

HJÚKRUN Á LANDSPÍTALA

Skýrsla um stöðu og þróun hjúkrunar á Landspítala 2012-2022



Efnisyfirlit

Formáli	4
Mannauður	6
Samsetning mannafla í hjúkrun á Landspítala.....	6
Deildarstjórar hjúkrunar / Yfirljósmæður.....	7
Aðstoðardeildarstjórar hjúkrunar	7
Sérfræðingar í hjúkrun og ljósmóðurfræðum	7
Hjúkrunarfræðingar með erlent ríkisfang á Landspítala	8
Starfslýsingar í hjúkrun.....	9
Sýn, stefna og aðgerðaáætlun fyrir hjúkrun	9
Sýn og stefna hjúkrunar á Landspítala	9
Efling hjúkrunar	9
Samráð, stjórnun, skipulag og miðlun upplýsinga.....	10
Stefnuráð hjúkrunar og stjórn stefnuráðs.....	10
Fagráð í hjúkrun og ljósmóðurfræðum	10
Fýsileiki þess að Landspítali hefji vottunarferli Magnet®	10
Endurskoðuð mönnunarviðmið í hjúkrun	10
Fréttabréf hjúkrunar	10
Mælingar og gögn	11
Rafaela® hjúkrunarþyngdarflokunarkerfi	11
Árangursvísar legudeilda.....	11
Gæða- og umbótastarf og staðlað verklag.....	11
Gæðastefna og gæðastaðlar	11
Stöðumat.....	11
Atvikaskráning sjúklinga.....	12
Rótargreiningar	12
Gæðahandbók.....	12
Gæðastaðlar Landspítala.....	12
Miðstöð sjúklingafræðslu	12
Menningarhæf heilbrigðisþjónusta	13
Fjarheilbrigðisþjónusta og hjúkrun	13
Samskiptagáttin Meðvera/Heilsuvera.....	13
Stýrinefnd um skráningu hjúkrunar	13
Innleiðing á ICNP	13
Þráðlaus vörpun lífsmarka úr mælitæki í sjúkraskrá	14
Sjónræn stjórnun – skjáborð	14
Sýkingavarnir	14

Markviss innleiðing byltu- og þrýstingssáravarna	14
Fyrirbygging bylta hjá sjúklingum.....	14
Fyrirbygging þrýstingssára hjá sjúklingum	14
Öryggisinnlit til sjúklinga	15
Starfsþróun í hjúkrun	15
Hæfniviðmið hjúkrunarfræðinga.....	15
Hæfniviðmið sjúkraliða	15
Kennslusetur/Hermisetur.....	15
Rafrænt námsumsjónarkerfi-Learning Management System (LMS)	16
Starfsþróun hjúkrunarfræðinga	16
Starfsþróunarár fyrir nýútskrifaðra hjúkrunarfræðinga	16
Starfsþróunarár fyrir erlenda hjúkrunarfræðinga	16
Leiðtogaþjálfun ungra hjúkrunarfræðinga	17
Starfsþróun sjúkraliða	17
Ýmis sérhæfð námskeið menntadeildar, dæmi:	17
Kennsluvefur um skráningu í Sögu, Therapy og Heilsugátt.....	17
Umbótaskólinn á Landspítala	17
Menntun á Landspítala	18
Hjúkrunarnemar í klínísku námi á Landspítala.	18
Kennsla ljósmæðra á Landspítala	18
Sjúkraliðar í klínísku námi á Landspítala.....	18
Brúarnám til sjúkraliða fyrir starfsmenn í aðhlynningu - Námsleyfi.....	18
Kennslustjórar í hjúkrun - umsjónarmenn náms á deildum	18
Vísindastarf	19
Forstöðumenn fræðasviða í hjúkrun og ljósmóðurfræðum.....	19
Vísindastarf í hjúkrun	19
Kostnaður Landspítala vegna háskóla-, menntunar- og vísindahlutverks.....	19

Formáli

Á haustmánuðum 2022 læt ég af starfi framkvæmdastjóra hjúkrunar á Landspítala eftir rúmlega tíu ára starf. Við það tilefni eru hér teknar saman upplýsingar um stöðu hjúkrunar á Landspítala og helstu verkefni sem unnið hefur verið að á þeim vettvangi á undanförunum árum.

Við skipuritsbreytingar á Landspítala árið 2009 breyttist hlutverk framkvæmdastjóra hjúkrunar úr því að vera yfirmaður hjúkrunar með fulla rekstrarábyrgð í það að veita faglega forystu í hjúkrun. Samhliða breytingum á hlutverki framkvæmdastjóra hjúkrunar var lagt niður stjórnunarlag sviðsstjóra í hjúkrun en þeir voru 10 talsins í skipuriti spítalans frá 2007. Við þetta breyttist jafnframt hlutverk hjúkrunardeildarstjóra sem fengu þrípætta ábyrgð á mannauði, faglegum málum og rekstri. Nú eru boðaðar skipuritsbreytingar á Landspítala og tækifæri til að meta þá reynslu sem komin er af þeim viðamiklu breytingum sem gerðar voru á skipuriti og hlutverkum árið 2009.

Hlutverk framkvæmdastjóra hjúkrunar var mjög takmarkað og óljóst í því skipuriti sem innleitt var árið 2009 og hefur þróast með þeim sem hafa gegnt stöðunni undanfarin 13 ár. Um áramótin 2012/13 var gerð minni skipulagsbreyting sem fól í sér að sameinuð var starfsemi sem áður tilheyrði framkvæmdastjórum hjúkrunar (hjúkrunarskráning, hjúkrunarþyngdarmælingar, skilvirkt flæði og sálgæsla), framkvæmdastjórum lækninga (kvartanir og kærur, sjúkraskrármál, sýkingavarnir o.fl.) og framkvæmdastjóra vísinda, mennta og nýsköpunar (vísindi, menntun og gæði). Í kjölfarið fóru framkvæmdastjórar hjúkrunar og lækninga sameiginlega með ábyrgð á þessum málaflokkum og stofnuðu vísindadeild, menntadeild, gæðadeild og flæðisdeild. Ábyrgð á sálgæslu var færð annað strax árið 2013 og flæðisdeild fluttist yfir á bráðasvið við skipulagsbreytingar árið 2014. Árið 2019 fluttist svo ábyrgð á sérnámslæknum og sjúkraskrár- og skjaladeild til framkvæmdastjóra lækninga og verkefnastofa til framkvæmdastjóra hjúkrunar.

Fagleg ábyrgð framkvæmdastjóra hjúkrunar hefur verið rækt með samráði innan hjúkrunar og frá árinu 2013 í gegnum miðlæg verkefni á vegum menntadeildar, gæða- og sýkingavarnardeildar og vísindadeildar í samstarfi við framkvæmdastjóra lækninga. Sameiginlegar áherslur framkvæmdastjóra hjúkrunar og lækninga voru innleiðing öryggismenningar og fagleg uppbygging í gegnum menntun og starfsþróun, vísindastarf og með öflugu gæða og umbótastarfi.

Framkvæmdastjóri hjúkrunar hefur hvað mest áhrif á klínísku hjúkrun í gegnum menntun og starfsþróun, gæða og umbótastarf og samráð innan hjúkrunar. Við breytingar á skipuriti er mikilvægt að tryggja að framkvæmdastjóri hjúkrunar verði áfram leiðandi í þessum málaflokkum. Eins og fram kemur í greiningu á fýsileika þess að Landspítali sækist eftir Magnet® vottun í þessari skýrslu þá þarf að styrkja enn frekar stjórnun og skipulag hjúkrunar á Landspítala. Tryggja þarf aðkomu framkvæmdastjóra hjúkrunar að öllum veigamiklum ákvörðunum er varða hjúkrun og stjórnun á daglegu starfi.

Það er með þakklæti sem ég læt af störfum sem framkvæmdastjóri hjúkrunar á Landspítala. Á þessum tíma hefur gengið á ýmsu og verkefnin verið ærin. Margt af því sem hefur áunnist er tekið saman hér á eftir, en listinn er þó engan veginn tæmandi. Þróun og umbótum sem hafa átt sér stað innan sérgreina hjúkrunar og aðkomu framkvæmdastjóra hjúkrunar að kerfisbreytingum eru t.d. ekki gerð skil. Þá er átt við vinnu við stefnumótun og þróun þjónustu s.s. eflingu dag- og göngudeilda svo dæmi sé tekið.

