

## Social- og sundhedsassistent har andel i forskning

Lili Frank de Jong fik idéen til at bruge en dagbog til at forebygge Post Traumatisk Stress Disorder (PTSD) hos patienter på intensiv afdeling. Hun fik realiseret og afprøvet projektet. Nu indgår projektet også i et internationalt forskningsprojekt.

Af Ulla Rosenkvist

Når patientens bevidsthed svæver mellem dyb søvn og småvågen tilstand, forsvinder mange hændelser og sammenhænge ud i mørket. Det kan der komme PTSD ud af.

»Kan vi forebygge denne stresstilstand ved at bruge en dagbog i behandlingen af den vågne patient«, spurgte social- og sundhedsassistent Lili Frank de Jong to sygeplejerske kolleger.

Svaret var positivt, og det kom der et praktisk projekt ud af. Plejepersonale og pårørende fører dagbogen for den intensive patient, og den bruges herefter som et redskab til at bearbejde krisen.

Intensiv afdeling deltager i et internationalt projekt, hvor projektet med dagbogen allerede er sat på skinner. Virkningen af dagbogen skal dokumenteres og publiceres internationalt. For om dagbogen kan forebygge PTSD ved ingen endnu.

Dagbogsprojektet på intensiv afdeling på Odense Universitetshospital er også blevet udvidet med samtaler med patienter, hvor forløbet af sygdommen bliver gennemgået sammen med patienten.

Vil du vide mere, så kontakt [lilifrankdejong@hotmail.com](mailto:lilifrankdejong@hotmail.com)

### Lili Frank de Jongs faglige udfordring med projekt dagbog:

- At organisere, iværksætte, administrere og koordinere projektet
- At undervise og holde foredrag om emnet
- At interviewe patienter om projektet
- At deltage i kurser på Rigshospitalets Forskningscenter for Omsorg og Pleje
- At arbejde tæt sammen med forskere fra Rigshospitalets Forskningscenter.



ARKIVFOTO: JØRGEN TRUGE

## På forkant på Bispebjerg

Siden 2001 er social- og sundhedsassistenternes faglighed udviklet på Bispebjerg Hospital. I dag står de for al pleje, behandling og omsorg for patienterne på medicinsk afdeling. Og udviklingen er ikke stoppet. Det er hovedbudskabet fra social- og sundhedsassistent Pia Petterson.

Af Lea Groth-Andersen

Udtalt mangel på sygeplejersker på medicinsk afdeling fik lederne af sygeplejen på Bispebjerg Hospital på banen med et udviklingsprojekt for social- og sundhedsassistenter.

I 2001 var der allerede godt afprøvede kompetenceprogrammer for social- og sundhedsassistenterne på Bispebjerg Hospital. De enkelte social- og sundhedsassistenters faglige niveau lå klart ved projektets start. Skridtet videre var at sætte gang i mere oplæring og uddannelse bl.a. i medicinsk behandling.

I dag står social- og sundhedsassistenterne for alt om plejen og behandling af patienter

i den medicinske afdeling. Assistenterne medinddrager pårørende, lægen, fysioterapeuten, diætisten og hvem, der ellers kan være relevant for at håndtere patientens situation.

### Fremtiden er begyndt

»Hvor dygtige er vi i forhold til de opgaver, vi har?« Det spørgsmål er stillet med jævne mellemrum i projektet og efter. Svarene har været et »fortsæt« eller en vejviser til en konkret udvikling af de nødvendige færdigheder. Projektet er blevet en dagligdag, der fortsætter. Social- og sundhedsassistenternes faglighed

matches hele tiden med udfordringerne i plejen og behandlingen af de medicinske patienter. ■

### Vil du selv i gang

- Få ledelsen med
- Sørg for et kompetenceprogram.

Flere oplysninger: Pia Petterson: [pp05@bbh.regionh.dk](mailto:pp05@bbh.regionh.dk)

**Sudoku let**

4	5	2	9	7	8	6	1	3
9	7	3	1	5	6	2	8	4
1	6	8	3	2	4	5	9	7
3	2	1	8	4	5	7	6	9
6	8	9	7	3	1	4	2	5
7	4	5	6	9	2	8	3	1
5	1	4	2	8	9	3	7	6
8	9	7	4	6	3	1	5	2
2	3	6	5	1	7	9	4	8

**Sudoku middel svær**

1	2	6	8	4	7	5	3	9
3	4	8	5	6	9	1	7	2
5	7	9	2	1	3	6	8	4
8	1	4	6	2	5	3	9	7
2	9	3	1	7	8	4	6	5
6	5	7	9	3	4	8	2	1
9	8	1	3	5	2	7	4	6
7	3	5	4	9	6	2	1	8
4	6	2	7	8	1	9	5	3

Fra venstre  
Jette Dreier,  
Lotte Nielsen,  
Britta Andersen.



## Workshopledere

# Fællesskab er fremtid

Når social- og sundhedsassistenter vil udvikle sig fagligt, og sygeplejersker, ledere og læger bakker op, så bliver uddannelse en fast, planlagt del af jobbet som fx på medicinsk afdeling C på Århus Hospital. I dag har social- og sundhedsassistenterne deres eget ansvarsområde på afdelingen.

### Af Ulla Rosenkvist

Social- og sundhedsassistent *Jette Rømer Dreier* har siden 2003 været med til at udvikle programmer for faglig udvikling sammen med ledere og kolleger på medicinsk afdeling i Århus.

Startskuddet var et fælles ønske om, at

social- og sundhedsassistenterne skulle klare hele plejen fra modtagelse til udskrivelse af patienten.

I 2003 vidste leder og kolleger allerede, hvad social- og sundhedsassistenterne kunne og kendte målet. Næste skridt var at sætte ord på den faglighed, der skulle læres. Sørge for opdateret materiale og en strategi for at få den faglige udvikling sat i gang. Fx har alle social- og sundhedsassistenter taget et medicinkursus og afsluttet med eksamen. Lige nu er alle i gang med at lære at anlægge venflon.

