

Nyhedsbrev nr. 13

Indhold

Redaktionen ønsker god sommer	1
Renoveringen af Gentofte Hospital skudt i gang.....	1
Medarbejderhænder til øget aktivitet på Gentofte Hospital	3
Afdelingsledelserne sætter fokus på arbejdsmiljøarbejdet	4
Decentralisering og akkreditering af Blod-Glucoser.....	6
Konflikten er slut og arbejdet genoptaget	7
Implementering af Den Danske Kvalitetsmodel udskudt	8
Gentofte Hospital får egen kørselsdisponent fra VBT.....	9
Behandlersygeplejersker uddannet i skadestuen	10

Redaktionen ønsker god sommer

Det første halve år af 2008 har budt på mange spændende aktiviteter på Gentofte Hospital. Meget af det har du kunnet læse om her i nyhedsbrevet. Du kan få et samlet overblik over det meget alsidige indhold i de første 13 numre ved at gå ind på www.gentoftehospital.dk eller intranettet [GENI](#).

Oplægget til Generalplan 2015, som er en samlet plan for en gennemgribende renovering af hospitalet har været et af de temaer, som er blevet fulgt tæt her i nyhedsbrevet. Derfor er nyheden om, at Regionsrådet i dag har bevilget 85 mio. kr. til projektering af patientbygning 1 og yderligere 29 mio. kr. til renovering af tage og vinduer en god nyhed at slutte første halvår af med.

Sommeren er kommet, og nyhedsbrevet holder ferie. Her fra redaktionen ønsker vi alle vores læsere en rigtig god sommer. Nyhedsbrevet udkommer igen tirsdag den 19. august. Hvis du har samarbejdspartnere, som kunne være interesseret i at modtage vores nyhedsbrev, kan de sende en mail eller tilmelde sig på www.gentoftehospital.dk.

Yderligere oplysninger: Sekretariatschef Kirsten Bork, kommunikationsmedarbejder Andrea Collén og sekretær Lene Frederiksen

Renoveringen af Gentofte Hospital skudt i gang

Regionsrådet har bevilliget 85 mio kr. til at igangsætte projektering og genhusning af patientbygning 1 og yderligere 29 mio. kr. til tage og vinduer

På Regionsrådsmødet tirsdag aften blev der bevilliget 85 mio. kr. til, at Gentofte Hospital kan gå i gang med projekteringen af fase 1 i Generalplan 2015, iværksætte genhusning af afdelingerne, der bor i

Nyhedsbrev nr. 13

Gentofte Hospital har fået bevilliget 85 mio. kr. til projektering af patientbygning 1 og 29 mio. kr. til renovering af tage og vinduer i hovedkomplekset

1. patientbygning og til omlægning og renovering af hovedforsyninger til bygningen.

Regionsrådet har på samme møde vedtaget, at Gentofte Hospital får yderligere 29 mio. kr. til renovering af tage og vinduer på den resterende del af hovedkomplekset, populært kaldet 8-talsbygningerne, sådan at bygningskallen (klimaskærmen) igen er intakt og klar til den komplette renovering, som forventes færdig i år 2015.

Fysiske rammer som matcher moderne behandling

Disse to bevillinger, som er givet i Budget 2008 er et stort skridt videre mod endelig at få skabt de fysiske rammer, som kan understøtte den høje faglige kvalitet og de moderne behandlingsmetoder, som Gentofte Hospital er kendt for. Det første skridt blev taget med den igangværende opførsel af behandlingsbygningerne i Grønnegårdene, som er klar til ibrugtagning i oktober 2009. Med nybygning og en komplet renovering af 8-tallet vil Gentofte Hospital i løbet af de næste 7 år forvandle sig til et af de mest fleksible og moderne hospitaler i regionen. Vi vil med de nye fysiske rammer kunne udfylde vores nuværende rolle i hospitalsplanen, og have rammerne til at byde ind på fremtidige hospitalsopgaver.