Á næstunni blasir við risavaxið verkefni til að tryggja að framboð á hjúkrunarfræðingum, ljósmæðrum og sjúkraliðum geti mætt vaxandi eftirspurn eftir heilbrigðisþjónustu. Mönnun í hjúkrun er alþjóðleg áskorun og mikilvægt er að læra af því sem aðrir hafa gert. Alþjóða heilbrigðismálastofnunin hefur m.a. unnið fjölda skýrslna þar sem mikilvægi þess að efla hjúkrunarfræðinga og ljósmæður er tíundað til þess að mæta framtíðar áskorunum í heilbrigðisþjónustu. Stofnunin leggur áherslu á að lykll að árangri sé að hjúkrunarfræðingar og ljósmæður taki þátt í að móta heilbrigðiskerfi framtíðar og séu virkir þátttakendur í ákvarðanatöku, nám hjúkrunarfræðinga og ljósmæðra sé bætt og þeim falin frekari verkefni, starfsumhverfi sé bætt og að ákvarðanir um mönnun séu byggðar á vandaðri mannaflagreiningu og spá. Institute of Medicine í Bandaríkjunum komst að sambærilegum niðurstöðum í skýrslu sinni [*The Future of Nursing: Leading Change, Advancing Health*](#) sem var fyrst gefin út árið 2011. Markvisst hefur verið unnið að aðgerðum í Bandaríkjunum frá því að sú skýrsla kom út og nýverið kom út

ný skýrsla [*The Future of Nursing 2020-2030. Charting a Path to Achieve Health Equity*](#) sem varðar veginn næsta áratuginn.

Mikilvægt er fyrir íslensk stjórnvöld og stjórnendur heilbrigðis- og menntastofnana að taka höndum saman til að tryggja fullnægjandi mönnun í hjúkrun til framtíðar. Nýliðun hjúkrunarfræðinga, ljósmæðra og sjúkraliða nær ekki að halda í við brottfall úr stéttunum og aukna þjónustubörf að óbreyttu. Nauðsynlegt er að fjölga þeim sem ljúka námi í þessum greinum en samhliða því að bæta starfsumhverfi, aðbúnað og kjör þannig að Landspítali verði eftirsóknarverður vinnustaður sem heldur í hæft starfsfólk. Mikilvægt er að huga að stjórnun og skipulagi samanber það sem kemur fram í greiningu á fýsileika þess að hefja vottunarferli skv. Magnet. Eins þarf að styrkja innviði til kennslu. Áfram þarf að huga að því að þróa teymisvinnu og verkaskiptingu starfsmanna og skiptir þar máli innleiðing hæfniviðmiða, menntun og starfsþróun. Skipulag mannaflans er einnig afar mikilvægt og því er mikið framfaraskref sú vinna sem fram fer við endurskoðun mönnunarviðmiða og launalíkana fyrir hjúkrun á Landspítala. Mjög margt er auk þess ósótt í innleiðingu tækni og hugbúnaðar í hjúkrun sem verður mikilvægt verkefni næstu ára. Áskoranirnar eru margar og stórar en lausnirnar eru líka fjölmargar. Mikilvægt er horfa til framtíðar, gera raunhæfar áætlanir og spár um þörf fyrir framtíðar mannafla og hrinda í framkvæmd aðgerðum sem skila okkur þeim fjölda hjúkrunarfræðinga, ljósmæðra og sjúkraliða sem þörf verður fyrir og af þeim gæðum sem nauðsynleg eru og tryggja að aðbúnaður og tækifæri til þróunar í starfi innan stofnana sé til fyrirmyndar. Mikilvægt er að vinna að margþættum lausnum, engin ein dugar til.

Virðingarfyllst,

Sigríður Gunnardóttir

06.10.2022

Samsetning mannafla í hjúkrun á Landspítala

Í byrjun september 2022 voru um 1800 hjúkrunarfræðingar sem tilheyrðu félagi íslenskra hjúkrunarfræðinga með ráðningu á Landspítala, sem er um helmingur allra starfandi hjúkrunarfræðinga á landinu. Hér eru taldir allir hjúkrunarfræðingar sem fá greidd laun á Landspítala, þar með talið í launalausum leyfi, launalausum langtímaveikindum, barnsburðarleyfi eða foreldraorlofi. Hjúkrunarfræðingar á Landspítala koma frá 24 þjóðlöndum og um 8,7% eru af öðru þjóðerni en íslensku. Hlutfall hjúkrunarfræðinga á Landspítala sem eru 65 ára og eldri er í dag 7,4% eða 133 einstaklingar.

Unnin var samantekt árið 2020 á þróun mönnunar og starfsumhverfis hjúkrunarfræðinga á Landspítala frá árinu 2019, af Hagdeild spítalans og var hún kynnt innanhúss. Tvær greinar munu birtast á næstu mánuðum í Tímariti íslenskra hjúkrunarfræðinga þar sem helstu niðurstöður verða kynntar. Greiningin nær aðeins til ársins 2019 en mikilvægt er að framkvæma reglulega sambærilega greiningu. Árin 2020-2022 eru erfið til samanburðar vegna áhrifa Covid-19 á verkefni spítalans og mönnun og samanburður frá 2021 er einnig flókinn vegna innleiðingar á breyttum vinnutíma og styttingu vinnuvikunnar. Nokkrar helstu niðurstöður skýrslunnar eru;

- Hlutfall hjúkrunarfræðinga og sjúkraliða af heildarmannafla Landspítala var 47% árið 2010 en 41% í janúar 2020.
- Í stefnu Landspítala kemur fram að stefnt sé að því að hlutfall hjúkrunarfræðinga af þeim sem sinna hjúkrun á legudeildum verði 60%. Árið 2019 var þetta hlutfall 48%. Aðeins ein legudeild af 19 sem notuðuð RAFAELA hjúkrunarþyngdar flokkunarkerfið uppfyllti þetta viðmið 2019.
- Árið 2005 störfuðu 1.207 hjúkrunarfræðingar á Landspítala í 938 stöðugildum og árið 2019 voru þeir 1.654 í 1.221 stöðugildum. Hér eru bæði árin undanskildir þeir sem eru í launalausum leyfi, launalausum veikindum, barnsburðarleyfi eða foreldraorlofi. Stöðugildum (stg.) hjúkrunarfræðinga fjölgaði að meðaltali um 2,2% á ári á þessu 15 ára tímabili eða um 27 hjúkrunarfræðinga í 20 stöðugildum á ári. Á sama tíma hefur íbúum landsins fjölgað um 1,5% á ári, 65 ára og eldri um 3,3% og gistinóttum útlendinga á hótélum og gistiheimilum um 24%. Mest fjölgaði hjúkrunarfræðingum á bráðadeild í Fossvogi, vökudeild (nýburagjörgæslu), bráðalyflækningadeild (ný deild), útskriftardeild aldraðra (ný deild) og á gjörgæsludeild á Hringbraut.
- Hlutdeild hjúkrunarfræðinga sem sinna beinni hjúkrun / klínískum störfum á Landspítala jókst úr 86% árið 2005 í 88% árið 2019.
- Þeim hjúkrunarfræðingum sem bera starfsheiti stjórnendur, verkefnastjórar eða önnur „óklínísk“ starfsheiti hefur fækkað hlutfallslega. Ein ástæða þessa er að hjúkrunardeildarstjórum fækkaði úr 109 stöðugildum árið 2006 í 68 árið 2019 eða um 38%. Eins var heilt stjórnunarlag, sviðsstjórar hjúkrunar, lagt niður við skipulagsbreytingar árið 2009 en þeir voru 10 talsins.
- Meðaltalsstarfshlutfall hjúkrunarfræðinga bæði í dag- og vaktavinnu fór lækkandi á árunum 2005-2019, úr 78% árið 2005 í 73% árið 2019. Mikilvægt er að skoða í framhaldinu þróun starfshlutfalls meðal hjúkrunarfræðinga í kjölfar styttingu vinnuvikunnar.
- Vaxandi hjúkrunarþyngd hefur mælst meðal sjúklinga á Landspítala. Umtalsverð tilfærsla hefur verið úr léttari flokkum sjúklinga yfir í þyngri. T.d. frá árinu 2015 fækkar sjúklingum í flokki I um 39% og í flokki II um 37%. Á sama tíma fjölgaði sjúklingum í flokki III um 5% og í flokki IV um 135%.

Deildarstjórar hjúkrunar / Yfirljósmæður

Deildarstjórar hjúkrunar / yfirljósmæður voru 69 í september 2022. Stjórnendaspönn deildarstjóra er mjög breytileg, þannig er fjölmennasta deildin með 264 starfsmenn samkvæmt úttekt frá hagdeild Landspítala, en fjórar aðrar deildir eru með yfir 100 starfsmenn. Eftirfarandi tafla sýnir stjórnendaspönn níu fjölmennustu deilda Landspítala en 26 deildir eru með 50-80 starfsmenn og 18 deildir eru með 20-49 starfsmenn.

Deild	Fjöldi starfsmanna
Bráðamóttaka	264
Hjartadeild	142
Blóð- og krabbameinslækningadeild	123
Réttargeðdeild	110
Fæðingarvakt	107
Gjörgæsla H	93
Vökudeild	88
Kviðarholts- og þvagfæraskurðeild	85
Skurðstofur H – rekstur	81
26 deildir	50 – 80
18 deildir	20 – 49

Starf deildarstjóra hjúkrunar er krefjandi, sérstaklega á starfseiningum sem eru opnar allan sólarhringinn í 365 daga á ári. Mannabreytingar í þessum stjórnunarstöðum eru talsvert tíðar.

