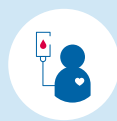


Fra Akutsygehus til Universitetshospital

Strategi for Sydvestjysk Sygehus 2022-2025

Indholdsfortegnelse



Side 3
Vores strategi



Side 7
Forskning



Side 11
Spydspidsfunktioner



Side 15
Rekruttering
og fastholdelse



Side 4
Fra akutsygehus til
universitetshospital



Side 8
Ledelse



Side 12
Trivsel



Side 16
Intern sammenhæng



Side 5
Professionalisering
af uddannelse



Side 9
Internationalisering



Side 13
Ekstern sammenhæng



Side 17
Patientinvolvering
og patienttilfredshed



Side 6
Klinisk kvalitet



Side 10
Teknologi
og innovation

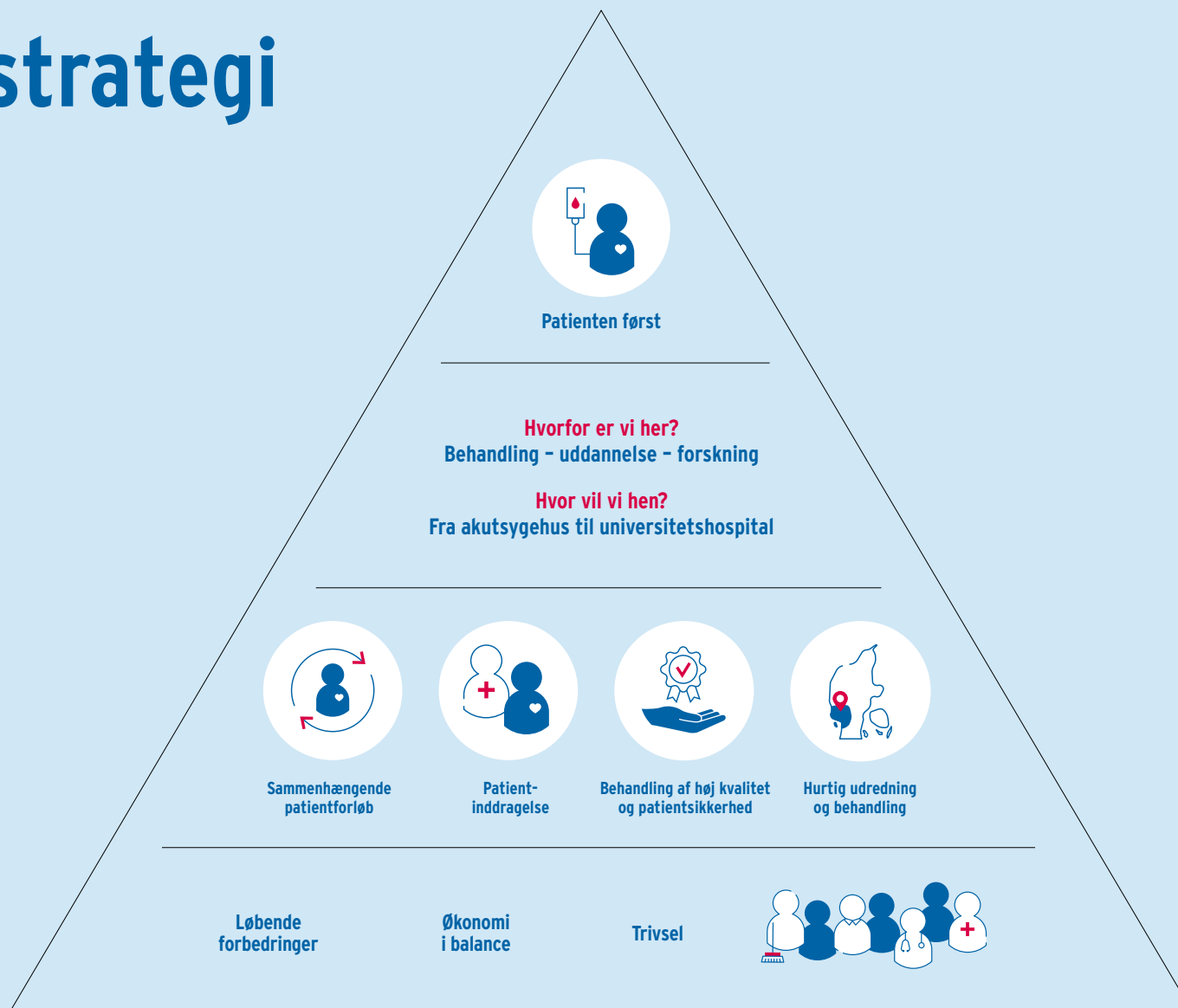


Side 14
Hurtig udredning
og behandling



Side 18
Klima

Vores strategi



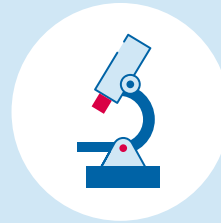
Temaer



Professionalisering
af uddannelse



Klinisk
kvalitet



Forskning



Ledelse



Internationalisering



Trivsel



Ekstern
sammenhæng



Hurtig udredning
og behandling



Teknologi
og innovation



Spydspidsfunktioner



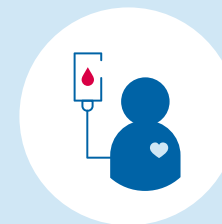
Rekruttering



Intern sammenhæng



Patienttilfredshed
og patientinddragelse



Patienten
først



Klima

Fra akutsygehus til universitetshospital: Strategi for Sydvestjysk Sygehus 2022-2025

Patienten først. Det stod der i toppen af SVS' strategi for 2017-2021, og det står der også i den nye strategi for 2022-2025. Det er der en grund til. Strategien og dens fokus på altid at sætte patienten først, har nemlig tjent patienterne, vores sygehus og samarbejdspartnere godt og har bygget det fundament vi står på i dag. Derfor er Strategien for 2022-2025 en naturlig videreudvikling af den strategi, der har været omdrejningspunktet for udviklingen af Sydvestjysk Sygehus de senere år.

