
Læringsseminar 2023 – Den Syddanske Forbedringsmodel

Referat af workshop

Enhed

Sygehus Sønderjylland (SHS)

Titel

Implementering af modtagelse af apopleksipatienter i nye rammer i Aabenraa

Appetizer

Når ting skal implementeres handler det ikke kun om arbejdsgange, skemaer og tjeklister – det handler om de mennesker, der skal justere arbejdsgange og arbejde med tjeklister og skemaer.

Alle har en interesse i at gøre det bedste for patienten – hvorfor er det så så svært?

Problemstillinger

I 2019 blev Fasttrack apopleksi-patienter implementeret succesfuldt i Sønderborg. I 2022 flyttede afdelingen/arbejdsgange til Aabenraa med en forventning om, at arbejdsgangen kunne overføres 1:1. Workshopen handler om hvilke udfordringer vi er stødt på i processen, og hvilke erfaringer vi har gjort os.

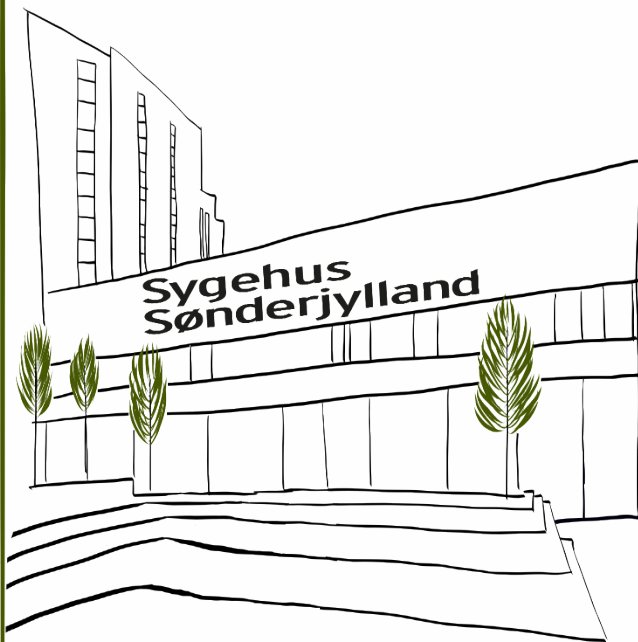
Løsningsforslag

På workshopen blev følgende pointer og løsningsforslag fremsat:

Læringsseminar 2023 – Den Syddanske Forbedringsmodel

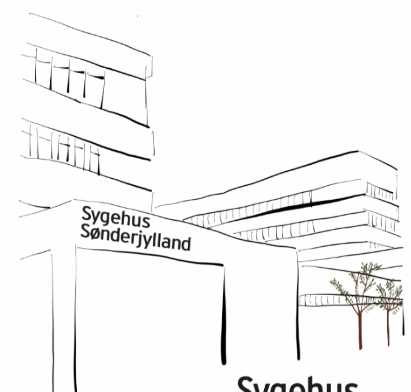
NYE FYSISKE RAMMER

HARALD FLOER & TINA KROG



- Anvende tidligere flytteerfaringer anvendes i ny proces
- Beslut at have "Ja-hatten" på – ledelsen
- Plan for funktioner der mangler rum skal foreligge inden flytning
- Visualisering er vigtig
- Få overblik over hvem man er i "konkurrence" med
- Være nysgerrig på ny logistik i de nye rammer
- Forbered personalet på at de fysiske rammer nok måske justeres løbende

- Gå i patientens fodspor/GEMBA – igen
- Få udarbejdet nyt flowdiagram over Jeres fast-track
- Ny "voksdugs" træning af personale i "fast-track"
- Inviter på besøg hos "nye" samarbejdspartnere/afdelinger inden flytning
- Holde momentum i forandringer (undgå udskydelse)
- Lav risikovurdering
- Teste "fast-track" af i de nye rammer



