

# **NÅR ET KURSUS IKKE ER NOK** **hvorfor et** **Simulationsakademi i SUF?**

**Bonnie Sauer Schach, Cand. Cur. APN, Hjemmeplejen/Sygeplejen IBØ og  
Anders Brixen Bojesen, Projektleder, Ph.d., Center for HR og Uddannelse**

**Temadag om kompetenceudvikling af sundhedspersonale i  
infektionshygiejne  
SSI**



A photograph of the Copenhagen City Hall (Rådhuset) at dusk. The building is a large, ornate red brick structure with a prominent central clock tower and several smaller spires. The windows are illuminated from within, and the sky is a pale blue. The text 'Kort om Sundheds- og Omsorgsforvaltningen i Københavns Kommune' is overlaid in yellow on the building.

# Kort om Sundheds- og Omsorgsforvaltningen i Københavns Kommune

# Baggrund: Komplekse udfordringer uden lette løsninger

Københavnerne lever længere. Det er godt. Men det er ikke uden konsekvenser. For længere levetid betyder, at flere får brug for hjælp til at klare hverdagen. En hverdag, hvor mange lever med en eller flere kroniske sygdomme.

I 2030 forventes mere end 50 pct. flere københavnere over 80 år og fremskrivninger viser, at **Københavns Kommune som geografisk område kommer til at mangle 4.650 sygeplejersker, SOSU-assistenter og SOSU-hjælpere medarbejdere i 2030\***.



\* Fremskrivningen er lavet i forbindelse med Personalepolitisk Redegørelse 2022

## Vores udfordringer i SUF

- 31 pct. af de ledige stillinger som sygeplejersker og SOSU- medarbejdere bliver ikke besat.
- 40 pct. af vores sygeplejersker, SOSU-assistenter og SOSU-hjælpere forlader os, inden de har været ansat et år.
- 45 pct. af de SOSU-elever, som bliver uddannet hos os, bliver ikke ansat i Københavns Kommune efter endt uddannelse.
- Vores sygeplejersker og SOSU-medarbejdere er syge 19,9 dage om året i gennemsnit.
- 41 pct. af vores forstandere og ledere i hjemmeplejen er fyldt 60 år.
- I 2030 vil der være brug for 26 pct. flere plejehjemspladser end SUF har i dag
- Behovet for hjemme- og sygeplejeydelser vil stige med 20 pct i 2030



# Attraktive arbejdspladser

## Vores ambition

SUFs arbejdspladser skal være arbejdspladser, hvor medarbejdere og ledere har lyst til at blive og udvikle sig uanset alder og livssituation. Og når vi ansætter nye medarbejdere og ledere, skal de være ventede og velkomne.

## Vores mål

- Vi vil nedsætte andelen af sundhedsfaglige medarbejdere, som fratræder inden for det første år, fra 40 til 25 pct.
- Vi vil øge andelen af ledere som bliver hos os mere end et år, fra 64 til 90 pct.
- Vi vil øge andelen af sundhedsfaglige medarbejdere der bliver hos os mere end 3 år, fra 26 til 40 pct.
- Vi vil reducere det gennemsnitlige sygefravær for sundhedsfaglige medarbejdere med 2,5 dage

