

POLITIKERSPØRGSMAÅL

Afsnit Sekretariatet
Direkte 38669897
Mail anette.hinsby.frandsen@region
h.dk

Dato: 15. marts 2018

Spørgsmål nr: RR-022-18

Dato: 14. februar 2018

Stillet af: Susanne Due Kristensen

Besvarelse udsendt den: 15. marts 2018

Spørgsmål:

I 2009 blev der afholdt et medarbejdertopmøde i Frederiksborgcenteret vedr. rekruttering og fastholdelse af personale på de medicinske afdelinger. I 2014 blev regionsrådet på et temamøde om udfordringerne på det medicinske område orienteret om, at der fortsat var store udfordringer med at rekruttere og fastholde erfarent personale på regionens hospitaler. Bl.a. havde en stor andel af sygeplejerskerne på Nordsjællands medicinske afdelinger under 2 års anciennitet.

Jeg vil derfor gerne have svar på følgende spørgsmål:

1. Hvilke aktiviteter er der efterfølgende iværksat på Regionens medicinske afdelinger for at rekruttere og fastholde personalet på de medicinske afdelinger?
2. Har disse aktiviteter haft en afsmittende virkning på en øget rekruttering og fastholdelse af personale med mere end 2 års anciennitet set generelt på hospitalerne og i særdeleshed på Nordsjællands hospital, som var særligt udfordret?
3. Er der igangsat et arbejde omkring en specialuddannelse for medicinsk personale?
4. Hvilke videreuddannelsesmuligheder er der pt. for medarbejdere på medicinske afdelinger?
5. Er der indført særlige ordninger fx seniorordninger for at fastholde ældre medarbejdere på de medicinske afdelinger?
6. Har alle medicinske afdelinger kliniske vejledere?
7. Hvilket oplæringsforløb/introduktionsforløb tilbydes nyuddannede sygeplejersker, hvis de ansættes på de medicinske afdelinger?

8. Hvor mange uddannelsesstillinger er oprettet indenfor de medicinske afdelinger.
9. Er de medicinske afdelinger blevet opnormeret som et led i at de skal håndtere borgere med en større komorbiditet end tidligere?

Svar:

Ad 1) Hvilke aktiviteter er der efterfølgende iværksat på Regionens medicinske afdelinger for at rekruttere og fastholde personalet på de medicinske afdelinger?

Med budget 2016 besluttede regionsrådet, at styrke kompetenceudvikling, pleje og omsorg på det medicinske område, og den 17. maj 2016 besluttede rådet, ifm. *Oplæg om kapacitet på det medicinske område* yderligere, at der i løbet af 2016 i samarbejde med Dansk Sygeplejeråd (DSR) skulle igangsættes initiativer med henblik på at rekruttere, fastholde og udvikle karriereveje for sygeplejersker til det medicinske område.

På baggrund beslutningerne ovenfor og en kortlægning af området er der efterfølgende udformet handlingsplan med særligt fokus på udfordringerne med at rekruttere og fastholde sygeplejersker: *Handlingsplan for rekruttering og fastholdelse af sygeplejersker på det medicinske område*. Regionsrådet har bevilget midler til udvikling af indsatser og varige midler til delvis dækning af deltagerbetaling på uddannelsesindsatser i handlingsplanen. Handlingsplanen løber i 2017 og 2018 og indeholder syv indsatser, som tilsammen imødekommer den brede række af udfordringer, som kortlægningen afdækkede. Det drejer sig om:

1. Understøttelse af ledere
2. Employer branding
3. Styrkelse af vejlederkompetencer
4. Godt på vej i sygeplejen (GPV)
5. Udvikling af specialerettede introforløb for nye specialer og på tværs af medicinske specialer
6. Udvikling af specialerettet efter- og videreuddannelse for nye specialer og/eller på tværs af medicinske specialer
7. Styrkelse af forsknings- og læringskulturen i klinisk praksis

Aktiviteterne er igangsat og udvikles, så de på sigt vil kunne benyttes også af afdelinger uden for det medicinske område, som har rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer.

Det er planen, at der gives en midtvejsstatus til regionsrådet i april 2018.

Ad 2) Har disse aktiviteter haft en afsmittende virkning på en øget rekruttering og fastholdelse af personale med mere end 2 års anciennitet set generelt på hospita-
lerne og i særdeleshed på Nordsjællands hospital, som var særligt udfordret?

Indsatserne i handlingsplanen løber i 2017 og 2018 og er derfor ikke evalueret endnu. Det skal dog nævnes, at der ifm. med alle indsatser er særligt fokus på at fastholde erfarne sygeplejersker.

Ad 3) Er der igangsat et arbejde omkring en specialuddannelse for medicinsk personale?

