

”Når ledere har vilje og mod” - om opbygning af en forsknings og udviklingskultur en beretning om ledelsessamarbejde og fællesskab



Vores udgangspunkt: Sjællands UNIVERSITETSHOSPITAL



“Et universitetshospital er kendetegnet ved sit store engagement i forskning og udvikling, har betydelig ekstern finansiering på stedet, høj akademisk tilstedeværelse på stedet, engagement fra bachelor til postgraduat undervisning af sundhedspersonale samt tætte forbindelser med universiteter og andre uddannelsesinstitutioner”

(UK University Hospitals. The Role of the University Hospital. London, UK: The Association of UK University Hospitals, 2013)

SUH VISION og STRATEGI

SJÆLL
SJÆLL

REGION SJÆLLAND
SJÆLLANDS UNIVERSITETSHOSPITAL
- vi er til for dig

LAND
HOSPITAL
til for dig

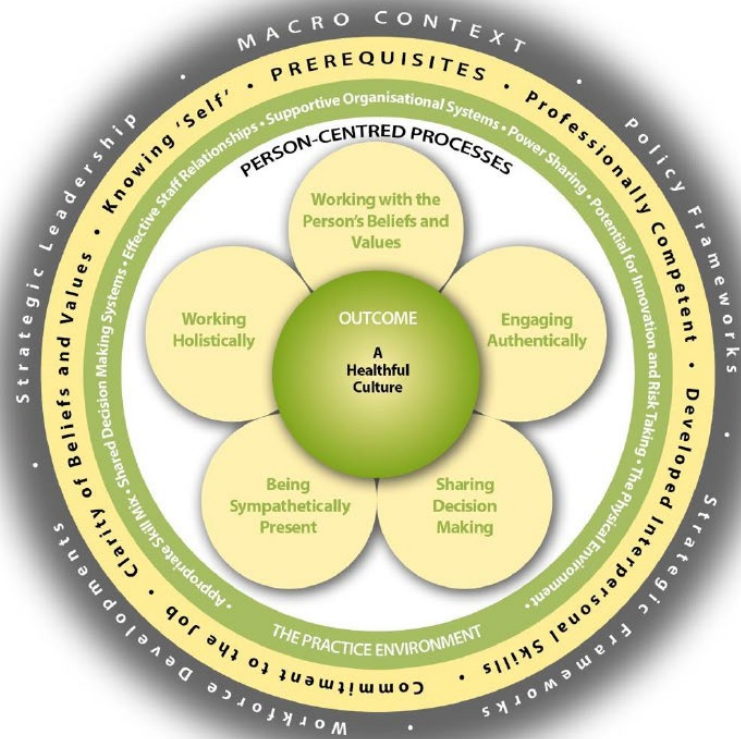
Strategi for sygepleje og MVU, vi anvender viden der er relevant at inddrage og udvikle, det vil sige vi har et bredt evidensbegreb.

Derfor er det målet at MVU-området skal bygge på den bedst dokumenterede og tilgængelige viden, der kommer fra forskning og udvikling, klinisk erfaring, patienter og pårørende og derefter tilpasses den lokale kontekst, således at denne viden bliver relevant og anvendelsesorienteret.

Delmål:

1. At Sjællands Universitetshospital har en **udviklings- og forskningskultur**, der er konstruktiv, kreativ, inkluderende og synlig på alle niveauer.
2. At der inden for MVU-området findes de nødvendige **kompetencer** for udvikling og forskning.
3. At der inden for MVU-området **implementeres** forskningsresultater/ny viden.
4. At der inden for MVU-området sikres **dokumentation og evaluering** af praksis (f.eks. effekten af sygeplejehandlinger).

