



Strategi for rekruttering og fastholdelse

Aalborg Universitetshospital - Thisted



AALBORG UNIVERSITETSHOSPITAL
– i gode hænder

INDHOLD

1 Indledning	3
En styrket profil for matriklen i Thisted	3
2 Fleksible ansættelsesformer.....	5
Delestillinger	5
Egne vikarer	5
International rekruttering	6
Kommune- og praksissamarbejde.....	6
3 Gode arbejdsforhold og godt arbejdsmiljø	7
Intern transport	7
Livsfasehensyn.....	7
Arbejdspladskultur og ledelse	7
Bæredygtig kapacitet i plejen	8
4 Uddannelsesmiljø.....	9
Lægelig postgraduat uddannelse	9
Prægraduat uddannelse	10
5 Forskningsmuligheder.....	11
Fagdag i Thisted.....	11
Etablering af forskningsnetværk.....	11
6 By- og lokalsamfund	13
7 Bilag 1: Den aktuelle personalesituation	14
Aldersfordeling.....	14
Generationsskifteprofil – kirurgi.....	16
Delestillinger	18
Lægevikarer.....	18
Lægelig videreuddannelse	19
Sygeplejerskeuddannelsen	20
Social- og sundhedsassistent uddannelsen	20
8 Bilag 2: Bustransport.....	22
9 Bilag 3: Hand out – rekruttering af sygeplejersker.....	23

1 Indledning

Hospitalsmatriklen i Thisted blev 1. maj 2018 ledelsesmæssigt en del af Aalborg Universitetshospital.

Begrundelsen for sammenlægningen var bl.a. en forventning om, at det ville blive nemmere at sikre en stabil bemandsingssituation og rekruttere kvalificerede medarbejdere. Dels pga. den universitære tilknytning, dels pga. sammenlægning med et hospital, hvor alle specialer findes.

Forretningsudvalget besluttede i forbindelse sammenlægningen, at Aalborg Universitetshospital skal udarbejde en egentlig rekrutteringsstrategi for Thisted-matriklen.

Denne rekrutterings- og fastholdelsesstrategi er således en redegørelse til Forretningsudvalget omkring, hvordan det samlede hospital vil arbejde med at sikre en stabil bemandsingssituation, rekruttering og fastholdelse af medarbejdere og ledere til hospitalsmatriklen i Thisted – på den korte og den længere bane.

Strategien skal ses i forlængelse af udviklingsplanen "Fremtidens Thisted – Konsolidering og styrkelse" om, hvordan Aalborg Universitetshospital vil udvikle hospitalsmatriklen i Thisted.

Strategien er et internt redskab for hospitalets ledelse- og MED-system, der skal danne rammen for det konkrete arbejde med rekruttering og fastholdelse i Thisted. Derfor er implementering af rekrutterings- og fastholdelsesstrategien også en indsats i hospitalets handleplan for 2019. Strategien følges op af en 1-årig handleplan med fokus, hvordan og hvornår de konkrete initiativer gennemføres.

Rekrutterings- og fastholdelsesstrategien for Thisted er et delelement af den fællesregionale strategi for rekruttering og fastholdelse, herunder strategi for lægedækning og rekruttering. Flere indsatser fra den regionale strategi går igen i den matrikelspecifikke strategi. Strategien vil også skulle ses som supplement til de fagspecifikke rekrutteringsstrategier, som er udarbejdet/udarbejdes med opdrag i Kompetenceforum. Konkrete initiativer i rekrutterings- og fastholdelsesstrategien koordineres og sammentænkes med projekter i Nye Veje.

En styrket profil for matriklen i Thisted

Udviklingsplanen for hospitalsmatriklen i Thisted har tre fagligt rettede spor, der er fundamentet for rekrutterings- og fastholdelsesstrategien:

- Styrket tilbud om ambulant- og dagbehandling
- Oprustning af faglige sammenhænge i sengeafsnit
- Styrkelse af de faglige relationer mellem Thisted og Aalborg

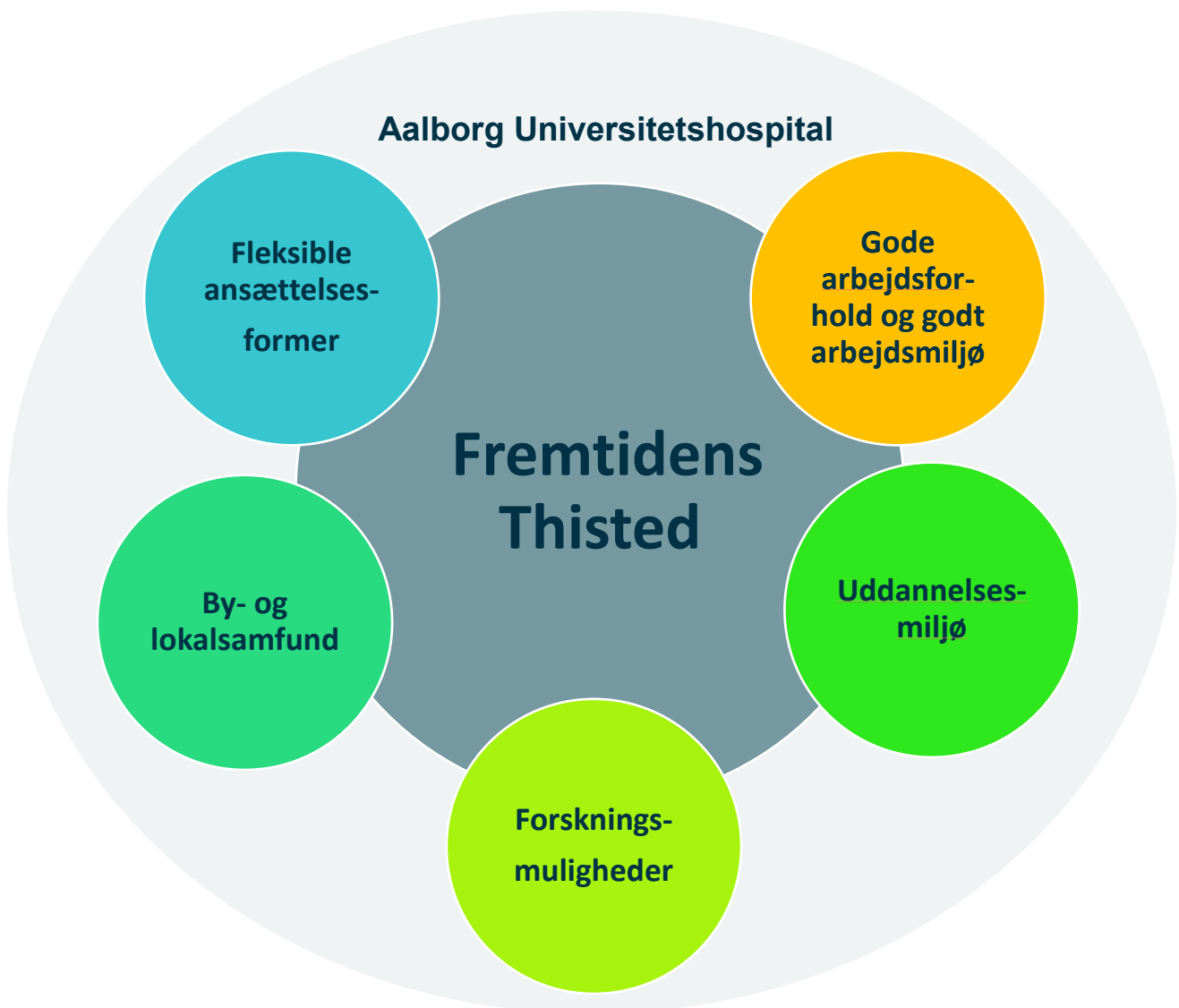
Udviklingsplanen beskriver en styrket profil for Thisted. Erfaringen fra "Det nære sundhedsvæsens sygehus" i Hobro viser, at en tydelig faglig profil i sig selv er et rekrutterings- og fastholdelsesparameter. Bæredygtige faglige miljøer giver høj kvalitet i pleje og behandling og et godt arbejdsmiljø, der til sammen skaber attraktive arbejdspladser.