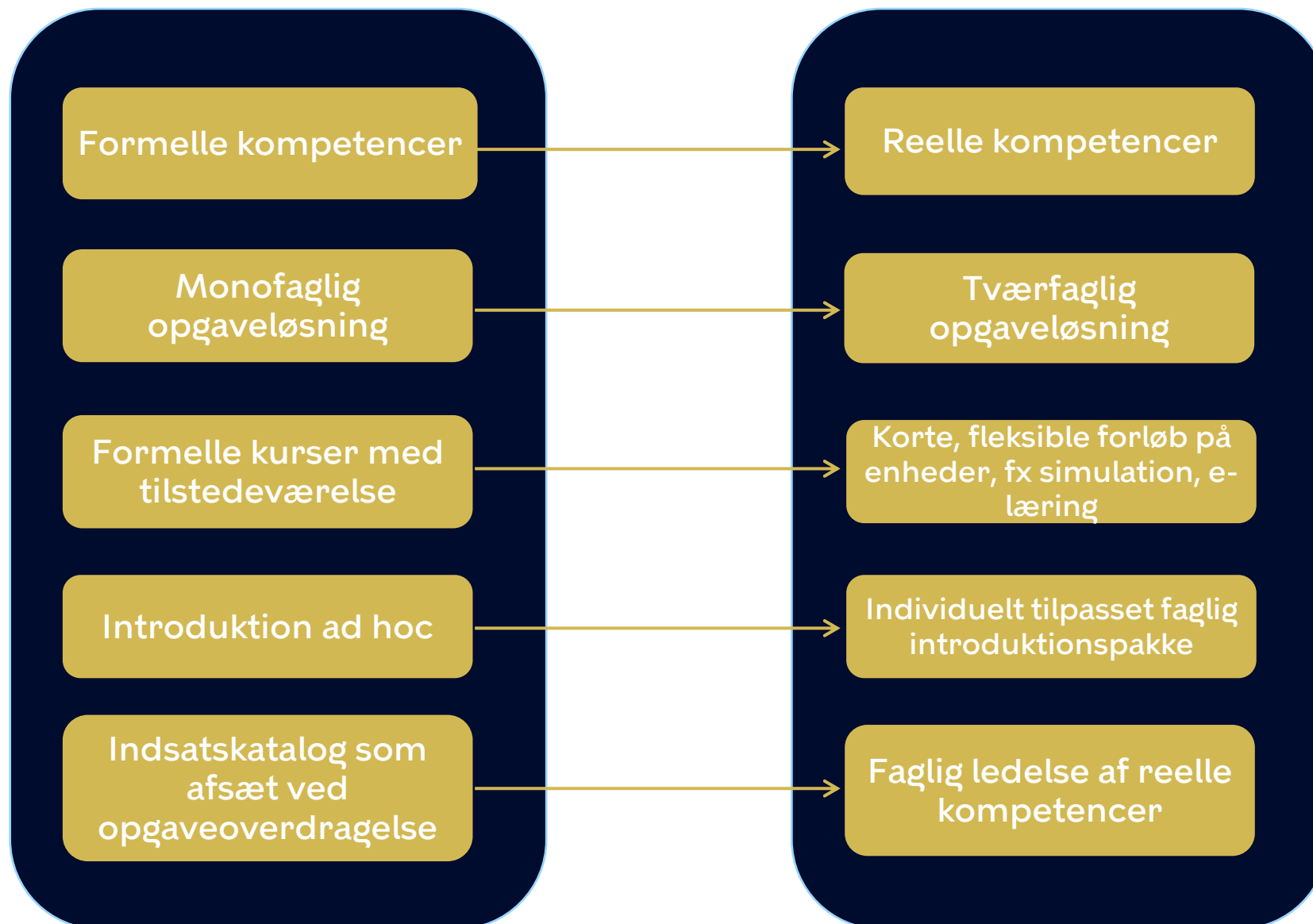
## Vores indsatsområder

- Gennemføre systematiske og individuelt tilpassede introduktionsforløb af medarbejdere og ledere
- Forbedre det psykiske arbejdsmiljø, fx gennem supervisionsforløb
- Reducere sygefraværet, bl.a. via et udgående supportteam
- Styrke og synliggøre karriereveje
- Give garanti for videreuddannelse
- Tilbyde praksisnær læring på simulationsakademiet
- Frigøre tid til faglig ledelse og personaleledelse, fx via administrativ hjælp
- Tilbyde lederudvikling målrettet SUF
- Sikre næste generation af ledere gennem en lederpipeline og synlige karriereveje.