Samtidig er renoveringen af 1. patientbygning og den efterfølgende indflytning af audiologien fra Bispebjerg Hospital samt allergologien fra Rigshospitalet vigtige brikker i det fysiske puslespil for den samlede hospitalsplan i Region Hovedstaden. Både audiologi og allergologi er en integreret del af fase 1, og vil derfor være med til at kickstarte hospitalsplans-flytninger på andre hospitaler i regionen.

Et stort og intenst arbejde forestår

Bevillingen til at gennemføre projektering og genhusning af fase 1 medfører et stort, intensivt og yderst velkomment stykke arbejde, hvor rigtig mange brugere fra de involverede afdelinger bliver inddraget i et tværgående arbejde.

Vi har en stram tidsplan foran os, og de kreative tanker og den gode dialog vil være under hårdt tidspres. Den egentlige detailprojektering af hele fase 1 skal være afsluttet i oktober 2008, hvor vi forventer, at Regionsrådet vil bevillige de 240 mio. kr. til selve gennemførelsen af fase 1 af de 7 renoveringsfaser, som vil strække sig over de næste 7 - 8 år.

Afdelingerne, der skal genhuses, vil hurtigt blive inddraget, mens renovering af tage og vinduer fordeles ligeligt over 2008 og 2009. Det er målet, at alle vinduer i hovedkomplekset er udskiftet, når vi i oktober 2009 kan indvie både de 14.000 km² nye behandlingsbygninger og en gennemrenoveret 1. patientbygning.

Du kan læse meget mere om renoveringen af Gentofte Hospital i Generalplan 2015, som du enten kan downloade [her](#) eller bestille som trykt publikation hos juha@geh.regionh.dk.

Du kan også komme til informationsmøde for alle medarbejdere i august måned, hvor der er mere nyt at fortælle.

Nyhedsbrev nr. 13

**Store Auditorium: Tirsdag den 5. og onsdag den 6. august
begge dage fra kl. 8.15 – 9.00.**

*Yderligere oplysninger: Driftschef Poul Low Møller og hospitalsdirek-
tør Henning Daugaard*

Medarbejderhænder til øget akti- vitetsniveau på Gentofte Hospital

En samlet løsningsmodel med særligt fokus på fastansatte medarbejdere skal sikre et varigt højt aktivitetsniveau

Afdelingerne og direktionen har i løbet af maj og juni måned arbejdet på flere fronter for at kunne implementere den handlingsplan for budgetoverholdelse, som det var nødvendigt at iværksætte på baggrund af underskuddet/mindreaktiviteten i regnskab 2007. Denne handlingsplan drejer sig i høj grad om at sikre en varigt højere aktivitet på hospitalet – for at understøtte vores nye profil i Hospitalsplanen og for at undgå de besparelser, der ellers er en uundgåelig konsekvens af mindre aktivitet.

Regionalt initiativprogram

Der er løbende mange initiativer i gang for at rekruttere og fastholde medarbejdere til opgaverne i de enkelte afdelinger. Samlet set er der initiativer i gang for alle faggrupper i forlængelse af Region Hovedstadens "[Initiativprogram for rekruttering og fastholdelse](#)".

Som en del af dette har afdelingsledelserne og direktionen mere konkret drøftet, hvordan vi anvender de overenskomstmæssige muligheder bedst muligt, og hvordan vi motiverer medarbejderne til at yde en ekstra indsats dér, hvor vi ikke kan rekruttere med alle de andre initiativer.

Idékatalog

Et samlet idékatalog med dette tema har været drøftet med både afdelingsledelserne og hospitalets MED-udvalg, og disse og andre ideer er nu i gang med at blive implementeret. Muligheden for at komme i gang med aktiviteten på hospitalet efter strejkens ophør har gjort det endnu mere aktuelt og skulle gerne medvirke til, at vi lige efter sommerferien er tilbage på et højt aktivitetsniveau.

