

Klar til praksis Introforløb til sygeplejersker

“Det ville have været fantastisk med et digitalt introduktionsprogram, da jeg startede”

Ann-Kristin Lenz Degenkov, Oversygeplejerske
Afdeling for Plastikkirurgi og Brandsårsbehandling
HovedOrtoCentret, Rigshospitalet

Læs hvordan kompetenceplaner har transformeret introduktionsforløbene til en engagerende proces, der modvirker praksischok og gør det tryggere for nyansatte sygeplejersker at starte i HovedOrtoCentret på Rigshospitalet

Onboardingen som "blev lidt væk"

I lighed med de fleste andre danske sygehuse arbejdede HovedOrtoCentret primært med kompetence på "papir". Nøgleinformation om fx. hvem der kan betjene hvilket medicinsk udstyr, hvem der mangler certificeringer, nye medarbejderes fremdrift i introduktionsprogrammet, og hvem der har orienteret sig i opdaterede og nye VIP'er lå fordelt på dokumenter og mapper - nogle elektroniske, andre i papirform.

Med forskellige principper og processer alt efter afdeling bliver det med ca. 2200 ansatte udfordrende at bevare overblikket.

Indtil HOC begyndte, at bruge kompetenceplaner blev introduktionsprogrammet udleveret til nyansatte sygeplejersker i en fysisk dokumentmappe. Cathrine Tackmann Eibye, Klinisk sygeplejespecialist i Afdeling for Øre-Næse-Halskirurgi og Audiologi, fortæller at sygeplejerskerne ikke altid huskede at få mapperne med sig. Både mapper og opfølgning "blev lidt væk" inden for de 2 første måneder.

Introduktionsforløbet varer i 6 måneder med stigende sværhedsgrad, og det er klart, at når strukturen og dokumentationen udfordres allerede i starten, kan det få betydning for både kvaliteten, medarbejderens faglige tryghed og i yderste konsekvens patientsikkerheden.

HOC ønskede derfor at forbedre:

- Tydeligheden i sygeplejerskernes kompetencestatus
- Enkelhed i opfølgingsrutinerne
- Høj gennemførelseskvalitet
- Sikkerhed for at kravene til kompetence blev efterlevet
- Større konkretisering og overblik

Man bliver inspireret af Dossier-løsningen

Ann-Kristin B. L. Degenkolv, Oversygeplejerske, Afdeling for Plastikkirurgi og Brandsårsbehandling fortæller at det takket være høj brugervenlighed var en smal sag at konvertere det papirbaserede introduktionsprogram til den digitale løsning. Det mulighedsrum, som kompetenceplaner åbnede førte til ovenikøbet til en forbedring:

"Det var jo ikke meningen, at jeg skulle tænke en hel masse ud af boksen, men man bliver inspireret af Dossier-løsningen. For eksempel i forhold til det med at knytte VIP'er, information, videoer og samtaler til kompetencekravene, sætte links ind og lave tjek lister åbnede for nye muligheder"

Ann-Kristin B. L. Degenkolv, Oversygeplejerske

Digitaliseringen af introduktionsprogrammet gav en langt større gennemsigtighed i forhold til, hvor de nyansatte er i deres forløb. Dette gav en gensidig værdi; enklere

opfølgning for afdelingsledere og klar forståelse af oplæringens omfang for medarbejderne. Det fremhæves også, at medarbejderne i større grad tager ansvar for det, de har lært og at det er blevet nemmere at se, hvad det er, der er vigtigst.

Cathrine Tackmann Eibye, Klinisk sygeplejespecialist, nævner Kompetenceportalens pædagogiske kvaliteter som positivt for netop dette:

“Dossierets Kompetenceportal er god til at synliggøre, hvilke kompetencer, man ikke har opnået endnu. Det bliver et aktivt værktøj. Det havde vi ikke tidligere.

