



Region Syddanmark

Implementering af best practice set fra et ledelsesperspektiv

Årsmøde Organdonation januar 2015

Afdelingssygeplejerske Inge Holst Lauridsen

**Sydvestjysk
Sygehus**

Sikring implementering forudsætter :

- God faglighed ift. opgaveløsning i teamet
- Gode medarbejdere – der vil og kan opgaven
- God organisation - hvem har opgaven – hvordan hænger det sammen
- Synlig ledelse – sikre rammer, vilkår og viser vejen
- Opfølgning – hvordan sikres at vi er på rette vej
- Det skal give mening (det er lettest)
- Det hele understøttes af kulturen – der vil "det".

Kvalitetsudvikling



3

Organdonation historisk på SVS

- Gode medarbejder/læger, der har et stort fagligt fokus
- God tovholder og specialeansvarlig læge, der har styr på instrukser v. organdonation

Der var meget at tage fat på generelt:

Flere planer køres samtidig – der også inkluderer praksis vedr. organdonation (vilkår - økonomi - normering – kultur – stolthed - byggeri)

Områder - organdonations fokus eks.:

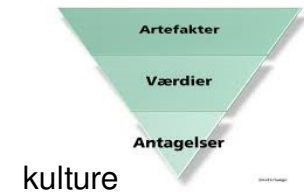
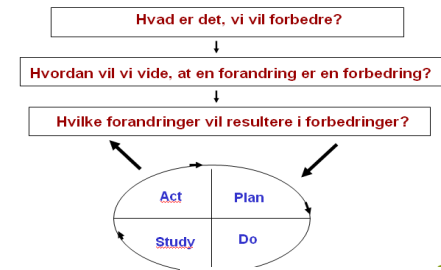
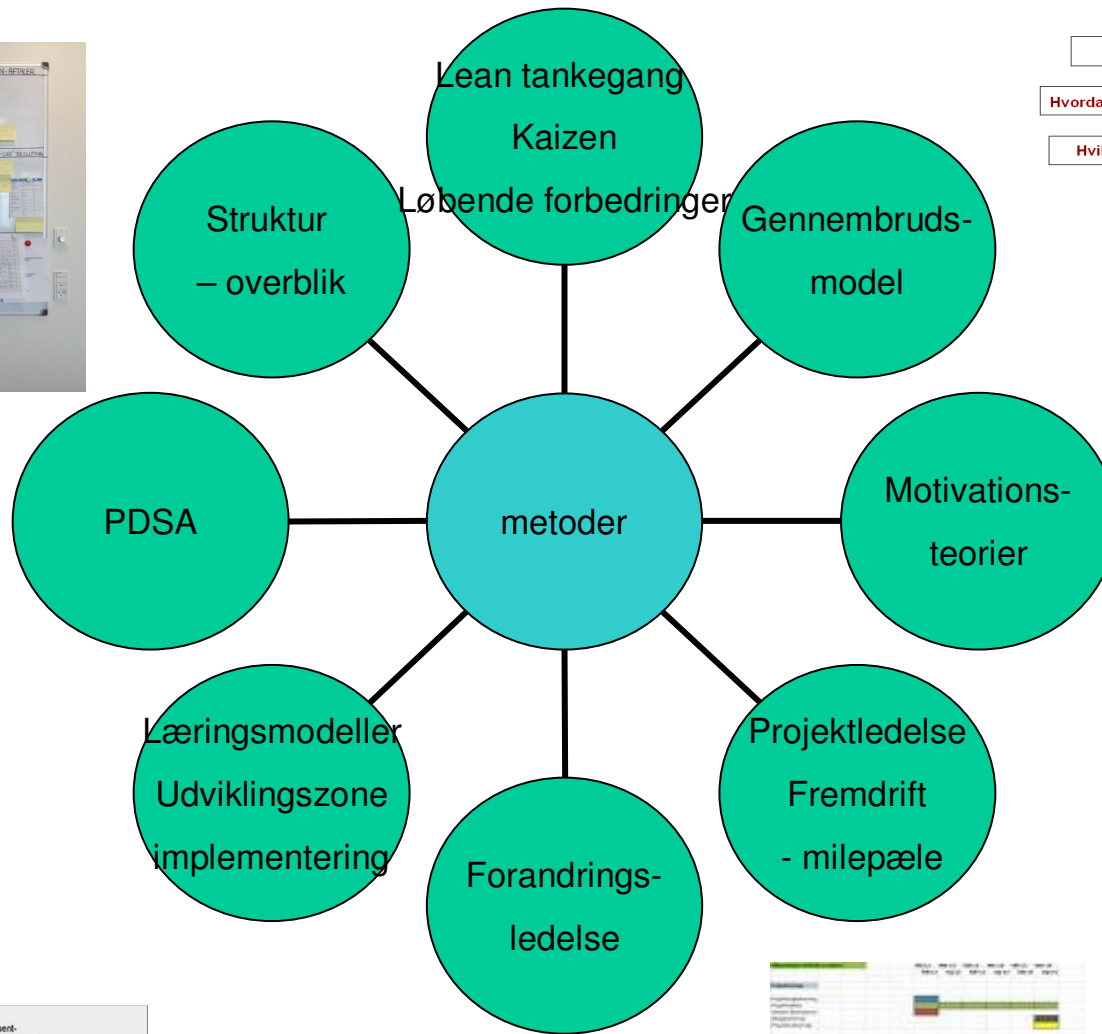
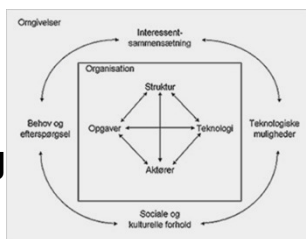
- Projekt ved afslutningsforløb på intensiv (inkl. Afslutningsstue - byggeri)
- Opfølgendesamtaler del af praksis + anerkendelse af opgaven
- Stamafdelinger/samarbejdsafdelinger involveres/undervises