Nú er krafa um að hjúkrunardeildarstjórar séu með viðbótarmenntun sem nýtist í starfi og árið 2020 voru um 80% þeirra með slíka menntun.

Aðstoðardeildarstjórar hjúkrunar

Á deildum eru 1-3 aðstoðardeildarstjórar og fer fjöldi þeirra eftir umfangi deilda og fjölda starfsmanna. Aðstoðardeildarstjórar sinna mismunandi verkefnum innan deilda, en allir sinna einnig klínískum störfum. Mikilvægt er að endurskoða og samræma verksvið þeirra t.d. í gegnum nýjar og endurskoðaðar starfslýsingar sem endurspeglar hlutverk þeirra á deildum.

Sérfræðingar í hjúkrun og ljósmóðurfræðum

Í júní 2022 voru 67 sérfræðingar í hjúkrun / ljósmóðurfræði í starfi á Landspítala. Tæplega tíu hjúkrunarfræðingar með sérfræðileyfi eru í stjórnunarstöðum. Árið 2011 voru sérfræðingar í hjúkrun 26 en fyrsta ljósmóðirin fékk sérfræðingsleyfi 2013.

Starfssvið sérfræðinga í hjúkrun og ljósmóðurfræðum á Landspítala byggir á [starfslýsingu frá 2013](#) en unnið er að nýrri starfslýsingu. Verkefni sérfræðinga eru mjög fjölbreytt en þeir hafa samráð við hjúkrunardeildarstjóra um áherslur hverju sinni. Sérfræðingar í hjúkrun vinna á klínískum vettvangi, kenna og fræða, veita ráðgjöf og stunda rannsóknir, sinna gæða- og þróunarstörfum og eru faglegir leiðtogar innan og utan deilda. Langflestir taka þátt í beinni þjónustu við sjúklinga (um 90%) og eru í háu starfshlutfalli og hefur það verið svo frá byrjun. Úttekt árið 2020 sýndi að 40% sérfræðinga í hjúkrun og ljósmóðurfræðum voru 60 ára eða eldri og keppikefli/metnaðarmál að mennta fleiri. Ný þarfagreining frá 2021-22 sýnir að mikil þörf er á sérfræðingum í hjúkrun og ljósmóðurfræði, sjá: [þarfagreining fyrir sérfr í hjúkrun og ljósmóðurfræðum loka 2022](#).

Starfsnám til sérfræðiviðurkenningar í hjúkrun og ljósmóðurfræðum hófst 2008 á Landspítala og stendur það yfir í tvö ár að loknu meistaranámi, miðað við 100% starfshlutfall. Þátttakandi í starfsnámi fær, samkvæmt samningi, 20% af starfshlutfalli sínu (9 mánuði á ári) til að sinna starfsnáminu og undirbúa sig fyrir hlutverk sitt sem sérfræðingur í hjúkrun. Hann setur fram einstaklingshæfða áætlun og markmið og vinnur með nefnd sem yfirleitt er skipuð tveimur sérfræðingum í hjúkrun. Náminu er stýrt af framkvæmdastjóra hjúkrunar og menntadeild en formlegur kennslustjóri námsins, Katrín Blöndal, sérfræðingur í hjúkrun, hóf störf 2021.

Starfsnámið er auglýst að hausti. Tekin eru viðtöl við alla umsækjendur en í þeim taka þátt kennslustjóri, mannauðsráðgjafi, forstöðumaður og eftir atvikum viðkomandi deildarstjóri og byggir inntaka í námið á þeim viðtölum. Nú eru 14 hjúkrunarfræðingar / ljósmæður í náminu, fimm ljúka námi um næstu áramót. Alls hafa 49 hjúkrunarfræðingar og ljósmæður lokið starfsnámi á spítalanum síðan 2008. Nánari upplýsingar um starfsnámið er hægt að sjá [hér](#).

Nánari upplýsingar um sérfræðinga í hjúkrun og ljósmóðurfræðum á Landspítala má sjá hér: [Sérfræðingar í hjúkrun minnisblað 8. Júní 2022](#).

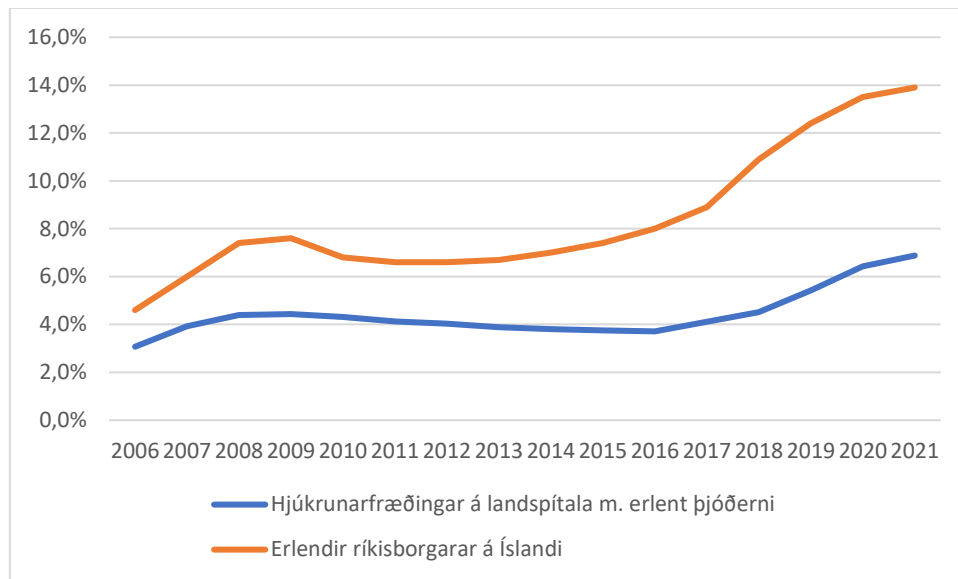
Hjúkrunarfræðingar með erlent ríkisfang á Landspítala

- Hjúkrunarfræðingar með erlent ríkisfang eru nú 6,9% af hjúkrunarfræðingum Landspítala, en þeim hefur fjölgað úr 91 árið 2011 í 243 árið 2022. (Þegar erlendur hj.fr. fær íslenskt ríkisfang dettur hann út af þessum lista).
- Lang flestir hjúkrunarfræðingar með erlent ríkisfang koma frá Filippseyjum. Athygli vekur að aðeins 12 hjúkrunarfræðingar koma frá Póllandi en þeir eru langfjölmennasti hópur innflytjenda hér á landi, rúmlega 20 þúsund manns. Eftirfarandi tafla sýnir hvaðan hjúkrunarfræðingar með erlent ríkisfang koma.

Land	Fjöldi 2021
Filippseyjar	94
Danmörk	33
Svíþjóð	30
Pólland	12
Noregur	9
Litháen	6
Stóra Bretland	5
Bandaríkin	4
Belgía	3
Holland	3
Ítalía	3
Lettland	3
Finnland	2
Grikkland	2
Írland	2
Spánn	2
Tæland	2
Annað	11

- Mikilvægt er að ráðning hjúkrunarfræðinga erlendis frá sé í samræmi „[WHO global code of practice on the international recruitment of health personnel](#)“.
- Frá árinu 2019 hefur erlendum hjúkrunarfræðingum verið boðið upp á sérstakt starfsþróunarár á Landspítala sem hefur það m.a. að markmiði að flýta og styðja aðlögun að starfi á Landspítala, auka hæfni erlendra hjúkrunarfræðinga og bæta öryggi sjúklinga, sjá hér: [Starfsþróunarár erlendra hjfr – minnisblað 30.ág 2022](#).
- Framkvæmdastjóri hjúkrunar stofnaði í júní 2022 nefnd um ráðningu og móttöku erlendra hjúkrunarfræðinga á Landspítala, sjá erindisbréf hér: [Erlendir hjfr. Erindisbréf nefndar 06 2022](#).

- Hjúkrunarfræðingum með erlent ríkisfang á Landspítala fjölga hlutfallslega minna og erlendum ríkisborgurum á Íslandi, sjá meðfylgjandi mynd.



Starfslýsingar í hjúkrun

Í júní 2022 var stofnuð nefnd til að endurskoða starfslýsingar hjá þeim stéttum sem stunda hjúkrunarstörf á Landspítala en flestar starfslýsingar þörfuðust endurskoðunar. Erindisbréf nefndar um starfslýsingarnar er hægt að sjá hér ([Starfslýsingar hjúkrun erindisbréf maí 2022](#)). Nefndin er nú að vinna að nýjum starfslýsingum í samvinnu við viðkomandi starfsstéttir.

