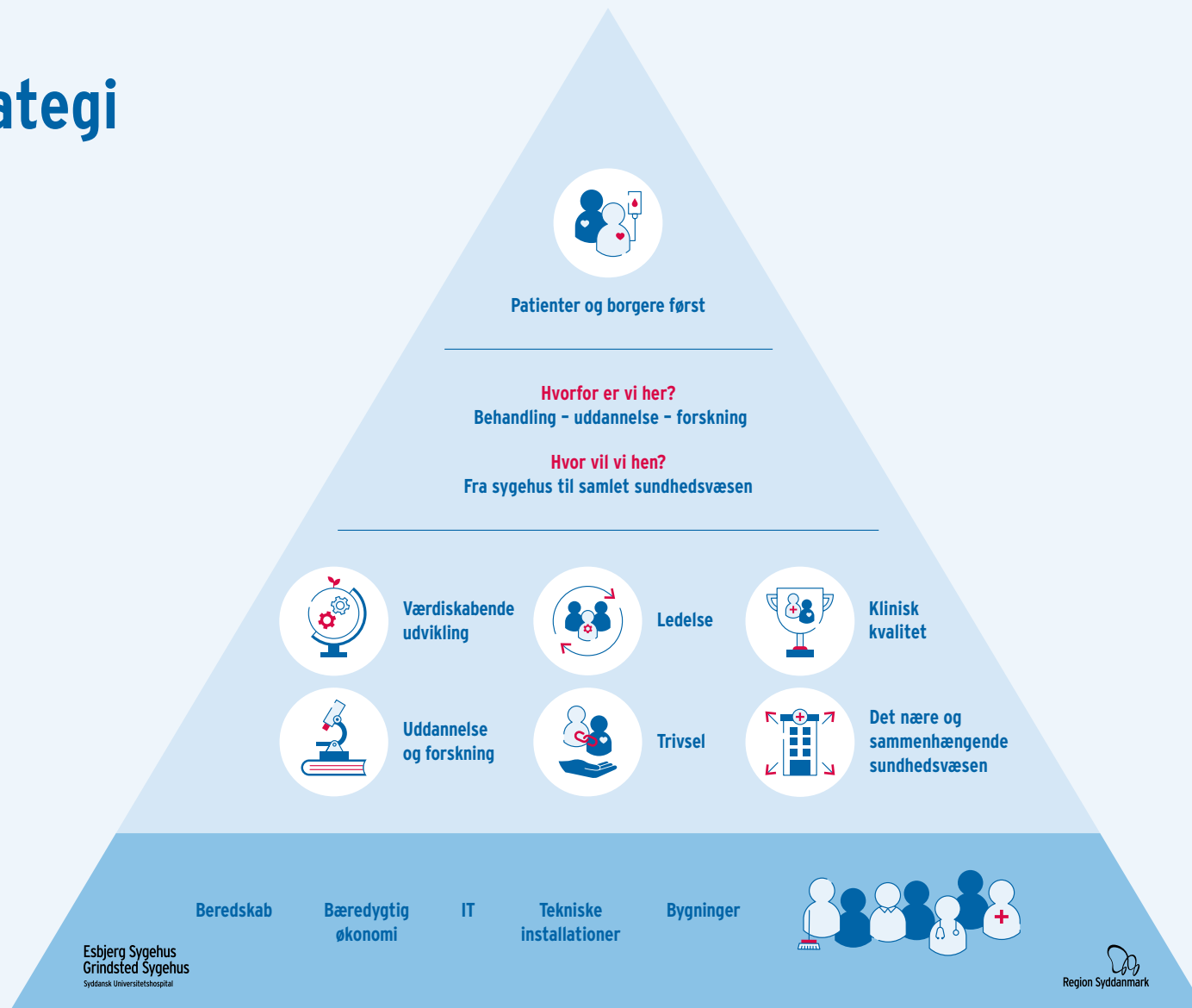


Fra Sygehus til samlet Sundhedsvæsen

Strategi for Esbjerg og Grindsted Sygehus,
Syddansk Universitetshospital 2026-2030