»Tag initiativ til at komme i gang og find de gode faglige argumenter frem«, siger Jette Rømer Dreier til kolleger, som gerne vil udvikle sig fagligt.

Vil du vide mere, så kontakt social- og sundhedsassistent Jette Rømer Dreier: [sas06jd@as.aaa.dk](mailto:sas06jd@as.aaa.dk)

# Forandring er hårdt men det hele værd

For fire år siden startede et projekt, der ændrede på fordelingen af opgaverne mellem plejepersonalet på lungemedicinsk afdeling på Gentofte Sygehus. Det har været hårdt og kolleger har ydet modstand. Men det har været det hele værd.

### Af Ulla Rosenkvist

Startskuddet kom fra afdelingssygeplejersken. Hun tog sine erfaringer fra et lignende projekt med til lungemedicinsk afdeling og satte den ændrede organisering af arbejdet i gang. Nu har social- og sundhedsassistenterne hele plejen af patienten. Hun går fx stuegang, administrerer medicinen, modta-

ger akutte og indkaldte patienter og yder plejen til de terminale patienter.

Både sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter har ydet modstand mod projektet undervejs. Ikke alle havde mod på de nye udfordringer.

Fire år efter starten på projektet er de faglige udfordringer steget, for patienterne på lungemedicinsk afdeling lever længere og er blevet væsentligt dårligere af deres kroniske sygdom.

»Det er hårdt at komme i gang, men det er det hele værd. Brug dialogen og os, der har prøvet det før«, siger Gitte Dyhr til kolleger, der gerne vil udvikle sig fagligt.

Vil du vide mere, så kontakt *Gitte Dyhr* på arbejdet: [gidy@geh.regionh.dk](mailto:gidy@geh.regionh.dk) eller privat: [pl-dyhr@post.cybercity.dk](mailto:pl-dyhr@post.cybercity.dk)

## Fra spildtid til effektivitet

Et ønske om at undgå spildtid for patienter og personale fik gang i udviklingen af kompetencer hos social- og sundhedsassistenterne på onkologisk afdeling på Odense Universitetshospital. Forude står blandt andet efteruddannelse i sygepleje til kræftpatienter og et mini kemo-kursus og venter.

### Af Ulla Rosenkvist

Kritiske blikke på hverdagens fordeling af opgaver var startsignalet til faglig udvikling af social- og sundhedsassistenterne og en mere fornuftig planlægning af hverdagen på onkologisk afdeling. Plejepersonalet startede projektet med at beskrive indholdet i »grundlæggende sygepleje« på en onkologisk afdeling.

»Vi så først på de opgaver, som er hyppige i vores afdeling. Dem blev social- og sundhedsassistenterne oplært i og fik hurtigt rutinen – fordi opgaverne skal gøres igen og igen«, siger social- og sundhedsassistent *Doris Henny Larsen*.

Herfra er udviklingen af fagligheden fortsat med den specielle grundlæggende sygepleje, som er på Onkologisk afdeling. Spildtid for patienter og personale er reduceret.

»Lige nu har vi planlagt en efteruddannelse for social- og sundhedsassistenter med erfaring i at passe og pleje kræftpatienter og et mini kemo-kursus«, siger *Doris Henny Larsen*.

Vil du vide mere: [doris.henny.larsen@ouh.regionsyddanmark.dk](mailto:doris.henny.larsen@ouh.regionsyddanmark.dk)

### Eksempel på opgaver i grundlæggende sygepleje på onkologisk afdeling:

- Ophyrering før kemokure
- Afslutte kemokure og heparinisere iv. adgang
- Pleje patienten gennem forløb med indvendig strålebehandling i fuld bedøvelse.

## Speciale profil – et værktøj

Social- og sundhedsassistent *Jonna Bohn* har været med til at udvikle en profil af de nødvendige kompetencer i kardiologisk afdeling på Næstved Sygehus. Profilen bruges til at matche den enkelte social- og sundhedsassistents kompetencer, og gør behovet for uddannelse synligt.

### Af Lea Groth-Andersen

»Opgaverne skal løses, når de er der, og det kræver fagligt specifikke kompetencer«, siger social- og sundhedsassistent *Jonna Bohn*, der har været med til at udvikle en fagprofil for social- og sundhedsassistenter på kardiologisk afdeling.

Samtlige social- og sundhedsassistenter har været gennem udviklingssamtaler. Samtalerne har vist, hvilke kompetencer social- og sundhedsassistenterne allerede har, og hvad der skal udvikles.

Udarbejdelsen af profiler gav nye opgaver til social- og sundhedsassistenterne på afdelingen. I dag er social- og sundhedsassistenterne fx kontaktperson for patienterne, vejleder om blodprop i hjertet, har nye opgaver ved behandlingen af hjertestop og er mentor for nyansat personale.

»Det har tit været svært at komme igennem. Jeg er blevet fejlet af, men jeg er en stædig kamel og prøver at tænke i andre baner for at nå frem. Og vejene er ikke altid kommandovejene, når man vil udvikling«, siger *Jonna Bohn*.

*Jonna Bohn* råder kolleger til at stå sammen og være aktive i forhold til processerne med at udvikle sig til medicinsk kyndige. Selv vil hun også gerne have nogle flere tillidsrepræsentanter fra andre medicinske afdelinger til at drøfte udvikling med.

Hvis du er interesseret i at høre mere om projektet, kan du kontakte *Jonna Bohn*: [sujbc@stam.dk](mailto:sujbc@stam.dk)



SygehusCamp07

# Ledelse med begejstring

Et godt øje til medarbejdernes mange ressourcer og en vision om at skabe begejstring i en trængt hverdag, fik gruppe 3. på Sygehus Camp 07 til at udarbejde et kodeks for ledelse og en forslag om at få alle sygehusenes ledere sendt på camp!