Sýn, stefna og aðgerðaáætlun fyrir hjúkrun

Sýn og stefna hjúkrunar á Landspítala

Ný sýn og stefna hjúkrunar var samþykkt í framkvæmdastjórn Landspítala í byrjun árs 2020 að undangengnu víðtæku samráði innan hjúkrunar á Landspítala. Markmið *sýnar og stefnu* er að samhæfa hjúkrun fyrir allan spítalann og styðja við stjórnendur til að efla og þróa hjúkrun til framtíðar. Stefnan hefur verið notuð markvisst til að skipuleggja áhersluatriði hjá fagráðum hjúkrunar og ljósmóðurfræða og einstökum deildum. Sjá: [Sýn og stefna hjúkrunar minnisblað júní 2022](#).

Efling hjúkrunar

Árið 2019 var verkefnið *Efling hjúkrunar* sett á starfsáætlun spítalans. Markmið þess var að öðlast yfirsýn yfir verkefni sem eftir gætu hjúkrun á spítalanum, gera aðgerðaáætlanir um þau með eftirfylgd, bæta mönnun til framtíðar, tryggja að fagfólk nýti þekkingu sína og vinni verkefni við hæfi en síðast en ekki síst; betri hjúkrun og bætt öryggi sjúklinga. Stofnaður var stýrihópur og síðan stærri hópur frá öllum sviðum sem kom með tillögum um mikilvæg verkefni sem gætu eftir hjúkrun á Landspítala. Einnig var haft samráð við marga innan hjúkrunarsamfélagsins, m.a. hjúkrunarráð og deildarstjóra og unnið úr gögnum árána á undan sem tengjast hjúkrun á Landspítala. Þrátt fyrir mikla sparnaðarkröfu á spítalann haustið 2019 var ákveðið að ljúka við listann og byrja að vinna eftir honum eftir mætti. Alls voru listuð 56 verkefni í tillögum og hafa nú 37 þeirra verið framkvæmd eða eru í framkvæmd, 13 hafa ekki verið framkvæmd og 6 eru í einhverskonar ferli. Sjá: [Efling hjúkrunar minnisblað 06 2022](#).

Samráð, stjórnun, skipulag og miðlun upplýsinga

Stefnuráð hjúkrunar og stjórn stefnuráðs

Stefnuráð hjúkrunar er upplýsinga- og samráðsvettvangur framkvæmdastjóra hjúkrunar og annarra stjórnenda í hjúkrun ásamt sérfræðingum í hjúkrun og ljósmóðurfræðum og forstöðumönnum fræðasviða í hjúkrun. Stefnuráð hefur starfað frá árinu 2009 og fundar þrisvar til fjórum sinnum á ári. Í upphafi árs 2021 var stjórn stefnuráðs skipuð í fyrsta sinn, en því er ætlað að vera framkvæmdastjóra hjúkrunar til stuðnings og ráðgjafar. Nánari upplýsingar má sjá hér: [Stefnuráð og stjórn stefnuráðs minnisblað 7. Júní 22](#) og [hér](#).

Fagráð í hjúkrun og ljósmóðurfræðum

Skipulag fagráða í hjúkrun og ljósmóðurfræðum var endurskoðað í kjölfar skipulagsbreytinga á Landspítala árið 2019. Fagráðin eru mynduð af sérgreinum hjúkrunar- og ljósmóðurfræða og er hlutverk þeirra m.a. að móta stefnu um þjónustu, gæði, rannsóknir og kennslu á Landspítala. Fagráðunum er einnig ætlað að vera stjórnendum til ráðgjafar um fagleg málefni og eru vettvangur samráðs milli deilda, kjarna og sviða. Fjórtán fagráð eru starfandi á Landspítala en innan þeirra starfa mismunandi faghópar. Sjá nánar [Fagráð í hjúkrun minnisblað 06 2022](#).

Fýsileiki þess að Landspítali hefji vottunarferli Magnet®

Magnet® er sérstök vottun frá [ANCC](#) en í dag eru 589 sjúkrahús í heiminum með slíka vottun, flest í Bandaríkjunum. Magnet sjúkrahúsum hefur gengið betur en samanburðarsjúkrahúsum að ráða til sín hjúkrunarfræðinga og halda þeim í starfi, hjúkrunarfræðingar þar eru ánægðari í starfi og útkomur sjúklinga betri auk þess sem jákvæðar niðurstöður hafa einnig komið fram varðandi rekstur. Á fundi framkvæmdastjórnar 25. maí 2022 lagði framkvæmdastjóri hjúkrunar til að metinn yrði fýsileiki þess að hefja vottunarferli sem Magnet sjúkrahús og voru niðurstöður þeirrar greiningar kynntar í framkvæmdastjórn 30. ágúst 2022 en þær er hægt að sjá hér: [Magnet minnisblað 09 2022](#). Niðurstaðan var sú að ekki væru forsendur til þess að hefja vottunarferli að svo stöddu og að Landspítali hefði færst fjær því að uppfylla skilyrði slíkrar vottunar á s.l. 20 árum. Það sem skiptir þar mestu er hversu veikburða skipuritið er og hefur verið til að styðja við gott starfsumhverfi hjúkrunarfræðinga. Í ljósi þessa er mjög mikilvægt að styrkja alla umgjörð um stjórnun og skipulag í hjúkrun til að byggja upp betra starfsumhverfi.

Endurskoðuð mönnunarviðmið í hjúkrun

Frá árinu 2018 hefur undir forystu framkvæmdastjóra hjúkrunar staðið yfir vinna við endurskoðun á mönnunarviðmiðum og launalíkönun í hjúkrun. Afrakstur verkefnisins verða ný mönnunarviðmið (bein hjúkrun og önnur verkefni deildar), raunhæf launaáætlun og gagnsætt verklag við ákvarðanatöku og endurskoðun á þessu tvennu (mönnunarviðmið og launaáætlun). Unnið er að umbótaverkefni þar sem mönnunarviðmið og launalíkon allra bráðlegudeilda sem nota Rafaela sjúklingaflokkunarkerfið eru endurskoðuð og stefnt er að því að þeirri endurskoðun verði lokið í desember 2022. Sjá: [Mönnunarviðmið Minnisblað 12.04.2022](#) og [Mönnunarviðmið kynning í framkvæmdastjórn 12.04.2022](#).

Fréttabréf hjúkrunar

Rafræn útgáfa af Fréttabréfi hjúkrunar hófst 2020 en ætlunin er að gefa út tvö fréttabréf á ári, það fyrri í lok vetrar og inniheldur það fréttir frá starfsemi fagráða í hjúkrun, en hið seinna í lok hvers árs með fréttum um miðlæg verkefni í hjúkrun á Landspítala. Fréttabréfið inniheldur stuttar fréttir og er birt á ytri vef Landspítala, sjá [hér](#).

Mælingar og gögn

Rafaela® hjúkrunarþyngdarflokkunarkerfi

Rafaela® hjúkrunarþyngdarflokkunarkerfið er nú í fullri notkun á 22 deildum spítalans og innleiðing stendur yfir á 6 deildum til viðbótar. Innleiðing kerfisins hófst árið 2011 og áreiðanleg gögn eru til frá árinu 2014. Niðurstöðurnar hafa í síauknum mæli verið nýttar við ákvarðanatöku og áætlanagerð og leggja grunn að endurskoðuðum mönnunarviðmiðum og launalíkönunum í hjúkrun. Athuganir hafa leitt í ljós að hjúkrunarþyngd sjúklinga á Landspítala hefur aukist jafnt og þétt á undanförunum árum. Mikilvægt er að koma af stað vinnu við að tengja upplýsingar um hjúkrunarþyngd, hjúkrunarálág, mönnun og samsetningu mannafla við afdrif sjúklinga svo sem andlát, atvik og mat sjúklinga á þjónustu. Sjá nánar: [Rafaela 20220509](#) og [Rafaela fylgiskjöl 20220510](#).

Árangursvísar legudeilda

Stjórnendur í hjúkrun með þríþætta ábyrgð og sérfræðingar í gæðamálum tóku þátt í að hanna nýja yfirlitsskjámynd í Gagnagátt sem sýnir *Lykiltölur og Árangursvísar legudeilda, dagdeilda og göngudeilda* á samræmdan hátt. Hver stjórnandi sér gögn sinnar deildar og getur afmarkað það tímabil sem hann vill skoða hverju sinni. Skýrslan byggir á gögnum úr vöruhúsi gagna sem hýsir gögn úr rafrænni sjúkraskrá og öllum helstu upplýsingakerfum spítalans og birt eru í Gagnagátt. Á einni og sömu skjámynd birtast lykiltölur og árangursvísar klínískrar starfsemi, atvik, mönnun og staða fjárhagslegs rekstrar. Gegnum þessa skjámynd má finna ítarlegri tölur og gögn fyrir flest þau atriði sem er að finna á yfirlistmyndinni. Tilgangur þessa verkefnis var að auka yfirsýn stjórnenda yfir starfsemi þeirrar deildar sem þeir stjórna. Skýrslan hefur vakið mikla ánægju stjórnenda hjúkrunar á legudeildum, dagdeildum og göngudeildum. Nú í lok september hafa þessi gögn verið skoðuð milli 200 og 300 sinnum á þessu ári, sem sýnir mikla notkun sem er afar ánægjulegt. Verkefnið kallar á stöðuga þróun til að mæta þörfum stjórnenda í þessum efnum. Framundan er hönnun og áframhaldandi þróun til að mæta þörfum stjórnenda. Unnið er að hönnun og þróun klínískra mælaborða með Power Bi hugbúnaði en þarfagreining hefur þegar farið fram. [Sjá nánar kynningu á Workplace](#).