Så i jo højere grad det lykkes at tegne en styrket profil for hospitalsmatriklen i Thisted, desto mere vil det forstærke effekten af initiativerne i forhold til rekruttering og fastholdelse.

Samtidig er der brug for vedholdenhed og tålmodighed, når man arbejder med rekruttering. Det er en langsikret og kompleks proces, der kræver en bredspektret tilgang.

Strategien er bygget op af 5 indsatsområder, der hver beskriver konkrete initiativer, som på forskellig vis skal være med til at gøre det attraktivt at arbejde på hospitalet i Thisted. Langt de fleste konkrete initiativer har til formål såvel at understøtte rekruttering som fastholdelse.

- Fleksible ansættelsesformer
- Gode arbejdsforhold og godt arbejdsmiljø
- By- og lokalsamfund
- Uddannelsesmiljø
- Forskningsmuligheder



2 Fleksible ansættelsesformer

Fleksible ansættelsesformer har vist sig at være vigtige instrumenter for at gøre det attraktivt at arbejde i Thisted.

Det er et bærende princip, at fleksible ansættelsesformer skal baseres på frivillighed, tage afsæt i det faglige udviklingspotentiale (fx muligheden for at vedligeholde rutine i det brede medicinske speciale) og i de konkrete behov hos medarbejderen, afdelingen og matriklen.

Delestillinger

Midlertidige aftaler om lægelige delestillinger har betydet stabilisering af lægebemanding inden for flere specialer i Thisted. Aftalerne understøtter samtidig ønsket om at knytte matriklen i Thisted fagligt tættere til Aalborg UH.

Delestillinger har vist sig også at være en rekrutteringsmetode i forhold til lederstillinger. Der er ansat en ledende overlæge i Medicinsk Afdeling i Thisted, som også har delt funktion. Se en samlet oversigt over aktuelle delestillinger i bilag 1.

Klinik- og afdelingsledelser arbejder målrettet for at finde løsninger af mere permanent karakter, der kan supplere de midlertidige delestillinger. Indtil nu er delestillinger primært oprettet for at yde borgerne specialistbehandling i Thisted. Der er også behov for at arbejde med, at speciallæger indgår i den brede patientbehandling og i vagtdækningen i Thisted via tjeneste på flere matrikler.

Egne vikarer

Den positive udvikling i lægebemandingen har betydet, at forbruget til eksterne vikarer er reduceret siden overgangen til Aalborg UH. I maj 2018 blev knap 45% af vagterne i Thisted dækket via vikarbureau. I januar 2019 var tallet 25%. Udviklingen ses særligt på bagvagsniveau og begrundes i, at man er lykkedes med i højere grad benytte kendte vikarer fra Aalborg frem for eksterne vikarer på det medicinske område.

INITIATIVER

- Klinik- og afdelingsledelser tilbyder fleksible ansættelsesformer, hvor medarbejdere har tjeneste i Thisted og Aalborg.
- Tjeneste i Thisted indgår som element i MUS-samtaler inden for relevante specialer.
- Tjeneste på flere matrikler indgår som element ved rekruttering af speciallæger og nævnes i stillingsopslag i relevante specialer. Aspektet drøftes med ansøgere og indgår i den samlede vurdering, i henhold til den regionale strategi for lægedækning og rekruttering.
- Hospitalet har fokus på at udvide kendskabet til mulighederne for fleksible ansættelsesformer og anvender testimonials (den personlige fortælling). Der udarbejdes korte film, der kan anvendes i forbindelse med rekruttering.

International rekruttering

Det er Aalborg Universitetshospitals generelle strategi, at rekruttering sker nationalt eller fra de skandinaviske lande. International rekruttering anvendes kun i begrænset omfang – typisk inden for de trængte specialer. Hospitalet i Thisted er i forvejen en international arbejdsplads med de styrker og udfordringer, der er forbundet hermed. International rekruttering skal derfor kun anvendes, hvis alle andre muligheder er udtømte. Der er ikke rekrutteret internationalt til Thisted siden 2017, og det er ikke forventningen, at denne rekrutteringsmetode vil komme i spil i større omfang fremadrettet. Men hospitalet i Thisted er en arbejdsplads med mange nationaliteter, hvilket kræver et vedvarende fokus på sproglige og faglige kompetencer.



ladorier med henblik på at skabe attraktive udviklingsmuligheder, fastholdelse og rekruttering af sygeplejersker til de vagtbærende funktioner.

INITIATIVER

- Hospitalets tilbud om sprog-coaching udbredes til også at omfatte Thisted-matriklen.
- Hospitalet går i dialog med de omkredsende kommuner med henblik på at etablere delestillinger som led i strategien for det udadvendte hospital.
- Etablering af "specialeteams" inden for plejen på tværs af sengeafsnit og ambulatoriefunktioner.

Kommune- og praksissamarbejde

I regi af Nye Veje arbejder hospitalet sammen med regionsklinikkerne i Morsø Kommune om at etablere delestillinger mellem almen praksis og hospitalet i Thisted og bringe andre fagligheder end læger ind i de regionale klinikker.

På plejeområdet er der gode erfaringer fra projektet Fælles Akut team med at ansætte sygeplejersker i delestillinger mellem kommune og hospital. Intensjonen er dels at fastholde kompetente medarbejdere på hospitalet dels at rekruttere erfarne medarbejdere til bl.a. hospitalets sengeafsnit.

Fleksible ansættelsesformer kan ligeledes anvendes mellem sengeafsnit og ambu-

3 Gode arbejdsforhold og godt arbejdsmiljø

Intern transport

Et vigtigt fundament for fleksible ansættelsesformer mellem Aalborg og Thisted er busforbindelsen mellem matriklerne. Bussen er indrettet, så der er mulighed for at arbejde med kontor-, Wi-Fi- og mødefaciliteter, og medarbejderne kan indregne transporten i arbejdstiden. Morgenkonferencen i Thisted kan tilgås fra bussen. Der arbejdes på at løse IT-mæssige vanskeligheder, så der bliver mulighed for at arbejde med sikker tilkobling til regionens netværk. Ordningen er beskrevet nærmere i bilag 2.