Af Lea Groth-Andersen

»Det kribler og krabler med ideer til og ønsker om forbedring hos medarbejderne i

front, men det bliver ofte kun til små bølgeskulp. Energien blandt medarbejderne bliver ikke udnyttet. Lysten til dynamik og forbedring er til stede, men jantelov og dårlig ledelse begrænser udnyttelsen af de gode ideer,« sådan fortalte social- og sundhedsassistent Marianne Jensen om Camp-gruppe 3s definition af problemerne i sundhedssektoren.

Gruppens vision er at gøre sundhedsvæsenet kendt som en arbejdsplads med højt fagligt niveau og nytænkning, præget af glæde og begejstring. Fokus skal flyttes fra begrænsninger til muligheder, og ledelsen skal være med til at sætte dagsordenen i sundhedsdebatten for at undgå politiske 'hovsaløsninger'.

## Hvordan skaber man sådan en superarbejdsplads

Marianne Jensen fortæller, at gruppen har to store supplerende handlingsforslag. Det første er at sende samtlige sygehusledelser i SygehusCamp 08! Her skal lederne blandt andet drøfte muligheden for at sætte dagsordenen i hospitalsvæsenet, lære at fortælle den gode historie, at nedbryde janteloven og skabe begejstring i ledelse.

Det andet er at udarbejde et kodeks for ledelse, som skaber begejstring og lyst til ledelse på alle niveauer. Forslaget finder du i fakta boksen nedenfor.

Vil du vide mere, så kontakt Marianne Jensen på mail: [mj.marianne@sol.dk](mailto:mj.marianne@sol.dk)

## Ledelseshjulet:

1. Du kan påvirke den politiske ledelse
2. Brug folk til det, de er bedst til
3. Tag dine medarbejdere alvorligt – anerkend!
4. Fang idéer og gør dem til virkelighed
5. Ansæt nogle, der er klogere end dig
6. Gå sammen med andre om at udvikle det bedste
7. Brug dine ressourcer med omtanke
8. Vær ærlig og vær dig selv
9. Du skal undre dig, give rum til kreativitet og sætte turbo på.

# Undgå de farlige afbrydelser og forstyrrelser

Halvdelen af alle medarbejdere i sygehusvæsenet oplever, at travlhed i hverdagen truer patienternes sikkerhed. Årsagen er konstante afbrydelser, som kan undgås.

Af Lea Groth-Andersen

En står og regner på en dosis medicin, en anden får rapport om en patient, en tredje snakker i telefon med en pårørende, en fjerde kalder på hjælp til en patient – alt sammen i eller gennem samme rum. Går det galt, eller går det godt?

Social- og sundhedsassistent *Lotte Christensen* fra Silkeborg Sygehus deltog i gruppe 5 i Sygehus Camp 07. Hun påpeger, at forstyr-

relser og uro både kan betyde en ommer med medicin regnestykket, rapporten om patienten eller en trussel mod patienternes sikkerhed. Under alle omstændigheder er unødvendig uro frustrerende og betyder nedsat arbejdsglæde.

Afbrydelserne sker ikke altid med opgaver, der haster. Få tiltag kan forebygge forstyrrelser og uro. For eksempel kan man sætte

personsøgeren på vibration og sende SMS ved behov for hastekontakt. Man kan udpege en »spørg mig bare person« og en tilsvarende »spørg mig ikke person«.

Vil du vide mere, så kontakt Lotte Christensen, som også kan fortælle, hvordan man hurtigt kan få en effektiv feedback fra patienter og pårørende. Mail til: [foa.post.silkeborg@aaa.dk](mailto:foa.post.silkeborg@aaa.dk)

## Sudoku let

4			9	7		6		
		3		5	6	2		
1		8						
			8	4	5		6	
	8	9						5
7					2		3	1
		4	2			3	7	
			4		3		5	
2				1		9		8

## Sudoku middelsvær

		6	8					9
			5	6				
5			2		3			4
		4						
	9	3		7				
						8	2	1
					2	7		
7	3			9				
								5





Marianne Jensen.



Kisser Maak.



Susanne Gormsen.

SygehusCamp07

Oplæg

# Selvbetalt dynedag

Put dig godt ned under den varme dyne og tag en skraber. Helt legalt. Velsignet af din leder og kolleger. Sådan gør jordemødrene på Herlev Sygehus. De er med i et forsøgsprojekt om personalegoder til at fastholde og rekruttere medarbejdere på sygehusene.

Af Lea Groth-Andersen

Er du ikke rigtig syg, men bare knoklet lidt ned, så kan en dag under dynen eller en tur med en bog på sofaen gøre underværker.

Det kan jordemødrene på Herlev Sygehus tale med om. De afprøver i øjeblikket en af de otte sunde goder for personale på sygehusene, som blev udviklet på Sygehus Camp 07.

Fællestillidsrepræsentant *Kisser Maak* var med til at udvikle forslagene. Hendes budskab er, at sygefraværet falder efter en selvbetalt dynedag. Sådan en dag forebygger, og personalet er tilbage på jobbet dagen efter. Afspadsering har de fleste nok af, og alle er ansvarlige og booker ikke den samme dag.

## Mad, motion og reparation

Velværet og energien stiger, når der kommer sunde ting indenbords. Er frugt og mad tilgængeligt og muligt at spise i fred og ro, vinker sunde og tilfredse medarbejdere sammen med en både god og sikker patientbehandling forude. Det er baggrunden

for forslaget om en mad og frugtordning til personalet, som betales af lønnen før skat.

En cykeltur til og fra arbejdet, massage af ømme skuldre og et godt råd af en fysioterapeut kan sammen med maden lægge de meste af grunden til et godt KRAM (Kost, Rygning, Alkohol, Motion). Kisser Maak foreslår, at hospitalet sørger for et cykelværksted, tilbyder fysioterapi og motion i forbindelse med en vagt.