Gæða- og umbótastarf og staðlað verklag

Gæðastefna og gæðastaðlar

Gæðastefna Landspítala endurspeglar sex megin víddir Alþjóðheilbrigðismálastofnunarinnar WHO um gæði og öryggi í heilbrigðisþjónustu. Gæðastefnan var birt og samþykkt í árið 2021 en hægt er að sjá hana [hér](#). Í kjölfarið voru birtir [gæðastaðlar](#) en markmiðið með útgáfu þeirra er að skilgreina þá þjónustu sem á að veita og það ferli sem þarf að vera til að veita þá þjónustu. Mælikvarðar og úttektir eru skilgreindar í hverjum gæðastaðli fyrir sig (sjá gæðaskjöl) en gert er ráð fyrir að innleiða þá á næstu 10 árum, sjá nánar í minnisblaði: [Gæðastaðlar minnisblað 07 2022](#).

Stöðumat

Stöðumat er staðlaður öryggisfundur sem haldinn er á deildum og einingum spítalans a.m.k. einu sinni á dag og víða oftar. Sameiginlegur stöðumatsfundur spítalans er haldinn daglega alla daga ársins kl. 11.15 á TEAMS. Markmið stöðumatsins er að bæta öryggi sjúklinga með því að *skapa öryggismenningu sem byggir á framsýni, liðsheild, snerpu, eftirfylgd og gögnum í rauntíma*. Undirbúningur að innleiðingu verkefnisins hófst árið 2012, fyrsti fundurinn var haldinn á bráðamóttöku í Fossvogi árið 2014, fyrsti sameiginlegi fundur deilda í Fossvogi var haldinn 28. desember 2014 og fyrsti sameiginlegi fundurinn fyrir Fossvog og Hringbraut var haldinn í júní 2016. Frá ársbyrjun 2021 hefur fundurinn verið haldinn á TEAMS. Framkvæmdastjóri hjúkrunar hefur leitt verkefnið frá upphafi. Sjá: [Stöðumat Landspítala 30.01.2020](#).

Atvikaskráning sjúklinga

Árlega eru skráð á bilinu 5-6000 atvik sjúklinga á Landspítala en atvikaskráningarkerfið í Focal frá 2004 fullnægir ekki þörfum spítalans, m.a. til áhættugreininga og margt fleira. Unnið er að undirbúningi innleiðingar á Datix atvikaumsjónakerfinu í samvinnu við Embætti Landlæknis og mun Landspítali taka þátt í fyrstu prófunum á Datix í raunumhverfi nú á haustmánuðum 2022. Áhyggjuefni er að mjög fáir starfsmenn, sem fyrir eru störfum hlaðir, sinna þessu verkefni. Sjá: [Atvikaskráning Minnisblað 08 2022](#).

Rótargreiningar

Fyrsta rótargreiningin á Landspítala var gerð árið 2012 en formleg innleiðing á verklaginu hófst árið 2013. Rótargreiningum er beitt til að skoða alvarlega atvik með það að leiðarljósi að greina hvað fór úrskeiðis og hvernig megi læra af atvikinu og vinna umbætur í kjölfarið. Alls hafa 45 fullar rótargreiningar verið gerðar síðan 2013 og um það bil 15 minni greiningar þar sem aðferðarfræðinni er beitt. Um 61 manns á Landspítala sóttu námskeið á vegum bresku samtakanna [Patient Safety Science](#) á Landspítala til að læra og tileinka sér aðferðarfræði rótargreininga en nokkrir til viðbótar hafa tekið námskeið á Englandi. Vaxandi þungi er í málaflokknum og rótargreiningar hafa bæði kosti og galla. Sjá [\(Rótargreiningar minnisblað 25. ágúst 2022\)](#).

Gæðahandbók

Mikil vinna hefur átt sér stað á undanförunum árum í að sameina fjölda gæðahandbóka á Landspítala í eina og vinna samhliða að endurskoðun á eldra efni og útgáfu á nýju. Mikil virkni er í gerð og útgáfu gæðaskjala en árið 2021 voru gefin út samtals 813 gæðaskjöl í klínískum gæðahandbókagrunni, þar af voru 528 endurskoðuð skjöl og 285 ný skjöl. Útboð er í gangi varðandi nýtt gæðahandbókarkerfi og er áætlað að innleiðing á því hefjist árið 2023. Innleiðing á nýju kerfi verður mikil áskorun miðað við þann mannafla sem nú sinnir þeim málum. Sjá: [Gæðahandbók Minnisblað 08 2022](#).

Gæðastaðlar Landspítala

Gæðastaðlar Landspítala voru samþykktir af framkvæmdastjórn árið 2021 en gert er ráð fyrir að innleiða þá á næstu 10 árum. Innleiðing á gæðastöðlum um byltuvarnir, þrýstingssáravarnir, lyfjaöryggi og sýkingavarnir eru í farvegi. Markmið með gerð og útgáfu gæðastaðla er að verja sjúklinga fyrir skaða af völdum atvika í þjónustu spítalans, bæta gæði í þjónustu spítalans og tryggja að staðlað verklag, gæði og öryggi séu viðhöfð í starfi spítalans. Sjá: [Gæðastaðlar minnisblað 07 2022](#).

Miðstöð sjúklingafræðslu

Miðstöð um sjúklingafræðslu hóf starfsemi í ársbyrjun 2021, staðsett hjá framkvæmdastjóra hjúkrunar. Markmið hennar er að bæta gæði sjúklingafræðslu á spítalanum og auka virka þátttöku sjúklinga. Sjá: [Miðstöð sjl.fræðslu minnisblað 07 2022](#).

Ráðgefandi stýrinefnd Miðstöðvar sjúklingafræðslu var skipuð í september 2020 en verkefni hennar er m.a. að veita ráðgjöf um þróun sjúklingafræðslu, gera áætlun um rannsóknir og árangursmælingar. Í nefndinni sitja m.a. fulltrúar notenda og sérfræðingar í fullorðinsfræðslu frá Háskóla Íslands. Sjá: [Stýrinefnd sjúklingafræðsla minnisblað 07 2022](#).

Ritstjórn sjúklingafræðsluefnis starfar innan miðstöðvarinnar en verkefni hennar er m.a. að sjá um útgáfu á fræðsluefni fyrir sjúklinga og tryggja að útgefið efni uppfylli gæðakröfur og sé ritað með heilsulæsi og jafnrétti í huga og með þátttöku notenda. Sjá: [Ritstjórn sjúklingafræðsluefnis minnisblað 2022](#).

Menningarhæf heilbrigðisþjónusta

Framkvæmdastjóri hjúkrunar skipaði árið 2018 nefnd sem hafði það hlutverk að skoða heilbrigðisþjónustu á Landspítala við erlenda sjúklinga og þá sérstaklega umsækjendur um alþjóðlega vernd og annað fólk á flóttu. Nefndin var skipuð vegna frumkvæðis og ákalls frá starfsfólki Landspítala sem fannst það vanta þekkingu, verkferla og úrræði til að sinna þessum hópi sjúklinga sem skyldi. Nefndin hefur lokið störfum og skilað sínum tillögum til framkvæmdastjórnar Landspítala, en hún hélt m.a. rafrænan fræðsludag um málefni þessa hóps og gerði gæðaskjal sem eftir er að gefa út innan spítalans. Í tengslum við vinnu nefndarinnar var aukið samráð við aðra aðila sem koma að málum flóttafólks á Íslandi. Sjá: [Heilbrigðisþjónustu fyrir fólk á flóttu nefnd minnisblað 07 2022.](#)

Menningarhæf heilbrigðisþjónusta er nú kennd í ýmsum námskeiðum á vegum menntadeildar Landspítala, bæði fyrir nýráðna starfsmenn og þá sem stunda símenntun, en um 20% skjólstæðinga spítalans er af erlendum uppruna. Sjá: [Menningarhæf heilbrigðisþjónusta minnisblað 06 2022.](#)

Fjarheilbrigðisþjónusta og hjúkrun

Þróun og veiting fjarheilbrigðisþjónustu á Íslandi hefur verið á stefnu stjórnvalda í nokkur ár og hefur hún verið veitt í einhverjum mæli á Landspítala í gegnum árin, aðallega í formi símtala og tölvupósts. Skipaður hefur verið verkefnisstjóri og verkefnahópur um fjarheilbrigðisþjónustu með hagsmunaaðilum frá klínískum sviðum og stoðsviðum spítalans. Verið er m.a. að vinna að því að innleiða stafræn samskipti í Heilsuveru og að öruggum tæknilausnum fyrir myndsímtöl. Möguleikar þessarar þjónustu er miklir. Sjá [Fjarheilbrigðisþjónusta minnisblað 07 2022.](#)