Livsfasehensyn

Den regionale personalepolitik for livsfasers formål er bl.a. at skabe attraktive arbejdspladser, hvor der er mulighed for individuelle hensyn afhængig af medarbejderens livsfase med henblik på at tiltrække, motivere, udvikle og fastholde medarbejdere. Hospitalet vil lægge særlig vægt på mulighederne for individuelle hensyn i bestræbelserne på at sikre en stabil bemandingssituation i Thisted – set i lyset af den aktuelle aldersprofil særligt for læger i Thisted, jf. bilag 1.

Der skal arbejdes mere eksplicit med at fremhæve mulighederne for at skabe rammerne om det trygge og stabile arbejds- og familieliv i Thy.

Arbejdspladskultur og ledelse

Hospitalet i Thisted har tradition for at arbejde systematisk for et godt arbejdsmiljø og bryster sig af at have en arbejdspladskultur, hvor der er højt til loftet og plads til forskellighed.

Hospitalet er også en lille arbejdsplads, hvor alle kender alle og hjælper hinanden på tværs af faggrupper og afdelinger. Aalborg Universitetshospital er bevidst om at være om dette særkende, selvom Thisted nu er blevet en del af det store hospital, for det er med til at gøre Thisted til et godt sted at arbejde.

Godt arbejdsmiljø og god ledelse er hinandens forudsætninger. Aalborg Universitetshospital har fokus på at styrke

INITIATIVER

- Hospitalet tilpasser løbende busforbindelsen mellem Aalborg og Thisted efter behovet i forhold til afgangstider og indretning.
- Klinik- og afdelingsledelser vurderer mulighederne for at tilbyde senior speciallæger vilkår, der sikrer, at deres kompetencer og erfaring fastholdes til gavn for uddannelseslæger og yngre speciallæger.
- Klinik- og afdelingsledelser arbejder aktivt med fleksibel arbejdstilrettelæggelse og nedsat arbejdstid som et rekrutterings- og fastholdelsesparamenter til stillinger i Thisted med fokus på balance mellem arbejdsliv og fritids- og familieliv.
- Med afsæt i ITOP-værdierne, regionens employer branding koncept og Aalborg Universitetshospitals vision og mission afholdes der i 2019 en workshop for udvalgte medarbejdere og ledere fra Thisted. Workshopen skal sætte ord på, hvorfor det er godt at arbejde og være leder på hospitalet.
- Der udarbejdes på baggrund af workshopen materiale om Thistedes særkende og arbejdspladskultur, der benyttes i forbindelse med rekruttering.
- Sociale medier egner sig godt til at kommunikere via lyd og billeder om kultur, kollegialt fællesskab og arbejdsmiljø. Hospitalet igangsætter forsøg med sociale medier som alternativ kanal til jobopslag, herunder forsøg med video som supplement til den skrevne annonce.

ledelsesopgaven på hele hospitalet i Handleplan 2019. Ledelse på Thisted-matriklen er en integreret del af disse indsatser, herunder ledelse på distancen og det dobbelte lederskab.

Bæredygtig kapacitet i plejen

Arbejdsmiljøet på plejeområdet har igennem hele 2018 været udfordret af mange ledige sygeplejerskestillinger. Det har betydet, at flere sygeplejerskevagter er dækket af vikarer, overarbejde og et mindre fremmøde end ønsket. Senest er der tilladt udbetaling af vagttillæg, så personalet ikke skal afspadsere. Disse tiltag er ikke hold-



INITIATIVER

- Klinik- og afdelingsledelser følger op på, om initiativerne i "Fremtidens Thisted" giver den forventede lavere vagtbelastning på plejeområdet resulterende i et bedre arbejdsmiljø.
- I forlængelse af arbejdet med den faglige profil for sengeafsnittene sætter klinik- og afdelingsledelser fokus på mulige kompetenceudviklingsbehov for medarbejdergruppen i dialog med personalet og MED-systemet.

bare på længere sigt, dels på grund af den arbejdsmiljømæssige belastning for personalet og dels på grund af de markant øgede udgifter, der er ved brug af vikarer og overarbejde i stedet for fast ansat personale. I udviklingsplanen for Fremtidens Thisted lægges der op til samling af hospitalets sengemasse på 5 i stedet for 6 afsnit. Det vil give en større robusthed og samtidig mere effektiv

kapacitets- og ressourceudnyttelse. En reduktion med et fysisk sengeafsnit har den fordel, at hospitalets samlede bemanding i aften- og nattetid reduceres, da der i dette tidsrum er en minimumsbemanding pr. afsnit uagtet antallet af senge.

Der vil være en særlig opmærksomhed omkring udvikling af plejepersonalets kompetencer i forbindelse med samlingen af sengemassen.

Det vil ligeledes være relevant at se på, hvordan andre faggrupper kan bidrage til opgaveløsningen i sengeafsnittene, fx fysio- og ergoterapeuter.

4 Uddannelsesmiljø

Hospitalet udarbejder en samlet strategi for uddannelse og kompetencer som del af Handleplan 2019. Strategien vil udgøre en vigtig rammesætning for klinisk undervisning, lægelig videreuddannelse og kompetenceudvikling af medarbejdere og ledere - også på Thisted matriklen. Derfor adresseres der med denne strategi kun særlige fokusområder for Thisted med vægt på de faggrupper, hvor hospitalet oplever de største rekrutteringsudfordringer.

For alle faggrupper arbejdes der på flere parametre for et tættere samarbejde omkring uddannelse på tværs af matriklerne for at understøtte udviklingen af de uddannelsesfaglige miljøer. Uddannelsesnøglepersoner i Thisted deltager i faglige aktiviteter i Aalborg og kan trække på hospitalets samlede ressourcer på området.

Som nævnt i forrige afsnit arbejdes der på etablering af formaliseret netværkssamarbejde omkring rekruttering med Thisted- og Morsø Kommuner og almen praksis. Netværkssamarbejdet vil også have uddannelsesmiljø og samarbejde med uddannelsesinstitutionerne i fokus.

Lægelig postgraduat uddannelse

Forankringen af hospitalet i Thisted i Aalborg Universitetshospital sikrer en base af højtspecialiserede og højtuddannede læger på Aalborg Universitetshospital, som er et uvurderligt grundlag for den postgraduate uddannelse af kommende speciallæger. I Thisted varetages lægefaglig postgraduat uddannelse på basisniveau i form af klassificerede KBU stillinger. Dertil kommer introduktionsstillinger i intern medicin og HU forløb i Almen medicin, jf. bilag 1.