Mange private arbejdsgivere har allerede lignende tilbud til medarbejderne til et symbolsk beløb. Den model kan sygehusledelserne også beslutte at kopiere.

Vil du vide mere, så kontakt social- og sundhedsassistent Kisser Maak på: [kirma@heh.regionh.dk](mailto:kirma@heh.regionh.dk) ■



## Opskrift på stærke og sunde arbejdspladser

- Tvungen frokostpause
- Sundhedsklinik
- Selvbetalt dynedag
- Frugt og madordning
- Motion, fysioterapi og massage på hospitalet
- Stillekupé
- Massagestol og Powernapping
- Cykelværksted.

## Følg med i forhandlingerne om OK-08

»En markant højere løn« og »mandeløn til kvindefag«. Så kort kan FOAs strategi ved de kommende overenskomstforhandlinger udtrykkes.

Den offentlige sektor halter lønmæssigt bagud i forhold til den private. Derfor skal der større lønstigninger til end det, der blev aftalt ved de private overenskomstforhandlinger i foråret.

Og så vil FOA have gjort endeligt op med den systemfejl, der fandt sted, da kvinderne kom ud på arbejdsmarkedet i 1960'erne, og begrebet kvindefag blev skabt. Det er desværre stadigvæk sådan, at lønnen i et kvindefag, der med hensyn til uddannelsens længde kan sammenlignes med et mandefag, er cirka 20 procent lavere.

## Sådan

- FOAs hjemmeside [www.foa.dk/ok08](http://www.foa.dk/ok08) er altid opdateret med de seneste nyheder.
- Læs Dennis Kristensens blog på [www.denniskristensen.blogspot.com](http://www.denniskristensen.blogspot.com) og bland dig i debatten.
- Få alle vigtige nyheder om OK-08 på din mobiltelefon ved at skrive [foaok](mailto:foaok) og sende en sms til 1919.



## Fra ord til handling

Når forandringens vinde blæser, kaster vi tit om os med store flotte ord. Men det er de konkrete og håndterbare handlinger, der skaber forbedringerne på kort tid. Lav en handlingsplan og fortæl blandt andet, hvorfor og hvordan vi skal forandre.

Af Lea Groth-Andersen

»Når man tænker nyt, så er brændstoffet først og fremmest, at deltagerne kan forholde sig til det konkrete problem. Derfor skal vi først og fremmest definere problemet og beskrive det på en forståelig måde. Herefter – og ikke før, kan man begynde af finde løsningerne«, sagde chefkonsulent *Dorthe Petersen* fra konsulentfirmaet Bindslev A/S.

Dorthe Petersen foreslår tillidsrepræsentanterne at starte en forandringsproces med at svare på, hvorfor vi skal forandre, hvordan vi skal forandre, hvem skal forandre, og hvornår forandringen skal foregå.



Mie Andersen.



Lise-Lotte Christensen.



Jytte Laen.

Mette Kjærholt, selvstændig oplægsholder:  
Kompetenceudvikling – vejen til nye opgaver.

Oplæg

# Kompetenceudvikling – vejen til nye opgaver

Ph.d. studerende **Mette Kjærholts** hovedbudskab er, at patientens behov for pleje afgør, hvad vi skal udvikle kompetencer til at blive kompetent inden for. Hun opfordrer til at holde opmærksomheden på patienten og afklare, hvor der er behov for udvikling i forhold til hverdagens praksis.

Af **Lea Groth-Andersen**

Ifølge Mette Kjærholt er formålet med kompetenceudvikling at kvalificere os til at

pleje de personer, der har behov for vores hjælp. Derfor skal vi også se på de direkte og indirekte områder, som har betydning for plejen af patienterne.

I princippet kan vi udvikle kompetencer inden for alle områder, men vi skal huske at overveje hvilke nye opgaver, der er til gavn for patienten set ud fra patientens perspektiv.

Mette Kjærholt fortæller blandt andet, at patienterne selvfølgelig ønsker, at vi er dygtige håndværkere, men også at vi først og fremmest opfører os respektfuldt og dannet. Hun citerer en patient, som sagde:

»Vi kan jo ikke se jeres fag – men vi kan se jeres væremåde«

Plejepersonalet både kan, skal, vil og gør så meget. Men i praksis viser det sig, at personalet først og fremmest løser opgaver, der tager hensyn til organisationens effektivitet og produktivitet, før hensynet til den enkelte patient kommer ind. Det opfordrer Mette Kjærholt til at være meget opmærksom på.

## Howdan kan man udvikle kompetencer

Når man vil udvikle kompetencer, opfordrer Mette Kjærholt deltagerne til at holde sig dette citat for øje:

»Alt hvad man trækker opmærksomheden bort fra begynder at visne. Opmærksomhed er nøglen til forvandling, hvad enten der er tale om en situation, en omstændighed eller en ting.«

(Deepak Chopra)

Hun opfordrer igen til at rette opmærksomheden mod den enkelte borgers behov, ønsker og forventninger. Herefter skal man spørge, hvem har kompetencen til at varetage hvilke opgaver hos patienten. Svaret på dette spørgsmål bør danne udgangspunktet for at afklare om, der er behov for nye kundskaber i forhold til at varetage plejen og omsorgen af patienten.

Lederen har både indflydelse på medarbejdernes mulighed for at give en pleje af kvalitet og en pligt til at sikre, at det kan lade sig gøre at levere en pleje af kvalitet.

