

Notat til hospitalsudvalget



Dato 15-11-2022

Thomas Madsen Birk

Thomas.Birk@stab.rm.dk

1-31-77-707-21

Side 1

Status om udvalgte personaleinitiativer i 360-gradersplanen

På mødet i Hospitalsudvalget den 9. maj 2022 blev der godkendt et forslag til en model for hospitalsudvalgets opfølgning på relevante temaer i 360-gradersplanen.

Dette notat giver en status for tre større initiativer under området Personale. I notatet er der indsat eksempler fra regionens hospitaler, der illustrer indsatsernes karakter og bredde.

Flere faggrupper i spil til patientnære opgaver

Blandt andet på grund af de nuværende og kommende års demografiske udvikling og rekrutteringsudfordringer er der behov for fortsat at bringe flere faggrupper i spil sammen om de borger- og patientnære kerneopgaver.

Dette sker med et fokus på at sikre fagligt gode og sammenhængende borger- og patientforløb, der gennemføres med høj faglig kvalitet og sikkerhed for både borgere og medarbejdere.

For at understøtte bevægelsen lokalt er der etableret en regional følge- og dialoggruppe under Regions-MEDudvalget. Her sker der blandt andet erfaringsudveksling om lokale koncepter.

Administrationen har ligeledes udarbejdet et notat og en retningslinje, der giver overblik over autorisationsloven og beskriver mulighederne for at arbejde på delegation. Overordnet viser disse, at autorisationsloven rummer relativt få begrænsninger, så der er gode muligheder for at have forsvarlige rammer for at bringe flere faggrupper i spil sammen om de borger- og patientnære kerneopgaver. Bekymringer om autorisationsloven og konsekvenser for egen autorisation har været et emne for mange medarbejdere.

Alle hospitaler har indsatser på dette område. I det følgende beskrives eksempler på indsatser fra hospitalerne:

Aarhus Universitetshospital

Under indsatser i forhold til Flere faggrupper i spil til patientnære opgaver kan nævnes følgende eksempler fra AUH:

- Hospitalet har udarbejdet et initiativkatalog med forslag til diverse initiativer til afdelingerne, herunder flere faggrupper i spil til patientnære opgaver – [link](#)
- Hver afdeling etablerer egne planer om sikring af medarbejdere i fremtiden, herunder brug af flere faggrupper
- Ansættelse af fysioterapeuter og ergoterapeuter i f.eks. vakante sygeplejestillinger/rehabiliteringsstillinger via Afdelingen for Fysio- og Ergoterapi
- Ansættelse af diætister: Dette er eksempelvis sket på afdelingen Blodsygdomme, hvor et målrettet arbejde med rekruttering af flere sygeplejersker og ansættelse af blandt andet en diætist og to ergoterapeuter har bidraget til at vende stemningen og skabe ny arbejdsglæde blandt medarbejderne – [link](#)
- Hospitalet har ligeledes øget brugen af serviceassistenter fra Forsyning & Service til opgaver, der normalt er blevet varetaget af sygeplejersker
- Øget inddragelse af farmakonomer i medicineringsprocessen: Dette sker eksempelvis på Infektionssygdomme, hvor sygeplejerskerne på aften- og nattevagter dermed ikke har skullet tage sig af den opgave samtidig med, at de skal pleje mange syge patienter i isolation - [link](#)
- Sygeplejestuderende inddrages som vikarer: Dette sker eksempelvis i sengeafsnittet på Hud og Kønssygdomme, hvor man ansætter sygeplejestuderende som tilkaldevikarer umiddelbart efter deres første praktik i afdelingen - [link](#)

Hospitalsenhed Midt

Hospitalsenhed Midt arbejder med, hvordan forskellige faggrupper arbejder sammen og lærer at anvende hinandens kompetencer på nye måder. Dette sker eksempelvis i Neurologi, hvor serviceassistenter hjælper med forflytninger og at give patienterne mad, mens en farmakonom dagligt står for dispensering af de indlagte patienters medicin. Et andet eksempel er Akutafdelingen, der har lavet en prøvehandling, hvor terapeuter har hjulpet og aflastet sygeplejersker ved udskrivelser, der typisk involverer patienter med faldende funktionsniveau.

Derudover har to kandidatstuderende fra statskundskab, Aarhus Universitet skrevet speciale ved HE Midt om '*Når opgaver flyttes mellem faggrupper*'. Specialet fokuserer på sygeplejerskers motivation i forbindelse med opgaveflytning, hvordan opgaveflytning bedst kan implementeres af ledere, og om opgaveflytning kombineret med medarbejderinddragelse har betydning for sygeplejerskernes motivation.