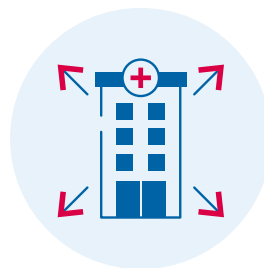
Vores strategi



Temaer



Klinisk kvalitet



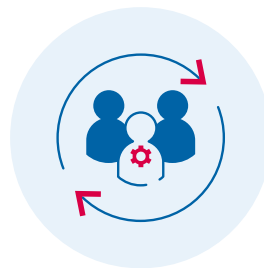
Det nære og
sammenhængende
sundhedsvæsen



Uddannelse og
forskning



Værdiskabende
udvikling



Ledelse



Trivsel

Strategi 2026-2030

Fra sygehus til samlet sundhedsvæsen

På Esbjerg og Grindsted Sygehus forpligter vi os til strategisk at arbejde hen mod et sammenhængende, fagligt udviklende og omsorgsfuldt sundhedsvæsen med patienterne og borgerne i centrum.

Vi ønsker at udvikle vores universitetshospital og robustgøre vores akutsygehus til gavn for både fremtidens og nutidens patienter og borgere.

Vi skal sikre den fortsatte udvikling og fremgang i den høje faglige kvalitet, som er det fundament vi står på og er rundet af. Vi ønsker at udvikle på den faglige profil med en ambition om endnu flere faglige spydspidsfunktioner samt kontinuerlig kompetenceudvikling til gavn for det omgivende samfund, for kerneopgaven og for den ambition for det faglige virke, som vi stiller vores medarbejder i udsigt for hele arbejdslivet.

Vi ønsker at fastholde og udvikle endnu mere på det stærke fællesskab som driver vores sygehus.

Vores strategi skal understøtte den høje grad af forpligtigelse til løsningen af kerneopgaven i et stærkt tværfagligt fællesskab på alle niveauer og på tværs af organisationer.

Vi ønsker at være anerkendt som et omsorgsfuldt sygehus, hvor vi udviser professionel medmenneskelighed og compassion overfor patient og pårørende, i vores lederskab, overfor hinanden og overfor os selv.

På den måde fastholdes den gode trivsel og det gode arbejdsmiljø som er så vigtigt for det faglige virke, for kvaliteten, patientsikkerheden, patient- og pårørendeinddragelsen, og for at holde fast i hele meningen med at vi samles som sundhedsprofessionelle om kerneopgaven.

Vi ønsker at servicere hele vores samlede populationsområde enten digitalt, gennem nære tilbud tættere ved hjemmet eller på sygehuset rettidigt og effektivt.

Det betyder, at vi til alle tider er relevant for vores omgivende samfund med de rette kompetencer til rette tid for den rette patient også når det gælder forebyggelse og inddragelse af civilsamfundet.

Vi ønsker fortsat at udvise stor ansvarlighed for at sikre mest mulig sundhed for pengene.

Det gør vi gennem systematiske forbedringer i mødet med patienterne og borgere. En styrket forbedringsparathed og modenhed gør os mere agile i mødet med nye behandlingsmuligheder og fremtidige udfordringer. Derfor ønsker vi også at skabe en styrket position for innovation og udvikling og fortsætte den trygge base som en fortsat økonomi i balance understøtter udviklingsdagsordenen med.

Vi ønsker med denne nye strategi og vision fortsat at styrke Esbjerg Grindsted Sygehus' position gennem en stærk retning og stabil kurs mod det Borgernære Universitetshospital, i ét samlet styrket sundhedsvæsen.

Klinisk kvalitet

Vi sikrer høj, rationel kvalitet og sammenhængende forløb



Hvor skal vi være i 2030?