Samlet løsningsmodel

Strategien er en samlet løsningsmodel, hvor vi først og fremmest fokuserer på et varigt højt driftsniveau med fastansatte medarbejdere og den vej rundt minimerer forbruget af vikarer og de kortsigtede FEA-aftaler. Løsningsmodellen skal sikre muligheden for varige men også fleksible, individuelle løsninger samt give mulighed for honorering af en ekstra indsats, hvor honoreringen vil variere efter behov og opgavens karakter. Der kan være tale om omlægning af gennemsnitlig arbejdstid, udbetaling af særydelser og over-

En samlet løsningsmodel med særligt fokus på fastansatte medarbejdere skal sikre et varigt højt aktivitetsniveau

Nyhedsbrev nr. 13

/merarbejde, deltidsansatte, der går op i tid, aftaler om forøget arbejdstid, fastholdelse af ældre medarbejdere mv.

Modeller tilpasset udfordringer og ønsker

Der er lagt op til lokale drøftelser om, hvordan der bedst kan sikres en højere aktivitet – og hvilke modeller, der passer bedst til afdelingens udfordringer og medarbejderens ønsker. Det er klart en fordel for hospitalet og kollegerne, at kompetente medarbejdere, der kender opgaver og procedurer, lægger de ekstra timer her frem for løse vikarer.

I en tid med krav om øget aktivitet er det målet at fastholde en attraktiv arbejdsplads gennem forudsigelig og individuelle og fleksible løsningsmodeller.

Gentofte Hospital vil gerne belønne medarbejdere, der vælger Gentofte, bliver på Gentofte og yder en ekstra indsats, og være åbne overfor at imødekomme individuelle ønsker inden for det muliges grænser.

Yderligere oplysninger: HR-chef Birgitte Saugmann-Jensen og hospitalsdirektør Henning Daugaard

Afdelingsledelserne sætter fokus på arbejdsmiljøarbejdet

En række nye initiativer inden for arbejdsmiljøet er nu sat i gang

Arbejdet med arbejdsmiljøet er vigtigt for at rekruttere, fastholde og sikre den enkelte medarbejders trivsel, motivation og sikkerhed i hverdagen. På den baggrund er der holdt et møde mellem afdelingsledelserne og Sikkerheds- og Miljøudvalget (SIMU), der sætter yderligere skub i det praktiske arbejdsmiljøarbejde.

Elektronisk APV

Hospitalet gennemfører løbende arbejdspladsvurderinger (APV) ved brug af et såkaldt "problemskema". Det blev indført tilbage i år 2000, da der var behov for et meget enkelt system, der kunne inddrage alle faggrupper uden at påføre de ansatte unødigt ekstraarbejde. APV'erne indsamles og indføres i en arbejdsmiljø- og miljøhandlingsplan.

I sikkerhedsorganisationen har der længe været et ønske om at gøre APV-arbejdet elektronisk.

Hospitalets Sikkerheds- og Miljøudvalg samarbejder derfor med vores eksterne arbejdsmiljørådgiver Alectia om at videreudvikle et elektronisk APV værktøj kaldet "IPL" (Identifikation – Prioritering – Løsning). IPL er blevet valgt, fordi det anvendes på flere andre hospitaler i Region Hovedstaden. Gentofte Hospital har imidlertid nogle ønsker til brugen af databasen både i forhold til brugervenlig-

Arbejdsmiljøtiltag som elektroniske arbejdspladsvurderinger, lederintroduktion og arbejdsmiljø- og miljøaudits har været drøftet på et møde mellem SIMU og afdelingsledelserne

Nyhedsbrev nr. 13

hed, og hvad der kan trækkes ud af databasen. Derfor er vi i gang med at forenkle og tilrette IPL-databasen, så den opfylder vores behov. Det forventes, at databasen vil være klar til brug omkring årsskiftet 2008 – 2009.

Det er vigtigt at sikre, at der ikke er medarbejdere, der opgiver at anmelde eventuelle arbejdsmiljøproblemer, når IPL-databasen bliver indført. Det vil derfor fortsat være muligt at udfylde et problem skema som f.eks. SiG efterfølgende kan indføre elektronisk.