Som afslutning opfordrede Mette Kjærholt deltagerne til:

»Gør det du er bedst til – og gør det for patienternes skyld«

*Mette Kjærholt er uddannet sygeplejerske fra 1984. Hun har siden 1984 været ansat på medicinske og geriatriske afdelinger. I øjeblikket er Mette Kjærholt i gang med et ph.d.-forløb. Hun er ansat på CVU Øresund og Gentofte Universitetshospital.*

## Kvalitetsudvikling – en tankegang

- Aktuel praksis – beskriv den
- Sammenhold praksis med kriterier for god praksis
- Påpeg afvigelser
- Juster praksis og formuler evt. nye kriterier for god praksis
- Og så videre til pkt 1. igen.

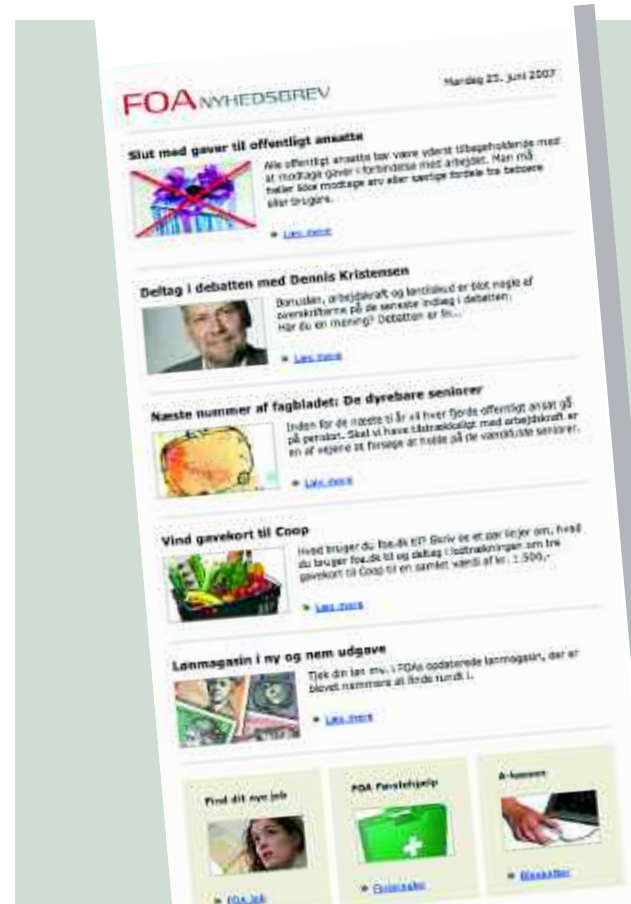


Dorthe Petersen

I en forandringsproces skal man som regel gøre op med sin egen vanetænkning. Hun foreslår, at man ser på sig selv og sin egen rolle og spørger, hvad man selv skal gøre anderledes. Pilotprojektets fortræffelighed blev også fremhævet. Det er vigtigt, at få sine idéer afprøvet og justeret, før hverdagens praksis fanger.

## Dorthe Petersens seks bud på at komme fra ord til handling er

1. Opdag din egen vanetænkning og lad være med at gøre som du plejer
2. Start med målet og undgå et missing link mellem idéer og mål
3. Få modstanderne med. Hvis de involverer sig i projektet bliver holdningen tit positiv
4. Vælg mellem forandring og forbedring, så kan prioriteringerne blive klare
5. Brug fakta og følelser, når du vælger handlinger. Sæt tal på forskellen og brug kun energi på det, der »kilder i maven«
6. Gør det enkelt og ikke sværere, end det er.



## Abonnér på nyheder fra foa.dk Det gør 3.000 allerede!



Vidste du, at du kan få nyheder og aktuelle temaer tilsendt som e-mail?

Gennem FOA Nyhedsbrev får du opdateret din viden om for eksempel løn, overenskomster, arbejdsmiljø og faglige initiativer i forbund og a-kasse.

Du bliver også orienteret om service-tilbud og konkurrencer samt større arrangementer.

Tilmeld dig: [www.foa.dk/nyhedsbrev](http://www.foa.dk/nyhedsbrev)

**FOA**  
FAGOGARBEJDE



SygehusCamp07

# SygehusCamp07

I 1½ døgn knoklede 48 deltagere fra sygehusene på Hotel Marienlyst i Helsingør med at finde forslag til at forbedre sygehusene som arbejdspladser. Målet var 12 forslag til attraktive og udviklende arbejdspladser – allerede i morgen. Det lykkedes, og nu skal forslagene udbredes.

## Af Lea Groth-Andersen

Sygehus Camp 07 foregik den 27. – 28. november 2007. Bag Campen stod: Danske Regioner, Yngre Læger, Foreningen Af Speciallæger, Sundhedskartellet, Offentligt Ansattes Organisationer, herunder FOA.

Parterne har lavet mange udviklingsprojekter og konferencer sammen, men valgte denne gang at gå nye veje med en Camp. En Camp er anderledes end en conference, fordi delta-

gerne arbejder sammen om at løse problemer på en Camp. Det giver ny dynamik at sætte forskellige personer og faggrupper sammen om en opgave, de normalt ikke arbejder sammen om.

## 48 nøje udvalgte personer

På Campen blev 48 mennesker samlet i 30 timer. De 48 personer var nøje udvalgt og var for eksempel sammensat af social- og sundhedsassistenter, sygeplejersker, læger, sygehusdirektører, serviceassistenter, forskere

og mange flere faglige kategorier.

»For FOA var det helt afgørende, at vi havde mange med til at sætte et tydeligt mærke på ideerne, og vi var godt repræsenteret med 5 social- og sundhedsassistenter«, sagde chefkonsulent *Mie Andersen* fra FOA, som var en af initiativtagerne til Campen.

## Kogebogen til sygehusene

De 12 forslag til attraktive arbejdspladser skal nu udbredes på sygehusene. Til februar udkommer en kogebog, hvor alle 12 ideer

bliver præsenteret på en måde, så de er lige til at gå til.

»Vi sender Kogebogen til alle regionshospitalernes MED-udvalg. Jeg foreslår, at I tyvstarter med at tage fat i dem i jeres lokale udvalg og afdelinger«, sluttede *Mie Andersen*.