Indsatser

Vi sikrer, at patienten og borgeren oplever ét samlet forløb

- Der arbejdes med differentierede forløb for at skabe lighed i sundhed
- Vi vil sikre en overvågning af tidstro og systematiske data
- Der arbejdes kontinuerligt med at skabe sikre patientflow og behandling
- Spydspidsfunktionerne prioriteres, udvikles og synliggøres
- Robustgørelse af de faglige specialer

Vi sikrer inddragelse af patienter, borgere og pårørende

- Patienter, borgere og pårørende inddrages i forbedrings- og udviklingsarbejde

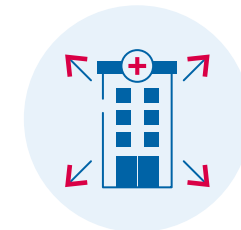
Vi oplever høj patient- og borgertilfredshed i alle funktioner

Vi varetager vores populationsansvar

- De rette patienter i sygehusbehandling ift. rationel diagnostik og behandling

Det nære og sammenhængende sundhedsvæsen

Vi udvikler et samlet sundhedsvæsen og vender sygehuset udad



Hvor skal vi være i 2030?

Indsatser

Kvalitetsbårne sundhedstilbud tæt på borgeren

- Implementering af Nærsundhedsplan for Sundhedsråd Sydvestjylland
- Sygehusets tilbud vendes udad – tættere på borgerens eget hjem
- Udvikling og vækst fokuseres i det nære
- Etablering af sundhedshuse
- Vi udvikler det nære sundhedsvæsen i samarbejde med kommuner, almen praksis og civilsamfund

Det specialiserede akutsygehus robustgøres og udvikles

- Akutsygehusene styrkes og udvikles gennem fokus på høj tværfaglighed og en ambitiøs dagsorden for videreudvikling
- Intern sammenhæng og samarbejdskultur videreudvikles
- Der arbejdes tværgående med fokus på helhedsorienterede og effektive patientforløb

Sikre effektiv visitation med henblik på at sikre optimal ressourceudnyttelse

- Etablere visitationsenhed i forhold til det nære sundhedsvæsen
- Etablering af datacenter til optimal understøttelse af rette ressourcer til rette patient/borger til rette tid
- Etablere et fagligt fællesskab omkring patientvisitationsprocessen

Digital sammenhæng

- Tilpasning og løbende udvikling af eksisterende it-systemer til brug i tværfaglig samt tværsektoriel 2-vejs kommunikation
- Aftaler på tværs af sektorer i forhold til brug af it-systemer
- Patienterne tilbydes digitale løsninger som første kontakt til det samlede sundhedsvæsen
- Sygehuset er opsøgende og bidrager i vidensdeling og udvikling af digitale og teknologiske løsninger

Kompetenceafklaring og udvikling

- Afklaring af behov og kompetencekrav i det samlede patient- og borgerforløb
- Kontinuerlig kompetencejustering i forhold til den udviklende opgaveportefølje
- Systematisk overblik og strategisk opbygning af kompetencekapital

Uddannelse og forskning

Kerneopgaven understøttes af uddannelse og forskning

Uddannelse



Hvor skal vi være i 2030?

Indsatser

Vi udvikler praksisnære uddannelser	<ul style="list-style-type: none">• Stamafdelingskonceptet skal konsolideres og videreudvikles
Styrkelse af mono- og tværfaglig og tværsektoriel kompetenceudvikling	<ul style="list-style-type: none">• Der udvikles en strategi for tværfaglig- samt tværsektoriel læring• Der udvikles en fælles strategisk ramme for evidensbaseret monofaglig læring, der styrker faglig dybde, specialisering og kompetencer til fremtidens sundhedsvæsen
Konsolidering som Vidensygehus for compassion	<ul style="list-style-type: none">• Implementering af Compassion strategi fra 2026-2030• Sikre organisatoriske rammer, kultur og rutiner• Bidrage til udbredelse og integration af compassion i sundhedsvæsenet
Kompetenceprofiler anvendes til vurdering af uddannelsesbehov individuelt og organisatorisk rettet mod kerneopgaven	<ul style="list-style-type: none">• Vi udvikler kompetenceprofiler til strategisk vurdering af uddannelsesbehov

Uddannelse og forskning

Kerneopgaven understøttes af uddannelse og forskning

Forskning



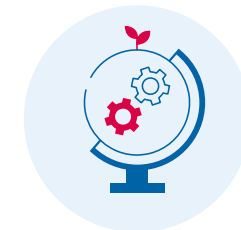
Hvor skal vi være i 2030?