APV sagsgangen

Et andet fokusområde for afdelingsledelserne var tilbagemeldinger på indsendte APV-skemaer. [SiG mappen](#) indeholder en beskrivelse af, hvordan vi arbejder med APV på Gentofte. Beskrivelsen er udelukkende møntet på sikkerhedsgruppernes (SiG's) håndtering af sagen. Sikkerhedsorganisationen (SiO) og afdelingsledelserne savner imidlertid en mere klar udmelding og tilbagemelding omkring de APV'er, som afdelingerne ikke selv kan løfte og som sendes videre i "systemet". Der er i SiMU aftalt konkrete procedurer for, hvordan der strammes op på tilbagemeldingerne til afdelingerne.

Introduktion af ledere

Det er aftalt, at ledernes introduktion på afdelingerne bliver undersøgt med henblik på at få udarbejdet en tjekklisse for introduktion af nye afdelingsledelser til arbejdsmiljø og miljø. Mellemledere bliver introduceret til arbejdsmiljø og miljø på mellemlederintroduktionen og introduktionen ude i afdelingerne – og det er også altid muligt at trække på SiMU's sekretariat, når der er et konkret behov for det.

Afdelingsledelser og mellemledere, der indgår i sikkerhedsorganisationen, får ydermere en mere dybdegående indføring i arbejdsmiljøforhold gennem den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse og på Gentofte Hospitals egen efteruddannelse.

Arbejdsmiljø- og miljøaudits

Flere afdelingsledelser har givet udtryk for, at det er for besværligt at aftale auditbesøg og ønsker derfor, at dette fremover styres fra SiMU-sekretariatet. Det blev aftalt, at sekretariatet planlægger og meddeler afdelingerne, hvem der besøger hvem og på hvilke datoer. Afdelingerne skal orienteres senest 31. december af hensyn til afdelingernes planlægning.

Arbejdsmiljø/miljøaudit skal fortsat udføres i april/maj måned hvert år. Det blev desuden aftalt, at der altid bliver koblet en konsulent fra Alecia på hvert audithold, da afdelingsledelserne har udtrykt behov for en tilbagemelding/læring til både de besøgte og de besøgende sikkerhedsgrupper.

Det er en forudsætning for SiGs gennemførelse af en audit, at medlemmerne har deltaget i Efteruddannelse for SiO. Efteruddannelsen gennemføres hvert år i marts måned og har netop det formål at ruste SiO til at auditere andre afdelinger.

Nyhedsbrev nr. 13

I 2009 er det **kun** Alectia, der udfører arbejdsmiljø/miljøaudit, da vi her ønsker at vide, hvilket niveau Gentofte Hospital ligger på i forhold til den forestående arbejdsmiljøcertificering.

Opbygning af sikkerhedsorganisationen

Tilbagemeldinger fra SiO og erfaringer fra audits viser, at der specielt i større afdelinger er behov for flere ledelsesmæssige ressourcer i sikkerhedsorganisationen for at løfte opgaverne lokalt på arbejdsmiljøområdet, ikke mindst set i lyset af den fremtidige udfordring med arbejdsmiljøcertificering.

Der er på denne baggrund opstillet en række principper for opbygning af SiO på Gentofte Hospital, der også ligger på [GENI](#). Disse principper vil nu blive fulgt op af en dialog med hver enkelt afdeling om tilpasning af den lokale sikkerheds- og miljøorganisering, typisk med udvidelse af SiO med flere medarbejdere og/eller mellemledere.