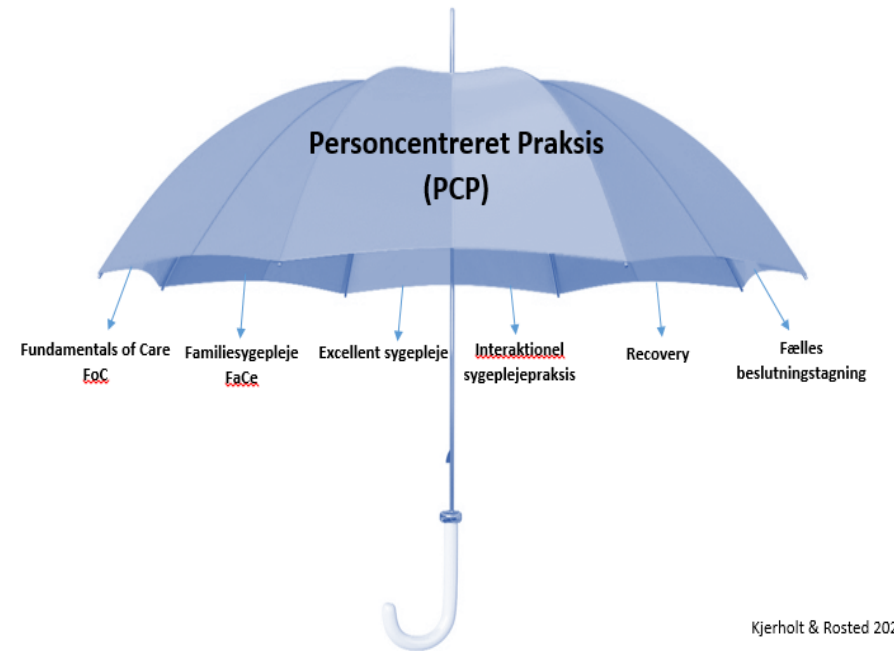
Person-centred Practice Framework



(McCormack & McCance (2018) in Press)

Personcentreret Praksis.

Et paraplybegreb for andre praksis-tilgange, hvor det enkelte menneskes egne værdier er i centrum for beslutningstagning.



Kjerholt & Rosted 2023

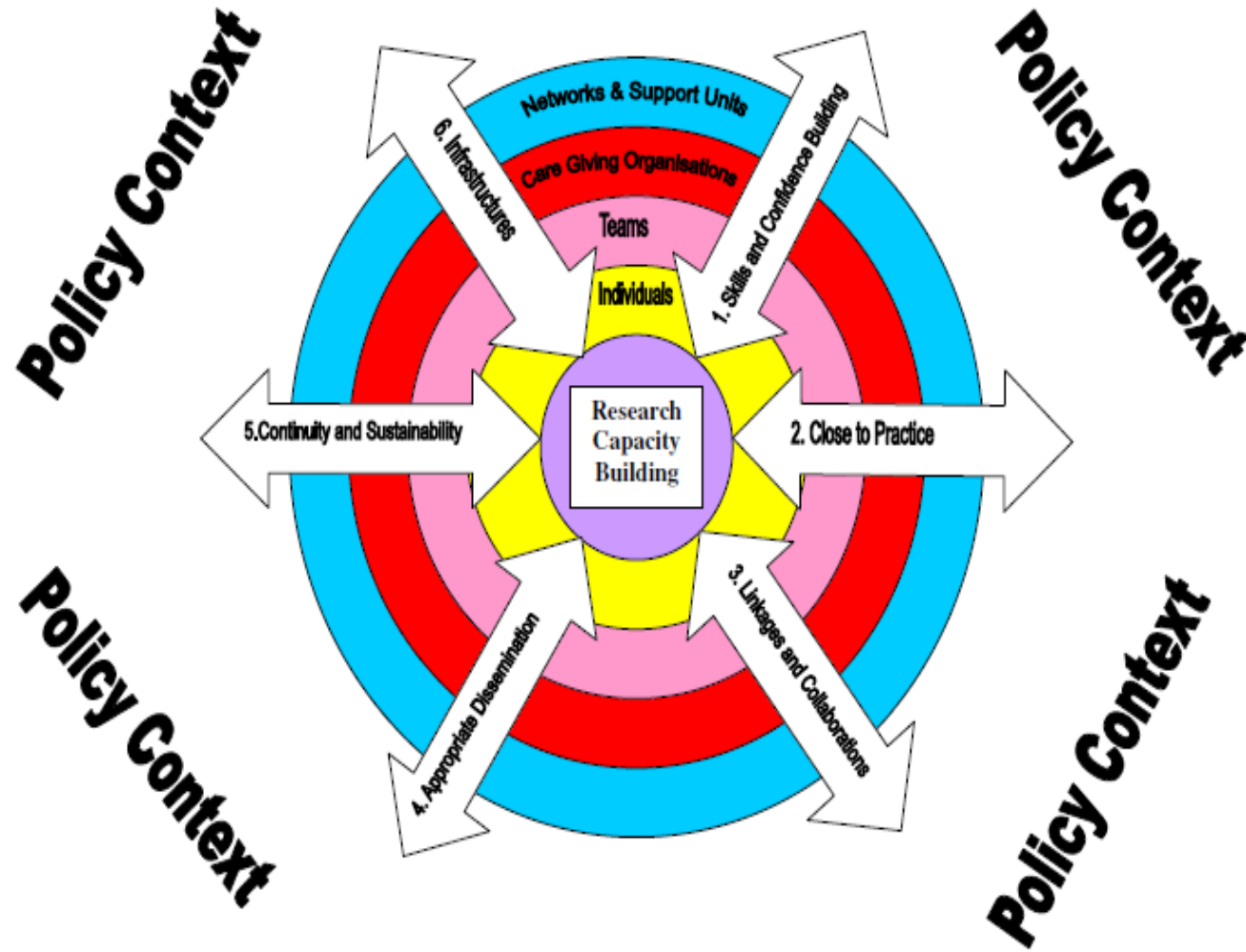
Hvad er sygeplejefaglig forskningskultur i klinisk praksis?