Sygehus
Sønderjylland

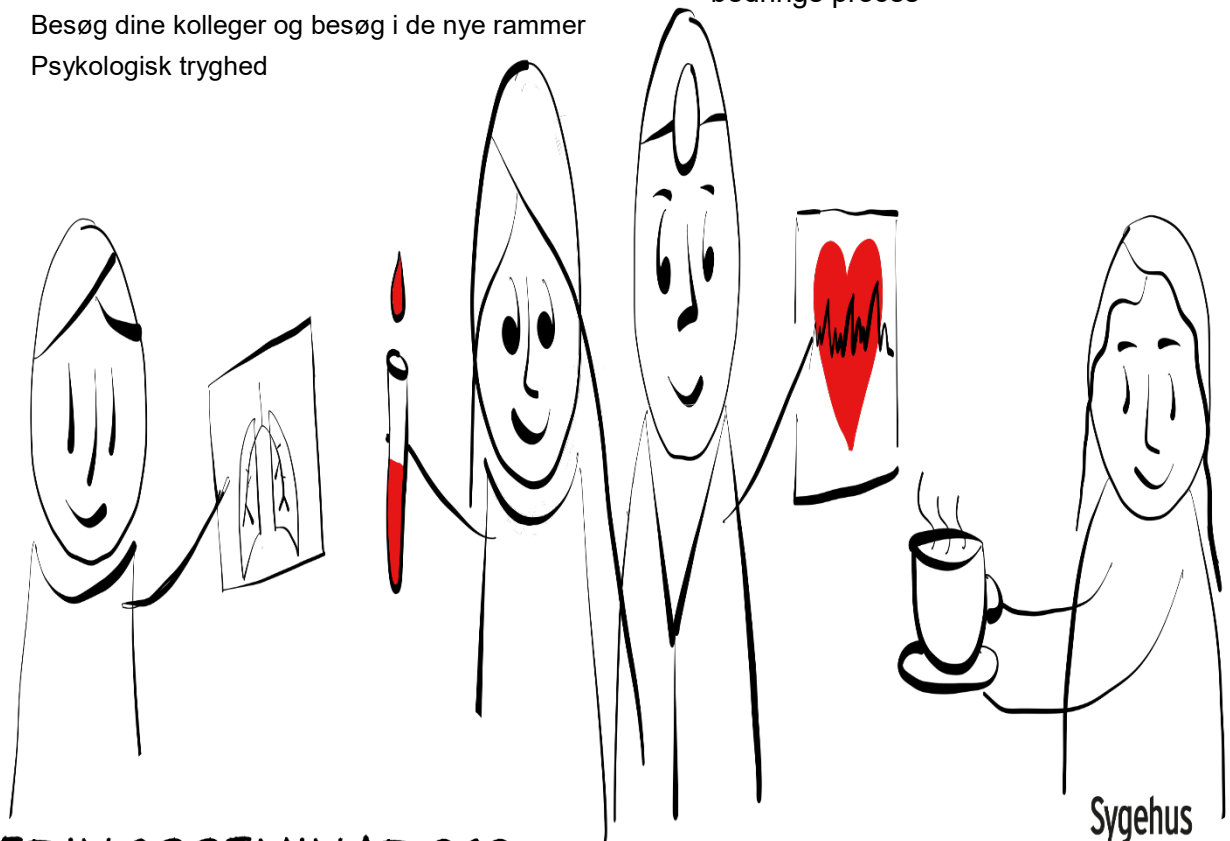
LÆRINGSSEMINAR 2023

Læringsseminar 2023 – Den Syddanske Forbedringsmodel

NYE SAMARBEJDSPARTNERE

HARALD FLOER & TINA KROG

- Overordnet ledelsesfokus på rammer og aktiviteter
- Rotation af personale
- Gå GEMBA sammen
- Ligeværdige eller "gæster" på ny matrikel
- Definer fællesopgave
- Nye målinger/nye fakta på fast-track
- Lav en ny workshop – nye mål pga. nye rammer
- Besøg dine kolleger og besøg i de nye rammer
- Psykologisk tryghed
- Back-track konsekvenser af ny placering på mail/plan
- Gøre opmærksom på krav til neurologisk patient gruppe + udveksle med eksempel afdelingen
- Invitere sig selv på kaffe
- Gøde jorden
- Husk der er to/mange parter i enhver forbedrings proces