Patient først står øverst, fordi alle vores indsatser på hver deres måde, skal bidrage til det som er sygehusets mission – behandling, uddannelse og forskning til gavn for patienterne. Retningen i strategien for de kommende år er klar: i fællesskab skal vi udvikle akutsygehuset til et universitetshospital. Det er en stor opgave, som forudsætter, at vi udvikler os på en lang række områder. Skal vi lykkes med det, skal der være klare mål og værdier at forfølge og veldefinerede indsatser, som leder os derhen i fællesskab. For at skabe den nødvendige fremdrift i vores strategiarbejde, indeholder strategien en række temaer, som vi vil arbejde med i strategiperioden og som forholder sig proaktivt til den udvikling, sundhedsvæsenet gennemgår i disse år.

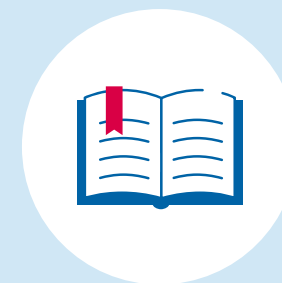
For hvert tema er der defineret mål og indsatser, som vi vil arbejde fokuseret på de kommende år. Vi har heldigvis tid til at få sat de mange initiativer på skinner og nå de mål, vi har sat os. Derfor skal der også ske en prioritering af de mange indsatser, så vi sikrer at vi kommer i gang med opgaverne i den rigtige rækkefølge. Noget er vi allerede godt i gang med, andet skal modnes og udvikles i hele strategiperioden.

Strategien skal være et værktøj til at forme fremtidens Sydvestjysk Sygehus i det samlede sundhedsvæsen. Derfor skal vi også være i stand til at reagere, når der formuleres nye mål og initiativer på nationalt og regionalt niveau i sundhedsvæsenet. Sydvestjysk Sygehus er en del af Region Syddanmark, og derfor er strategien for 2022-2025 også med til at understøtte de pejlemærker, strategier og årlige indsatser, som definerer sundhedsvæsenet i Region Syddanmark. Set fra vores perspektiv, fra den vestligste del af regionen, så er strategien et vigtigt redskab, til at konsolidere og videreudvikle sygehuset som en helt afgørende del af det syddanske sundhedsvæsen. Både internt mellem sygehusene men også i forhold til vores samarbejdspartnere i kommunerne og almen praksis.