Yderligere oplysninger: Sikkerhedsleder Per-Ole Pedersen og hospitalsdirektør Henning Daugaard

Decentralisering og akkreditering af Blod-Glucoser

Klinisk Biokemisk afdeling (KBA) er nu klar til at implementere on-line decentrale glucosemålinger på Precision PCx

Implementeringen betyder, at

- der automatisk oprettes en rekvisition, når man scanner patient-id (stregkode på armbånd) eller ved indtastning af cpr.nr., når PCx sættes i dockingstation
- Resultaterne overføres via dockingstation til laboratoriets informationssystem *Flexilab* og er umiddelbart tilgængelige i ICE (dockingstationen kobles direkte til en pc og kræver ikke selvstændig netadgang).
- Glucose x 4 skal ikke rekvireres i ICE
- KBA tager ikke længere kapillær-Glucose på afdelingerne.

Akkreditering af glucosemålingerne

Klinisk Biokemisk afdeling arbejder mod en akkreditering af glucosemålingerne, sådan at kravene om kvalitet og kompetencer indfries i henholdsvis standard 2.8.5 i Den Danske Kvalitetsmodel og DS/EN ISO 22870.

Det drejer sig bl.a. om følgende krav:

- Etablering af en ledelsesgruppe for POCT-aktiviteterne (Glucose, syre-base-målinger, INR) sammensat af en kvalitetsansvarlig for POCT og af repræsentanter fra de kliniske afdelinger
- Dokumentation for oplæring og vedligeholdelse af POCT-kompetencer
- Dokumentation for reagenser og vedligeholdelse af udstyr

De kliniske afdelinger vil efter tur blive oplært i at gennemføre on-line glucosemålinger i Precision PCx. Klinisk Biokemisk afdeling står for oplæringen, kvalitetssikringen og udstyret

Nyhedsbrev nr. 13

- Dokumentation for kvalitetssikring
- Bruger-log-in (via nøglekort). Alle afdelinger vil få et "vikar-kort", der kan anvendes af personale, der endnu ikke har fået undervisning og dermed er godkendt ifølge akkrediteringskravene.

Klinisk Biokemisk afdelings rolle

Klinisk Biokemisk afdeling vil stå for oplæring, kvalitetssikring, indkøb af udstyr og reagenser/stix, instruktions- og logbøger, vedligeholdelse samt dokumentation. Oplæringen varer ca. 1 time. Efter implementeringen udbyder KBA hver måned kurser for nyansatte.

Implementering færdig i november

P-413 kom online som den første afdeling inden konflikten, der har udskudt implementeringen. Dog forventes F-afdelingerne at komme på systemet i ugerne 26 og 27. Det aftales med hver enkelt afdeling, hvornår det er hensigtsmæssigt, at de tilkobles. Implementeringen skulle gerne være færdig i november.

Yderligere oplysninger: Ledende bioanalytiker Eva Reinholdt og vicedirektør Torben Laurén

Konflikten er slut og arbejdet genoptaget

HR-afdelingen tager sig nu af at opklare spørgsmål om feriegodtgørelse og aflønning

Medarbejderne inden for Sundhedskartellets område, der har været omfattet af konflikten, er nu i arbejde igen. Resultatet af forhandlingerne med Sundhedskartellet er dog til urafstemning. Resultatet heraf foreligger 25. juni kl. 14.

Alle kendte rutiner for vagtplanlægning, aflønning og anvendelse af administrative systemer skal nu genoptages. De praktiske problemer og spørgsmål, som naturligt opstår, afklares løbende, men generelle spørgsmål om modul tjenestetid, normperioder mm. er afklaret.

Udbetaling af særlig feriegodtgørelse

Spørgsmål om særlig feriegodtgørelse har været aktuelt under konflikten, fordi den normale udbetalingsdato faldt under konflikten, og det var aftalt ikke at udbetale godtgørelsen. HR-afdelingen sikrer, at særlig feriegodtgørelse udbetales ultimo juni måned.

Der er tilsvarende truffet aftaler om, hvordan ferie, som skulle være påbegyndt under og lige efter konflikten, kan holdes. Det vil være vigtigt lokalt at finde fleksible løsninger på særlige forhold, som kan gøre det svært for medarbejderne eller afdelingerne at realisere ferieplaner, som er blevet påvirket af konflikten.