Fem definerende egenskaber

1. Stærk monofaglig sygepleje professionalisme
2. Akademisk tænkning og socialisering
3. Anvendelse af forskning som del af daglig sygeplejepraksis
4. Accept fra kollegaer og ledelse
5. Facilitering af ressourcer fra ledelse og organisation



(Berthelsen CB, Hølge-Hazelton B. 'Nursing research culture' in the context of clinical nursing practice: Addressing a conceptual problem. *Journal of Advanced Nursing*, Dec. 2016)



Fire strukturelle niveauer af udviklingsaktiviteter:

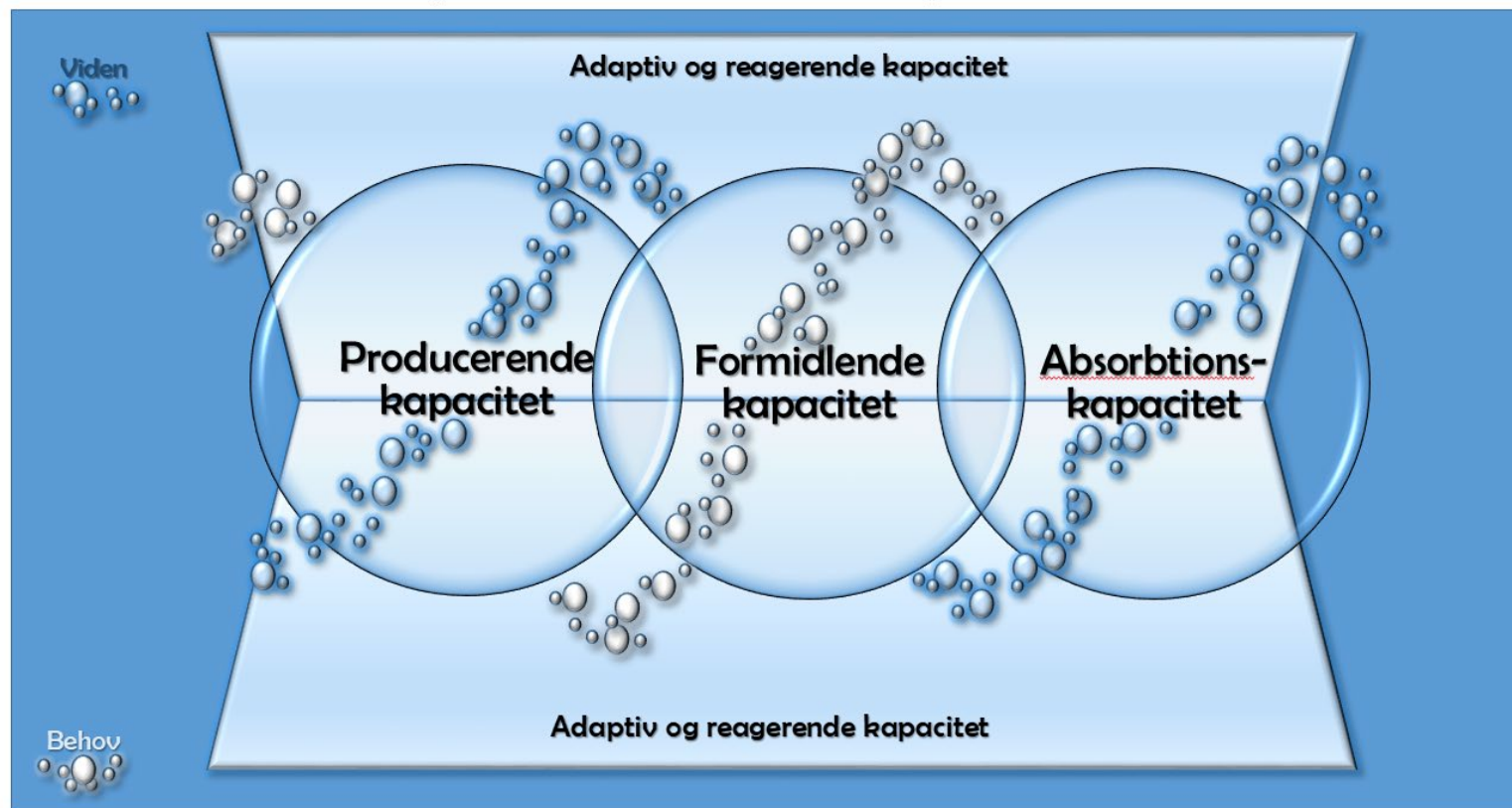
1. Individuel
2. Teams
3. Organisationer
4. Netværk af støtteenheder

Seks principper i kapacitetsopbygning:

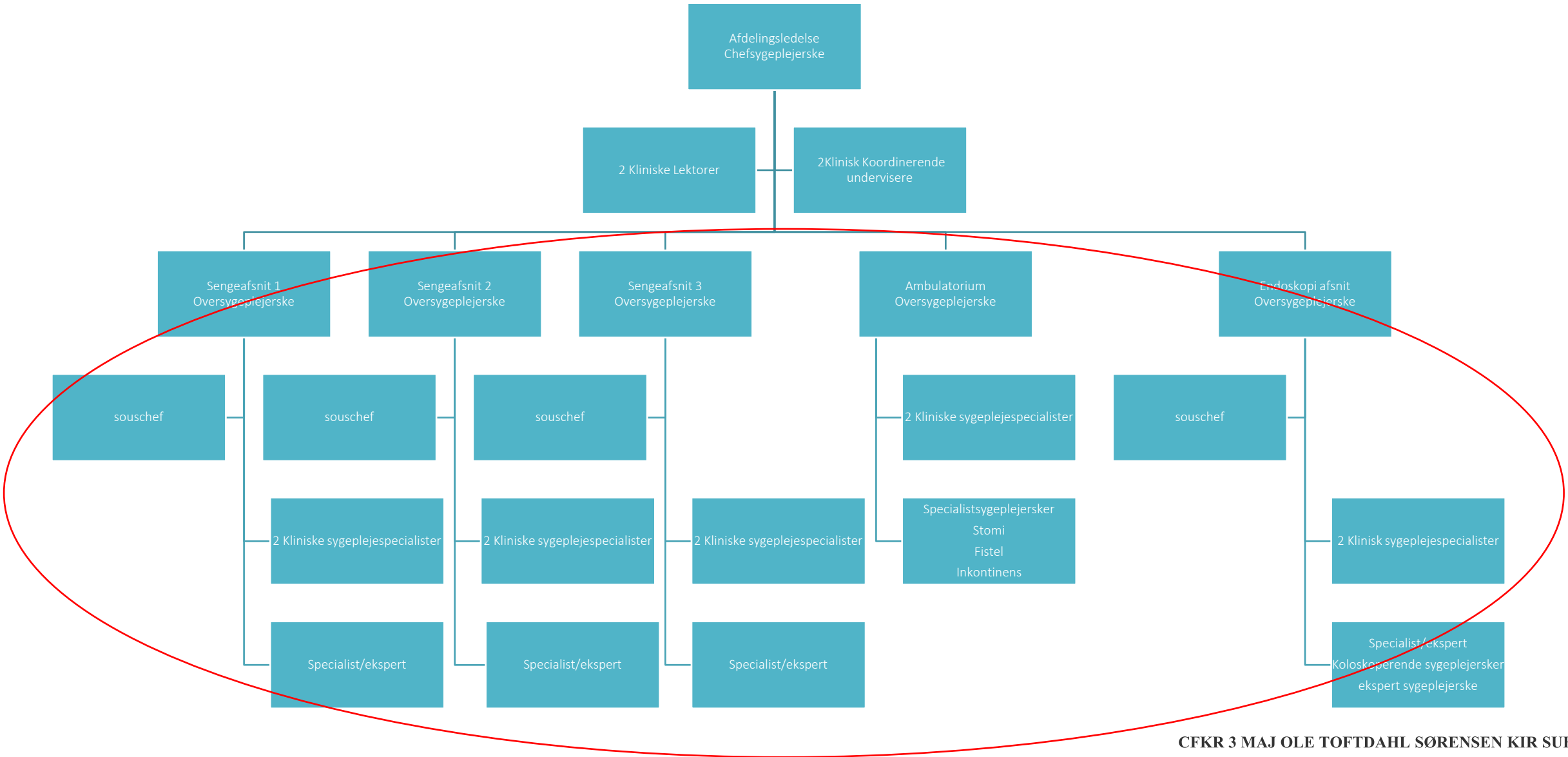
1. Styrke færdigheder og kompetencer
2. Udvikle netværk og partnerskaber
3. Sikre udvikling/forskning er tæt på praksis
4. Passende formidling
5. Bæredygtighed og kontinuitet
6. Infrastruktur

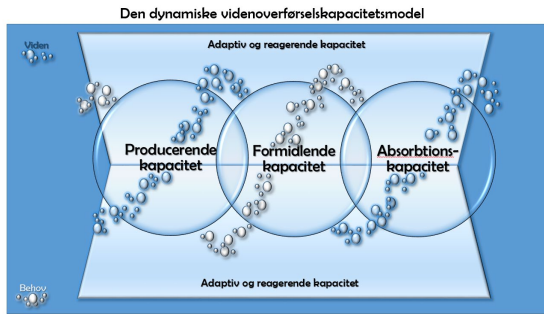
Knowledge transfer

Den dynamiske videnoverførselskapacitetsmodel



Parent, R., Roy, M. & St-Jaques, M. (2007). A systems-based dynamic knowledge transfer capacity model. *Journal of Knowledge Management* 11 (6) 81-93