I Thisted varetager en meget synlig uddannelsesansvarlig overlæge opgaven med konstant at stimulere læger i uddannelsesforløb til at være aktive medspillere. Hospitalet i Thisted er indenfor en årrække lykkedes med at etablere et attraktivt uddannelsesmiljø for KBU-læger. Det gode rygte kræver et vedvarende fokus, som Aalborg Universitetshospital er meget opmærksomme på at fastholde. Det kræver først og fremmest, at speciallægebemandingen er tilstrækkelig, stabil og kompetent. Et godt uddannelsesmiljø er derfor afhængigt af, at der kan fastholdes en styrket profil for funktionerne i Thisted.

INITIATIVER

- Uddannelseslæger inkluderes i det lægefaglige fællesskab fra første dag
- Daglig formaliseret undervisning samt ad hoc klinisk undervisning. Der skal i dagligdagen sikres en passende fordeling mellem produktion og klinisk undervisning.
- Afdelingen har en lægebemanding døgnet rundt, som sikrer, at der under normale omstændigheder er en let og uhindret adgang til supervision, vejledning og feedback.
- Videreudvikling af den digitale konference, daglig supervision af yngre læger i stuegangsfunktion, subspecialerådgivning ad hoc, digitale uddannelseskonferencer og digitale mentorer fra Aalborg matriklen.
- Klinik- og afdelinger har fokus på at fastholde I-stillinger i almen medicin.
- Der tilbydes sammenhængende uddannelsesforløb for I og H-forløb.

På det medicinske område ansættes der I-læger, men Thisted ikke er godkendt til uddanne I-læger på det kirurgiske område. En større volumen af uddannelseslæger i Thisted kan på den lange bane være med til at forbedre hospitalets rekrutteringsgrundlag.

Som et led i Thisted som regionens digitale hospital ønskes de uddannelseskompetencer og ressourcer, som allerede er på Aalborg matriklen, inkluderet i den lægelige uddannelse sammen med de kompetencer og ressourcer, som findes hos uddannelsesansvarlige på Thisted matriklen. Herved sikres et fortsat højt faglig niveau blandt læger, som varetager supervision og feedback, men der sikres tillige en fremtidig robusthed i forhold til uddannelsesopgaven.

Thy-sim funktionen fortsætter uændret. Thy-sim ledes af udviklingssygeplejersker i Thisted og forestår kurser i hjerte-lunge redning, rød medicinsk kald osv. seks gange årligt. Undervisning understøttes af læger med fast tilknytning til Thisted matriklen.

Prægraduat uddannelse

UCN har taget flere initiativer i forhold til at øge arbejdskraftbuddet inden for sygeplejen. I sommeren 2018 blev dimensioneringen på sygeplejerskeuddannelsen i Thisted øget med 11 studerende pr. optag. Hospitalet i Thisted har taget godt imod de ekstra studerende, og der har været stor velvilje til at etablere flere uddannelsespladser. Der arbejdes på flere måder for at gøre den kliniske uddannelse til sygeplejerske i Thisted attraktiv. Der er udarbejdet en pjece, der beskriver tilgangen til og tilbud til nyuddannede nyanstillede sygeplejersker. Se bilag 3.

Aalborg Universitetshospital og regionen er i overvejelser omkring, hvordan der kan tænkes i rekruttering fra et større opland til Thisted. Da Aalborg Universitetshospital og Region Nordjylland i januar 2019 arrangerede uddannelsesmessen Den Hvide Verden, deltog sygeplejerskeuddannelsen i Thisted som noget nyt, og vil også deltage fremover.

Medicinstuderende fra Aalborg Universitet kører i februar og marts 2019 med bussen, når de skal på klinikophold i Thisted. Der er et lignende potentiale inden for andre uddannelser.

Der er i Thisted et særligt fokus på overgangene på tværs af sektorer i uddannelsen af social- og sundhedsassistentelever. Hospitalet i Thisted bidrager til et lavt frafald ved at deltage til overgangssamtaler med tidligere skole/arbejdsgiver og eleven. Overgangssamtalerne har fokus på kendte problematikker, som efterfølgende kan indgå i den konkrete planlægning af praktikken tilpasset den enkelte.

Hospitalet har også et særligt 2-ugers introduktionsforløb: "Overgangsuger" for nye social- og sundhedsassistentelever. Forløbet stiller tydelige forventninger til eleverne og klæder dem fagligt på til den somatiske praktik.

INITIATIVER

- Fokuserede studiebesøg etableres på tværs mellem hospitalerne i Aalborg og Thisted for sygeplejerskestuderende med fokus på tværgående patientforløb og for at udbrede kendskab til jobmuligheder på tværs.
- Der tilbydes sygeplejerskestuderende på 6. semester "eksterne læringsbaner", hvor studerende fra kommunerne kommer i korte forløb på hospitalet i Thisted.
- Nyuddannede sygeplejersker tilbydes alle elementer i Godt fra Start som led i et veltilrettelagt introduktionsforløb.
- Mulighederne for at flere uddannelsessøgende kan benytte bussen i relation til den kliniske uddannelse undersøges.

5 Forskningsmuligheder

Hospitalets handleplan for 2019-2021 fastslår, at forskning skal indgå som en naturlig del af det kliniske arbejde på alle hospitalets matrikler, også de matrikler, som ligger udenfor Aalborg. Herved højnes kvaliteten i patientbehandlingen, og der sikres grobund for udvikling og konsolidering af specialerne i forhold til fastholdelse og rekruttering.

Forskningsmulighederne i Thisted er under udvikling. Der er ansat en ph.d. i en kombinationsstilling på Gynækologisk Obstetrisk Afdeling, men denne kombinationsstilling er den eneste egentlige forskningsstilling, der på nuværende tidspunkt er på matriklen i Thisted.

Fagdag i Thisted

Men udviklingssygeplejerskerne driver flere udviklings- og forskningsrelaterede projekter bl.a. indenfor patientoplevelser af spisesituationen og dysfagi. D. 28. marts 2019 blev mange af disse projekter præsenteret til en [velbesøgt Fagdag i Thisted](#). Fagdagen gav personalet inspiration til faglig udvikling og til at komme i gang med nye projekter.

Etablering af forskningsnetværk

Aalborg Universitetshospital ønsker at etablere et forskningsnetværk i Thisted i nært samarbejde med Aalborg-matriklen. Det handler om at finde de rigtige konstruktioner og tænke lidt utraditionelt, for at sikre den nødvendige supervision og det rette miljø understøttet fra hovedmatriklen.

Den koordinerende professorer i Klinik Medicin og Akut bliver ansvarlig for drift og udvikling. Forskningsnetværket skal til en begyndelse bestå af en forsker på post doc- eller seniorforskerniveau og en sygeplejerske på post doc niveau ansat i Klinik Medicin og Akut. Forskningsnetværket kan efterfølgende udbygges.

