merry Elisabeth: Interaktionel sygeplejepsis, 3. udgave. Kbh.: Munksgaard Danmark, 2005

DET GODE MØDE MELLEM MENNESKER

MÅLSÆTNING

At skabe det gode møde mellem mennesker .

Patienter og pårørende indrages for at styrke oplevelsen af kvaliteten.

Ved patienttilfredshedsmålingerne er der en konstant fremgang at spore på patienternes oplevelse af kvaliteten i behandling og pleje.

REFERENCER

- Patientens møde med sundhedsvæsenet: De mellemmenneskelige relationer - anbefalinger for kommunikation, medinddragelse og kontinuitet / udarbejdet i et samarbejde mellem en række centrale aktører i det dansk sundhedsvæsen. Kbh.: Amtsrådsforeningen, 2003.
- Principper for god offentlig service : ansigt til ansigt / Arbejdsgruppen om principper for god offentlig service nedsat af Regeringen, Kommunernes Landsforening og Danske Regioner. Kbh. 2007.
http://www.kvalitetsreform.dk/multimedia/Udkast_til_principper_for_god_off._service_04-07.pdf
- Mellemmenneskelige aspekter i sygeplejen, Joyce Travelbee, Munksgaard, Danmark, 2002.

REKRUTTERING & FASTHOLDELSE

MÅLSÆTNING

Sygeplejefprofessionen er attraktiv, så kvaliteten i behandling og pleje kan fastholdes og udvikles.

Ledige stillinger kan besættes med kvalificerede ansøgere.

Medarbejdere kan fastholdes og udvikles.

Sygehus Lillebælt opleves som en attraktiv arbejdsplads.

REFERENCER

- Fremtidens plejeprofil : rapport fra udvalget vedrørende den fremtidige plejeprofil /Redaktion: Amtsrådsforeningen. Kbh.: Amtsrådsforeningen, 2001
- Porter, Michael and Elizabeth Olmsted Teisberg: Redefining Health Care : creating value-based competition on results. Boston: Harvard Business School, 2006
Emne: Ledelse af kvalitet; omdefinering af sundhedsvæsenets opgaver; ledelse og organisering

LEDERUDVIKLING, LEDERREKRUTTERING & LEDELSE AF TALENTER

MÅLSÆTNING

Vi kan rekruttere nye kompetente lederaspiranter i sygeplejen, samt spotte og udvikle ledertalenter.

Der er interne kvalificerede ansøgere til opslåede lederstillinger.

REFERENCER

- Toft, Birgit Signora, Hildebrandt, Steen. Mentor, Børsens Forlag 2009
- Hildebrandt, Steen: Ledelse drejer sig om mennesker : jubilæumsbog for Steen Hildebrandt / redaktion: Hildebrandt og Brandi A/S. Fåborg: Ledelsesforlaget, 2008
- Klaudi Klausen, Kurt: Skulle det være noget særligt? : organisation og ledelse i det offentlige. Kbh.: Børsen, 2001
- Klaudi Klausen, Kurt: Strategisk ledelse - de mange arenaer. Odense: Syddansk Universitetsforlag, 2004.
- Kodeks for god ledelse - i kommuner og regioner / Væksthus for Ledelse. Projektgruppe og redaktion: Steen Rank Petersen m.fl. Kbh.: Væksthus for Ledelse, 2008
- Kirkeby, Ole F: Menneske og leder – bliv den du er, Børsens Forlag, 2007

FORSKNING, UDVIKLING & UDDANNELSE I KLINISK PRAKSIS

MÅLSÆTNING

Sygeplejen er i stigende omfang evidensbaseret.

Der er en målbar forøgelse af antallet af publicerede artikler og ph.d. studerende.

Der skal udarbejdes en stillingsstruktur, der synliggør mulige karriereveje for sygeplejersker, der er interesseret i udvikling og forskning.

Der skal skabes rammer for forskning, udvikling & uddannelse på afdelingerne.

REFERENCER

- Bekendtgørelse om uddannelsen til professionsbachelor i sygepleje, BEK nr 29 af 24/01/2008.
<https://www.lovtidende.dk/Forms/L0700.aspx?s31=10&s21=professionsbachelor+i+sygepleje>
- National Strategi for Sygeplejeforskning 2005-2010
DSR.2005
- Politik for Sundhedsforskning i Region Syddanmark. Region Syddanmark. 2007
<http://www.regionsyddanmark.dk/wm228946>
- Strategi for ledelse og samarbejdet 2008-2010. Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet, Syddansk Universitet 2008
<http://www.sdu.dk/~media/85F24349990C4098B258DA6B2C3288C7.ashx>

SYGEPLEJENS IMAGE & OMDØMME

MÅLSÆTNING

Der sker en markant positiv ændring i sygeplejens image og omdømme.

Der er en stærkere medieprofil, hvor det i højere grad er de gode historier, der får plads.

Der er en øget søgning til sygeplejen.

REFERENCER

- Stillingsstruktur for sygeplejen, Sygehus Lillebælt, 2010
- Boje, D.M. (2007) forthcoming. Storytelling Organization book; introduction, Chap 1, Chap 2 <http://peaceaware.com/storytellingorganization/book/ejob.htm>

KREATIVITET & NYSKABELSE I DEN PROFESSIONELLE SYGEPLEJE

MÅLSÆTNING

Der er en høj grad af kreativitet og nyskabelse i den professionelle sygepleje.

Der er en kontinuerlig forbedring af medarbejder- & patienttilfredsheden.

Viden, nye initiativer og "bedste praksis" spredes til gavn for udviklingen af den professionelle sygepleje.

FOKUS OMRÅDER

- Slip anerkendelsen løs, Appreciative Inquiry, Dall, Mads Ole og Hansen, Solveig, Forlaget Frydenlund, 2001

- Mentor en hjertesag, Toft, BS, København, Børsens forlag 2004