De første skridt lokalt

Producerende:

- Ressourceallokering
- Rekruttere kandidater
- Karrierreveje - Lokal stillingsstruktur
- Fordeling klinik/akademia

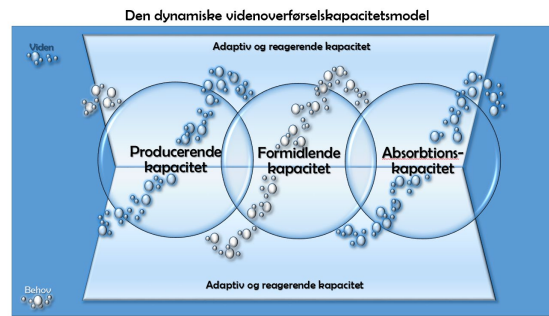
Formidlende:

- Valg af fokus for udvikling / forskning
- Forventninger

Absorption:

- Kompetencer
- Tid-prioritering





3 års erfaringer / resultater

Producerende:

- 2 kliniske lektorer
- 8 kliniske specialister

Formidlende:

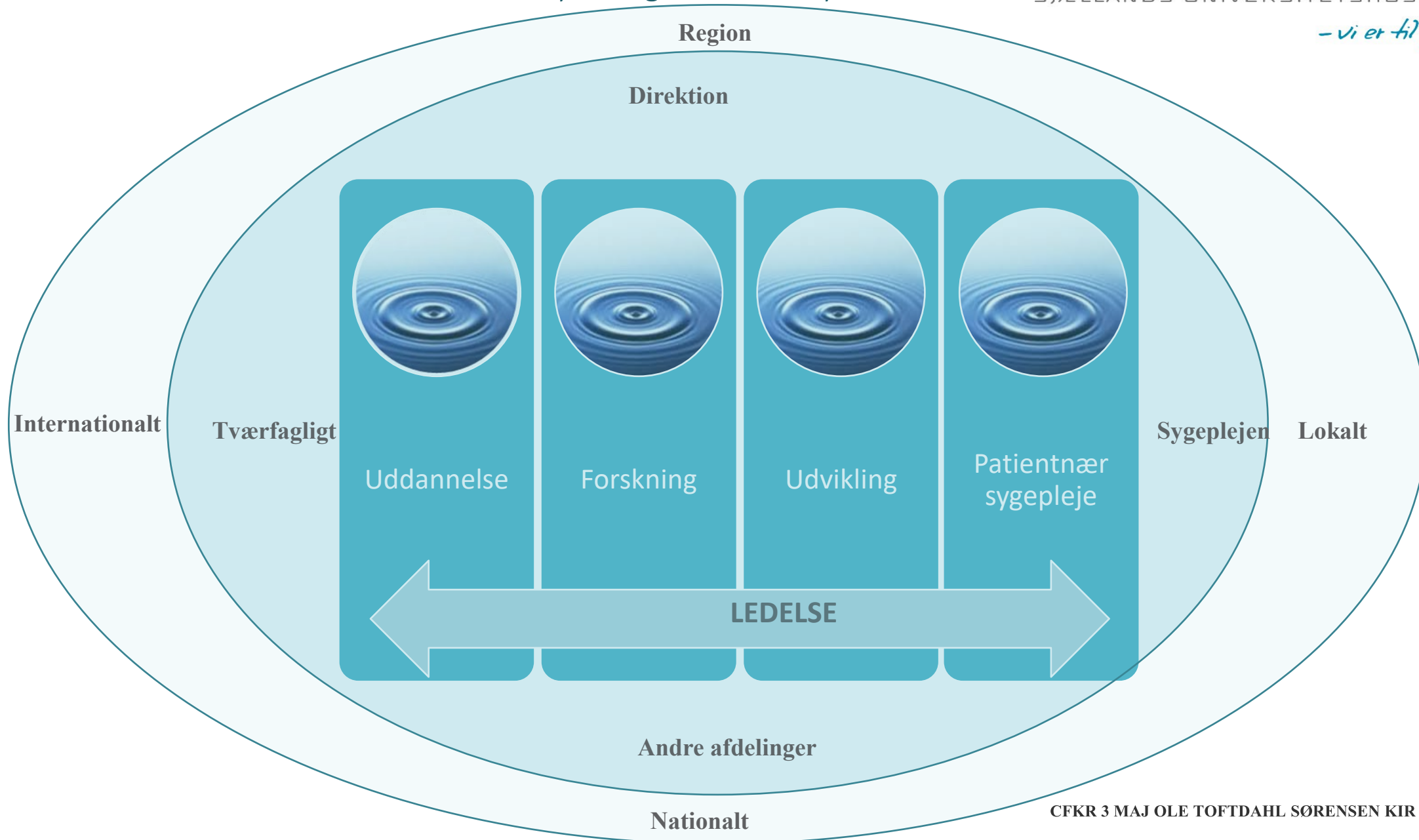
- 7 videnskabelige artikler (2022)
- 5 faglige artikler (2022)
- 7 udvikling/implementeringsprojekter