Samskiptagáttin Meðvera/Heilsuvera

Samskiptagáttin Meðvera/Heilsuvera er hluti af þeim rafrænu lausnum sem innleiddar hafa verið á undanförunum árum til að bæta þjónustu við sjúklinga. Tilgangur hennar er að bæta aðgengi sjúklinga að upplýsingum og þjónustu og auðvelda heilbrigðisstarfsfólki yfirsýn yfir sjúklingahópinn. Verkefnið sem er samstarfsverkefni Landspítala, Krabbameinsfélags Íslands og Krabbameinsfélags höfuðborgarsvæðisins og Embættis Landlæknis hefur verið innleitt á dag- og göngudeild blóð- og krabbameinslækninga. Ennþá er verið að þróa kerfið en frekari innleiðingar eru í ferli. Sjá: [Meðvera minnisblað 07 2022.](#)

Stýrinefnd um skráningu hjúkrunar

Haustið 2020 endurvakti framkvæmdastjóri hjúkrunar stýrinefnd um skráningu hjúkrunar til þess m.a. að endurskoða stefnu um skráningu hjúkrunar, setja gæðaviðmið í skráningu og margt fleira. Búið er að setja af stað tengiliðaverkefni á deildum og efla tengsl við klíníska starfsmenn. Sjá: [Stýrinefnd um skráningu hjúkrunar minnisblað 2022.](#)

Innleiðing á ICNP

Embætti Landlæknis hefur gefið það út að innleitt verði nýtt flokkunarkerfi fyrir hjúkrun á Íslandi ICNP (International Classification for Nursing Practice). Búið er að þýða flokkunarkerfið á íslensku en þetta alþjóðlega flokkunarkerfi inniheldur flokkun á hjúkrunarvandmálum, hjúkrunarmeðferð og hjúkrunarútkomum. Innleiðing er í undirbúningi en haustið 2022 mun Rannsóknar- og þróunarsetur ICNP á Íslandi gera áætlun um vinnunna sem framundan er. Sjá: [Innleiðing ICNP í rafræna sjúkraskrá minnisblað 06 2022.](#)

Práðlaus vörpun lífsmarka úr mælitæki í sjúkraskrá

Verkefnið „Práðlaus vörpun lífsmarka úr mælitæki í sjúkraskrá“ snýst um að senda upplýsingar um lífsmörk úr lífsmarkamælitækjum rafrænt í sjúkraskrá sjúklings. Við innleiðinguna sparaðist mikill tími heilbrigðisstarfsmanna með því að fría þá við að skrá lífsmörk en einnig tryggði verkefnið skilvirkari verkferla og minnkaði líkur á rangskráningum. Sjá: [Práðlaus vörpun lífsmarka minnisblað 08 2022](#).

Sjónræn stjórnun – skjáborð

Skjáborð hafa verið innleidd á flestum deildum en þar eru mikilvægar upplýsingar aðgengilegar, sem þó eru mismunandi á milli deilda. Annars vegar varpast upplýsingar á skjáborð úr sjúkraskrá og hins vegar er möguleiki á að skrá texta. Á skjáborðum eru m.a. mikilvægt áhættumat fyrir hjúkrun m.a. varðandi byltuhættu, þrýstingssárahættu, næringarástand og verki. Með tilkomu skjáborða jókst sjónræn stjórnun til mikilla muna. Sjá: [Sjónræn stjórnun skjáborð minnisblað 2022](#).

Sýkingavarnir

Sýkingavarnir eru eitt af mikilvægustu grunn gæðaverkefnum á hverju sjúkrahúsi. Fyrirbygging spítalasýkinga dregur ekki aðeins úr þjáningu sjúklinga heldur stuðlar að styttri legutíma og hagkvæmari rekstri. Tíðni spítalasýkinga á Landspítala fór á tímabili yfir 10%. Í kjölfarið hefur verið unnið mjög markvisst að bættum sýkingavörnum með fjölbættum verkefnum undir forystu sýkingavarnardeildar. Má þar nefna tenglaverkefni, handþvottaáttak, hvatningu til skartleysis, breyting á starfsmannafatnaði, aðkomu sýkingavarna að útboðum á ræstingu og innleiðingu gæðastaðla við ræstingar. Góður grunnur í sýkingavörnum og mælanlegur árangur var afar mikilvægur í baráttu við Covid-19 faraldurinn sjá nánar: [Sýkingavarnir minnisblað okt2022](#).

Markviss innleiðing byltu- og þrýstingssárahavarna

Verkefnastjórar byltuvarna og þrýstingssára, ásamt verkefnastjórum frá framkvæmdastjóra hjúkrunar og verkefnastofu hafa unnið að því að gera skipulag fyrir markvissa innleiðingu fyrir byltu- og þrýstingssárahavarnir. Gerð hefur verið stöðluð verkefnaáætlun samkvæmt ÁFRAM hringnum (e. PDSA). Skipulagður var stýrihópur með faglegum yfirmönnum Landspítala til að fylgjast með innleiðingunni og sett markmið um umfang verkefnisins og áætlaðan tímaramma. Gerð var markviss áætlun (Plan), þar sem m.a. var gert áhættu- og kostnaðarmat, einnig skipulag fyrir framkvæmd verkefnisins (Do), athugun (Check) og markviss lagfæring (Act). Verið er að prufukeyra innleiðingu á gæðaverkefnunum samkvæmt þessu skipulagi og vonast er til að það geti nýst við innleiðingar fleiri gæðaverkefna í framtíðinni.

Fyrirbygging bylta hjá sjúklingum

Markviss innleiðing á byltuvörnum hefur staðið yfir undanfarin ár, en verkefnastjóri var ráðinn í verkefnið árið 2019 og starfar hann með þverfaglegum vinnuhópi. Tíðni bylta á Landspítala var 5,2 per 1000 legudaga árið 2021 en var 5,0 fyrstu fimm mánuði ársins 2022. Búið er að innleiða byltuvarnir á nokkrum deildum (verkefnið hefur tafist vegna Covid) og hafa nú tvær deildir náð þeim árangri að uppfylla gæðastaðal byltuvarna eftir innleiðingu, en það þýðir að á þeim eru færri en 4 byltur sjúklinga á hverja 1000 legudaga. Nánar: [Byltuvarnarverkefni staðan kynning 1. júní 2022](#).

Fyrirbygging þrýstingssára hjá sjúklingum

Markviss innleiðing á gagnreyndum aðferðum til að fyrirbyggja þrýstingssár hefur staðið yfir undanfarin ár, en gæðarannsókn á öllum sjúklingum spítalans á einum degi, sýndi að algengi þeirra var 13,9% árið 2019 og 12% árið 2021. Verkefnastjóri þrýstingssára var ráðinn árið 2019 og starfar hann með þverfaglegum vinnuhópi. Unnið

er m.a. að gerð fræðsluefnis fyrir sjúklinga og aðstandendur, gerð heimasíðu um þrýstingssáravarnir og endurskoðun á áhættumati. Einnig er unnið er að útboði á þrýstingssáravarnabúnaði (dýnur, sessur, snúningslök, hælhlífar, stuðningspúðar o.fl.) en Minningarsjóður Landspítala gaf 25 milljónir til kaupa á loftdýnum árið 2021. Sjá: [Þrýstingssár – minnisblað 15. júní 2022](#) og [Þrýstingssár staðan kynning 2022](#).

Öryggisinnlit til sjúklinga

Hópur um öryggisinnlit til sjúklinga var stofnaður 2019 til að samræma það verklag sem viðhaft er á deildum og voru ný gæðaskjöl birt 2020, ásamt rafrænu námskeiði í Eloomi. Öryggisinnlit er framkvæmt á a.m.k. 12 deildum og býður hópurinn aðstoð við markvissa innleiðingu. Sjá: [Öryggisinnlit minnisblað 13sept2022](#).

Starfsþróun í hjúkrun

Hæfniviðmið hjúkrunarfræðinga

Á stefnuráðsfundi 20. maí 2021 var ályktað að innleiða þyrfti hæfniviðmið í hjúkrun á Landspítala, en mjög góð reynsla var þá komin á slíkt kerfi á bráðamóttöku spítalans í Fossvogi. Markmið hæfniviðmiða er að stuðla að gagnreyndum starfsháttum, skipulagðri starfsþróun og umfram allt öryggi sjúklinga. Framkvæmdastjóri hjúkrunar fól menntadeild Landspítala að leiða verkefnið og vann nefnd frá ýmsum deildum að undirbúningi. Ákveðið var að byrja innleiðingu á miðlægum hæfniviðmiðum hjá nýútskrifuðum hjúkrunarfræðingum á starfsþróunarári og hófst sú innleiðing strax haustið 2021. Sérhæfð hæfniviðmið verða unnin af fagráðum hjúkrunar í samstarfi við einstaka deildir. Sjá: [Hæfniviðmið minnisblað 06 2022](#).

