

## Statusrapport

### 'KICK – Kompetence, Introduktion, Coaching og Kvalitet i sygeplejen'

Af Kursusleder Charlotte Åkerstrøm, Udviklingsafdelingen  
Maj 2009

#### Indledning og formål med rapporten

Herlev Hospital ønsker at fremme personaleudvikling<sup>1</sup>.

Udviklingen skal sikre kvalificerede ansatte, herunder nyansatte sygeplejersker med 0-2 års klinisk erfaring. Derfor iværksatte Herlev Hospital i 2002 projektet 'KICK – Kompetence, Introduktion, Coaching og Kvalitet i sygeplejen'<sup>2</sup>. Et forløb som understøtter sygeplejerskernes kompetenceudvikling i den daglige praksis.

I 2005 udarbejdede daværende Projektleder Helle Christiansen en evalueringsrapport af projektet, som dannede beslutningsgrundlag for at sætte KICK i drift.

KICK afvikles nu på 7. år, og denne statusrapport afdækker at KICK har fulgt med udviklingen i samfund og sygepleje.

Rapporten har til formål at sikre den videre udvikling af forløbet, samt inspirere andre til at udvikle forløb der understøtter den daglige kompetenceudvikling i praksis.

#### Metode

Rapporten er baseret på svar fra spørgeskemaer til KICK deltagerne, tillidsrepræsentanterne og sygeplejelederne.

Svarprocenten er relativt høj, og repræsentanter fra stort set alle kliniske afdelinger har svaret.

#### Fakta

- KICK er målrettet nyansatte sygeplejersker med 0-2 års klinisk erfaring, men alle sygeplejersker er velkomne.
- KICK består af en kombination af kursusmoduler og sygeplejefaglig vejledning.
- De 10 KICK-moduler afvikles over 1/2-2 kursusdage ca. 2 gange årligt.
- Alle deltagerne tilbydes 22 timers sygeplejefaglig vejledning.
- Ca. 40 sygeplejersker deltager årligt i forløbene
- Hvert år afvikler KICK i alt 30 kursusdage og ca. 75 timers sygeplejefaglig vejledning.
- KICK afvikles med opbakning fra Direktionen og fra alle kliniske afdelinger på Herlev Hospital.
- KICK drives i det daglige af en kursusleder og en referencegruppe, der sikrer kontinuerlig udvikling
- Deltagelse er gratis

<sup>1</sup> Herlev Hospitals Dynamiske Udviklingsplan 2009-2012, Politik for uddannelse og kompetenceudvikling, og Strategi for rekruttering og fastholdelse på Herlev Hospital 2008-2009.

<sup>2</sup> KICK pjece 2008

## Konklusion

På baggrund af nedenstående kan det bekræftes, at KICK efter 7 år stadigvæk er en stor succes:

**KICK er kendt af målgruppen, og forløbet er eftertragtet pga relevansen, det høje faglige indhold og muligheden for at netværke med andre sygeplejersker.  
Alle afdelinger anvender KICK, og lederne inddrager KICK i karriereplanerne for den enkelte.  
Sygeplejerskerne anvender deres tilegnede viden i praksis og 60% af sygeplejerskerne påpeger at KICK er en af grundene til, at de arbejder på netop Herlev Hospital.**

KICK er kendt blandt kommende ansatte og nyansatte i målgruppen, idet afdelingerne aktivt anvender KICK i deres annoncering og til ansættelsessamtaler.

60% af sygeplejerskerne kendte til KICK da de søgte job på Herlev Hospital, og ca. 75% af sygeplejerskerne fortæller, at KICK blev omtalt til deres ansættelsessamtale.

90% af afdelingerne anvender ifølge sygeplejelederne altid eller ofte KICK i jobannoncer hvor de søger sygeplejersker i målgruppen.

40% af tillidsrepræsentanterne er tillige aktivt med til at informere målgruppen om KICK.

60% af sygeplejerskerne beskriver at KICK er en af årsagerne til, at de arbejder på netop Herlev Hospital.

Tilfredsheden blandt deltagerne er meget høj.

Alle sygeplejerskerne anvender deres viden fra KICK-modulerne i hverdagen, og ca. 70% af lederne oplever det samme. De samme ledere oplever tilfredsstillende sammenhæng mellem KICK og klinisk praksis.

92% af sygeplejerskerne mener at de enkelte moduler er særdeles/meget relevante, og

91% mener at det faglige indhold var særdeles/meget tilfredsstillende.