Absorbtion:

- Alle sygeplejerske stillinger besat ++
- 4 vakante specialist stillinger (3 har ikke været slået op)
- 3 i gang med erhvervskandidat (+ 1 på vej)
- 3 i gang med Master i Klinisk Sygepleje

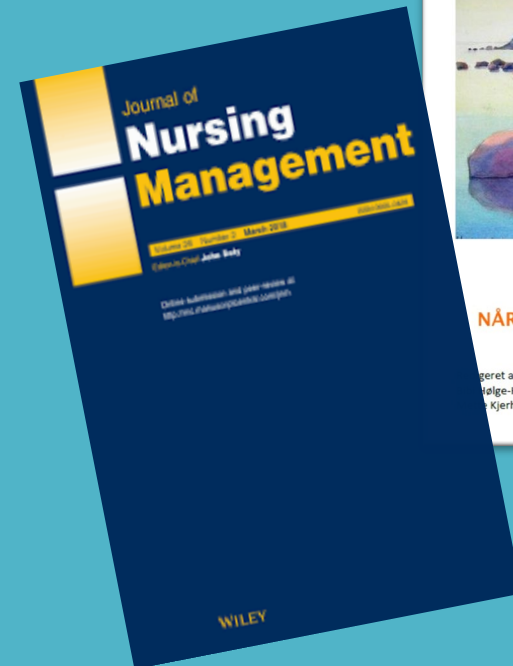
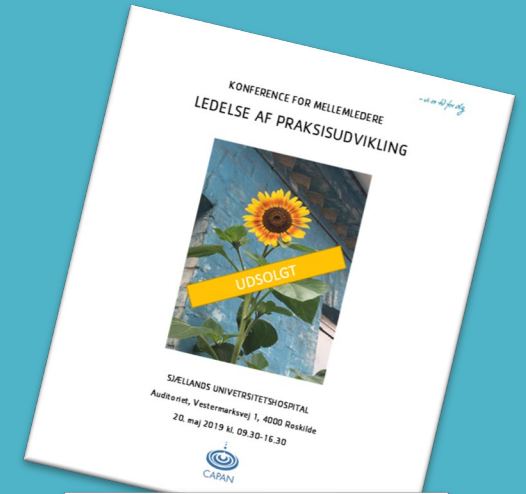