Eksempler på metoder/teoretikere i spil

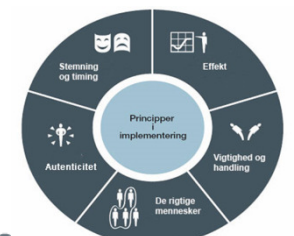
Kommunikationsmodeller



Sydvestjysk Syg Esbjerg



Kommissorier



Region Syddanmark



Tavlemøder

1 gang i
ugen

15 minutter

Tovholdere

– **Vi** bærer opgaverne **i fællesskab**

På kerneområder

- Intensiv (respiration, dialyse, smerter, delirium, organdonation mm)
- Alle har ansvar for ” hvordan sikrer vi”.

Tavlen:

Synliggørelse af opgaver

Synliggørelse af audit/resultater/optællinger/forskning

Synliggørelse af fremdrift/forbedringer/implementering – (tavle, referat i ugens nyhedsbrev)

Alle kan give input til, hvad virker og ikke virker (forbedringsforslag)
(engagerer flere)

Ledelsesmæssig styring

Eksempler på forandrings”systemer” – videregivelse af viden

- Tavlemøder
- Nyhedsbreve hver uge
- Tovholdere både ved sygeplejersker og læger
- Personalemøder – udvalgte emner – eks organdonationsforløb
- Specialuddannelses opgaver (afslutning på intensiv specialuddannelse) – diplomopgaver.
- Samarbejds møder på tværs.
- ”stationsarbejde” – ”speedlæringsstationer”
- LAKK (laboratoriet for kliniske færdigheder) avanceret hjertestop undervisning – team + case
- Kommissorier udarbejdelse (projektledelse)

Strukturerende halvårlige samarbejds møder med stamafdelinger: sidste 2 år i 3 afsnit p.t.