Erfaringerne fra eksemplerne samt specialets konklusioner blev præsenteret for hospitalets andre afdelinger på en temadag i oktober 2022 - [link](#).

Psykiatrien

I Psykiatrien er der ansat mange forskellige faggrupper for at sikre en helhedsorienteret behandling. Ud over det sædvanlige sundhedspersonale er der ansat pædagoger, socialrådgivere, psykomotoriske terapeuter, ergoterapeuter, fysioterapeuter, psykologer og peermedarbejdere.

Der arbejdes samtidigt med at sikre, at de forskellige faggrupper har de relevante kompetencer for at varetage arbejdet i psykiatrien:

- Til eksempel er der ansat ca. 150 pædagoger i Psykiatrien og aktuelt er man ved at se på et kompetenceløft til denne faggruppe i form af en suppleringsuddannelse for pædagogerne
- På samme måde er der udviklet en suppleringsuddannelse for social- og sundhedsassistenter. Uddannelsen skal sikre faggruppens kompetencer inden for det voksne psykiatriske speciale
- Ligeledes er der fokus på fysio- og ergoterapeuterne, hvor det aktuelt afdækkes hvilke kompetenceudviklingstilbud, disse faggrupper har brug for. En national arbejdsgruppe undersøger, om der skal oprettes en specialuddannelse for fysio- og ergoterapeuter på psykiatriområdet. Det undersøges, om der skal oprettes en suppleringsuddannelse
- Herudover har man de psykiatriske specialuddannelser for henholdsvis sygeplejesker samt specialpsykologuddannelsen
- Desuden arbejdes der med Psykiatriakademiet, som skal sikre overblik og ensartet kvalitet i kurser på tværs af psykiatrihospitalet, herunder synlige job- og opgavemuligheder for de forskellige faggrupper

Regionshospitalet Horsens

Der er på Regionshospitalet Horsens udarbejdet et hospitalskoncept for "Sammen om opgaven". Indsatsen lever på hospitalet, idet der er ansat en del medarbejdere til løsning af de opgaver, der ligger i konceptet (fysioterapeuter, ergoterapeuter, klinisk diætist, ernæringsassistent og servicepersonale). Med hver sin faglighed byder medarbejderne ind på de opgaver i patientforløbet, som de har kompetencerne til at varetage.

Sammensætningen af fagprofiler er forskellig fra afsnit til afsnit, men altid med det mål for øje at udvikle og sikre fagligt gode og sammenhængende patientforløb med høj faglig kvalitet og sikkerhed for både patient og medarbejdere.

Der er igangsat intern evaluering af konceptet og desuden aftalt en større evaluering i samarbejde med DEFAKTUM.

Data

Den overordnede udvikling vil blive fulgt via data om personalesammensætningen i de kommende år.

Spredning af vagttryk

Alle hospitalerne arbejder med tiltag for at sprede vagttryk over et større antal medarbejdere. Formålet er, at udvide gruppen af medarbejdere der løser vagtopgaven på særligt de vagttunge afsnit. Arbejdet skal ses i sammenhæng med indsatsen for at bringe flere faggrupper i spil til patientnære opgaver.

I forlængelse heraf har hospitalerne forpligtet hinanden på at arbejde efter et sæt "Principper for vagt". Med principperne er det aftalt, at opslag af ledige stillinger, målrettet plejepersonale med funktion i klinikker, som udgangspunkt også skal indeholde vagter. Tilsvarende kan ansættelser i sengeafsnit også indbefatte opgaver i klinikker. Det kan i den forbindelse være relevant at slå stillinger op til specialer frem for afsnit. Der vil fortsat være mulighed for at tage livsfasehensyn og hensyn til ansatte på særlige vilkår i forhold til ikke at skulle have vagter eller bestemte typer af vagter.

Til at understøtte denne bevægelse arbejdes der fx med at udbrede mulighederne for, at medarbejderne oplever fleksibilitet og indflydelse på vagt- og arbejdsplanlægningen. Det sker med afsæt i arbejdspladsens opgaver, og hvornår medarbejdere gerne vil arbejde. Der arbejdes her med at understøtte regionens funktionsledere og arbejdsplanlæggere med at udbrede redskaber og processer til vagt- og arbejdsplanlægning. Dette sker både lokalt på hospitalerne og via det regionale projekt for udbud og implementering af arbejdsplanlægningssystem. I regi af projektet er der blandt andet implementeret et e-læringskursus i overenskomster og arbejdstidsregler. Flere hospitaler har besluttet at udrulle kurset, herunder at det også gøres obligatorisk for de ledere, som er tæt på arbejdsplanlægningen i deres afdeling og har direkte ansvar for den del af driften.