Nyhedsbrev nr. 13

I august holdes der møder, hvor spørgsmål omkring løn besvares

Tillidsrepræsentanterne tilbage i normal vagtplan

Som et bidrag til at sikre den bedst mulige overgang til almindelig dagligdag har det været aftalt, at tillidsrepræsentanter stod til rådighed som under konflikten til og med den 20. juni, så tvivls-spørgsmål m.m. blandt kolleger har kunnet afklares under de første dage. Tillidsrepræsentanterne indgår nu igen i den normale vagtplan.

Spørgsmål om løn

Når medarbejdere, der har været omfattet af konflikten, modtager deres lønsedler i juni og juli vil det fremgå, hvordan de har været aflønnet under og efter konflikten. Det kan give anledning til spørgsmål. Derfor arrangeres der møder, hvor der er mulighed for at få svar på disse spørgsmål i forhold til lønsedlerne. Ved gennemgangen deltager både lønsagsbehandleren fra HR-afdelingen samt fællestillidsrepræsentant Troels Carstensen og evt. yderligere tillidsrepræsentanter. Møderne forventes gennemført i løbet af august måned.

Læs mere om de mange praktiske og formelle spørgsmål på [GENI](#)

Yderligere oplysninger: HR Løn- og vilkårschef Karen Schmidt, HR-chef Birgitte Saugmann-Jensen og hospitalsdirektør Henning Daugaard

Implementering af Den Danske Kvalitetsmodel udskudt

Som følge af økonomiaftalen mellem Danske Regioner og regeringen er implementeringen af Den Danske Kvalitetsmodel blevet udskudt til 2010

Det regionale kvalitetsråd skal nu vurdere, hvad udskydelsen kommer til at betyde for regionens strategi for akkreditering

Mandag den 16. juni var hospitalets kvalitetsorganisation parat i starthullerne til at modtage Den Danske Kvalitetsmodel. Modellen har været undervejs siden 2002, hvor den daværende regering og Amdradsforeningen nedsatte en styregruppe for modellen. Den 1. version af modellen og de tilhørende kvalitetsstandarder skulle efter planen have været overdraget til alle landets hospitaler den 16. juni 2008. Der blev imidlertid trukket i nødbremsen, da Danske Regioner og regeringen lørdag den 14. juni indgik aftale om regionernes økonomi for 2009. Af aftalen fremgår det, at implementering af Den Danske Kvalitetsmodel udskydes til 2010.

"Der er enighed om, at det nu handler om at sikre mest muligt fagligt personale til patientbehandlingen. Regeringen vil drøfte udskydelsen med parterne bag finanslovsaftalen for 2008." hedder det i økonomiaftalen.

Afventer bestyrelsesmøde

Bestyrelsen for Den Danske Kvalitetsmodel skal tage stilling til, hvad der videre skal ske, og vi afventer derfor yderligere udmelding, når der har været afholdt møde i bestyrelsen. Sundhedsstyrel-

Nyhedsbrev nr. 13

sens direktør Jesper Fisker er formand for bestyrelsen og direktøren for Koncernplanlægning/udvikling Pernille Slebsager, repræsenterer Region Hovedstaden.

Regionens strategi

I Region Hovedstaden vil det regionale kvalitetsråd skulle tage stilling til, hvilke konsekvenser udskydelsen har i forhold til regionens strategi for akkreditering. Regionen har valgt, at samtlige hospitaler i regionen arbejder hen imod en akkreditering efter standarder fra såvel Joint Commission International (JCI) som Den Danske Kvalitetsmodel (jf. Nyhedsbrev nr. 6, 2008). Gentofte Hospital vil derfor fortsat arbejde frem mod en akkreditering hurtigst muligt.