Det er på nationalt niveau besluttet, at der skal være en uddannelse til special-sygeplejerske i borgernær sygepleje. Uddannelsen er målrettet primærsektor og skal sikre, at de kommende specialsygeplejersker er klædt på til at håndtere de udfordringer, som blandt andet følger af, at der bliver flere ældre i samfundet og at hospitalsstrukturen er ændret med tidligere udskrivelser til eget hjem. Det forventes, at de første sygeplejersker kan starte på uddannelsen i efteråret 2018.

For at sikre, at sygeplejersker på Region Hovedstadens hospitaler har mulighed for at specialisere sig på det medicinske område, udbyder regionen specialerette-
tede intro- samt efter- og videreuddannelsesforløb for relevante specialer og er pt. ved at udvikle nye forløb, der sikrer, at sygeplejerskerne kan håndtere den store kompleksitet, der er i arbejdet med multisyge ældre patienter.

Ad 4) Hvilke videreuddannelsesmuligheder er der pt. for medarbejdere på me-
dicinske afdelinger?

Region Hovedstaden udbyder som nævnt ovenfor forskellige forløb for medi-
cinske sygeplejersker. Ifm. Handlingsplanen fra 2017 er der udviklet en række nye forløb, der skal bidrage til at skabe en attraktiv karrierevej for sygeplejer-
sker på det medicinske område.

Region Hovedstaden udbyder et forløb *Godt på vej i sygeplejen*, som har fokus på de særlige behov for introduktion, træning og oplæring som en nyuddannet sygeplejerske kan have. Desuden udbydes de specialerettede introforløb for lidt mere erfarne sygeplejersker, og der bliver pt. udviklet et introforløb på tværs af medicinske specialer.

Til de mere erfarne sygeplejersker findes en række specialerettede efter- og vi-
dereuddannelser, og der er pt. ved at blive udviklet et forløb; *Klinisk Lederskab for erfarne medicinske sygeplejersker*.

Endelig er der ifm. handlingsplanens indsats 7 blevet udviklet et kandidatmodul i samarbejde med Ålborg Universitet; *Forskning, læring og udvikling i klinisk praksis*.

Se vedhæftede bilag 1 for en model for Region Hovedstadens udbud af tværgående kompetenceudviklingsaktiviteter for sygeplejersker på det medicinske område samt bilag 2 for en oversigt over forløbet: *Efteruddannelse i Klinisk lederskab for erfarne medicinske sygeplejersker*.

Ad 5) Er der indført særlige ordninger fx seniorordninger for at fastholde ældre medarbejdere på de medicinske afdelinger?

De regionale rammeaftaler om seniorpolitik giver mulighed for, at medarbejdere kan få en aftale om en seniorordning med sin arbejdsgiver. Det er den enkelte medarbejders tillidsrepræsentant eller fagforening, der lokalt kan forhandle om en seniorordning.

Der er ikke lavet særlige ordninger for det medicinske område.

Ad 6) Har alle medicinske afdelinger kliniske vejledere?

Medicinske afdelinger fungerer som uddannelsessteder og skal godkendes som sådan for at have elever og studerende i afdelingen. Det er et krav for at blive godkendt som uddannelsessted, at der er ansat kliniske vejledere.

På samme måde skal de på lægeområdet være vejledere ansat til at varetage uddannelsesopgaven.

Ad 7) Hvilket oplæringsforløb/introduktionsforløb tilbydes nyuddannede sygeplejersker, hvis de ansættes på de medicinske afdelinger?

Region Hovedstaden udbyder forløbet: *Godt på vej i sygeplejen*, som har fokus på de særlige behov for introduktion, træning og oplæring som en nyuddannet sygeplejerske kan have.

Desuden har de medicinske afdelinger lokal struktureret introduktion af nye medarbejdere.

Ad 8) Hvor mange uddannelsesstillinger er oprettet indenfor de medicinske afdelinger.

Der er ikke etableret uddannelsesstillinger for sygeplejersker eller andre faggrupper på medicinske afdelinger.

Ift. lægerne viser en optælling fra Sekretariatet for Lægelig Videreuddannelse Øst, at der i Region Hovedstaden pt. er ca:

- 150 læger i Klinisk basisuddannelsesforløb
- 170 læger i introduktionsforløb
- 400 læger i hoveduddannelsesforløb

Ad 9) Er de medicinske afdelinger blevet opnormeret som et led i at de skal håndtere borgere med en større komorbiditet end tidligere?

Regionen har fra 2015 modtaget finanslovsmidler som blev givet til at øge kapaciteten på medicinske og geriatiske afdelinger og som efterfølgende blev udmøntet til hospitalerne til opnormering af senge, styrke fremmødet samt ansættelse af mere personale.

Regionsrådet vedtog endvidere i 2015, at give en ekstrabevilling fra meraktivitetspuljen til det medicinske område til bl.a. at ansætte mere personale for at kunne håndtere en stigende aktivitet.

Der er ikke derudover i regionen udmøntet midler til de medicinske afdelinger som følge af, at de skal håndtere borgere med en større komorbiditet end tidligere. Regionen har ikke modtaget finanslovsmidler til dette specifikke område.