



Sak: Orienteringssak: Satsninger kontinuerlig forbedring 2024

Til: Direktørens ledergruppe ved Universitetssykehuset Nord-Norge HF (UNN)
Fra: Anita Schumacher, adm. Dir., Hege Andersen, Kontinuerlig forbedring
Møtedato: 18.12.2023
Arkivsak: 2021/6764-8

Formål:

Denne saken omhandler satsingsområdene for kontinuerlig forbedring i 2024, og legges fram for ledergruppen for forankring.

Bakgrunn:

Kontinuerlig forbedring er UNN sitt 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.

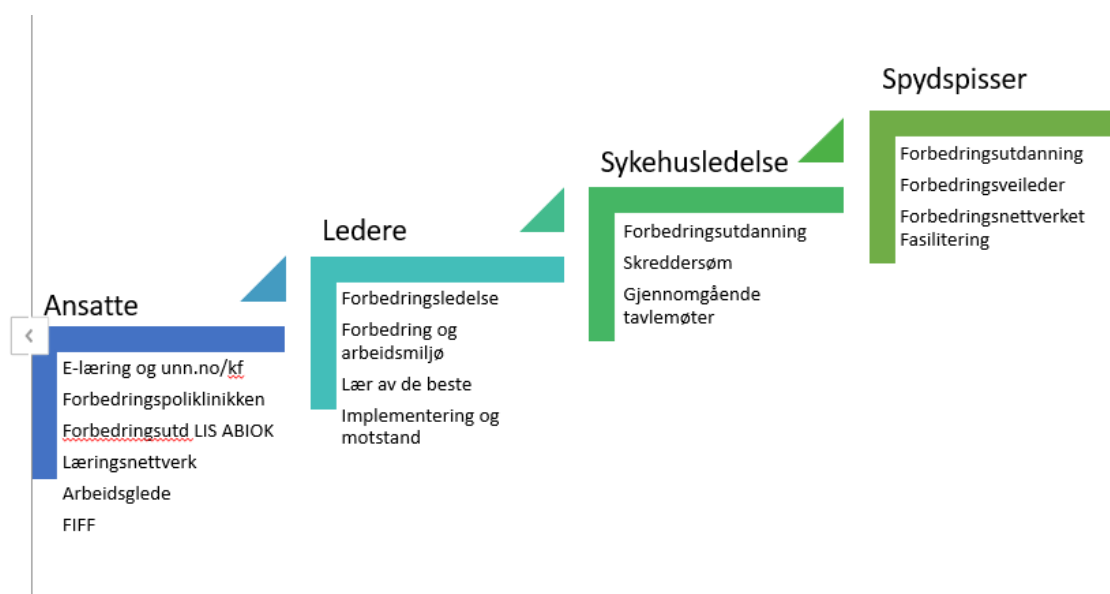


Ref: styrevedtak 5/2017.

Satsinger kontinuerlig forbedring 2024:

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 (styresak 44/23) og kompetansetrappa:



Forbedringspoliklinikken, –nettverket og HMS-modulen er evaluert, revidert og relansert for økt treffsikkerhet og nytte for sykehuset. Forbedringsledelse, implementering og motstand veves tettere

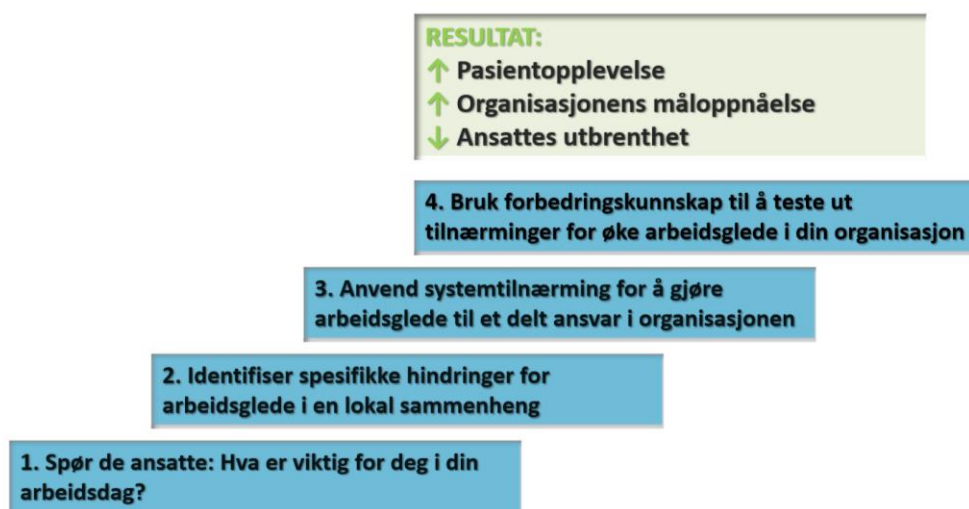
sammen med lederutviklingsprogrammet i UNN i 2024. Ut over dette fortsetter kompetansebyggingen som i 2023, med mål om å styrke koplingen mellom helsetjenesten og kontinuerlig forbedring.