# Ambition med Simulationsakademiet

- Kompetenceudvikling med udgangspunkt i praksis
- Nærværende læring, lokalt - og på tværs af enheder i SUF
- At kompetenceudvikle med borgeren i centrum
- Et effektivt og specialiseret læringsmiljø, hvori alle faggrupper inddrages
- En ny metode til dokumentation og kompetenceafklaring i praksis
- Højne kvaliteten af indsatsen, øge patientsikkerheden, reducere forebyggelige sygehusophold, genindlæggelser, og øge borgertilfredsheden

# Bevægelser i kompetenceudvikling 2023



# Hvad kan simulation som metode gøre for medarbejderne og borgerne i SUF?



# Kompleksitet i kompetenceudvikling - I kommunal kontekst

## Rammer

Lovgivning - Servicelov/Sundhedslov

Forskellige faggrupper - Forskelle i uddannelse/vidensniveau, forventninger

BUM-modellen - Bestiller/udføre/modtager

Forvaltning - Instrukser/faglige vejledninger /værdigrundlag

Indsatskatalog – Visitering af ydelser

Fleksibel opgaveoverdragelse - Sundhedslovsopgaver overdrages baseret på reelle kompetencer

Borgerens eget hjem - Leveregler, vilkår, kultur, religion, indretning mm.