Indsatser

Professionel forskningsledelse	<ul style="list-style-type: none">Forskningsledere skal gennemføre kursus i forskningsledelseAL tilbydes kursus i strategisk forskningsledelseForskningsledere er en del af afdelingernes ledergrupperAfdelinger uden en forskningsenhed udnævner forskningsansvarlig speciallæge
Robuste forskningsenheder	<ul style="list-style-type: none">En forskningsenhed har mindst to SDU-affilierede seniorforskere
Forskningsunderstøttelse af rationel klinik	<ul style="list-style-type: none">Projekter vedrørende rationel klinik prioriteres i forbindelse med tildeling af midler
Forskningsenhed etableret i psykiatrien	<ul style="list-style-type: none">Minimum én klinisk professor og en klinisk lektor
Forskningsunderstøttelse af sammenhæng og lighed i sundhed	<ul style="list-style-type: none">Styrket forskningssamarbejde med involvering af forskningsenhed for almen praksis, samt i samarbejde med kommunerne opbygge forskningsmiljøer i det nære sundhedsvæsen
Forskningsenheder har fokus på internationalisering	<ul style="list-style-type: none">Ph.d.-studerende har ophold på udenlandsk forskningsinstitutionForskningsenheder har tilknyttet adjungerede professorer/lektorer
Faggrupper med anden baggrund end lægefaglig en del af forskningsmiljøet	<ul style="list-style-type: none">Mindst et professorat i klinisk sygepleje etableretSDU affiliert personale ansættes i kombinationsstillinger klinik/forskning

Værdiskabende udvikling

Innovation, teknologi, grøn omstilling og digitalisering forbedrer og styrker vores robuste fundament til fremtidens sundhedsvæsen



Hvor skal vi være i 2030?

Indsatser

Værdiskabende udvikling er en integreret del af ledelsesopgaven

- Kontraktmøderne danner grundlag for at forankre værdiskabende udvikling på afdelingerne

Hverdagsinnovation er en naturlig del af kulturen, hvor vi eksperimenterer, skalerer eller afvikler

- Innovationsorganisationen understøtter og vejleder systematisk afdelingerne til at skabe værdiskabende udvikling forankret i den missionsdrevne innovationsstrategi
- Udvikling og implementering af monitoreringsværktøj af innovationsprojekter

Vi har skabt 4-6 signaturprojekter, der har skabt værdi for patienterne og kendetegner Esbjerg Grindsted Sygehus

- Kontinuerlig synliggørelse af værdiskabende udviklingsprojekter

Vi har etableret samarbejder og partnerskaber på tværs af sektorer og institutioner, for herigennem at skabe innovation og udvikling til gavn for patienterne og borgerne

- Vi opsøger etablering af offentlige-private partnerskaber

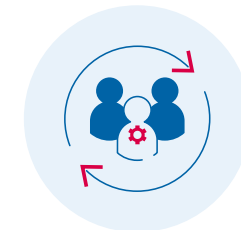
Vi har omsat Region Syddanmarks 6+2 delstrategier inden for grøn omstilling til handling

- Vi har en systematisk eksekveringsplan for implementering af delstrategierne for grøn omstilling
- Ethvert valg af ny teknologi og digitalisering skal geare den grønne omstilling

Vi har reduceret CO₂-udledningen med mindst 35 procent i 2030 sammenlignet med 2020

Ledelse

Nærværende ledelse skaber rammer og retning for udvikling af et samlet sundhedsvæsen



Hvor skal vi være i 2030?

