

## Reseberättelse från konferensen ANCC National Magnet Conference & Pathway to excellence, 30 oktober-1 november 2024

Av Ami Hommel och Matilda Magnusson 250130



Magnetmodellen är en organisationsmodell för inom vård och omsorg, främst utformat för att förbättra arbetsmiljö och kvalitet i omvårdnad. Modellen bygger på forskning och beprövade metoder som syftar till att skapa attraktiva och effektiva arbetsmiljöer för sjukvårdspersonal. Fokus ligger på utveckling av nya metoder och evidensbaserade arbetssätt, kvalitetssäkring genom mätningar och ständig förbättring. Magnetmodellen utvecklades i USA, där det också finns en standard/ackreditering för sjukhus som når upp till magnetstandard. American Nurses Credentialing Center (ANCC) är det ackrediteringscenter som också genomför den årliga Magnetkonferensen i USA, sk. ANCC National Magnet Conference. Det finns robust forskning och stor erfarenhet som visar att på ett Magnet®sjukhus är omvårdnaden av hög kvalitet och medarbetarna har förutsättningar för att utföra sitt arbete vilket medför ett högt engagemang. Dessutom finns ett närvarande ledarskap som ger mandat och stöd för utförande och utveckling av det patientnära vårdarbetet. Certifieringen görs först när sjukhuset kan påvisa ett mångårigt systematiskt kvalitetsarbete och är giltigt i fyra år åt gången.

2019 bjöds Skånes universitetssjukhus (Sus) in att delta i ett internationellt forskningsprojekt Magnet4Europe som syftade till att förbättra mental hälsa och välbefinnande bland hälso- och sjukvårdspersonal i Europa. Projektet studerade implementeringen av en evidensbaserad intervention enligt Magnet Recognition Program®, som utfärdas av ANCC. Det var över 60 europeiska sjukhus som gick in i studien, alla tilldelades ett tvillingsjukhus i USA att samarbeta med. Sus tilldelades UCI Health, Orange County, i Kalifornien. Vi har fortfarande kontakt med dem. År 2022 startade Sus ett projekt Magnetmodellen på Sus med målsättningen att identifiera arbetssätt utifrån magnetmodellens dragningskrafter vid ett antal utvalda enheter. Syftet med interventionen var att främja ett systematiskt och evidensbaserat förhållningssätt till omvårdnad samt skapa förutsättningar för ett livslångt lärande för alla medarbetare inom förvaltningen

Vi, Ami Hommel, omvårdnadsprofessor och senior rådgivare för Magnetmodellen på Sus och Matilda Magnusson, Leg sjuksköterska och vårdutvecklare på Skånes universitetssjukhus (Sus) hade förmånen att leda och driva detta projekt på Sus. Som ett led i vår kunskapsutveckling deltog vi vid 2024 års

Magnet & Pathway to excellence konferens. Temat för året var *Educate Innovate Celebrate* och det stämmer väl in på upplevelsen av innehållet.

Vi åkte från Köpenhamn den 28 oktober och mellanlandade i Atlanta och vidare till New Orleans. Vi hade ordnat boende via Airbnb i närheten av kongresshallen.



Figur 1 Ami Hommel och Matilda Magnusson

Magnetkonferensen är den största sjuksköterskekongressen med ett deltagarantal på 13 941 sjuksköterskor 2024!

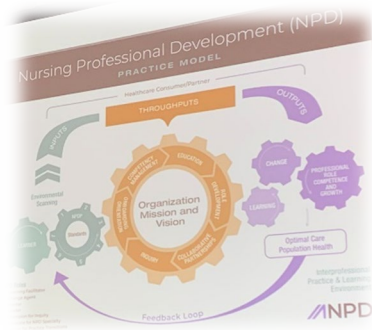
En konferens som genomsyras av professionalism, inspiration, kunskap och autonomi. Dagarna varvades mellan nätverkande, kunskapsutbyte och forskningsresultat där evidensbaserade arbetssätt och kliniska erfarenheter står i fokus och där sjuksköterskor får synas och glänsa.

## Educate

Exempel på föredrag och föreläsningar som vi deltog i:

- Supporting the future: Student Nurse Transition Support – gav fina exempel på hur vi kan arbeta systematiskt med att förbereda nya sjuksköterskekollegor, både genom socialisering och professionalisering.
- Remote Learning: Positively Impacting GN training with Technology – visade resultat av implementering av färdighetsträning med hjälp av teknologi som ändrat nya medarbetares inlärningsätt.
- M4E Improving Clinical Well-Being: Evidence from US and Europe – Magnet4Europe konsortiet presenterade tillsammans med ett deltagande sjukhus i studien? Här beskrev Linda Aiken och Walter Sermeus som var projektledare för studien tidiga positiva resultat. Samtliga resultat för studien presenteras på ICN konferensen i Helsingfors i juni.
- Journey from Shared Governance to Nursing Professional Governance
- Clinical Practice Mentorship: Engage and Empower the Novice Nurse
- Decreasing Nurse Turnover: An Innovative Approach. En presentation om hur ett mindre sjukhus i Pennsylvania beskrev ett förbättringsarbete i syfte att få fler nya sjuksköterskor att stanna. Chefssjuksköterskan genomförde fokusgruppsintervjuer med de som stannade längre och frågade vad de skulle göra för att få behålla sjuksköterskorna. Fyra förslag som kom fram var att introduktion behövde förbättras, mindre antal handledare vid introduktion, introducera mentorer och underlätta för sjuksköterskorna så att de kunde närvara vid utbildning och andra möten. En huvudmentor anställdes och introduktionsprogrammet förlängdes till sex månader. Pensionerade sjuksköterskor anställdes som mentorer och mentorsprogrammet

blev obligatoriskt. Mentorernas uppgift var att stärka nya sjuksköterskor i sin profession. Dessa förändringar ledde till att från att 50% slutade inom 2 år till att endast 9% slutade.