Det samme gør sig gældende med sygeplejefaglig vejledning, hvor 96% af sygeplejerskerne svarer at de anvender udbyttet af vejledningen i deres hverdag.

Sygeplejerskerne beskriver, at de får størst udbytte af kursusdagene, når undervisning og oplæg er tilrettelagt med dialog og debat med underviserne og med hinanden, samt casearbejde hvor de lærte teorier direkte kan kobles med klinisk praksiserfaring. Sygeplejerskerne sætter stor pris på, at undervisningen er tilrettelagt praksisnært, og at de har haft mulighed for at læse forberedende litteratur før kursusdeltagelse.

KICK anvendes i den fremadrettede individuelle karriereplanlægning for den enkelte. Således inddrages KICK af over 90% af lederne til medarbejderudviklingssamtaler. Flere af lederne lægger vægt på, at sygeplejerskerne fortæller om deres nye viden i afdelingen på personalemøder o.a. fora.

Sygeplejerskerne har i gennemsnit været ansat 7 måneder når de starter deres KICK-forløb, hvilket er i overensstemmelse med formålet. Det anbefales at den enkeltes forløb afvikles over ca. 1½ år.

Sygeplejerskerne netværker via KICK. Over 80% af sygeplejerskerne knytter nye kontakter via KICK. Dette er ikke et formål i sig selv, men en formidabel sidegevinst, der kan få sygeplejerskerne til at føle sig tættere knyttet til Herlev Hospital og deres kolleger i andre afsnit.

Lederne udtrykker at KICK er et flot og eftertragtet tilbud til målgruppen. Det stemmer overens med sygeplejerskernes opfattelse, idet over 95% af sygeplejerskerne vil anbefale andre sygeplejersker at deltage på KICK.

Såvel ledere som deltagere har ideer til videreudvikling af KICK, som vil blive anvendt aktivt i den videre udvikling.

## Sygeplejefaglig vejledning

De 22 timers sygeplejefaglig vejledning afvikles i lukkede grupper á 7-9 sygeplejersker. I 2008 ansatte Herlev Hospital en del udenlandske sygeplejersker, og derfor oprettedes tillige særlige hold for denne målgruppe.

Metodevalg i vejledningen:

Session 1: Introduktion til metoden, gruppemedlemmer lærer hinanden at kende og en kontrakt for forløbet udarbejdes

Session 2-9: Sessionerne foregår på samme måde hver gang, og med samme dagsorden.

- Siden sidst
- Hvad optager mig i mit daglige arbejde
- Udvælgelse
- Fordybelse
- Reflekterende team
- Erkendelse/ Nye handlemuligheder
- Feed-back
- Afrunding

I 9. session tager gruppemedlemmerne afsked med hinanden, de giver personlig feed-back til alle i gruppen og gruppen evaluerer processen i forhold til kontrakten de har opsat.

De danskuddannede sygeplejersker reflekterer på højt niveau. De fokuserer let på et problem og fremlægger det for gruppen.

De udenlandske sygeplejersker havde svært ved refleksionen i starten af to hovedårsager: Dansksproglige mangler og manglende kendskab til refleksionsmetoden. Desuden havde mange stor ængstelse ved at fortælle, hvad der var svært for dem i afdelingerne.

På denne baggrund har det været nødvendigt at justere på den kendte metode, og det anbefales derfor, at grupper med udenlandske sygeplejersker har max 6 deltagere, og at der i starten arbejdes mere med metoden for at sikre udbyttet. De udenlandske sygeplejersker har mundtligt udtrykt tilfredshed med forløbene, og ønske om at modtage sygeplejefaglig vejledning igen på et senere tidspunkt.

Hvad har typisk været vigtigt for sygeplejerskerne at få drøftet:

- At skulle tage ansvar i vagterne uden at føle sig klar til det
- Når arbejdsopgaverne bliver for mange og svære.
- Fravær af erfarne sygeplejersker der kan give back up
- Svært ved at uddelegere opgaver, følelse af at kun at være god nok, hvis man klarer det hele selv
- Megen uro, støj og forstyrrelser i arbejdszonen
- De udenlandske sygeplejersker havde tillige behov for at drøfte: Svært at forstå hvad lægen siger ved stuegang, at skrive dansk rapport, at tale i telefon og få overblik over primær sektors muligheder.

Sygeplejerskerne er yderst tilfredse med den sygeplejefaglige vejledning. 96% beskriver at de anvender udbyttet i dagligdagen, og 95 % beskriver at de var yderst tilfreds/tilfreds med vejlederen. Sygeplejerskerne får meget ud af den reflekterende metode der anvendes, og føler tryghed i at opleve at andre sygeplejersker står i samme dilemmaer som dem selv. De nyder at møde nye kolleger og 83% af dem knytter nye kontakter via vejledningen.