INITIATIVER

- Klinikledelserne og de kliniske professorer har fokus på, hvordan funktionerne i Thisted kan tænkes ind i eksisterende forskningsprojekter.
- Der bygges videre på de eksisterende projekter ved udviklings-sygeplejerskerne.
- Forskningschefen, professorer og klinikledelser udvikler og tilbyder kombinationsstillinger, der indeholder klinisk arbejde og forskning, hvor funktionerne i Thisted er indtænkt.
- Der indtænkes alternative løsninger i forhold til finansiering herunder lokalt virksomhedssamarbejde og crowdfunding.
- Forsknings samarbejde breddes ud til samarbejdspartnerne.
- Forskningsenhed for Klinisk Sygepleje samarbejder med klinikernes forskningsmiljøer om forskningsprojekter om Fundamentals of Care. Afdelingerne i Thisted tænkes eksplicit ind.

Der inviteres til samarbejde mellem klinik og forskning om forskningsprojekter i regi af Forskningsenhed for Klinisk Sygepleje. På lige fod med andre afdelinger på Aalborg Universitetshospital vil der blive fokuseret på kapacitetsopbygning af særlig udvalgte sygeplejersker fra Thisted matriklen, som skal indgå i forskningssamarbejdet.

Mulige forskningstiltag:

- Diabetes i decentral setting i samarbejde med Steno Diabetes Center.
- Udviklende kardiologi, i tæt relation mellem specialsygeplejersker og Aalborg matriklen.
- Det præhospitale område da netop Thisted er ramt af store afstande til specialiseret behandling og udfordringer i forbindelse med dette.
 - Liaison psykiatrien som har planlagt ambulant aktivitet i Thisted.
 - Almen praksis og samarbejdet med kommunerne via "Nye Veje".



6 By- og lokalsamfund

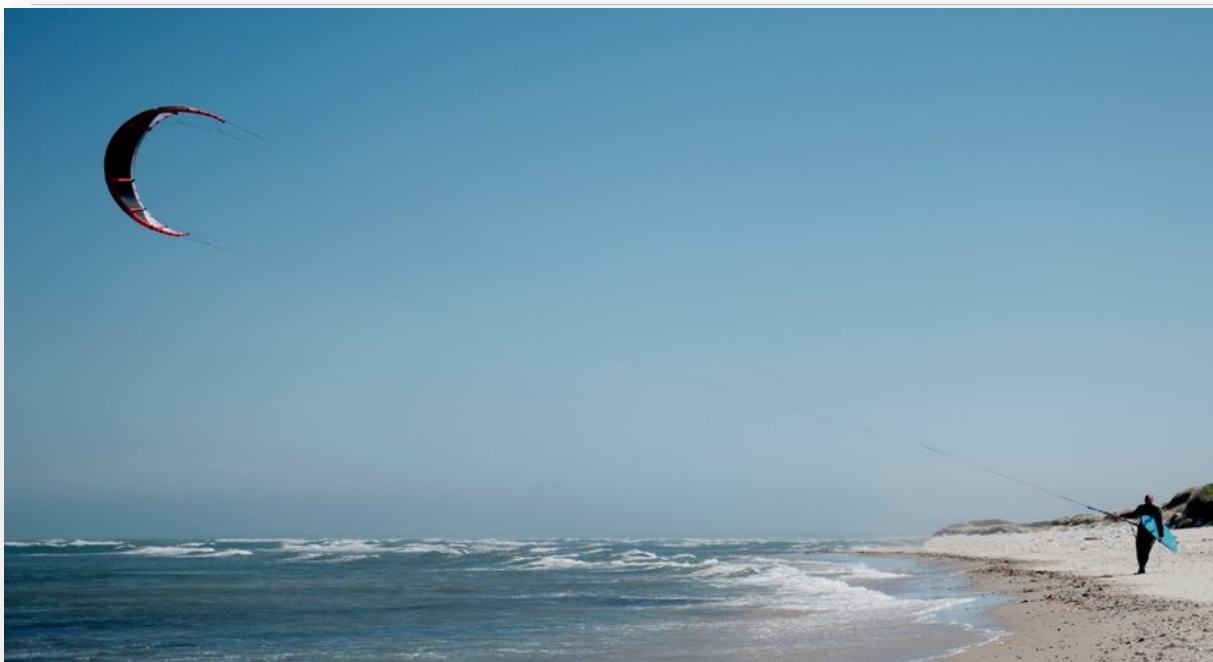
Thisted Kommune og Thy Erhvervsforum gør meget for at brande by- og lokalsamfund for potentielle tilflyttere og unge, der er fraflyttet pga. uddannelse og karriere, fx via hjemmesiden www.thy360.dk. Der kan imidlertid godt etableres et tættere samarbejde, bedre forventningsafstemning og klarere aftaler omkring branding og rekruttering, end der hidtil har været tradition for.

Hospitalet i Thisted har mange internationale medarbejdere, der ofte har et større behov for støtte og vejledning i etableringsprocessen end medarbejdere med dansk baggrund. Medarbejderne og deres familier kan også have gavn af tæt opfølgning løbende i de første år, de arbejder på hospitalet. Fx hjælp til at finde job til medfølgende ægtefælle.

INITIATIVER

- Hospitalets ledelse og administration indleder et tættere samarbejde med Thisted Kommune og støtteforeningen FAST omkring rekruttering og promovering af hospitalet som én af de største arbejdspladser i kommunen.
- Mulighederne for at indgå samarbejde med lokal iværksætter omkring boliger til læger i videreuddannelse i Klitmøller undersøges.
- Der indgås klarere aftaler omkring ansvar og opgaver vedr. understøttende hjælp hos International House, Thy Erhvervsforum eller Thisted Kommune til onboarding og fastholdelse af internationale medarbejdere.
- Etablering af formaliseret netværkssamarbejde omkring rekruttering med Thisted- og Morsø Kommuner og almen praksis.

Kilde: Thisted Kommune



7

Bilag 1: Den aktuelle personalesituation

Det følgende talmateriale tegner et billede af personale- og uddannelsessituationen i Thisted foråret 2019. Til sammen giver det et aktuelt billede af de udfordringer, som er afsættet for rekrutterings- og fastholdelsesstrategien og udviklingsplanen for Fremtidens Thisted. Materialet er også med til at illustrere hvor langt, hospitalet er nået med konkrete indsatser siden maj 2018.

Den primære vægt er lagt på læger og plejegruppen. Det skyldes, at bemanningssituationen for de to største faggrupper er fundamental for driften på matriklen. Det er ikke det samme som, at rekruttering af andre faggrupper ikke er eller kan blive en udfordring. Derfor er flere initiativer i strategien formuleret, så de har relevans for mange faggrupper.

Aldersfordeling

Den procentvise aldersfordeling blandt speciallæger, sygeplejersker og ledere viser, at en markant større andel af personalet i Thisted er 60+ end gennemsnittet for Aalborg Universitetshospital. Aldersfordelingen er med til at begrunde behovet for en særskilt rekrutterings- og fastholdelsesstrategi, da vi må forvente en stor afgang inden for de næste 5-10 år.