Hæfniviðmið sjúkraliða

Á Landspítala hafa umræður um starfssvið sjúkraliða verið talsverðar en ekki hefur verið farið í markvissar breytingar á því. Á Landspítala vantar sjúkraliða en nokkur fjöldi ófaglærðra starfa í umönnunarstörfum t.d. á öldrunardeildum en á öðrum deildum starfa margir hjúkrunar-, sjúkraliða- og læknanemar.

Sjúkraliðar kalla eftir því að fá frekari verkefni. Heilbrigðisráðherra hefur falið landsráði um mönnun og menntun að fjalla um verkaskiptingu heilbrigðisstétta með áherslu á að fela sjúkraliðum aukin verkefni og nýta þannig betur færni þeirra, sjá t.d. [hér](#).

Mikilvægt er að hanna hæfnistjórnunarkerfi fyrir sjúkraliða sem er með grunnhæfniviðmiðum annars vegar og sérhæfðum hæfniviðmiðum hins vegar. Þannig væri hægt að sérhæfa sjúkraliða í verkefnum hverrar deildar og mega þá aðeins þeir framkvæma sérhæfð verk, sem hafa farið á námskeið og fengið vottun um færni. Stofna þarf vinnuhóp með þátttöku sjúkraliða, til að undirbúa þetta verkefni.

Kennslusetur/Hermisetur

Árið 2015 var ákveðið í framkvæmdastjórn spítalans að styrkja umgjörð um starfsþróun og hermikennslu með því að koma á laggirnar hermisetri við spítalann þar sem áhersla yrði á þverfaglega kennslu með öryggi sjúklinga að leiðarljósi. Herminám hafði þá verið stundað um nokkurt skeið m.a. í sérhæfðri endurlífgunarkennslu en aðstaða var lítil sem engin. Verkefnið var rekið sem lykilverkefni innan framkvæmdastjórnar sem leitt var af framkvæmdastjórum hjúkrunar og aðgerðarsviðs sem þá var, ásamt deildarstjóra menntadeildar. Tuttugu milljón króna gjöf barst frá velunnara spítalans á sama tíma, sem lagði grunninn að stofnun setursins. Starfsemin var fyrst um sinn í húsnæði spítalans við Ármúla en fluttist síðar í Skaftahlíð. Áhersla er lögð á þverfaglega kennslu og gagnreyndar kennsluaðferðir. Setrið hefur verið mikil lyftistöng fyrir þverfaglega starfsþróun á spítalanum og

þar er mjög umfangsmikil starfsemi. Setrið fékk alþjóðlega vottun árið 2018. Sjá: [Kennslusetur memo 13sept 2022](#).

Rafrænt námsumsjónarkerfi-Learning Management System (LMS)

Frá árinu 2018 hefur Menntadeild spítalans notast við rafrænt námsumsjónarkerfi til að auka aðgengi klínískra starfsmanna að starfsþróun og endurmenntun. Nauðsynlegt var að innleiða slíkt kerfi, bæði til að mæta óskum og þörfum starfsmanna fyrir rafræna fræðslu en einnig til að auka aðgengi, sérstaklega fyrir stóra hópa vaktavinnufólks. Upphaflega var farið af stað með tilraunaverkefni sem náði til 300 hjúkrunarfræðinga en í dag hafa um 3000 starfsmenn spítalans aðgang að kerfinu. Kerfið reyndist afar mikilvægt í Covid-19 faraldrinum þegar miðla þurfti nýjum upplýsingum hratt og örugglega og takmarkanir voru á því að fólk gæti komið saman. Um 200 námskeið eru aðgengileg í kerfinu í dag sem samanstanda m.a. af fyrirlestrum, myndböndum og sýnikennslu. Flest námskeiðin eru unnin miðlægt af menntadeild en einnig er nokkur fjöldi unnin af einstökum sérhæfðum einingum innan spítalans. Á vordögum var unnið að útboðslýsingu fyrir nýtt námsumsjónarkerfi og standa prófanir nú yfir. Áætlað er að innleiðing á því kerfi sem fyrir valinu verður hefjist í byrjun næsta árs, og allir starfsmenn spítalans muni þá fá aðgang að stafrænu fræðslu-/námsumsjónarkerfi. Menntadeildin mun áfram veita kennslufræðilega ráðgjöf og aðstoð við gerð miðlægt fræðsluefnis. Sjá: [Stafrænt námsumsjónarkerfi LMS minnisblað okt2022](#).

Starfsþróun hjúkrunarfræðinga

Löng hefð er fyrir markvissri starfsþróun hjúkrunarfræðinga á Landspítala. Á undanförunum tíu árum hefur verið unnið að því að bæta hana enn frekar og efla. Menntadeild Landspítala hefur umsjón með miðlægri starfsþróun hjúkrunarfræðinga sem felst í að styrkja hæfni þeirra í starfi og bæta öryggismenningu. Í boði eru fjölbreyttir starfsþróunarmöguleikar sem hafa tekið miklum breytingum samfara aukinni tæknivæðingu. Þróun á starfsferli hjúkrunarfræðinga skiptist í fimm stig (A-E) sem tengd eru við starfslýsingar. Starfsþróunarbækur hafa það hlutverk að halda utan um starfsþróun, greina frammistöðu og skrá markmið til framtíðar. Sjá: [Starfsþróun minnisblað ág 2022](#).

Starfsþróunarár fyrir nýútskrifaðra hjúkrunarfræðinga

Starfsþróunarár fyrir nýútskrifaðra hjúkrunarfræðinga er skipulögð fræðsla og stuðningur fyrir hjúkrunarfræðinga á fyrsta ári í starfi þar sem öryggi sjúklinga er í öndvegi. Markmið starfsþróunarárs er að auka klíníska færni og hæfni nýútskrifaðra hjúkrunarfræðinga til að takast á við fjölbreytilegar áskoranir starfsins. Auk þess er tilgangurinn að auka starfsánægju og festu hjúkrunarfræðinga í starfi. Fræðslan er bæði í formi staðarnáms og vefnáms. Hugmyndafræðin kemur erlendis frá og er byggð á bandarískum stöðlum. Sjá: [Starfsþróunarár hjúkrunarfræðinga – minnisblað 08 2022](#).

Starfsþróunarár fyrir erlenda hjúkrunarfræðinga

Starfsþróunarár fyrir erlenda hjúkrunarfræðinga á Landspítala hófst í byrjun árs 2020. Markmið starfsþróunarársins er að auka öryggi þeirra í starfi og leggja grunn að farsælum starfsferli. Starfsþróunarárið fyrir erlenda hjúkrunarfræðinga er byggt á sömu hugmyndafræði og starfsþróunarárið fyrir nýútskrifaðra hjúkrunarfræðinga þó með breytingum þar sem hjúkrunarfræðingarnir hafa mismikla starfsreynslu og ólíkt grunnnáms. Niðurstaða okkar á Landspítala er að starfsþróun sem er sérsniðin að fræðsluþörfum hjúkrunarfræðinga sem koma hingað til starfa frá öðrum löndum, sé forsenda farsæls starfs og samvinnu við íslenskumælandi hjúkrunarfræðinga og sjúklinga. Það er enn fremur mikilvægt að veita formlegan stuðning og hvatningu, bæði miðlægt og á deildinni sem viðkomandi starfar á. Sjá: [Starfsþróunarár erlendra hjfr minnisblað 30. ág 2022](#).

Leiðtogaþjálfun ungra hjúkrunarfræðinga

Á ári hjúkrunar 2020 var byrjað með leiðtogaþjálfun fyrir unga hjúkrunarfræðinga og var það gert í tengslum við alþjóðlega herferð sem heitir Nightingale Challenge. Á Landspítala tóku 20 hjúkrunarfræðingar þátt frá 12 klínískum deildum. Eftir það var ákveðið að halda áfram með verkefnið og er nú (sept 2022) annar hópur að hefja leiðtogaþjálfun. Sjá: [Leiðtoganámskeið hjfr minnisblað 09 2022](#).

Starfsþróun sjúkraliða

Reglulega hefur verið boðið upp á starfsþróun fyrir sjúkraliða á vegum menntadeildar Landspítala undanfarin ár. Að jafnaði hafa verið haldin 3-4 heils dags námskeið árlega. Hafa þau verið ætluð sjúkraliðum í öllum starfslýsingum. Markmið þeirra er að kynna nýjungar í starfi og dýpka þekkingu. Námskeiðin eru í samræmi við kröfur Sjúkraliðafélags Íslands um starfsþróun. Árið 2021 var skipulag og innihald námskeiðanna endurskoðað, nýtt efni tekið inn og þau skipulögð út frá gildum Landspítala. Almennt hefur mat þátttakenda á námskeiðunum verið mjög gott og áhugaverðar og gagnlegar ábendingar komið fram.

