

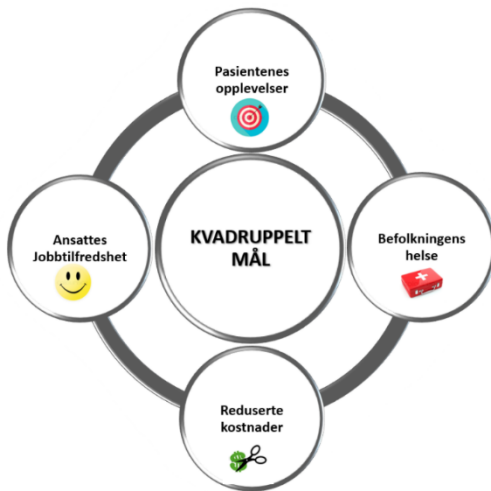


Sak: Orienteringssak: Satsninger kontinuerlig forbedring 2023

Til: Direktørens ledergruppe ved Universitetssykehuset Nord-Norge HF (UNN)
Fra: Anita Schumacher, adm. Dir., Hege Andersen, Kontinuerlig forbedring
Møtedato: 13.12.2022
Arkivsak: 2021/6764-6

Formål:

Denne saken omhandler satsingsområdene for kontinuerlig forbedring i 2023, og legges fram for ledergruppen for forankring her.



Bakgrunn:

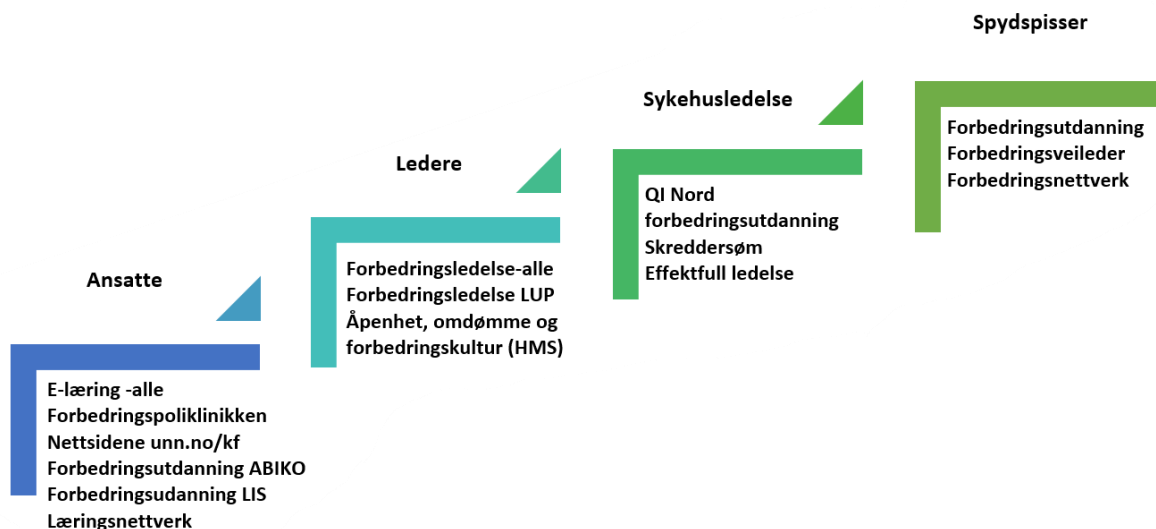
Kontinuerlig forbedring er UNNs langsiktig utviklingsarbeid med fokus på daglige, pasientnære forbedringer. Gjennom kompetanseutvikling og trening, i team og i partnerskap med pasienter og brukere, skal vi bygge kultur for kontinuerlig, varig og virkningsfull forbedring av våre arbeidsprosesser.

Prioriteringen tar utgangspunkt i styrevedtak (5/2017): Kontinuerlig forbedring er en strategisk langsiktig satsning der målet er at «Dette skal være måten vi gjør ting på, ikke noe som kommer i tillegg. Da må vi utvikle gjennomgående system og kultur for kontinuerlig forbedring. De viktigste driverne for å lykkes er ledelse og kompetanse».

Satsninger kontinuerlig forbedring 2023:

1. Kompetansebygging

Hovedoppgaven for Kontinuerlig forbedring er fortsatt å bidra til å utvikle og spre forbedringskompetanse blant medarbeiderne for at dette skal bli måten vi gjør ting på, jf målet om kritisk masse (sak 2019/171 og 2021/6764), status (sak 2022/129) og kompetansetrappa:



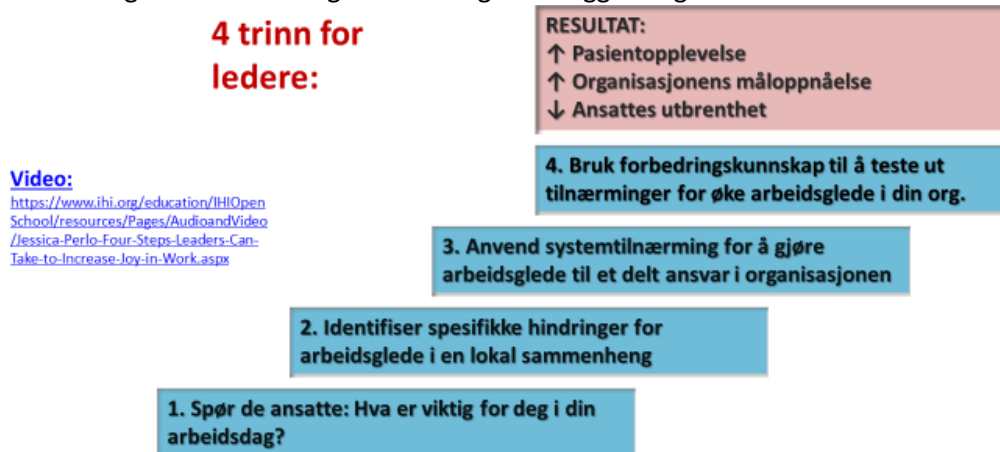
Forbedringspoliklinikken og – nettverket evalueres og forbedres ytterligere nå, for å øke treffsikkerhet og nytte for klinikkene, stabene og ressurspersoner i foretaket. Også HMS-modulen og tavlemøtene har gjennomgått revisjon med økt nytteverdi for øyet. Lær av de beste (utsatt i 2022) planlegges gjennomført i juni. Ut over dette fortsetter kompetansebyggingen som i 2022, med mål om å styrke koplingen mellom klinikkene og kontinuerlig forbedring. Felles problemløsnings- og øvingsarenaer forsterkes ved å invitere til kreative verksted (forbedringsnettverk) i KF-landskapet gjennom året.