LÆRINGSSEMINAR 2023

Sygehus
Sønderjylland

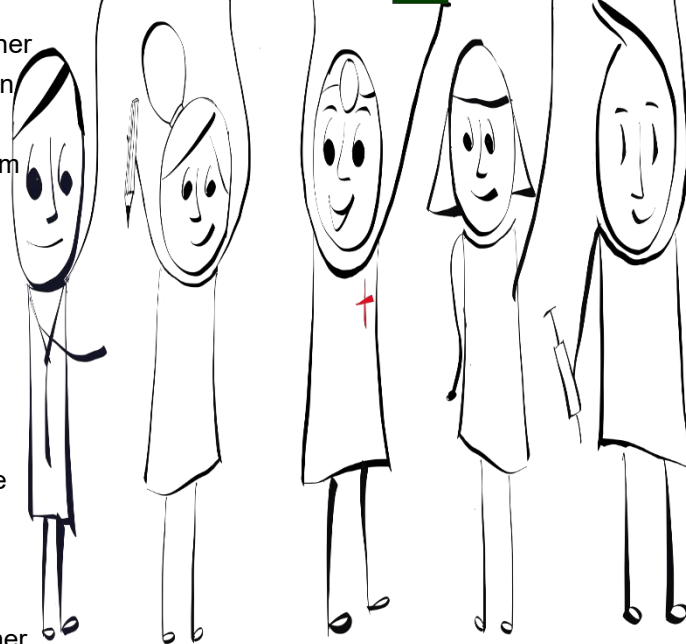
Læringsseminar 2023 – Den Syddanske Forbedringsmodel

NY KULTUR

HARALD FLOER & TINA KROG

- Bakke medarbejdere op i at holde fast i gode værdier/kultur
- Kulturen er ung på Åbenrå sygehus
- "Dem og os"
- Følelser ... også dine....
- Retningslinjer for triagering til CT-scanning
- Lav fælles spilleregler/fælles verdensbillede
- Det tager tid....
- Forventninger (negativt billede fra starten) – lav den positive fortælling
- Lav risikovurdering
- Skal væk fra "dem og os" fx lær hinanden at kende, følg en kollega og opbyg relationer
- Grine ad fordomme om hinanden
- Respektere afdelingens særlige Kendetegn – men ikke dyrke dem
- Introduktion til neurologien på Åbenrå sygehus
- Forventningsafstemning mellem Afdelinger der bidrager til det Samlede patientforløb
- Være nysgerrig på hinandens Kultur – "kulturspotter"
- Dele stillinger for en ny og bedre Flytning/sammenlægning
- Hold en personalefest
- Lav 30 – 60 – 90 dages opfølgning på personale relationer
- Erfaringsdeling fra ledelse7medarbejdere fra allerede flyttede afdelinger
- Accept i at kultur opleves først efter flytningen – men hvilke værdier er vigtigst at tage med?
- Din gevinst er måske en andens tab!
- Hvem er vi, og hvad kommer vi med?
- Undgå berøringsangst