Á síðustu árum hafa um 100-150 sjúkraliðar sótt þau námskeið sem voru sett upp fyrir þá sérstaklega. Sjúkraliðar sækja að auki önnur námskeið menntadeildar þar sem áhersla er lögð á þverfaglega kennslu svo sem Basic Patient Safety, ígrundun og endurlífgunarnámskeið og hermun á heimavelli.

Ýmis sérhæfð námskeið menntadeildar, dæmi:

- *Teymisvinna í bráðum aðstæðum* byggist upp að mestu á hermikennslu. Lögð er áhersla á árangursríka samvinnu og teymisvinnu lækna og hjúkrunarfræðinga með það að markmiði að bæta öryggi og hæfni í bráðum aðstæðum. Námsmarkmið eru að þjálfna kerfisbundið mat ABCDE, SBAR, staðfest samskipti, teymisúræði og krísustjórnun í bráðum aðstæðum. Þátttakendur eru sérnámslæknar, sérnámsgrunnlæknar og nýútskrifaðir ásamt lengra komnum hjúkrunarfræðingum. Hugmyndafræði kemur frá Bretlandi og hófst námskeiðið um haustið 2016 á menntadeild.
- *Bráð veikindi barna*. Þverfaglegt námskeið um bráð veikindi barna fyrir fagfólk á barnadeildum, bráðamóttöku, svæfingar- og gjörgæsludeildum. Byggt er á herminámi.
- *Barnaendurlífgun*. Þverfagleg námskeið um grunnendurlífgun og sérhæfða endurlífgun haldin reglulega.
- *Sérhæfð endurlífgun (ILS og ALS)*. Þverfagleg námskeið haldin reglulega, fastur liður í endurmenntun og öryggismenningu á Landspítala. Námskeiðin fylgja stöðlum og kennsluefni frá European Resuscitation Council (ERC). Sjá: [Sérhæfð endurlífgunarkennsla minnisblað 09 2022](#).

Kennsluvefur um skráningu í Sögu, Therapy og Heilsugátt

Í apríl 2022 var opnaður rafrænn kennsluvefur um skráningu í sjúkraskrá, sjá [hér](#). Markmið hans er að bæta kennslu á klínísk rafræn kerfi á spítalanum og gera kennsluefni aðgengilegra. Sjá [Kennsla á skráningarkerfi. Minnisblað 09 2022](#).

Umbótaskólinn á Landspítala

Umbótaskólinn er opinn öllum starfsmönnum spítalans þar sem þeir fá fræðslu og þjálfun í stöðugum umbótum. Þrír umbótaskólar eru starfræktir og nefnast þeir grunnur, framhald og stjórnendur. Umbótaskólinn á rætur sínar í fræðslu McKinsey og Virginia Mason um straumlínustjórnun með síðari viðbótum með aukinni áherslu á gæða og öryggismál. Sjá: [Umbótaskóli memo 07 2022](#).

Menntun á Landspítala

Hjúkrunarnemar í klínísku námi á Landspítala.

Árið 2022-2023 er gert ráð fyrir að um 500 nemendur frá Háskóla Ísland og Háskólanum á Akureyri stundi klínískt verknám á Landspítala. Hjúkrunarnemum í klínísku námi á Landspítala hefur fjölgað mikið og það leiðir af sér aukið álag fyrir hjúkrunarfræðinga en líka tækifæri til að bæta mönnun til langs tíma. Spítalinn er kominn að þolmörkum hvað varðar fjölda hjúkrunarnema miðað við núverandi skipulag og kemur það í kjölfar álagstíma vegna heimsfaraldurs. Hjúkrunarnemum hefur undanfarin ár fjölgað um 40-100 á ári. Mikilvægt er að styrkja innviði til kennslu á Landspítala til að tryggja gæði náms. Sjá: [Hjúkrunarnemar á Landspítala. Minnisblað 08 2022.](#)

Kennsla ljósmæðra á Landspítala

Síðan 2019 er skipulag á ljósmóðurnámi þannig að það er tveggja ára fræðilegt og klínískt nám eftir BS gráðu í hjúkrunarfræði og lýkur með meistaragráðu sem tryggir starfsréttindi, en áður hét námsleiðin kandidateitnámi í ljósmóðurfræði. Árlega eru 14 nemar teknir inn í ljósmóðurnám. Fyrri árið eru ljósmóðurnemar ólaunaðir en á því síðara taka þeir launaða starfsþjálfun.

Sjúkraliðar í klínísku námi á Landspítala

Sjúkraliðanemum í klínísku námi á Landspítala hefur fjölgað mikið, en árið 2022 er áætlað að þeir verði allt að 180, en sumir þessara nemar taka verknám á spítalanum allt að þrisvar sinnum á ári. Sjá: [Sjúkraliðanemar á Landspítala minnisblað 15. sept 2022.](#)

Brúarnám til sjúkraliða fyrir starfsmenn í aðhlyningu - Námsleyfi

Sérstakt sjúkraliðanám hefur reglulega verið í boði hjá nokkrum framhaldsskólum, svokallað brúarnám til sjúkraliða, en því er ætlað að gefa ófaglærðu fólki með langa starfsreynslu í umönnunarstörfum tækifæri til að öðlast starfsréttindi. Árið 2019 samþykkti framkvæmdastjórn Landspítala að gefa ófaglærðu starfsfólki í umönnun tækifæri til að sækja um sérstakt námsleyfi, 15 daga á önn í 5 annir, en það dekkar stóran hluta brúarnámsins. Sjá: [Stuðningur til brúarnáms til sjl minnisblað 8. júní 2022.](#)

Kennslustjórar í hjúkrun - umsjónarmenn náms á deildum

Styrkja þarf umgjörð klíníks náms á Landspítala til að efla grunnnám í hjúkrun, ekki síst vegna mikillar fjölgunar hjúkrunarnema. Sérstaklega er þörf á að ráða umsjónamenn klíníks náms og starfsþróunar á þær deildir sem taka við mörgum hjúkrunarnemum. Einnig þarf að ráða kennslustjóra hjúkrunar á klínísku kjarna en hjá öðrum fagstéttum með mun færri nema s.s. læknum og sjúkrabjálfurum starfa slíkir kennslustjórar. Nánar er hægt að lesa um þessar tillögur í minnisblaði sem sent var til heilbrigðisráðherra 24. ágúst 2021, sjá: [LSH Hrn 23.08.2021 minnisbl.Aðgerðir til að styrkja mönnun heilbr.kerfisins.](#)

Vísindastarf

Forstöðumenn fræðasviða í hjúkrun og ljósmóðurfræðum

Ellefu forstöðumenn fræðasviða í hjúkrun eru nú í sameiginlegri stöðu hjá HÍ og Landspítala, í 33% starfshlutfalli á Landspítala. Þeir eru leiðandi í vísindastarfi í hjúkrun á Landspítala og í því að leiðbeina meistara- og doktorsnemum og sinna ýmsum verkefnum í samráði við framkvæmdastjóra hjúkrunar. Forstöðumenn fræðasviða eru jafnframt leiðandi í þróun hjúkrunarnáms á sérsviði og starfa með fagráðum hjúkrunar, þar sem m.a. er unnið að þróun þjónustu og starfsþróun hjúkrunarfræðinga auk háskólahlutverksins, sjá: [Erindisbréf forstöðumanna í samhliða starfi.](#)

Vísindastarf í hjúkrun

Mikilvægi vísindastarfs í hjúkrun á háskólasjúkrahúsi er óumdeild. Það stuðlar að þróun þekkingar, leiðir til nýjunga í starfi og styður við menntun og starfsþróun hjúkrunarfræðinga. Margt bendir til þess að vísindavirkni í hjúkrun eigi undir högg að sækja, líklega vegna annarra krefjandi verkefna. Hjúkrunarfræðingar og ljósmæður áttu aðeins 11% af umsóknum um styrki í vísindasjóð 2016 – 2021, en þeir um 31% starfsmanna spítalans. Aðeins fjórir hjúkrunarfræðingar/ljósmæður sóttu um styrk árið 2021 en oftast eru umsóknirnar 8 til 17. Ákveðið var að skoða mögulegar ástæður þessa og í minnisblaði til Framkvæmdastjóra hjúkrunar um vísindavirkni hjúkrunarfræðinga 29. nóvember 2021 var farið yfir þessi mál og tillögur settar fram til að bæta hjúkrunarrannsóknir á Landspítala, sjá: [Vísindavirkni hjúkrunarfr – minnisblað 29. nóvember 2021.](#)

Kostnaður Landspítala vegna háskóla-, menntunar- og vísindahlutverks

Kostnaðarmat vegna háskóla-, menntunar- og vísindahlutverks Landspítala fyrir árið 2020 var metinn í skýrslu sem gefin var út árið 2021, slíkar úttektir voru áður gerðar árin 2006 og 2016. Matið var unnið í tengslum við fyrirhugaða breytingu á fjármögnun Landspítala, úr fastri fjármögnun í þjónustutengda fjármögnun. Skýrsluna er hægt að sjá hér: [Kostnaðarmat háskólahlutverk Landspítali 2020.](#)