Yderligere oplysninger om Sygehus Camp 07: *Mie Andersen*: [aman@foa.dk](mailto:aman@foa.dk) eller på [foa.dk](http://www.foa.dk): <http://www.foa.dk/sw405830.asp> Du kan også følge Campen på: [www.susweb.dk](http://www.susweb.dk)

## Den flyvende medarbejder



Hvordan kan vi skabe forløb på sygehusene og i hjemmeplejen, som patienter, pårørende og personalet er tilfredse med? Et svar er en mobil medarbejder, som blandt andet skaber sammenhæng mellem indlæggelse og udskrivelse.

## Af Lea Groth-Andersen

Det er ikke altid, en borger kan give de relevante oplysninger, når han bliver indlagt eller udskrevet fra sygehus. Ofte går informationer og observationer tabt, og det skaber ikke just gode sammenhængende plejeforløb eller tilfredshed hos de implicerede parter.

Social- og sundhedsassistent *Susanne Gormsen* kommer med et løsningsforslag fra gruppe 1 på Sygehus Camp 07. Det er en

flyvende medarbejder, som kan følge patienten ved indlæggelse og udskrivelse. Målet er, at en fra hjemmeplejen kommer ind på afdelingen med patienten og giver et billede af patientens tilstand og forløbet forud. En anden mobil medarbejder fra afdelingen kan så følge patienten tilbage til hjemmeplejen og opdatere billedet af ham her.

Måden, det kan organiseres på er at ansætte en mobil medarbejder på en fast arbejdsplads, der flyver med patienten ved indlæggelse på sygehus eller fra sygehuset flyver med patienten tilbage til hjemmeplejen.

Organiseringen stiller helt klart krav til medindflydelse på planlægningen af vagter. Det kan du også høre mere om hos *Susanne Gormsen*.

Flere oplysninger: *Susanne Gormsen* på mail: [susannegormsen@yahoo.dk](mailto:susannegormsen@yahoo.dk)

## Stærke og sunde arbejdspladser på sygehusene

Spot dine kollegers talenter og anerkend dem. Så kan du forebygge utilfredshed, mobning, travlhed, sygdom, manglen på arbejdsglæde, rekrutterings- og fastholdelsesproblemer. Prøv det!

## Af Lea Groth-Andersen

Gruppe 3 på Camp 07 satte fokus på at styrke kultur og holdninger til den attraktive arbejdsplads. Udfordringen var konkrete metoder til at forbedre medarbejdernes trivsel og til at anerkende deres indsats i en travl hverdag på jobbet.

Social- og sundhedsassistent *Jytte Laen* fra Odense Universitetshospital opfordrer til, at vi synliggør kollegernes talenter og resultater over for kollegaen selv og for hinanden. Det kræver ikke mange ressourcer, men det skaber mange nye! I bund og grund handler

det om at give et skulderklap, et kram eller blot spørge: »hvad kan jeg gøre for at hjælpe dig,«?

Anerkendelse kan redde hele dagen og skabe et godt arbejdsmiljø. Øv dig for eksempel i at formulere anerkendende bemærkninger som: »Den præsentation, du lavede på mødet, var meget professionel« Prøv det!

Vil du vide mere så kontakt *Jytte Laen* på mail: [jytte.laen@ouh.regionsyddanmark.dk](mailto:jytte.laen@ouh.regionsyddanmark.dk)

## Spot din kollegas talenter:

- Anerkend din kollega
- Fortæl hende om det, hun gør godt – fra stort til småt
- Læg mærke til din kollegas talenter hver dag. På den måde får hun flere ressourcer. Det samme gør du selv – også i en stresset hverdag
- Husk også at modtage anerkendelsen af dig selv. Tag imod, sig tak og nyd rosen
- Rigtig god fornøjelse.



Fra venstre  
Susanne Gormsen,  
Gitte Dyhr,  
Jonna Bohn.



Fra venstre  
Pia Petterson,  
Lone Rosenville,  
Doris Larsen,  
Lilli Frank de Jong.

Workshopledere

## Kollegial opbakning betød faglig udvikling

Sygeplejerskers klager over for meget arbejde på onkologisk afdeling på Roskilde Sygehus fik social- og sundhedsassistenterne på banen. Det kom der faglig udvikling ud af til alles tilfredshed.

Af Lea Groth-Andersen

Social- og sundhedsassistenterne på onkologisk afdeling udfører i dag al den daglige medicinadministration og administration af medicin efter patienternes behov. Undtagelsen er administration af medicin i venerne. Pleje af sår, anlæggelse af urinkateter hos mænd og kvinder samt stuegang hos de to ortopædkirurgiske patienter i den onkologiske afdeling hører også til de nye opgaver.

Baggrunden for udviklingen af kompetencer var en overbelastning af sygeplejerskerne. Talrige klager fra faggruppen fik social- og sundhedsassistenterne til at komme med forslag til opgaver, som de kunne overtage fra sygeplejerskerne. Forslagene blev godt modtaget, og oplæring blev sat i gang. Nu kommer sygeplejerskerne selv med forslag om at lære social- og sundhedsassistenterne op til nye opgaver.

Social- og sundhedsassistent Lone Rosenville har deltaget i udviklingen og ser lyst på fremtiden:

»Vores afdeling er åben om udvikling af kompetencer, og hvordan vi bedst fordelser opgaverne blandt afdelingens personale. Jeg er sikker på, vi får flere faglige udviklinger i fremtiden«.

Vil du høre mere, så mail til Lone Rosenville: [rslorm@ra.dk](mailto:rslorm@ra.dk)

## Pårørende-projekt bedrer rehabiliteringen

En snak mellem patienten, pårørende og plejepersonalet om hjertepatientens situation forbedrer rehabiliteringen, viser et projekt fra Sydvestjysk Sygehus, som social- og sundhedsassistent *Lotte Nielsen* har været med til at etablere.