Alle hospitaler har indsatser på dette område. I det følgende beskrives eksempler på indsatser fra hospitalerne:

Aarhus Universitetshospital

Hospitalsledelsen på AUH har fastsat og udsendt principper til afdelingsledelserne om opslag af stillinger med vagter for plejepersonale. Af principperne fremgår, at ledige stillinger, målrettet

plejepersonale, der slås op med funktion i klinikker, som udgangspunkt også skal indeholde vagter. Det er op til afdelingsledelsen at vurdere, hvornår dette udgangspunkt skal fraviges i forhold til konkretes stillinger og stillingstyper. Ledelserne er opfordret til at have en dialog i LMU om principperne, hvor der også inddrages de lokale ledelsesovervejelser. I principperne er desuden angivet forskellige opmærksomhedspunkter, som kan indgå i dialogen med LMU. Herunder bl.a. at have fokus på sprogbrugen om vagter, og at mange er glade for vagter, da det giver fleksibilitet.

HE Midt

Ud over de regionale principper for vagt har en del afdelinger har haft et ønske om, at også det nuværende klinikpersonale skulle tage del i vagtopgaven på sengeafsnittene. Hospitalets HR-afdeling har i de tilfælde været inde og vurdere, om der ikke ville være tale om en væsentlig stillingsændring i ansættelsesretlig forstand. Det har været vurderingen fra HR-afdelingen, at medarbejdere skulle have mere end de almindelige 4 ugers varsel. Derfor har de alle, efter der er blevet afviklet personalemøder, modtaget et orienteringsbrev om, at det forventes at de med 2 – 3 måneders varsel skal tage vagter i specifikke sengeafsnit. Alle berørte medarbejdere tilbydes en snak med nærmeste leder og mulighed for kompetenceudvikling.

Regionshospitalet Horsens

På Regionshospitalet Horsens har der været nedsat en arbejdsgruppe, der har udarbejdet et sæt "Bærende principper om vagt".

Principperne bygger på de regionale "Principper for vagt", jf. ovenfor. Alle stillingsopslag af plejepersonale skal som udgangspunkt opslås indeholdende vagtarbejde på et tilhørende afsnit. I helt konkrete situationer kan afdelingsledelsen afvige herfra ud fra en faglig vurdering. En sådan afvigelse sker med transparens i forhold til beslutning og begrundelse derfor.

Ved ansættelse kan der ud fra livsfasehensyn laves aftaler om, at ansættelsen midlertidigt sker uden tilhørende vagt i et tilhørende afsnit. Principperne er drøftet og godkendt i HMU i juni 2022.

Sikre god introduktion

Nye medarbejdere og ledere skal opleve sig godt mødt og taget hånd om ved deres ansættelse og introduktionsforløb i Region Midtjylland.

Alle hospitaler og øvrige områder arbejder systematisk med at sikre god introduktion af nyansatte. Samtidig arbejdes der også med at evaluere og måle på effekten af indsatserne.

I forbindelse med indsatserne for introduktion arbejder hospitalerne i andet halvår 2022 blandt andet på, at sikre implementering af et sæt overordnede principper for introduktion af nyuddannede sygeplejersker. Disse er aftalt mellem regionerne og Dansk Sygeplejeråd som opfølgning på *Lov om fornyelse af overenskomster og aftaler for sygeplejersker*.

For at understøtte arbejdet med introduktion er der i 2022 vedtaget fælles anbefalinger for god introduktion af nye medarbejdere, der er udformet med afsæt i lokale erfaringer og forskningsresultater.

Flere hospitaler og øvrige områder har derudover ibrugtaget nye it-løsninger, der understøtter introduktionsforløbene for nye medarbejdere. Der er både tiltag med en it-løsning, der fungerer som en app for den enkelte medarbejders introduktionsforløb, samt en it-løsning der digitalt understøtter selve introduktionsprocessen ude på afdelingerne. Derved forventes opgaven for ledere og medarbejdere på sigt at blive lettere, og introduktionen leveres på et mere ens niveau til nyansatte på de enkelte afdelinger.