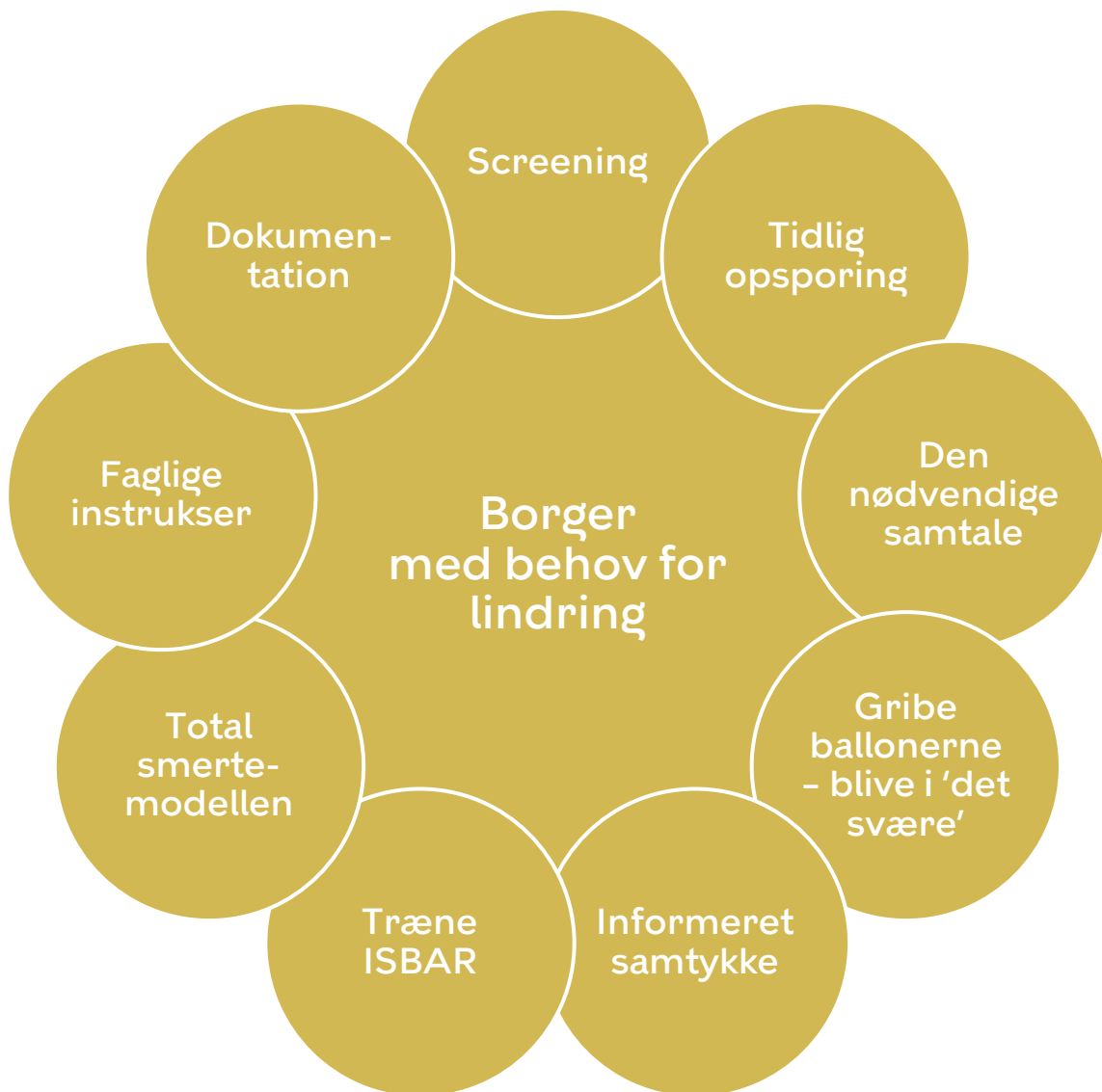
## Udfordringer

- Opgaver baseret på service/sundhedslov resulterer i siloopdelt opgaveløsning og blik på borgeren
- Forskelle i faggrupper og uddannelse resulterer i et særskilte behov for kompetenceudvikling
- Læringsforløb skal tilpasses løbende, nogle monofagligt, andre tværfagligt
- Ca. 61-85 % sundhedslovsindsatser planlægges på hjælpere og assistenter, kun den resterende del udføres af sygeplejersker \*
- Medarbejderne arbejder ofte selvstændigt, hvorfor sidemandsoplæring og sparring skal planlægges og prioriteres nøje i en travl hverdag.

*VIVE, 2021, Social- og sundhedshjælpere og social og sundhedsassistenter i kommunerne En analyse af udviklingen i uddannelserne, opgaverne og rammerne samt medarbejdernes perspektiv på området.*



## Eksempel fra faglig introduktion: Borger med behov for lindring



### Medarbejderperspektiv

- Fra emnebaseret til borgerbaseret
- Helhedsorienteret
- Fokus på borgers mål, ressourcer og begrænsninger
- Faglig refleksion
- Nedbryde silotænkning
- Øget trivsel
- Handlemuligheder, leder/medarb.

### Borgerperspektiv

- Øget tilfredshed, føler sig inddraget i egen pleje og behandling
- Pårørende inddrages
- Genindlæggelser reduceres
- Forebyggelige sygehusophold, reduceres

**-ØVE SIG I AT OBSERVERE OG  
DOKUMENTERE TEGN PÅ BEHOV  
FOR LINDRING HOS BORGER**

**-ØVE SIG I AT SAMTALE MED  
BORGER OM LIVET MED  
ALVORLIG SYGDOM, HERUNDER  
TANKER OM DØDEN**

**- ØVE SIG I AT REFLEKTERE  
OVER (SURPRISE SPØRGSMÅL)  
OG SPARRE MED KOLLEGER OM  
ÆNDRINGER HOS BORGER**

**- OPRETTE relevante  
observationer**

**LÆRINGS-  
UDBYTTE**

# Fremtidigt læringsforløb med simulation: Hygiejne i borgers eget hjem



## Adaptiv E-læring

- 1535 medarbejdere over 2½ år
- 46 deltagere på kursus indenfor de sidste 30 dage
- Gennemførelstid: 16 min.

# Spørgsmål?

Tak for opmærksomheden

Anders Brixen Bojesen: [t38b@kk.dk](mailto:t38b@kk.dk)

Bonnie Sauer Schach: [xq8g@kk.dk](mailto:xq8g@kk.dk)