Krav og forventninger til kompetence bliver meget mere overskuelige og tilgængelige i portalen. Og så er der noget pædagogisk i, at kompetencekravet bliver grønt. Det er blevet nemmere for de sygeplejersker, som er ansvarlige for oplæring, at få overblik, over et forløb og hvor langt de enkelte er”.

Cathrine Tackmann Eibye, Klinisk sygeplejespecialist

De tydelige statusindikatorer tilfører stor værdi også for de oplæringsansvarlige, fordi videre opfølgning kan tilpasses individuelt. Cathrine fortæller videre at afdelingerne lettere kan have fokus på at skabe kontinuerlig læring af høj kvalitet:

“For os som afdeling, er det værdifuldt at kunne synliggøre, hvad vi forventer af sygeplejerskerne. Det bliver synligt, at det her er sted, hvor der er fokus på sygeplejefagligheden, hvor der hele tiden er noget at lære, og hvor kompetenceniveauet er højt”

Cathrine Tackmann Eibye, Klinisk sygeplejespecialist

Kompetenceportalen bidrager på den måde til at øge fokus på kontinuerlig læring i alle organisationens led.

Det nye introduktionsforløb gør afdelingen mere attraktiv

Et introduktionsprogram med et tydeligt defineret oplæringsforløb giver nye medarbejdere tryghed og forudsigelighed. Det er især vigtigt når en ny kollega starter i sit første job som sygeplejerske.

Introduktionsforløbene i HovedOrtoCentret er derfor ambitiøse med betydelig vægt på konkrete sygeplejefaglige kompetencer. Cathrine Eibye Tackmann forklarer, at den kvalitetshævning, som Kompetenceportalen giver programmet tilfører afdelingen en konkurrencefordel som arbejdsgiver:

"Vi ved, at nye sygeplejersker søger hen, hvor der er et godt introduktionsprogram og generelt gode rammer for arbejdet. Dossiers Kompetenceportal er en del af de rammer"

Cathrine Tackmann Eibye, Klinisk sygeplejespecialist

Tydelige forventninger og overblik over egen læringsproces fremhæves som to faktorer, der styrker medarbejderens bevidsthed og ejerskab til egen kompetence. HOC er enige om, at Kompetenceportalen tydeliggør de forventninger ledelsen har til sygeplejerskerne. Selve anvendelsen af det digitale introduktionsprogram beskrives som praktisk og intuitivt.

Lys fremtid med kompetenceudvikling på dagsordenen

Ved at sætte kompetenceudvikling tydeligt på dagsordenen styrkes medarbejdernes færdigheder, opfølgning forenkles, der tages hånd om compliance og sikkerhed, og den strategiske ledelse får et fuldstændigt overblik. Dette overblik er guld værd i forhold til fremtidige behov for ressourcer og uddannelse.

I afdelingen er det en fælles optimisme knyttet til fortsættelsen. HOC forventer følgende gevinster med fremtidig øget brug af Kompetenceportalen:

- Tydelig overblik på afdelings- og individniveau
- Øget oplæringskvalitet og enklere opfølgning
- HovedOrtoCentret bliver mere attraktivt for nye medarbejdere
- Medarbejderne får styrket ejerskabet til deres egen kompetence
- Kontinuerlig kompetenceudvikling og livslang læring på dagsorden

Fakta om HovedOrtoCentret om Dossier og om Kompetenceportal projektet

- HovedOrtoCentret er et af Rigshospitalets 7 centre.
- Der er ca 2000 medarbejdere fordelt på 8 afdelinger.
- Den faglige fællesnævner er kirurgi - særligt operativ kræftbehandling og akut behandling.

I 2022 gennemførte HOC sammen med Dossier et projekt i 3 afdelinger for at belyse, hvordan digitalisering, kunne øge udbyttet og forbedre opfølgning og dokumentation af kompetence- arbejdet - herunder introduktionsforløbene.

Erfaringerne fra projektet var så gode, at alle Centrets afdelinger efterfølgende fik tilbud om at tage implementere løsningen.

De sagde alle ja-tak.

Implementeringen afsluttes i foråret 2023.