Den procentvise aldersfordeling for udvalgte personalegrupper på Aalborg UH og Thisted-matriklen

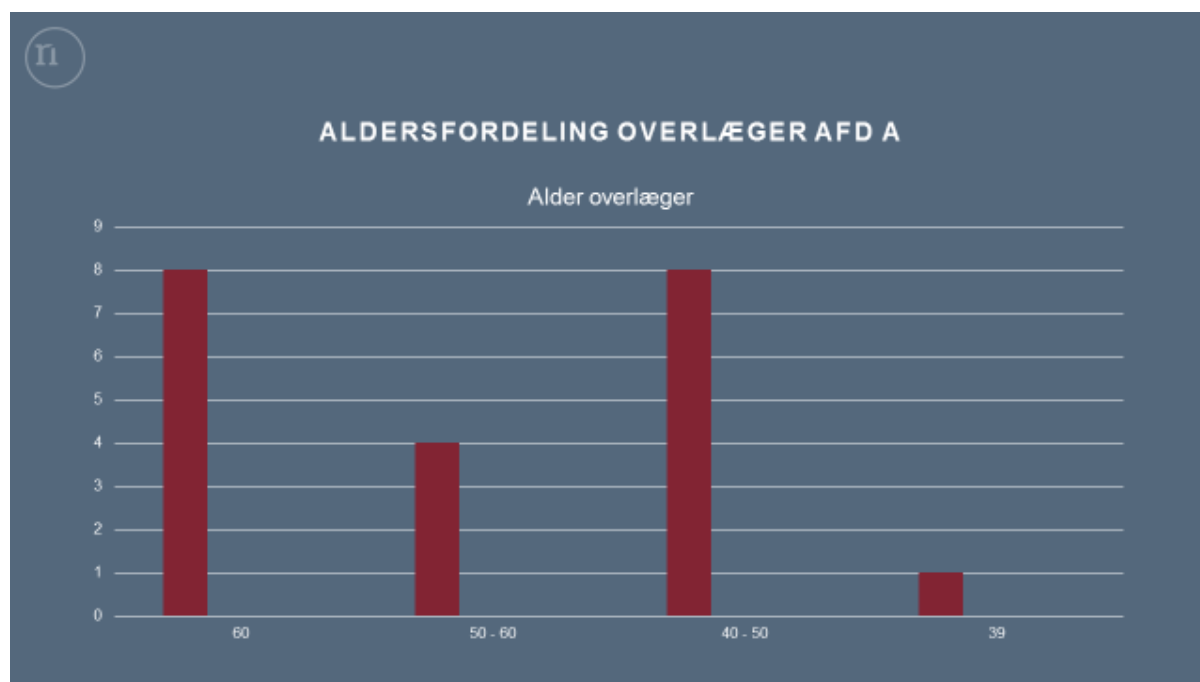
Aalborg UH	20 - 24 år	25 - 29 år	30 - 34 år	35 - 39 år	40 - 44 år	45 - 49 år	50 - 54 år	55 - 59 år	60 -	Hovedtotal	Hovedtotal (N)
I alt	3%	11%	9%	12%	13%	13%	12%	14%	13%	100%	3712
Afdelingslæge	0%	0%	3%	35%	33%	15%	4%	6%	4%	100%	230
Ledende overlæge	0%	0%	0%	0%	5%	13%	17%	25%	41%	100%	64
Ledende sygeplejersker	0%	0%	0%	8%	15%	12%	23%	22%	20%	100%	91
Leder øvrige	0%	0%	4%	7%	13%	18%	19%	22%	16%	100%	104
Overlæge	0%	0%	0%	4%	10%	21%	18%	16%	31%	100%	314

Specialeansvarlig overlæge	0%	0%	0%	0%	12%	10%	7%	21%	50%	100%	68
Sygepl./radiograf	3%	15%	12%	12%	13%	12%	11%	13%	9%	100%	2575
SOSU	17%	7%	5%	5%	5%	6%	10%	20%	25%	100%	266

Thisted	20 - 24 år	25 - 29 år	30 - 34 år	35 - 39 år	40 - 44 år	45 - 49 år	50 - 54 år	55 - 59 år	60 - 62 år	63 - 65 år	66 - 68 år	69 - 71 år	72 - 74 år	Hoved- total	Hovedtotal (N)
I alt:	1%	10%	9%	6%	11%	12%	13%	16%	13%	6%	1%	1%	0%	100%	431
Afdelingslæge	0%	0%	0%	22%	30%	13%	4%	9%	13%	9%	0%	0%	0%	100%	23
Ledende overlæge	0%	0%	0%	0%	0%	33%	0%	0%	33%	0%	0%	0%	33%	100%	3
Ledende sygeplejer- sker	0%	0%	0%	0%	0%	0%	14%	36%	21%	7%	0%	14%	7%	100%	14
Leder øvrige	0%	0%	0%	0%	29%	0%	29%	43%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	7
Overlæge	0%	0%	0%	0%	18%	15%	13%	10%	10%	21%	3%	10%	0%	100%	39
Specialeansvarlig overlæge	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	50%	50%	0%	0%	100%	2
Sygeplejerske/ ra- diograf	1%	13%	13%	6%	11%	13%	14%	15%	11%	3%	0%	0%	0%	100%	304
SOSU	5%	8%	3%	0%	0%	5%	10%	23%	31%	13%	3%	0%	0%	100%	39

Generationsskifteprofil – kirurgi

I efteråret 2018 udarbejdede Aalborg Universitetshospital og Regionshospital Nordjylland et fælles overblik over speciallægenes alder og kompetencer inden for kirurgien. Aldersprofilen understreger den generelle rekrutteringsudfordring inden for specialet, der er medvirkende årsag til, at Regionsrådet i december 2018 traf beslutning om, at akutte organkirurgiske patienter fra Thisted's optageområde pr. 1. maj 2019 behandles i Aalborg eller Viborg. På grund af den generelle rekrutteringsmæssige situation vurderes det ikke muligt at genoptage den akutte kirurgiske aktivitet i Thisted. Muligheden vil dog blive vurderet løbende.



11

OVERLÆGER AFD A

Navn	Alder	Funktion	Overlægevagt	Bagvagt
I	62	Scopier, Hernier (+Ho)	+	
II	45	Øvre benign	+	
III	42	Øvre benign	+	
IV	51	Øvre benign,avanc skopi	+	
V	43	Øvre malign		+
VI	63	Øvre malign	Beredskab	
VII	60	Øvre malign	Beredskab	

11

OVERLÆGER AFD A II

Navn	Alder	Dagsfunktion	Overlægevagt	Bagvagt
VIII	47	Øvre malign	+	
IX	44	Øvre malign	+	
X	60	Avanc skopi		
XI	50	Nedre malign	+	
XII	45	Nedre malign		+
XIII	58	Nedre malign	+	
XIX	61	Nedre malign	+	

11

OVERLÆGER AFD A III

Navn	Alder	Dagl funktion	Overlægevagt	Bagvagt
XX	48	Nedre malign	+	
XXI	39	Nedre malign (+HJ)		+
XXII	59	Nedre benign (+Ho)	+	
XXIII	60	Scopier, akut, nedre benign (+ Ho)	+	
XXIV	64	Nedre benign (+Ho)		
XXV	45	Hobro: galde og hernier		+