2. Læringsnettverk

Læringsnettverk er vedtatt brukt ved UNN som pedagogisk rammeverk for å spre god praksis på tvers (sak 2020/33). Piloten ble gjennomført og evaluert i NOR-klinikken i 2022 med 8 forbedringsteam på området fristbrudd/ventetid. Klinikken gjennomfører runde to med 5 nye team denne vinteren. Ambisjonen for 2023 er å gjennomføre læringsnettverk med forbedringsteam innen området operasjonsplanlegging, der OPIN og en/flere kirurgiske klinikker deltar.

3. Arbeidsglede

Arbeidsglede er et godt begrep, som favner bredt: *“Intellektuelt, atferdsmessig og emosjonelt engasjement til meningsfullt og tilfredsstillende arbeid”* (Sirota D, Klein D.; 2013). Hvordan kan vi jobbe med arbeidsglede? IHI har følgende strategi som legges til grunn her:



Vi inviterer oss inn i KVAM og tilbyr følgende «pakke/r» til enheter som vil jobbe med dette:

1. Forelesning

- Basert på IHIs White Paper: Joy in Work
- Bestilles som forelesning eller innledning til 2.
- 45-90 min (tilpasses etter behov)

2. Prosessarbeid

- Kan bestilles sammen med forelesning og/eller som en forberedelse til utviklingssamtalen
- Halv/hel dag (tilpasses etter behov)

Metode IGP (individuelt – Gruppe – Plenum) med spørsmål som:

- *Hva er viktig for deg i din arbeidshverdag?*
- *Hva bidrar til en god dag på jobb?*
- *Hva gjør deg stolt av å jobbe her?*
- *Hvordan kan ledelsen bidra til at du gjør en god jobb?*
- *Hva ønsker vi å jobbe videre med for å forbedre og hvordan?*
- *Hva hindrer arbeidsglede hos oss?*
- *Hvordan kan vi bruke forbedringskunnskap til å teste ut tilnærminger for økt arbeidsglede hos oss?*

4. Engasjert UNN brukerbank

Banken ble etablert på soldagen i 2022 for å sikre brukermedvirkning på tjenestenivå. *Engasjert* består av register over brukere, en bestillertjeneste, en plan for rekruttering, stabilisering, opplæring, samt retningslinjer og prosedyrer for honorering. Prosjektperioden utvides ut året og arbeidet med å gjøre banken kjent intensiveres i 2023. Prosjektet skal ha særskilt fokus på rekruttering og økt bruk.

5. Unn strategi tas i bruk

Ny strategi vedtatt høst 2021. En moderne strategi som skal ta UNN inn i framtiden. Her er nytt fokus på f eks lagspill -lagspill med pasienten, med ansatte og ikke minst med andre samarbeidspartnere. Denne er imidlertid lite tatt i bruk, eller internalisert i sykehuset. Vi ønsker derfor, sammen med andre ressurser, å utvikle en «pakke» med undervisnings- og prosessmateriell klinikkene kan tas i bruk. Forankres i AMU.

6. Ta pulsen – på poliklinikk og sengepost

Ta pulsen er et driftsverktøy, som på en oversiktlig måte forholder seg systematisk til hver enkelt pasient. Skjemaet utfylles i fellesskap mellom ledere og personell med kjennskap til pasientene i enheten. Ta pulsen gir overblikk over om pasientene i enheten mottar rett behandling til rett tid i tillegg til om pasientene har unødvendig innleggelses- eller ventedøgn. Verktøyet tas i bruk i vår som en del av poliklinikkprogrammet og via Kloke valg/riktig prioritering ev *innsatsteamet* for sengeposter.

7. Forskning, innovasjon og forbedringsdag

Kontinuerlig forbedring har, i samarbeid med hhv ESI og Forsknings- og utdanningscenteret med ambisjon om å gjennomføre en felles forskning, innovasjon og forbedringsdag ved UNN ila året, med særlig fokus på å aktivere legene.

8. «God bedring» -Implementering versus installering

Hvordan gå fra prat til handling? Kunnskapsbasert, men praktisk anlagt kompetanseutviklingspakke som skal bidra til motivasjon av medarbeidere og ledere, og gjøre det enklere å praktisere en kunnskapsbasert tilnærming til implementering og spredning av tiltak.

- Hva er det som aktiviserer folks handlekraft (*Psychology of change, IHI*)?
- 5 strategier for å møte motstand (Miller og Rollnick, 2016, Ann Heidi Nebb m fl)
- Implementeringsforskning og spredningsmodeller
- Praktiske verktøy og metoder for gjennomføring og spredning av forbedringer