Af Ulla Rosenkvist

Selv om ressourcerne er knappe, kan det godt betale sig at afsætte tid til en uddybende samtale mellem hjertepatienten, partneren og plejepersonalet. Der er helt klare beviser for, at fælles information og forståelse for den nuværende og fremtidige situation forbedrer patientens forløb markant.

Samtalen drejer sig typisk om rådgivning og vejledning om kroppens reaktion. Fysi-

ske og psykiske reaktioner fylder meget i samtalen, ligesom fremtiden også gør det.

»Jeg har meget fokus på kommunikation i samtalerne, for det handler ofte om patienter og pårørende i krise«, fortæller Lotte Nielsen.

Da samtalerne skulle implementeres i afdelingen, udarbejdede Lotte Nielsen sammen med de øvrige i projektgruppen en guide til indholdet, så plejepersonalet kunne sikre, at den nødvendige information blev givet. Sidemandsoplæring var metoden til at lære at styre samtalen.

»En vigtig biting er, at projektet har åbnet øjnene for, hvor kompetent social- og sundhedsassistenten er«, siger Lotte Nielsen, der opfordrer kollegerne til selv at tage initiativ og komme med forslag.

Kontakt Lotte Nielsen for mere information: [lprohr@gmail.com](mailto:lprohr@gmail.com)

## En nattevagt der udvikler!

Manglen på sygeplejersker i nattevagt gav social- og sundhedsassistenterne faglig udvikling og job som ansvarshavende nattevagt på psykiatrisk afdeling på Kolding Sygehus. Den model er ved at blive udbredt til andre afdelinger på sygehuset.

Af Lea Groth-Andersen

På Kolding psykiatrisk afdeling er det social- og sundhedsassistenterne, der står for administrationen af medicin til patienterne og er ansvarshavende i nattevagter. I dag er social- og sundhedsassistenterne også ansvarshavende om aftenen. Modellen er ved at blive adopteret af en anden psykiatrisk afdeling på sygehuset.

Sådan har det ikke altid været. Men manglen på sygeplejersker i nattevagt fik afdelingssygeplejersken til at sætte gang i et projekt med at udvikle social- og sundhedsassistenterne fagligt. Projektet blev bakket op af social- og sundhedsassistenterne selv og sygeplejerskerne i afdelingen. For som *Susanne Gormsen* fortæller:

»Kollegerne kunne jo se, at vi havde de kompetencer, der skulle til for at varetage opgaverne«.

Kompetenceudviklingen er dels foregået på kursus i administration af medicin og dels med sidemandsoplæring.

Susanne Gormsen anbefaler kollegerne at klø på og vise, hvad social- og sundhedsassistenterne kan og få en sygeplejerske med lille s til at skubbe på, for så går det lidt lettere.

Kontakt Susanne Gormsen for at høre mere på mail: [susannegormsen@yahoo.dk](mailto:susannegormsen@yahoo.dk)

## Tog ansvar for faglig udvikling og fik anerkendelse

Utilfredshed med at udføre opgaver, der ikke var opbakning til, fik gang i en faglig udvikling for social- og sundhedsassistenter på Holbæk Sygehus. Resultaterne var faglig anerkendelse, større arbejdsglæde og en udvikling, der fortsætter.

Af Ulla Rosenkvist

Det er ikke til at holde ud at udføre sygepleje opgaver, når ens leder eller sygeplejerske kolleger egentligt ikke synes, man skal udføre dem. Social- og sundhedsassistent *Britta Andersen* er en af dem, der sagde fra og satte skub i den faglige udvikling på kirurgisk afdeling på Holbæk Sygehus tilbage i 2003.

I dag klarer social- og sundhedsassistenterne blandt andet administrationen af medicin, stuegangen og er kontaktpersoner for patienterne. Nogle har valgt at specialisere sig inden for ernæring, andre er IT superbrugere og underviser kollegerne. Britta Andersens egen vision er at opnå kompetence til at anlægge venflon og administrere væsker og medicin i venerne på sigt.

Det har krævet mod at sætte sin faglighed i spil og kostet kræfter at opnå anerkendelse af de andre faggrupper i afdelingen. Men arbejdsglæden og de faglige udfordringer er også blevet større. Og det er tilfredsstillende selv at stå med ansvaret for hele plejen af patienten.

Vil du vide mere, så kontakt Britta Andersen på mail: [ea@holbaek-agrocenter.dk](mailto:ea@holbaek-agrocenter.dk)

## Fakta om konferencen

Konference for tillidsrepræsentanter den 11. januar 2008

### Sted:

Quality Hotel Taastrup,  
Carl Gustavs Gade 1,  
2630 Taastrup

### Deltagere:

- 220 tillidsrepræsentanter for social- og sundhedsassistenter på landets sygehuse

### Tema:

- Nye udfordringer for social- og sundhedsassistenter på sygehuse

- Konferencen stiller skarpt på social- og sundhedsassistenternes indflydelse på udviklingen og fordelingen af opgaver på sygehuse
- Temaet følger op på sidste års tema, hvor fokus var på faglighed, anerkendelse af faglighed og faglig identitet

### Kolofon:

Redaktion: Lea Groth-Andersen & Johannes Gøtsche  
Layout: Joe Anderson  
Foto: Jørgen True  
Tryk: Henrik Kjølholm FOA Trykkeri.

## Leder

# Fra projekt til stærk faggruppe

I løbet af det sidste år har den danske befolkning lært at sige »social- og sundhedsassistent«.

Det er rigtig dejligt!

I 2006 holdt vi vores første 2 konferencer for social- og sundhedsassistenter. Konferencerne hed »Social- og sundhedsassistenter på sygehuse? Er det ikke tankevækkende, at der for to år siden blev sat spørgsmålstegn ved, om social- og sundhedsassistenterne ville være at finde på sygehuse fremover?»