Delestillinger

Siden Aalborg Universitetshospital har overtaget driften af hospitalsmatriklen i Thisted, er der oprettet et antal delestillinger for speciallæger:

Intern medicin	Procentfordeling i delestilling	Udløbsdato
Infektionsmedicin	50% Thisted, 50% Aalborg	31.07.21 (Herefter fast stilling i Thisted)
Hæmatologi	50% Thisted, 50% Aalborg	31.05.20
Nyremedicin	50% Thisted, 50% Aalborg	31.08.19
Endokrinologi	75% Thisted, 25% Psykiatri	31.07.20
Lungemedicin	50% Thisted, 50% Akut Traume Center Aalborg	30.09.20
Reumatologi	50% Thisted, 50% Regionshospitalet	28.02.20 (Orlov fra 1.5.19)
Medicinsk Gastroenterologi	40% Thisted, 60% Aalborg (Ledende overlæge)	31.01.20

Inden for kardiologien er der oprettet en deltidsstilling på ca. 30 pct. af arbejdstiden. Resten af tiden arbejder lægen på Hospitalsenhed Vest i Herning.

På det kirurgiske område er der i urologien to overlæger i delestilling og en pensioneret overlæge på konsulentaftale. På grund af en fratrædelse er der opslået en ny tidsbegrænset delestilling.

Fælles for delestillingerne er, at de alle er midlertidige og således ikke permanente løsninger i henhold til [forhåndsftalen mellem regionen og FAS/YL](#).

Lægevikarer

Praksis vedr. vikarforbrug på det medicinske område ser anderledes ud pr. 1. kvartal 2019 end det gjorde 1. kvartal 2018. Vikarerne er i større grad end tidligere fastansatte på Thisted-matriklen eller læger fra Aalborg-matriklen. Antallet af vagter er nogenlunde det samme i perioden. Det er ikke realistisk at dække behovet for vikarer alene med interne medarbejdere som rekrutteringssituationen ser ud p.t. til det akutte område.

Opgørelse af bagvagtvikarforbruget på det medicinske område Thisted:

	Antal vagter i alt	Medflex	Egne vikarer	Fastansatte	Aalborg UH læger
Januar 2018	31	16	15	0	0
Februar 2018	28	13	15	0	0
Marts 2018	31	15	16	0	0
Januar 2019	31	7	6	6	12
Februar 2019	28	8	6	5	9
Marts 2019	31	14	5	4	8

Egne vikarer: Et fast vikarkorps af læger.

Fastansatte er inkl. læger i delestillinger.

Aalborg UH læger: Læger som frivilligt tager vikarvagter og aflønnes i henhold til gældende aftale.

På det kirurgiske område er enkelte læger tilknyttet Thisted-matriklen og dækker behovet. Det faldende vikarforbrug hænger sammen med, at der i dag er mindre kirurgisk aktivitet på matriklen.

Opgørelse af bagvagtvikarforbruget på det kirurgiske område, Thisted:

	Antal vagter i alt	Transmedica	Egne vikarer	Fastansatte	Aalborg UH læger
Januar 2018	11	7	4		
Februar 2018	10	7	3		
Marts 2018	9	5	4		
Januar 2019	7		7		
Februar 2019	3		3		
Marts 2019	5		5		

Transmedica: Lægevikar ansat på ½ års kontrakt foråret 2018.

Lægelig videreuddannelse

Antal uddannelsesstillinger i Thisted:

	Minimum	Maksimum
Introduktionsstillinger		
Intern medicin	4	6
Gynækologi	0	0,33
Radiologi	0	1
Almen medicinsk hoveduddannelsesforløb*		
Hoveduddannelse delforløb á 4 mdr. fra 2020:	4 +1	

* I den nuværende dimensioneringsplan gældende for perioden 2018-2020 er der 4 hoveduddannelsesforløb om året i Thisted. De opslås med 3 mdrs. kadence. Fra 1. feb. 2019 opslås ét af Aalborg UH's forløb med et 4 mdrs. delforløb i akutmodtagelsen i Thisted (1. læge i Thisted pr. 1. april 2020). Så der er 4 hoveduddannelsesforløb + et 4 mdrs. delforløb.

Status i forhold til besættelse af lægelige videreuddannelsesstillinger marts 2019:

Introduktionsstillinger

1.4.16-31.3.17: 2 forløb besat i medicin

1.5.18-31.5.19: 1 forløb besat i medicin

Der er ingen introstillinger i opslag pt.

Introstillinger i gynækologi er delestillinger med Aalborg, hvor ansættelsen er 4 mdr. ansættelse i Thisted og 8 mdr. i Aalborg. Introstillinger har kun været delvist besat, men der er netop ansat en læge pr. 1.maj 2019 i 4 mdr.

KBU

Thisted har 8 KBU-forløb i Medicin (8 forår + 8 efterår) – i alt 16 KBU-forløb.

For 2019 er alle KBU forløb besat, og det har de været de seneste år.

Sammenhængende videreuddannelsesforløb

Der er p.t. mulighed for sammenhængende videreuddannelsesforløb i Thisted bestående af KBU + introstilling og hoveduddannelse i almen praksis. Dette forår er der besat fire sammenhængende forløb – ét forløb inkl. hoveduddannelsesstilling almen praksis og tre KBU-forløb inkl. introforløb i almen praksis.

Sygeplejerskeuddannelsen

Siden 2010 er optaget på Sygeplejerskeuddannelsen i Nordjylland (Aalborg, Hjørring og Thisted) steget fra 279 til 357 i 2018. Stigningen skyldes især et øget optag i Hjørring og Thisted og kun i mindre grad i Aalborg. Selvom optaget er øget de senere år, senest i 2017 med 11 pladser og i 2018 med 10 pladser, går der endnu et par år, før det resulterer i øget udbud af færdiguddannede sygeplejersker.

Optag på sygeplejerskeuddannelsen i Region Nordjylland:

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Aalborg	184	192	192	192	192	192	192	196	196
Hjørring	75	114	114	126	130	131	131	135	135
Thisted	20	24	24	23	23	23	23	26	36
Total	279	330	330	341	345	346	346	357	367

Kilde: Hovedtal, Den Koordinerede Tilmelding (KOT), Uddannelses- og Forskningsministeriet

Ikke alle optagede gennemfører uddannelsen. Frafaldet er i gennemsnit 20-24 % inden for det første studieår. Frafaldet har stærk bevågenhed fra såvel uddannelsessted, region som klinisk uddannelsessted. Frafaldet i Thisted er dog det laveste blandt de tre uddannelsessteder.