Da arbejdet med strategien blev indledt, var det ambitionen at skabe en enkel strategi, der kunne forklares med få illustrationer og korte beskrivelser. Med vores strategitrekant og de fjorten temaer, der er udvalgt til at skabe fremdrift for strategien, synes vi, det er lykket. Vi har taget os god tid til at udarbejde strategien. Det var bevidst, fordi vi ønskede en proces, hvor vi kunne fordybe os i temaerne, inddrage eksperter og være i dialog med ledelser, medarbejderrepræsentanter og repræsentanter for patienter og pårørende. Alle de mange indspark, debatter og gode ideer, der er kommet frem igennem den proces, har været værdifulde og har bidraget til at skabe en stærk og sammenhængende strategi.

- Direktionen

1. Professionalisering af uddannelse



Fra kliniknært uddannelsessted til højere læreanstalt

Hvor skal vi være i 2025?

- Der er gode evalueringer af alle uddannelsesforløb
- Der er sket et løft i kvalifikationer og kompetencer jf. sygehusets uddannelsesstrategi og lokale kompetenceudviklingsplaner
- Der er et godt uddannelses- og udviklingsmiljø i alle afdelinger



Indsatser

- Systematisk overblik over:
 - Alle uddannelsesindsatser (prægraduate samt videre- og efteruddannelse)
 - Kvalifikationer og kompetencer i alle afdelinger
 - Uddannelsesbehov
- Etablering af et tværfagligt uddannelsesråd og uddannelsescenter
- Udarbejdelse af en strategi for alle uddannelsesindsatser på sygehuset og planer for kompetenceudvikling i alle afdelinger
- Udvikling af et tæt strategisk partnerskab med relevante uddannelsesinstitutioner herunder udvikling af campus på sygehuset
- Igangsætte forskning i uddannelse
- Forskningsunderstøttet læring for kandidatuddannelsen i medicin og professionsuddannelserne samtidig med at den kliniknære profil, som sygehuset er kendt for, bevares
- **HELT AFGØRENDE** er en succesfuld gennemførelse af kandidatuddannelsen i medicin i Esbjerg

2. Klinisk kvalitet



Det vigtigste er høj klinisk kvalitet i alle specialer og funktioner

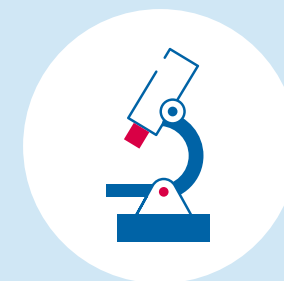
Hvor skal vi være i 2025?

- Alle RKKP's kvalitetsindikatorer skal være opfyldte
- Opfylde øvrige kliniske kvalitetsstandarder i de månedlige kvalitetsrapporter
- Lokale, regionale, nationale og internationale guidelines følges
- Fremme lighed i sundhed

Indsatser

- Etablere en velfungerende og udviklende kvalitetsorganisation i alle afdelinger – tæt på patienterne
- Systematisk dokumentation af klinisk kvalitet
- Kvalitetsresultater følges løbende i alle afdelinger herunder kliniske databaser, FMK, sygehuserhvervede infektioner, kræftpakker m.v.
- Der laves handleplaner ved manglende målopfyldelse
- Alle afdelinger anvender forbedringsmodellen og tavlemøder i kvalitetsarbejdet mhp. at sikre kontinuerlig udvikling
- Systematisk opfølgning på utilsigtede hændelser, klager og erstatningssager
- Systematisk identificere svage funktioner og udarbejde handleplaner så der altid sikres høj klinisk kvalitet
- Lighed i sundhed skal inddrages i alle kliniske indsatser

3. Forskning



Vi forsker for patienten og for fremtidens sundhedsvæsen

Hvor skal vi være i 2025?