Indsatser

Vi er internationalt kendt som hospitalet, der praktiserer compassionate leadership. Gennem nærvær, psykologisk tryghed og medmenneskelighed skaber vi et stærkt lederskab

- Compassionated Leadership er et bærende element i ledelsestilgangen, og alle ledere har efter 2 år gennemført kompetenceudviklingsforløb heri
- Udvikling af egen ledelsespraksis sker via LUS og med udgangspunkt i self-compassion på alle ledelsesniveauer
- Alle ledere evaluerer løbende egen lederadfærd i forhold til Compassionated Leadership

Lederne har et godt psykisk arbejdsmiljø, og de trives i lederrollen og i ledelsesteamet

- Via "TAL i Syd" styrkes ledernes psykiske arbejdsmiljø via sikring af autonomi, fleksibilitet og produktivitet
- Klart definerede forventninger til alle ledelsesslag
- Der er tydelig sammenhæng i ledelseskæden i løsningen af kerneopgaven fra direktionen til medarbejderne, mellem direktioner og på tværs af organisationer

Vi spotter ledertalenter, og udvikler vores kommende ledere

- Der opbygges et ledertalentforløb for nye og fremtidige ledere

Vi skal fortsætte med lokal onboarding og ledelsesudvikling af alle ledere

- Der tilbydes ledelsesudviklingsforløb herunder etablering af interne ledelsesnetværk

Den Syddanske Forbedringsmodel anvendes til udvikling og forandring af ledelse på vores sygehus

- Alle ledere har en personlig udviklingsplan og arbejder aktivt med udviklingen af egen ledelsespraksis med afsæt i Den Syddanske Forbedringsmodel

Trivsel

Fællesskab om kerneopgaven skaber trivsel



Hvor skal vi være i 2030?

Indsatser

Systematisk onboarding med mentorordning for alle nyansatte	<ul style="list-style-type: none">Digital udbygning af 'IT – godt i gang' til alle nye medarbejdere. 100 % af nyansatte gennemfører organisatorisk og faglig onboarding inden for 60 dage
Fleksibilitet, forudsigelighed og gennemsigthed i forhold til vilkår, vagtplanlægning og livsfaser	<ul style="list-style-type: none">God arbejdsplanlægning med rette kompetencer tilstede for løsning af kerneopgavenOpmærksomhed på forventninger til et fleksibelt arbejdsliv i alle livets faserØnskeplan tilbydes alle vagtbærende enheder
Ambition for kompetenceudvikling og understøttelse af livslang læring på individuelt og organisationsniveau	<ul style="list-style-type: none">Kompetencekapital er tilgængelig for ledere i alle afdelinger, og for alle faggrupper, og alle afdelinger har måltal for kompetencekapitalKompetenceplan på baggrund af MUS/LUS
Psykologisk tryghed og arbejdsglæde	<ul style="list-style-type: none">Compassion implementeres og konsolideres i alle afdelinger og TRIO/LMU er strategisk driver af processen ind i arbejdsmiljøarbejdetFastholdelse af højt fremmøde (96%) via systematisk sygefraværskoncept og trivselsfremmende tiltag
Arbejdsmiljøcertificering i hele organisationen	<ul style="list-style-type: none">Der arbejdes proaktivt og systematisk med risikovurderingDer udvikles og udvides kontinuerligt på det interne auditørkorps i forhold til et samlet sundhedsvæsen
Forening og samling af kulturer i en transformationstid	<ul style="list-style-type: none">Medarbejdernes oplevelse af gennemsigthed i beslutningsprocesser (måles i trivselsmåling)Vores leveregler bruges i alle relevante forbindelser ex. samarbejde om kerneopgaven, MUS, stillingsopslag, onboarding. Der evalueres på implementeringen
Vi har høj medarbejdertilfredshed	<ul style="list-style-type: none">Udbygge kendskab til medindflydelse og medbestemmelse blandt medarbejdere, herunder MED-organisationen
Sundhedsfremmende initiativer på organisationsniveau	<ul style="list-style-type: none">Understøttelse af indsatser og tilbud som omhandler sundhed og velvære i kobling til arbejdsliv