

Læringsseminar 2023 – Den Syddanske Forbedringsmodel

Referat af workshop

Enhed

Psykiatrien

Titel

Rolleskift i et forbedringsspor i et døgnafsnit, og deraf afledte implementeringsmæssige udfordringer

Appetizer

Klinikere og workshopdeltagere beretter om egne oplevede problemer med implementeringen af nye arbejdsgange efter endt workshop. Oplevelser og erfaringer i forhold til at skifte roller undervejs i processen fremlægges, og der lægges herefter op til drøftelse mellem deltagerne og oplægsholderne.

Problemstillinger

Hvad sker der, når det er nødvendigt at skifte roller undervejs? Hvordan sikres det, at den tildelte rolle indtages og fastholdes efter endt workshop?

Hvordan kan et kontinuert fokus på de vedtagne forbedringer sikres i praksis?

Og hvad gør det ved implementeringen at deltagerne skal indtage forskellige roller?

Løsningsforslag

På workshoppen blev følgende pointer og løsningsforslag fremsat:

- Problemstilling: Medarbejdernes modstand mod forandring/ negative holdning omkring projektet:
Løsningsforslag: 1) Allerede i planlægningsfasen være OBS på sammensætning af workshopdeltagere (der bør være både kulturbærere, medarbejdere med høj anciennitet, medarbejdere med modstand mod forandringen med). 2) "Den brændende platform" skal være tydelig for alle.
- Problemstilling: At medtænke patientinddragelse /patientperspektiv i hele processen – hvad er den brændende platform set fra patienternes side?
Løsningsforslag: patienterne skal være med til at sætte retningen, husk fokus på at have patienten med i hele processen. Eksempelvis spørgeskema målrettet patienter "hvad vil patienterne gerne at workshoppen skal omhandle?"
- Problemstilling: De anvendte forbedringsmetoder passer ikke altid ind i daglig praksis.
Løsningsforslag: Man skal turde at bryde rammerne i daglig praksis som ofte er meget fastlåst.
- Problemstilling: svært at fastholde mål, metoder, viden og opnåede kompetencer i takt med at tiden går (eksempelvis når medarbejdere rejser/orlov mm.)
Løsningsforslag: 1) Anvende overleveringssamtale/spørgeskema som metode til at indhente vigtig viden fra den medarbejder der rejser. 2) proaktiv tilgang hvor forbedringsteamet har makkerskab så flere medarbejdere har kompetencerne. 3) skrifteligt informationsmateriale til nye medarbejdere med beskrivelse af forbedringssporet og den brændende platform. 4) være realistisk omkring mål så man ikke mister motivationen – man er ikke altid i mål efter 90 dage.
- Problemstilling: At holde forbedringssporet i gang efter endt workshop.
Løsningsforslag: Tavle i afd. kun målrettet forbedringssporet. Tavlen skal have klare mål og klar ansvarsfordeling og skal opdateres løbende.