Læs mere om Den Danske Kvalitetsmodel på www.kvalitetsinstitut.dk

Yderligere oplysninger: Udviklingschef Marie Fuglsang og vicedirektør Torben Laurén

Gentofte Hospital får egen kørselsdisponent fra VBT

Disponenten får kontor i portnerboligen og vil udelukkende planlægge kørsler til og fra hospitalet

For at forbedre den siddende patientkørsel har Patientservice indgået en aftale om, at vi i en forsøgsperiode får vores egen disponent fra VBT. Hidtil har VBT planlagt kørslerne til og fra Gentofte fra hovedkontoret i Herlev, hvor hver disponent planlægger kørsler for flere områder. Men fra og med denne uge har vi fået vores egen disponent fra VBT her på Gentofte Hospital. Disponenten har udelukkende kørsler til og fra Gentofte Hospital som sit arbejdsområde, hvilket sammen med hans fysiske placering på hospitalet gerne skulle medføre, at den siddende patientkørsel får et kvalitetsløft.

Kontor i portnerboligen

Disponenten har kontor i portnerboligen til højre lige over for Klinisk Biokemisk afdeling i opgang 44. Lige uden for kontoret har VBT fået 3 – 4 parkeringspladser reserveret til deres biler.

Kontakt til disponenten

Ved problemer med den siddende kørsel kan disponenten kontaktes mellem kl. 7.45 - 15.30 på lokal nr. **7 8170**. Disponenten vil så være behjælpelig med at løse problemer forbundet med kørslerne. Samtidig vil disponenten kontakte afdelingerne, når han kan se, at der er fejlbestillinger mm. Vi håber hermed, at kommunikationen mellem de kliniske afdelinger og VBT bliver nemmere.

Gentofte Hospital får nu sin egen disponent fra VBT. Han får kontor i portnerboligen og vil være behjælpelig ved problemer med kørsler til og fra hospitalet

Nyhedsbrev nr. 13

Ved tvivsspørgsmål

Tvivlsspørgsmål om regler for den siddende patientkørsel og bestillingssystemet kan stadig rettes til Patientservice på **7 8147**. Patientservice vil fremover holde møde med disponenten en gang om ugen for at drøfte, hvordan den siddende patienttransport fungerer.

Yderligere oplysninger: Patientservicechef Berit Schwartz, sekretær Gitte Landsgaard og hospitalsdirektør Henning Daugaard

Behandlersygeplejersker uddannet i skadestuen

12 sygeplejersker fra skadestuen blev i fredags færdiguddannet til behandlersygeplejerske

Som konsekvens af hospitalsplanen skal skadestuen ikke modtage ambulancer med indbragte kirurgiske patienter, men det skal fortsat være muligt at behandle mindst 85 % af de patienter, der selv henvender sig med mindre skader. Her får behandlersygeplejerskerne en stor opgave, da det ofte vil være dem, der skal undersøge, diagnosticere og færdigbehandle patienterne. For den enkelte patient betyder det en kortere ventetid og mere effektiv behandling, samt få kontakter, når man henvender sig på skadestuen.

Erfarne sygeplejersker

Sygeplejerskerne, der har deltaget i uddannelsen, er alle meget erfarne sygeplejersker, der har en lang karriere bag sig på skadestuen på Gentofte Hospital.

Bred uddannelse

Uddannelsen er af 3 ugers varighed, som har været spredt over 6 uger, fordi der indimellem har været klinisk arbejde i en uge. Uddannelsen spænder over mange forskellige temaer fra sundhedsjura og kvalitet i skadestuearbejdet til skader på bevægeapparatet, fraktur-lære, håndskader, øjenskade mv.

Speciallæger og kliniske udviklingsygeplejersker har stået for undervisningen, der har vekslet mellem forelæsning, instruktion, øvelser og gruppearbejde.

Uddannelsen blev finansieret af puljen til strategisk kompetenceudvikling på hospitalet.

Yderligere oplysninger: Ledende oversygeplejerske Birgitte Degenkolv, Medicinsk afdeling F og vicedirektør Torben Laurén

12 sygeplejersker er blevet uddannet som behandlersygeplejersker. De får til opgave at undersøge, diagnosticere og færdigbehandle patienter, der henvender sig i skadestuen med mindre skader