- Forskning skal være patientinvolverende
- Vi skal publicere med højere impact factor
- Vi skal have mere end 20 professorer og adjungerede professorer
- Vi skal have bidraget med evidens, der understøtter ny diagnostik, monitorering, behandling og prognostisering
- Forskningsresultater skal implementeres
- Målsætningerne i forskningsstrategien 2019-2024 skal være opfyldt, og retning for en ny forskningsstrategi skal være under udarbejdelse

Indsatser

- Patientrepræsentation i alle forskningsråd
- Patienterne skal involveres i forskningsprojekter
- Vi forsker i kerneopgaven i alle specialer og funktioner
- Vi anvender forbedringsmodellen ved systematisk implementering af forskningsresultater
- Understøttelse af talent- og kompetenceudvikling af alle potentielle forskningsinteresserede medarbejdere samt DVIP og VIP funktionerne
- Etablering af forskningskompetencer som understøtter høj klinisk kvalitet
- Professionalisering af forskningsledelse → alle forskningsledere skal på lederuddannelse (SDU/SUND), og afdelingsledelserne skal have indsigt i forskningsledelse
- Forskningslederen og afdelingsledere arbejder strategisk sammen om fremtidens specialer og funktioner
- Forskningsledelserne inddrages systematisk i kvalitetsarbejdet

4. Ledelse



Tydelig, tværgående og retningsgivende ledelse for alle medarbejdere

Hvor skal vi være i 2025?

- Alle funktions- og afdelingsledere har lederuddannelse bl.a. med fokus på tværgående ledelse
- Det skal være attraktivt at være leder i et udviklende ledelsesmiljø
- Alle medarbejdere tager ansvar for løsning af kerneopgaven
- Mindst tre kvalificerede ansøgere til alle lederstillinger

Indsatser

- Etablering af lederprogram for alle funktions- og afdelingsledere med fokus på drift af klinikken, forskning og uddannelse:
 - Lederprogrammet skal have fokus på rammesætning for ledelse på sygehuset, forventningsafstemning og kultur, herunder tværgående samarbejde
 - Alle nye ledere, herunder forskningsledere, gennemfører programmet det første år
- Etablering af et talentudviklingsprogram for kommende ledere og angivelse af tydelige karriereveje for ansatte med ledelsesambitioner
- Igangsætte forskning i ledelse
- God understøttelse af afdelinger og ledere fra stabsfunktionerne

5. Internationalisering



Udsyn som inspiration til bedre forskning, uddannelse og sygehusdrift

Hvor skal vi være i 2025?

- Antallet af adjungerende professorer skal være stigende, og vores egne professorer skal adjungeres ved udenlandske universiteter
- Vores forskere, vejledere og klinikere eller studerende skal søge udlandsophold i andre institutioner
- Flere internationale tillidsposter
- Flere medarbejdere skal have internationalt certificerede uddannelser eller efteruddannelser
- Vi skal have implementeret internationalt anerkendt evidens inden for uddannelse, forskning eller sygehusdrift

Indsatser

- Alle ph.d. studerende skal have udlandsophold hos en udenlandsk forskningsinstitution i forbindelse med deres ph.d.
- Aktive forskere bidrager til internationale møder og kongresser
- Et stigende antal medarbejdere deltager i internationale møder og kongresser
- Tilknytte internationale professorer, lektorer og andre hvor det er relevant
- Aktive forskere holder sig orienteret og deltager i internationale selskabers møder og gerne bestyrelser
- Understøtte vores studerendes ophold i udenlandske institutioner (alumne)
- Udveksling af medarbejdere med andre internationale institutioner
- Internationale out side-eyes tilknyttet specialefunktioner
- Understøtte efteruddannelse og kompetenceudvikling på internationalt niveau

6. Teknologi og innovation



Gennem innovation, ny teknologi og digitalisering øge effektivitet og kvalitet for patienterne

Hvor skal vi være i 2025?

- Vi har overblik over projekter og de gode ideer
- Vi har en systematisk organisering af arbejdet med innovation, teknologi og digitalisering
- Vi har udarbejdet en ambitiøs strategi for innovation, indførelse af ny teknologi og digitalisering
- Vi udpeger, udvikler og implementerer signaturprojekter
- Vi monitorerer projekternes værdiskabelse i forhold til udvikling, effektivitet og kvalitet
- En digital vej ind på hospitalet

Indsatser

- Etablering af et råd for innovation, teknologi og digitalisering som skal:
 - Kvalificere og vurdere ideer
 - Øge viden om innovation i organisationen
 - Være koordinatorfunktion for innovationsprojekter
 - Understøtte opskalering og videreudvikling af igangværende innovationsprojekter
 - Være én vej ind for potentielle samarbejdspartnere
- Etablere en netværksstruktur på sygehuset til at fremme innovation
- Etablere innovationsalliancer og samarbejde med offentlige og private partnere i Danmark og udlandet
- Innovationspulje til at afprøve nye ideer
- Afholde en årlig innovationsdag
- Implementering af den regionale digitaliseringsstrategi

7. Spydspidsfunktioner



Klinisk udvikling giver kvalitet til patienterne og sikrer bæredygtige afdelinger

Hvor skal vi være i 2025?