## Sygeplejerskernes opfattelse af betydningen af KICK for den faglige kompetence

Sygeplejerskerne beskriver generelt i meget positive vendinger, at modulerne har stor betydning for deres faglige kompetence, såsom at føle sig bedre rustet til opgaverne via en større palet af muligheder, at have opnået større indsigt i sygeplejefaglige emner og i patientforløbene, større viden om andres opgaver, bedre overblik samt fået sat deres rolle i perspektiv.

Flere beskriver tillige, at de ville ønske, at hele deres afdeling havde fået samme undervisning som dem selv på KICK.

## **Afdelingernes opbakning**

Herlev Hospital ønsker, at målgruppen har opdateret klinisk viden indenfor de emner som KICK udbyder, og alle kliniske afdelinger anvender KICK i forskelligt omfang. Enkelte afdelinger udbyder intern undervisning i visse emner, og sygeplejersker fra disse afdelinger får derfor 'merit' for deltagelse på KICK. Det væsentlige er, at sygeplejerskerne har opdateret klinisk viden. Afdelingerne sikrer sammen med kursuslederen, at KICK modulerne kan afvikles via levering af undervisere til forskellige emner.

## **Organisatorisk opbygning**

Referencegruppen er KICK's daglige styrende organ, og fungerer som ressourceorganisation vedrørende KICK og BASS<sup>3</sup>. Gruppen medvirker til at kvalificere og eksemplificere indholdet i kurserne, og sikre sammenhængen til klinisk praksis på hospitalet, og sammenhæng mellem hospitalets politik, strategi og kursusindhold.

Referencegruppen refererer til Styregruppen for Uddannelse og kompetenceudvikling på Herlev Hospital (formand Vicedirektør Lone Møller)

Referencegruppen er aktuelt sammensat som følger:

Formand, Ledende Oversygeplejerske Flemming Olsen, Medicinsk afdeling O

Ledende Oversygeplejerske Lone Tandrup, Neurologisk afdeling N

Klinisk Oversygeplejerske Winnie Seidelin, Gastroenheden

Uddannelsesansvarlig Oversygeplejerske Charlotte Kaaber Sørensen, Onkologisk afdeling R

Afdelingssygeplejerske Louise Lund Møller, Medicinsk afdeling O

Afdelingssygeplejerske Anne Madsen, Ortopædkirurgisk afdeling T

Afdelingssygeplejerske Hanne Edelsten Andersen, Akutmedicinsk afdeling A

Klinisk sygeplejespecialist Jeanne Avlastenok, Urologisk afdeling H

Fællestillidsrepræsentant, FOA, Kisser Maak

Fællestillidsrepræsentant, DSR, Charlotte Høffding Larsen

Ledende konsulent, souschef Lis Lynge, Udviklingsafdelingen

Projekt- og kursusleder Charlotte Åkerstrøm, Udviklingsafdelingen

## **Ideer til videreudvikling**

Sygeplejerskernes ideer til at videreudvikle KICK drejer sig i stort omfang om mere fokus på den svære kommunikation med utilfredse pårørende, samt udbygning af det medicinske modul.

Desuden anbefaler sygeplejerskerne, at hospitalet generelt tilbyder undervisere på kurser relevant efteruddannelse i formidling.

Ledernes ideer har fokus på at udbygge undervisning og træning i praktiske kompetencer, det nyeste omkring "sikker mundtlig kommunikation", samt anvende tid efter hvert modul til eget fokus på, hvad og hvordan der skal formidles ny viden i egen afdeling.

Ideerne vil blive tænkt ind i den videre udvikling af KICK.

## **Basis for rapporten**

Rapporten er baseret på svar fra spørgeskemaer til KICK deltagerne, tillidsrepræsentanterne og sygeplejelederne. Svarprocenten er relativt høj, og repræsentanter fra stort set alle kliniske afdelinger har svaret:

Sygeplejersker svarprocent 73 (evaluering af moduler svarprocent 95), sygeplejeledere svarprocent 27 og tillidsrepræsentanter, svarprocent 25.

Herudover har den sygeplejefaglige vejleder indgivet materiale til rapporten.

Rapporten er en kort sammenskrivning af et større materiale.

Yderligere svarmateriale, kan fås ved henvendelse til kursuslederen.

---

<sup>3</sup> BASS – Basiskursus for social- og sundhedsassistenter på Herlev Hospital