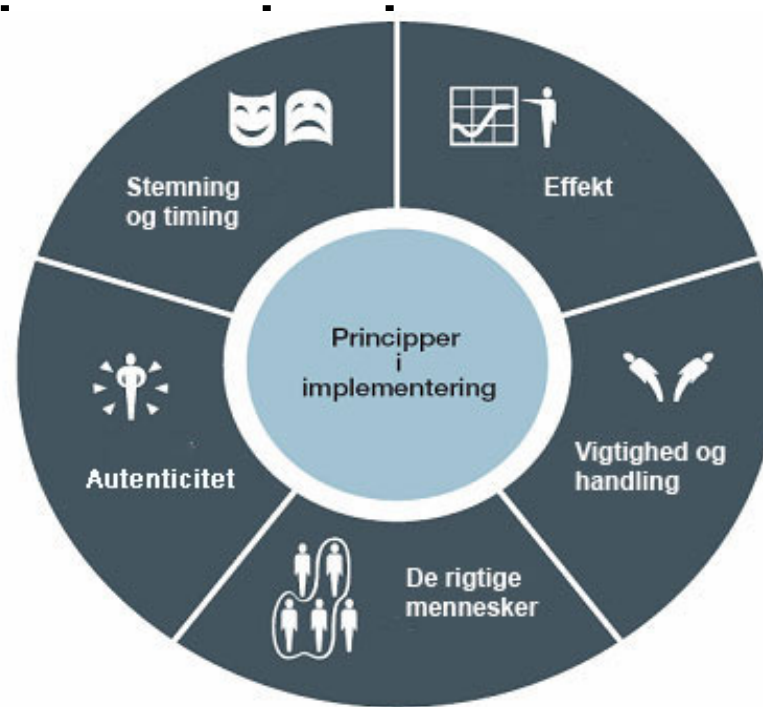
Formål: Vi skal sikre gode overgange

- Sikrer tilstrækkelig information
- Patientsikkerhed
- Fokus på patient – pårørende - personale
- Kende hinanden - skabe nærhed – kende til vilkår, projekter mm. – styrke nærheden og patientforløbet på tværs af sygehuset.
- Sikre god daglig praksis i samarbejdet i patientforløbet
- Møderne er struktureret – fast dagsorden

Erfaringer: rigtig gode – dialogen er blevet meget tættere. Udfordringer løses lettere med tæt dialog/respekt.

Det giver mening – der hvor der handles

Vi lægger vægt på 5 implementer



- Vi...
 - "Tager organisationen på" og passer processen ind
 - Planlægger og iscenesætter stemningen bevidst
 - Tænker stemning før indhold

- Vi...
 - Reagerer på mavefornemmelser – på ydmyg vis
 - Giver ærlig feedback, både fagligt og personligt
 - Giver udtryk for vores egen kvalificerede mening og står ved den
 - Vi handler for at skabe tillid

- Vi...
 - Identificerer og skaber aktivt dialog mellem "de rigtige" på et tidligt tidspunkt
 - Faciliterer dialogen
 - Drøfter gruppens/organisationens stærke/svage sider

- Vi...
 - Sikrer afdelings/faglig indsigt
 - Sætter afdelings/faglige- og menneskemål for effekt
 - Måler og følger op på effekten

- Vi...
 - Udfordrer vigtigheden af forandringen
 - Skaber tid til refleksion, tvivl og meningsdannelse
 - Arbejder med erkendelses- og adfærdsændringer

Konklusion

For at sikre implementering, forudsætter det:

- At vi ved, hvad vi vil
 - kvalitet – krav til organisation
- At alle ved - og vil det
 - at det giver mening
 - at vi gør det - vi siger - vi gør
 - at vi synes, at der er motiverende
- At vi ved, hvornår vi er i mål
 - (sikre fremdrift og synlig ledelse)
- At vi kan fastholde praksis
 - at forandringen bliver en del af hverdagen – kulturen
- At vi er klar til ændringer og nye udfordringer



Tak for opmærksomheden