KULTUR



LÆRINGSSEMINAR 2023

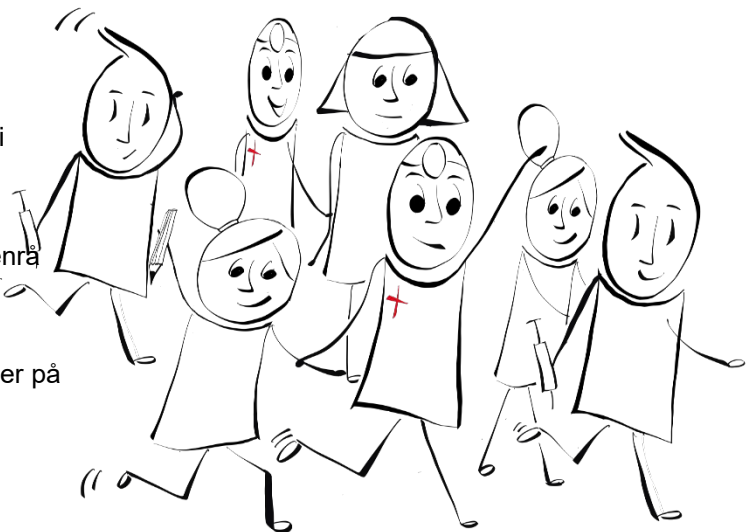
Sygehus
Sønderjylland

Læringsseminar 2023 – Den Syddanske Forbedringsmodel

ANDRE / FLERE OPGAVER

HARALD FLOER & TINA KROG

- Når et speciale flyttes skal følgeafdelinger huskes
- På forhånd genskabe/forberede sig i en ny kultur/flere opgaver = højere kvalitet?
- Hvorfor får i flere thrombolysepatienter efter flytningen?
- Hindring: Økonomiske issues – kassetænkning
- Fælles ejerskab
- Fælles prioritering
- Forventningsafstemning
- Forberedelse på flytte-opgaven
- Genoverveje prioritering
- Fælles overblik
- Afdække parathed for nye opgaver i Hjerne og nervesygdomme → Primus motor
- Er det overhovedet realistisk at Åbenrå Kan håndtere CT-scan behovet?
- Afdække ønsker til Hjerne og nervesygdomme fra andre afdelinger på Åbenrå sygehus
- Hjælp til prioritering af opgaver
- Kende de nye opgaver
- Kende til need to / nice to opgaver. Hvad er "øverst oppe" på prioriteringen?
- Simuleringsøvelser → hvad kræves der?



LÆRINGSSEMINAR 2023

Sygehus
Sønderjylland

Læringsseminar 2023 – Den Syddanske Forbedringsmodel

Hvad kan vi lære om styrkerne ved Den Syddanske Forbedrings Model af dette flytningsforløb?

- At alle forandringer faciliteres via forbedringscirklen
- At forandringer er datadrevet
- Vi har et fælles sprog i regionen som gør forbedringsarbejdet genkendeligt på tværs af sygehusmatrikler
- Tids- og flow-målinger tydeliggør hvordan tiden synliggør konkrete arbejdsopgaver og hvor meget tid de enkelte opgaver tager at løse
- Ofte viser "data" et andet billede af den kliniske virkelighed end synsninger og antagelser som "man" går rundt med

Læringspunkter:

- At vi slipper måske slipper forandringerne for hurtigt ved 90 dages opfølgning. Kræver fortsat ledelsesfokus også efter de planlagte målinger er afsluttet
- Proces-ejere: hvad så når disse nøglepersoner udskiftes midt i processen. Det er proces-ejerne der leder tæt på frontlinje medarbejderne. Hvad sker der for de projekter, hvor de der oprindeligt har været projektere pludselig grundet flytning ikke længere er procesejere og nogle nye skal "tage over" og drive den videre forbedring og "overtage" gejsten og ejerskabet for forbedringen.
- At lade bevidstheden fylde omkring at kombinere andre redskaber sammen med DSFM for at af-dække de elementer der omhandler eks. kultur og psykologisk tryk. DSFM har ikke så meget fokus på det kulturelle element som er en "svær størrelse" at sætte mål op for. Men dette fylder for medarbejdere.
- Når man flytter noget/en proces man tænker på som "enkel" kræver det en større ydmyghed ift. at enhver proces aldrig er enkel.
- Er en flytning af en proces overhovedet en 1:1 flytning? Ofte overses små ting der definerer at tingene aldrig er 1:1.

Pointer:

Afdelingen har i øjeblikket en gennemløbstid fra modtagelse til scanningssvar foreligger på 90 minutter, som var målet for den oprindelige forbedringsworkshop i 2019. Hvordan ser vi på de patienter vi har behandlingsansvar for. Skal "vi" skabe værdi for "vores" patienter eller skal "vi" skabe værdi for den samlede sønderjyske befolkning. Kan "man" tillade sig at opprioritere "sine" patienter på bekostning af andre patientgrupper.

Whats next?

Forbedringsmodellen er to ting. Den ene del omhandler de klassiske work-shops. Kan ambitionen i regionen være at en del af de obligatoriske medarbejderkursus, eks. via et kortere kursus i forbedringer.

Hvordan klæder vi vores medarbejdere på til at forbedringer ikke kun skal foregå i workshops.