## Innovate

Två keynote föreläsare stack verkligen ut på temat Innovate, att göra förändringar i livet.

### Robin Arzon

Robin Arzon är en välkänd fitness profil i USA som bland annat springer ultramaratonlopp. Hon började springa efter att 2002 varit på en vinbar och tillsammans med 40 andra blev tagna som gisslan av en man som hade tre pistoler och ett samurajsvärd. Mannen sköt tre personer och tog därefter tag i Robin höll en tändare och en pistol mot hennes huvud så att hon blev en mänsklig sköld när han pratade med polisen som till slut kunde övermanna honom. Traumat som Robin upplevde inspirerade henne till att börja springa lopp. Hon har bland annat sprungit fem maraton, fem dagar på följd och skrivit flera böcker. När hon skulle börja leda sin första aerobicsklass kom det en enda person. Men det gjorde inget för det var Beyoncé, och hon har fortsatt gå på Robins pass. Tanken var att vi skulle bli inspirerade och att alla skulle se tjusningen med löpning men det lyckades hon inte full ut med tror vi, däremot insåg nog många hur det går att förändra sin livsstil.

### Shola Richards

Shola Richards blev mobbad på sin tidigare arbetsplats. Den dagen han lämnade in ett skriftligt klagomål blev det ännu värre och när han var på väg hem svängde han av motorvägen för att ta sitt liv. Men i sista sekund reagerade hans kropp så att han undvek katastrofen. Det blev början på något nytt. Han startade Go Together™ Movement - en transformerande färdplan med tanke sätt, beteenden och verktyg som förvandlar arbetsplatskulturer och driver resultat. Han har utvecklat en kurs som bygger på *respekt*, på hur man agerar och kommunicerar positivt med varandra, vikten av att respektera organisationen genom att vara fullt ansvarig, och viktigast av allt, hur vi respekterar oss själva genom att sätta och upprätthålla våra gränser.

Energi med fokus på praktiska strategier för att behålla en positiv attityd under utmanande tider, skapa meningsfulla relationer med kollegor och hur man effektivt använder den mest självnärmande energikällan på arbetsplatsen idag: uppskattning.

Dessutom beskrev en genomgång av de tre mest utmanande personligheterna på arbetsplatsen och

hur man effektivt hanterar dem samt ledarskapets betydelse för att skapa en positiv arbetsplatskultur. En mycket intressant föreläsning som verkligen inspirerade.

I utställningshallen fanns många bra exempel på hur det går att utveckla nya arbetssätt och arbeta med systematiska förbättringar inom omvårdnad.

### Celebrate

Är det något som kollegorna som arbetar på Magnetsjukhus är duktiga så är det att fira. De är stolta att de arbetar på Magnetsjukhus och det finns alltid något att fira. Det kan vara veckans medarbetare eller enhetschef. Det kan också firas att någon sjuksköterska har klarat sin master eller att de inte hade några trycksår under en vecka.

Det är fantastiskt att se alla glada och mycket stolta kollegor på en stor konferens. Framför allt de som var på scenen som hyllades från allt från första upp till sjunde certifieringen. Våra finska kollegor på Helsingfors universitetssjukhus (HUS) Cancercenter och deras Hjärt & Lungcenter blev certifierade för första gången. Vårt tvillingsjukhus UCI Health fick sin femte certifiering. Alla konferensdeltagare som kommer utanför USA har förmånen att sitta tillsammans ganska långt fram i lokalen. Alla viftar med sina länders flaggor. Det brukar vara 15-20 deltagare från Sverige men i år var det bara vi två från Sverige. Vi pratade med bland annat ett gäng från Oslo kommun som ville lära sig mer om *Pathway to Excellence*



UCI Health firar sin 5:e Magnet certifiering



HUS Hjärt&Lung center samt Cancer center firar sin första certifiering



### Lärdomar och take home message

När vi vandrade runt och tittade på postrar konstaterade vi snabbt att vi i Sverige redan har kommit långt inom vissa områden som dokumentation till exempel. Vi konstaterade också vikten av att skapa en strategisk plan för hur vi implementerar Magnetmodellen lokalt på Sus och nationellt tillsammans med Svensk Sjuksköterskeförening. Det tar tid och det måste få ta tid att implementera Magnetmodellen, ett av sjukhusen i Sverige som också var med i Magnet4Europe studien har bestämt sig för att gå mot ackreditering som Magnetsjukhus. Sus har inte fattat ett sådant beslut i nuläget.

Vi är så glada för att vi fick dela denna erfarenhet tillsammans. Det har stärkt vårt samarbete ännu mer.

Vi vill rikta ett stort tack till SSSH som gav oss möjligheten genom resestipendiet att delta vid denna konferens!

/Ami och Matilda