Udfordrer ledelsesrollen kommunikativ - styrker fagets inderside/yderside

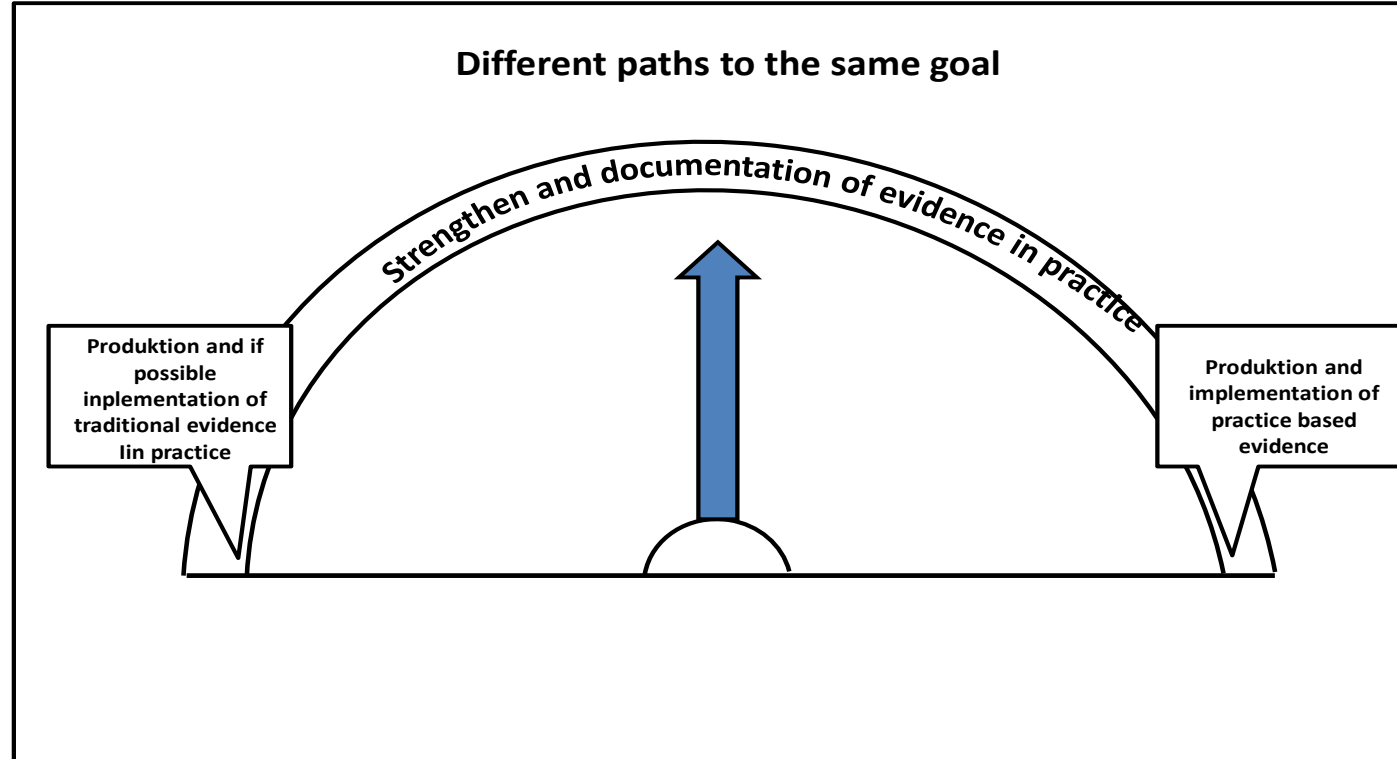


Fokus på ledelse

- Etablering af journal clubs for ledere
- Fokus på mellemledere – afholdelse af nationale konferencer med fokus på praksisudvikling/ kursus i praksisudvikling for mellemledere
- Etablering af ERFA-grupper for ledere



Forskere, kontekst og forskellige forventninger



(Hølge-Hazelton B Kjerholt M, Bertelsen CB., Thomsen TG. (2015) "Integrating nurse researchers in clinical practice – a challenging, but necessary task for nurse leaders". *Journal of Nursing Management*. First published online: 15 DEC 2015.)

Ledelsesmæssige overvejelser

- Hvilke slags kilder til viden forventes at forskerne inddrager og producerer? (evidens)
- Er det væsentligt at forskerne har praksiserfaring?
- Hvilken slags synlighed forventes af forskerne?
- Forventes forskerne at være ansvarlig for initiering, facilitering og ledelse af forskning og udvikling på tværs af organisationen?
- Forventes forskeren at deltage i et karriereløb på universitetet? (fordele/ulemper)
- Hvilken rolle forventer lederen at have i forhold til den forskning, der gennemføres?
- Hvordan kan lederen sikre, at forskeren integreres i praksis og med det øvrige personale for at undgå isolation, konkurrence og uklar rollefordeling?



Klinisk Ekspert	Klinisk Udvikling	Klinisk Uddannelse	Klinisk Forskning
<ul style="list-style-type: none"> • ekspert sygeplejerske • identificere kliniske problemstillinger • klinisk lederskab • bed-side undervisning • rollemodel • helhedsorienteret • kvalitetets udvikler • samarbejde netværk med andre kliniske miljøer • ledelsessparring 	<ul style="list-style-type: none"> • lede udviklingsopgaver • facilitere implementerer evidens • ledelsessparring • faciliterer kvalitets udvikling/sikring • faciliterer faglig udvikling • samarbejde med andre praksisudviklere/institutioner 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificere kompetence behov • planlægger og gennemfører uddannelses aktiviteter • udvikler uddannelses programmer • vurderer sygepleje kompetencer • samarbejde med uddannelses institutioner • ledelsessparring 	<ul style="list-style-type: none"> • Forsknings pligt • udbrede forsknings resultater • facilitere anvendelsen af forskningsresultater • samarbejde/netværk med forskningsmiljøer • ledelsessparring <p>Sørensen, O T, 2022</p>