»I spiller på den centrale midtbane« slog den tidligere sundhedsminister Lars Løkke Rasmussen fast. Jeg har helt samme opfattelse. Social- og sundhedsassistenterne er gået fra at være »et projekt« til at være centrale medarbejdere på sygehuse. På langt de fleste sygehusafdelinger sker der i dag en positiv og spændende udvikling og brug af social- og sundhedsassistenternes kompetencer.

Det kan I høre om til konferencen i dag og læse om her i avisen, hvor social- og sundhedsassistenter giver os et indblik i en række udviklinger, de er en del af.

Nu skal vi holde fast i de positive udviklingstendenser, der er. Det skal vi i forbundet, I skal i lokale afdelingerne og hver eneste social- og sundhedsassistent skal også.

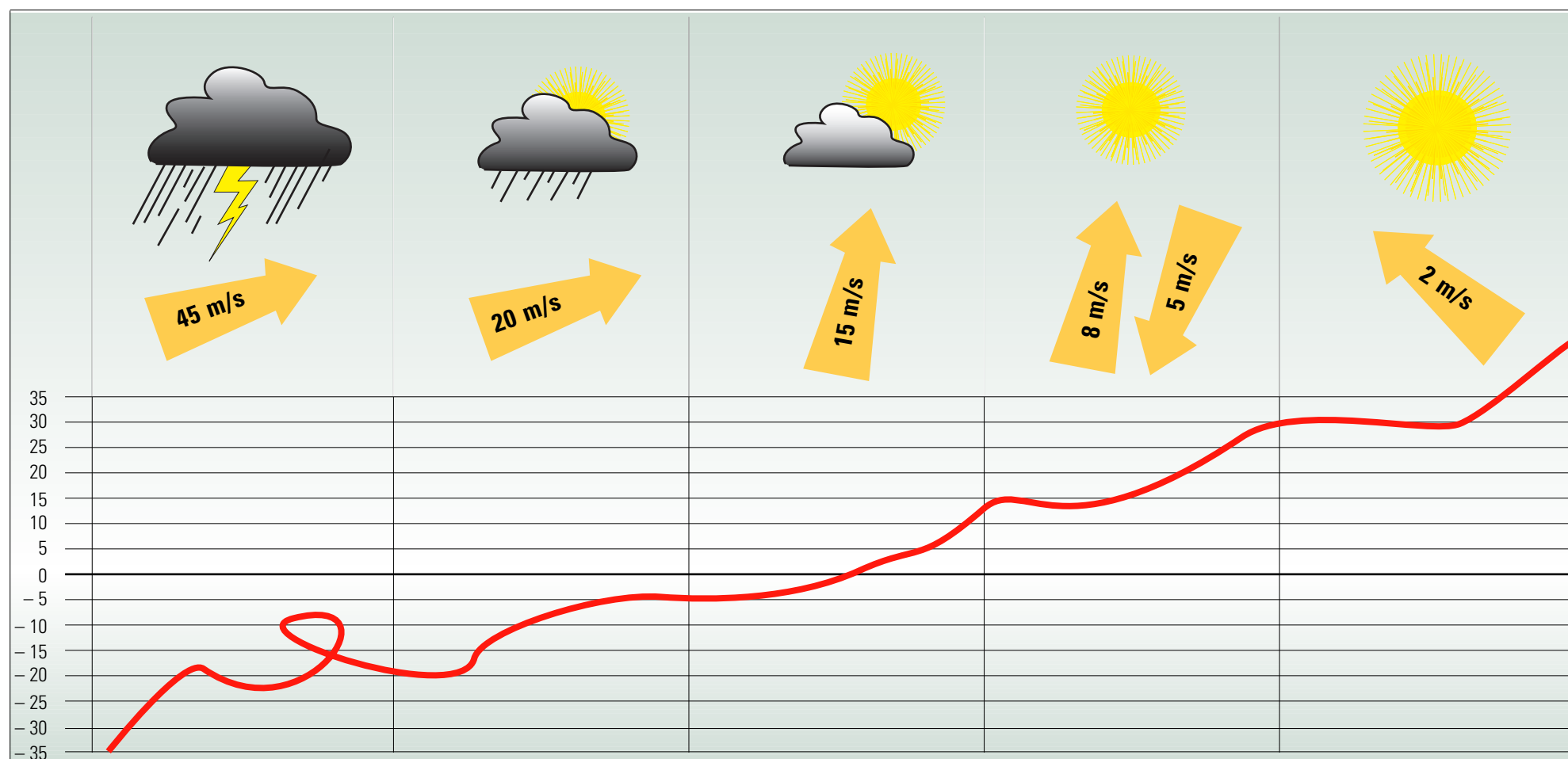
I får lige en håndfuld gode råd med fra mig:

- Byd ind med din faglighed
- Meld dig til arbejds- og udviklingsgrupper
- Gå ind i kompetenceudviklingsforløb
- Stil krav til udvikling af din faglighed
- Vær en kreativ samarbejdspartner.

»Vær med til at sætte en markant dagsorden,« siger Karen Stæhr.



## Vejrudsigten og den faglige usigtbarhed



Stormvejret fra sydvest kom med orkanstyrke hen over social- og sundhedsassistenternes hoveder og fik dem til at blafre godt i utakt med alt det andet løstflyvende.

Heldigvis er klimaændringerne begyndt at slå igennem. Der er allerede huller skyerne i Østdanmark. I vest er tågen blevet mindre tæt, og vinden har lagt sig til jævn styrke.

Flere og flere social- og sundhedsassistenter har fundet fodfæste og hjælper de andre med at holde fast. Forude venter et lavtryk fra syd. Det kom-

mer med varme og skulle få den sidste faglige usigtbarhed væk. Så se trygt frem mod en weekend og en periode med fast fodfæste for de fleste og mulighed for blå himmel.