- Alle kliniske afdelinger har etableret en eller flere forskningsunderstøttede spydspidsfunktioner
- Nuværende specialfunktioner er konsoliderede, og der er tilført nye
- Særligt ift. specialeplan:
 - Følger kontinuerligt op på specialfunktioner med kvalitets- og forskningsdata
 - Arbejder proaktivt med oprustning til næste specialeplansrunde

Indsatser

- Identificere og kortlægge særlige specialeområder med mulighed for yderligere udvikling
- Udvikle kvalitets- og forskningsunderstøttede spydspidsfunktioner
- Lave handleplaner for styrkelse og udvikling af specialefunktioner i alle specialer på sygehuset

8. Trivsel



Fokus på kerneopgaven er en forudsætning for trivsel

Hvor skal vi være i 2025?

- Vi har en høj medarbejdertilfredshed
- Vi har et stabilt og højt fremmøde på over 96%
- Vi arbejder proaktivt med arbejdsmiljø og er arbejdsmiljøcertificeret
- Vi har et lavt antal arbejdsskader og arbejdsulykker
- Vi vil være et Compassionate hospital og være et videnscenter for compassion



Indsatser

- Fælles sæt leveregler for alle ansatte
- Struktureret og god onboarding
- Standardwork for arbejdsmiljøarbejdet herunder systematisk brug af risikovurdering
- Vi følger fokuseret op på områder med højere sygefravær og trivselsproblemer
- Vi har indført undervisning og træning i compassion
- Udvikle det strategiske samarbejde i FMU og LMU'er

9. Ekstern sammenhæng



Fremtidens patient i det tværsektorielle samarbejde

Hvor skal vi være i 2025?

- Rette patient – i rette spor – til rette tid
- Effektiv og korrekt visitation
- Hurtig plan for alle akutte patienter
- Nedsætte antallet af genindlæggelser
- 80% af vores patienter udskrives inden kl.12
- Høj tilfredshed med samarbejdet med sygehuset blandt vores samarbejdspartnere (almen praksis og kommuner)

Indsatser

- Subakutte tider i alle specialer
- Let adgang til specialistråd mellem kollegaer og på tværs af sektorer
- Etablering af tilbud om specialistvurdering og visitering i eget hjem
- Ensartet akut-samarbejde med alle kommuner
- Fasttrack-forløb for egnede patienter
- Etablering af virtuelle løsninger
- Monitorering af akutte forløb
- Tværsektorielle MDT-konferencer ved komplekse patienter
- Tværsektorielle koordinatore
- Kapacitetsstyring på tværs af sektorer
- Tilbud om socialsygeplejerske for alle socialt udsatte patienter
- Understøtte sundhedsteknologi med tværsektorielt fokus
- Kompetenceudvikling på tværs af sektorer

10. Hurtig udredning og behandling



Vi lever op til vores populationsansvar

Hvor skal vi være i 2025?

- Udrednings- og behandlingsgarantien opfyldes
- Der er flere nære tilbud til borgerne

Indsatser

- Ydelser til tiden: Lave handleplaner ved kapacitetsproblemer
- Levere sygehusydelser tæt på borgerne, herunder:
 - Gennemføre den nye profil for Grindsted Sygehus og udvikle samarbejdet med Friklinikken
 - Videreudvikle Brørup Sundhedscenter til nærhospital/specialiseret sundhedshus
 - Aktiv partner i udviklingen af Varde Sundhedscenter
- Identificere og ophøre med aktiviteter som ikke er forbundet med en forbedring af kerneydelsen

11. Rekruttering og fastholdelse



Rekruttering af rette medarbejdere og fastholdelse er en forudsætning for universitetshospitalet

Hvor skal vi være i 2025?