Social- og sundhedsassistent uddannelsen

Frafaldsstatistik social- og sundhedsassistentelever

Optaget på Thisted afd. 2014 - 2016

Hold/Optag	I alt	I gang	Frafald	Fuldført	Frafald %	Fuldført %
2014, Thisted Kommune	18	0	3	15	16,7%	83,3%
2014, Morsø Kommune	9	0	2	7	22,2%	77,8%
2014, Reg. Nordjylland	40	0	8	32	20,0%	80,0%
2014 i alt	67	0	13	54	19,4%	80,6%
2015, Thisted Kommune	16	0	6	10	37,5%	62,5%
2015, Morsø Kommune	10	0	2	8	20,0%	80,0%
2015, Reg. Nordjylland	40	0	10	30	25,0%	75,0%
2015 i alt	66	0	18	48	27,3%	72,7%
2016, Thisted Kommune	14	0	1	13	7,1%	92,9%
2016, Morsø Kommune	8	0	3	5	37,5%	62,5%
2016, Reg. Nordjylland	37	0	4	33	10,8%	89,2%
2016 i alt	59	0	8	51	13,6%	86,4%
Total	192	0	39	153	20,3%	79,7%

Optaget på Thisted afdelingen i perioden 01-01-2017 - 31-12-2018

Hold/Optag	I alt	I gang	Frafald	Orlov m.v.	Frafald %	Orlov m.v. %
2017, Thisted Kommune	33	24	5	4	15,2%	12,1%
2017, Morsø Kommune	17	13	0	4	0,0%	23,5%
2017, Reg. Nordjylland	25	18	4	3	16,0%	12,0%
2017 i alt	75	55	9	11	12,0%	14,7%
2018, Thisted Kommune	36	25	7	4	19,4%	11,1%
2018, Morsø Kommune	17	13	2	2	11,8%	11,8%
2018, Reg. Nordjylland	17	10	5	2	29,4%	11,8%
2018 i alt	70	48	14	8	20,0%	11,4%
Total	145	103	23	19	15,9%	13,1%

Elever optaget i 2017 og 2018, der er registreret med orlov, er elever, der ved registrering af orlovskoden har været forventning om, vil vende tilbage til uddannelsen igen. Tilbagevenden efter orlov bør typisk ske indenfor et år, så noget tyder på, at de elever, der for 2017 er registreret med en orlovs-kode kan betragtes som frafaldet på optaget.

Statistikkerne tager desværre ikke højde for, om elever, der er frafaldet på et optag, eventuelt er startet igen på et senere tidspunkt, og dermed tæller med to gange i statistikkerne.

8

Bilag 2: Bustransport

Der er to daglige afgange fra henholdsvis Aalborg (kl. 7.30 og 13) og Thisted (kl. 9 og kl. 15). Af hensyn til lægernes mulighed for at deltage fysisk i morgenkonferencen og andre faggruppers behov overvejes det, om morgenafgangen fra Aalborg skal ændres til kl. 6.30.

Antal der benytter bussen:

- 3-4 personer i gennemsnit i hverdage
- 1-2 personer i gennemsnit i weekend
- Langsom stigning i antal passagerer

Faggrupper:

- Fortrinsvis læger og medicinstuderende
- Andre faggrupper – herunder administrativt personale



9

Bilag 3: Hand out – rekruttering af sygeplejersker

Aalborg Universitetshospital, Thisted søger sygeplejersker

**Kan du gøre det almindelige ualmindeligt godt?
Så er det dig, vi har brug for!**



AALBORG UNIVERSITETSHOSPITAL
i gode lokaler

På Aalborg Universitetshospital, Thisted gør vi os umage...
...for at gøre det almindelige ualmindeligt godt! Vi interesserer os for de små ting, der gør en stor forskel for patienten og de pårørende. Vi tænker helheden ind i mødet med patienten - og vi arbejder fokuseret med patientinddragelse og med kvaliteten i patientforløbene.

Kort om os

Aalborg Universitetshospital, Thisted varetager behandling og pleje af områdets patienter indenfor mange forskellige specialer. Vi har akutmodtagelse, akut sengeafsnit, to medicinske sengeafsnit, gynækologisk/ortopædisk kirurgisk sengeafsnit, føde/barselsafsnit, intensivafsnit, anæstesi, operation, terapi (fysio- og ergoterapi), center for plantagt kirurgi, samt ambulatorier indenfor en lang række specialer. Afsnittene samarbejder om at skabe gode patientforløb og sygepleje med høj faglig standard og kvalitet.

Vi ved, at en god start er vigtig... derfor har vi en mentorordning, som betyder at alle nyansatte sygeplejersker tilknyttes en mentor. Nyuddannede sygeplejersker deltag i et introduktionsforløb, som udover mentorordning omfatter individuelt introduktionsforløb, systematisk opfølgning, simulationstræning og sundhedstaglig gruppesupervision. Vi har desuden en kultur, hvor tæt daglig- og hverdaglig - sparring med kollegaer vægtes højt.



Vi søger...

sygeplejersker til fastansættelse snarest i:
Medicinsk Sengeafsnit M4 og M5 samt i Akutmodtagelsen og Akut Sengeafsnit.

Vi modtager gerne en åben ansøgning, hvori du skriver lidt om dig selv og dine interesser indenfor sygeplejen. Derefter vil vi gerne mødes til en samtale om, hvordan dine interesser og hospitalets behov bedst kombineres.

Mindre hospital med stor sammenhængskraft

- og en god beliggenhed

Vi synes, at der er mange kvaliteter ved at være et mindre hospital. Hospital og de enkelte afsnit har en overskuelig størrelse, og der er et tæt samarbejde klinikkerne imellem. Vi har egen livsstilskonsulent, der udover individuel vejledning også har holdundervisning i fx mindfulness, og vores aktive personaleforening har mange gode tilbud om deltagelse i spændende arrangementer året rundt.

Aalborg Universitetshospital, Thisted ligger midt i Thisted by, der omkranses af et område med fantastisk natur og mangeartede kulturelle tilbud. Afstanden til den smukke Nationalpark Thy og Vesterhavet er ganske kort. Der er mulighed for mange forskellige sportsaktiviteter, en aktiv teaterforening og adskillige tilbud inden for klassisk og ny musik.

Læs mere på: <http://www.thy360.dk/>

Kontakt os

Hvis du har lyst til at høre mere, så kontakt:

Afsnitsledende sygeplejerske på M4:
Anette Ravn Børsting, tlf. 97 65 08 27 (mail: anette.boersting@rn.dk)

Afsnitsledende sygeplejerske på M5:
Henriette Skovbo, tlf. 97 65 08 61 (mail: hsk@rn.dk)

Afsnitsledende sygeplejerske i Akut Sengeafsnit:
Connie Elbeck van der Kooij, tlf. 97 65 06 91 (mail: cevd@rn.dk)

Afsnitsledende sygeplejerske i Akutmodtagelsen:
Helle Isaksen, tlf. 97 65 05 42 (mail: heli@rn.dk)

Eller send ansøgning til: jos@rn.dk

Vi ser frem til at høre fra dig!

Oktober 2011



AALBORG UNIVERSITETSHOSPITAL
i gode lokaler



Strategi for rekruttering og fastholdelse

Strategi & HR
Hobrovej 42A, Postboks 365
9000 Aalborg
10. maj 2019



AALBORG UNIVERSITETSHOSPITAL
– i gode hænder