Fire kategorier af specialister i Kirurgisk afdeling

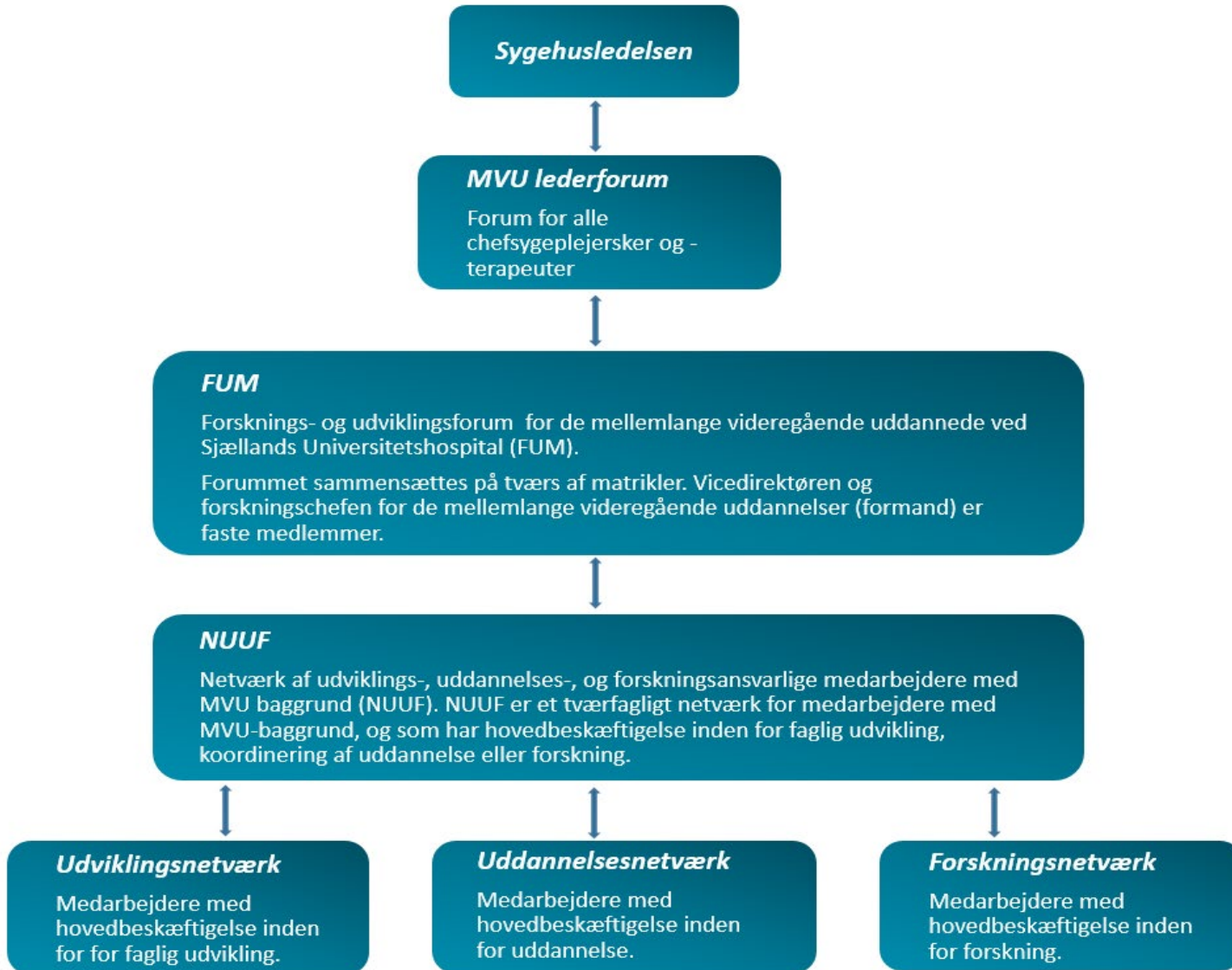
Eksperten er kliniker som oftest har lang erfaring og en masteruddannelse som overbygning

Klinisk udvikling kliniker har en kandidatgrad og har fokus på metode og udvikling

Uddannelse har en master eller kandidatgrad, fokus på læring

Forskere har en ph D grad, 100 % klinisk forskning

Fokus på tværgående netværk





INDLAND

Videreuddannelse skal medvirke til at fastholde sygeplejersker i jobbet

Dygtigere ansatte er også glattere ansatte, håber man på Sjællands Universitetshospital.



Det seneste skridt i udviklingen af forskning udviklings kultur

Næste skridt i vores vision/strategi arbejde

Samarbejdsprojekt med SDU

Samarbejde mellem Chefsygeplejerskegruppen på tværs af hospitalet

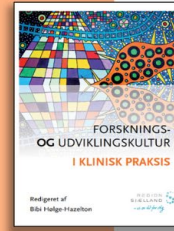
Vi investerer i minimum 45 sygeplejersker de næste år

1. sept 2023 starter 22 studerende
- 2.sept 2024 min. yderligere 15 nye studerende
3. sept 2025 min. Yderligere 15 nye studerende

Fokus på dokumentation, videnskabelig og faglig

www.sjaellandsuniversitetshospital.dk/forskning/enheder/mvu-forskningsstoetteenheden/aktuelle-forskningsprojekter/e-boeger-og-publikationer

[MVU-Forskningsstøtteenheden - Sjællands Universitetshospital \(sjaellandsuniversitetshospital.dk\)](http://www.sjaellandsuniversitetshospital.dk)



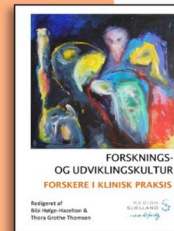
2014

Fokus på ambitioner, barrierer og potentialer når forskning og udvikling skal etableres i en klinisk praksis



2015

Fokus på, hvordan man kommer fra projekt til publikation.



2018

Indblik i konkrete erfaringer fra forskere ansat i klinisk praksis og de funktioner, de udfører.



2022

Leders blik og erfaringer med udvikling af klinisk praksis

Tak for opmærksomheden



OTS@regionsjaelland.dk