- Mindst tre kvalificerede ansøgere til alle stillinger
- Lav personaleomsætning
- Kontinuerligt højt kompetenceniveau
- Høj trivsel og en god arbejdsplads
- Et attraktivt uddannelsesmiljø
- Definerede karriereveje for alle medarbejdere

Indsatser

- Tydelige karriereveje og et attraktivt uddannelsesmiljø:
 - Løbende evalueringer
- Attraktive karriereveje og aktiv karriereplanlægning:
 - MUS/LUS opfølgning på udviklingsniveau
 - Opfølgning på ønsker fra den enkelte medarbejder
- Identificering af årsager til personaleomsætning:
 - Løbende dialog med personale som opsiges en stilling
- Bred rekruttering:
 - Tænke anderledes og bred anvendelse af faggrupper i opgavehåndteringen
- Fokus på den hele familie i forbindelse med rekruttering
- Samarbejde med uddannelsesinstitutioner og præbording
- Præ- og onboarding til alle nye medarbejdere:
 - Via apps, HR og kompetenceudvikling
- Graduate programmer
- Skabe mulighed for fleksibilitet i ansættelsen
- Imødekomme og åben kommunikation om sygehuset som arbejdsplads

12. Intern sammenhæng



Vi skal lykkes sammen. Det er forudsætningen for tilfredse patienter, trivsel og høj faglig kvalitet

Hvor skal vi være i 2025?

- Vi har et højt niveau på social kapital i MTU
- Vi har et fælles ansvar for VORES patienter
- Patienterne oplever sammenhængende patientforløb

Indsatser

- Effektiv kapacitetsstyring og klare aftaler i forhold til samarbejdet om patienterne
- Arbejde efter principperne for sikkert patientflow
- Tidlig stuegang og plan
- Udvikling af stuegangskonceptet gennem forbedringsarbejde
- Vi finder fælles løsninger og bidrager til helheden
- Kendskab til hinandens vilkår og forudsætninger gennem forbedringsarbejde
- Understøtte en samarbejdskultur med tillid og respekt blandt ledere og medarbejdere
- Løbende opfølgning på sammenhængende patientforløb via LUP

13. Patientinvolvering og patienttilfredshed



Vi sætter altid patienten først

Hvor skal vi være i 2025?

- LUP-målene er opfyldte
- Fælles beslutningstagning er udbredt til alle afdelinger
- PRO anvendes i alle relevante patientforløb
- Generel anvendelse af "Mit Sygehus"
- Selvbooking er udbredt i alle afdelinger
- Fortsat stigning i virtuelle kontakter herunder særligt video



Indsatser

- Bruge patient- og pårørendeudsagn som en fast del af det daglige udviklingsarbejde
- Systematisk følge resultaterne i LUP-løbende
- Lave handleplaner ved manglende målopfyldelse ift. LUP
- Bruge forbedringsmodellen og tavlemøder
- Bruge det der er trænet gennem "Den gode Samtale"
- Gennemføre digitale muligheder for patienterne
- Systematisk inddrage patienter og pårørende i beslutningsprocesser på sygehuset

14. Klima

Et klimavenligt sygehus

Hvor skal vi være i 2025?

- Vi har opnået målet for den regionale CO₂ baseline med referenceåret 2018:
 - Energiforbrug: 15% kWh besparelse & 25% reduktion af CO₂ emissioner fra varme og el
 - Transport: 15% besparelse
 - Affald, Genanvendelse: 35%
 - Affald, Affaldsreduktion: 5%
 - Transport: Region Syddanmark egen bilpark CO₂-reduktion på 45%
 - Transport: Region Syddanmark tjenestekørsel i egen bil CO₂-reduktion på 40%
 - Lever op til principperne for regionens indkøbspolitik 2020



Indsatser

- Vi benytter os af vores klimahandleplan, som følger sygehusets klimaindsatser. Handlingerne bliver løbende justeret og rettet med nye agendaer samt opfølgninger på eksisterende indsatser
- Aktuelle indsatser pågår i forhold til energi, transport og affald, hvorefter planen løbende gennemgås på dagsordenen i sygehusets arbejdsgruppe for klimaindsats
- Formulering af lokal klimaorienteret indkøbspolitik for sygehusets
- Lokal bæredygtighedsstrategi for fødevarer
- Etablering af kildesortering hvor muligt