2. Læringsnettverk NUN og Læringsnettverk oppgavedeling

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 og runde to i 2023 med flott resultat. I 2023/24 gjennomføres læringsnettverk med 14 forbedringsteam ved UNN Narvik, innen operasjonsplanlegging, slagenhet, frivillighet, avklaringssenger mv som skal inn i NUN. Trygge, helhetlige og koordinerte pasientforløp, og overganger mellom ulike siloer er fellesnevneren her. For 2024 planlegges et større læringsnettverk med oppgavedeling som tema, og et samarbeid med Helse Nord (HR) er initiert for å samordne vår innsats knyttet til bemanningsutfordringer i regionen.

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. Vår strategi er å kople utviklingssamtalen, oppfølging av ForBedringsundersøkelsen, arbeidsmiljø, kvalitet og pasientsikkerhet, jf figuren under (ref IHI):



Vi har invitert oss inn i alle KVAM-utvalg og tilbudt pakke/r til enheter som vil jobbe med dette: mer enn 40 enheter: klinikkledelser, avdelinger, enheter og staber har fått oppfølging, men mange står fortsatt i bestilling våren 2024. Vi vil derfor fortsette denne satsingen med uforminskert kraft i 2024, og har stor tillit til at dette systematiske arbeid bidrar til stabilisering og redusert sykefravær.

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 2024 og arbeidet med å gjøre banken kjent intensiveres. Prosjektet skal ha særskilt fokus på rekruttering og økt bruk, og koordineres med annet bruker-engasjement i UNN.

5. FIFF 2024

Kontinuerlig forbedring har, i samarbeid med hhv ESI og Forsknings- og utdanningscenteret gjennomført en felles forbedring, innovasjon og fag og forskningsdag ved UNN i november 2023. Evalueringen var svært god, og vi satser på en utvidet, men tilsvarende god FIFF 2024. Arrangementet styrker

bevisstheten omkring UNN sine universitetsfunksjoner, og styrker samarbeidet mellom ressursene som på ulikt vis bidrar inn til å utvikle tjenestene vi leverer, også i samarbeid med andre.

6. 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. Opplegget ble utviklet i 2023, og svært etterspurt både innad i foretaket, i andre foretak og nasjonalt. Vi fortsetter derfor satsingen i 2024.

7. Fasiliteringens kunst

Fasiliteringskompetanse og erfaring etterspørres i stadig økende grad, og henger nøye sammen med gjennomføringsevne, tid og ressursbruk. Vi utvikler derfor et kurstilbud for dette, der medarbeidere i UNN kan lære mer om, og trene på ulike fasiliteringsmåter og teknikker. Kartlegging av flyt og identifisering av flaskehals i pasientforløp og andre arbeidsprosesser blir omdreiningspunktet for dette kurset. Omfang 2 dager/år.

8. Lær av de beste 2024/25

Lær av de beste er et lederseminar med forbedrings i fokus, der vi inviterer de beste (fra inn og utland) til oss, for å fortelle, og trene sammen med våre ledere, i effektivt endring- og forbedringsarbeid. Årets seminar ble gjennomført i Narvik med mer enn 150 deltakere, liten ressursbruk og store potensielle gevinster. Team er helhetlige og koordinerte pasientforløp. Vi planlegger et nytt lederseminar vinteren 24/25.

Vedlegg: Løypemelding kontinuerlig forbedring, desember 2023