

Læringsseminar 2023 – Den Syddanske Forbedringsmodel

Referat af workshop

Enhed

Odense Universitetshospital (OUH)

Titel

Hvordan implementerer vi i et Sundhedsvæsen med personalemangel (sygeplejerskemangel)?

Appetizer

Vi skal lave forbedringer for at frigive ressourcer i en travl hverdag. Sygeplejerskerne/plejepersonale har svært ved at overskue deltagelse i forbedringsprocesser, da det føles som en ekstra arbejdsopgave at implementere forbedringer i en afdeling.

Problemstillinger

Hvordan er det at være leder i en afdeling med mangel på sygeplejersker, samtidig med at opgaverne blot bliver flere og mere komplekse? Du ved, at der er behov for at skabe forbedringer, men ved ikke hvordan du skal finde tiden til det.

Løsningsforslag

På workshoppen blev følgende pointer og løsningsforslag fremsat:

STATEMENTS FRA DELTAGERNE

- Det nytter ikke at give op - man er nødt til at finde en vej!
- Vi lægger asfalten, mens vi går. Vi gør det sammen!
- Inddrag funktionslederne!
- Man kan ikke stå alene som leder!
- Snak sammen!
- Ledelsen er rollemodel!
- Vi skal lære af hinanden på tværs af afdelinger og sygehuse.
- Identificere hvad man har brug for, når man skal gå på tværs.
- Formålet at forplante "vi-følelsen" til medarbejderne.
- Vedholdenhed.
- Det er okay at træde forkert.
- Flot at I tør at gøre jer sårbare i dette forum – tak for det.
- Tankevækkende at der kan komme noget så godt ud af noget skidt. Giver os andre mod til at være kreative.
- Respektfuldhed over for samarbejdet mellem forskellige faggrupper.
- Fedt at høre om, at det kan lykkes, selvom trivslen var i bund – det er inspirerende.

Læringsseminar 2023 – Den Syddanske Forbedringsmodel

INPUT FRA DRØFTELSENE:

- Hvordan finder man som leder energien?
 - ➔ Vigtigt med et godt ledelsesmæssigt samarbejde, og at man kan afløse hinanden – så kan jeg som leder også holde fri med god samvittighed.
 - ➔ Lederen skal også have supervision.
 - ➔ Ingen skjulte dagsordner.
- Hvilke redskaber har I brugt for at være vedholdene?
 - ➔ Ledersamarbejdet – vi har lovet hinanden at blive og ikke efterlade hinanden.
 - ➔ Det er ok at vi som leder tager en fridag ind imellem.
 - ➔ Afdelingsledelsen sætter kurs og retning og står fast. Vi mødes ugentligt og taler strategi.
 - ➔ Opgaver og udfordringer kan drøftes med afdelingsledelsen.
- Hvordan passer man som ledere på hinanden?
 - ➔ Vi udfylder "komme-gå-skemaer", så vi kan være hinandens stedfortrædere.
 - ➔ Telefonvagt i weekenderne udløser en fridag for lederen. Nu hvor der er mere ro på, planlægger vi at lægge ansvaret lidt mere tilbage på koordinatoren/ansvarshavende.
 - ➔ Vores afdelingsledere sætter også klare rammer for os og tager ansvar.
 - ➔ Har prioriteret dage til ledertid, hvor man sammen kan snakke strategi for afdelingen.
 - ➔ Udnytter hinandens spidskompetencer.
- Har I oplevet modstand ved opgaveflytning og hvordan har I involveret medarbejderne?
 - ➔ Det har været svært for sygeplejerskerne, at der er fjernet opgaver som gør, at sygeplejersken ikke kan være omkring hele patienten. Det er en lang proces, som ikke er løst endnu, men det ændrer sig stille og roligt. Man skal have lov til at "sørge over" de mistede opgaver, men flere og flere kan se meningen med det.
 - ➔ Det har været svært for personalet at lære at bruge de andre faggrupper, men nu oplever man, at det er godt at have f.eks. en fysioterapeut, diætist eller tandplejer lige i nærheden.
 - ➔ Når man ændrer medarbejdernes arbejdsvilkår, så er det vigtigt at fokusere på individuel kompetenceudvikling (f.eks. når ambulatóriosygeplejersker skal have weekendvagter).
 - ➔ Har i afdelingen en flad struktur. Medarbejderne ved at de er velkomne med idéer og de kommer med dem. Det er ganske naturligt.
 - ➔ Makkerpar bruges til at skabe nye relationer og lære hinanden at kende på tværs.
 - ➔ Stor opmærksomhed på hvad det betyder, at være ansvarshavende – særligt i weekender. Hele tiden genopfriske, hvad mandatet er for den ansvarshavende. Kræver høj grad af information.
- Hvordan fik I medarbejderne til at gå på tværs?
 - ➔ Når vi stiller krav til medarbejderne om at kigge på tværs, så er det vigtigt, at man som leder går forrest, og selv er villig til at gå på tværs.
 - ➔ Lægge diagnosegrupperne på begge afsnit, så der var noget genkendeligt.
 - ➔ Har sendt medarbejderne på oplæring i andet afsnit i små grupper.
 - ➔ Det er en ambition, at man skal have fri om fredagen også, når man har weekendfri.
 - ➔ Italesætter at man både skal være specialist og generalist