

# VELKOMMEN TIL LEDELSESSEMINAR

i LKT Sammenhængende  
Hoftebrudsforløb

Ved **tekniske udfordringer** kan du ringe til: 24 62 90 89  
Tag evt. billede af nummeret 😊

LÆRINGS- OG  
KVALITETS TEAMS 

# Hvem er vi?

## Formandskab



Louise Weikop  
Kontorchef,  
Aalborg kommune



Heidi Grejsen,  
Chefsygeplejerske,  
Sygehus Lillebælt

## Landstovholdergruppen



Lise Holten,  
KL



Susanne Søndergaard,  
Region Syddanmark



Trine Helverskov,  
Region Syddanmark

# Deltagende forbedringsteams

## Region Hovedstaden:

**Sundhedsklynge Bornholm:** Bornholms Hospital og Bornholm Kommune.

**Sundhedsklynge Nordsjælland:** Hillerød Hospital samt Fredensborg og Halsnæs Kommuner.

**Sundhedsklynge Midt:** Herlev og Gentofte Hospital sammen med Ballerup, Gentofte og Rødovre kommuner

**Sundhedsklynge Byen:** Bispebjerg og Frederiksberg Hospital og Københavns Kommune.

**Sundhedsklynge Syd:** Amager og Hvidovre Hospital samt Hvidovre og Københavns Kommuner.

## Region Syddanmark:

**Sundhedsklynge Fyn:** Odense Universitetshospital (OUH) & Kerteminde, Nordfyn, Nyborg og Odense Kommuner.

**Sundhedsklynge Lillebælt:** Sygehus Lillebælt og Kolding Kommune.

## Region Sjælland:

**Sundhedsklyngen SUH:** Sjællands Universitetshospital Køge (SUH) samt Greve, Faxe og Køge Kommuner.

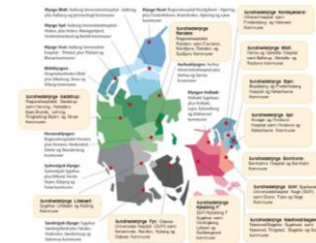
**Sundhedsklyngen Slagelse:** Næstved/Slagelse sygehuse samt Næstved, Ringsted, Slagelse og Sorø Kommuner.

**Sundhedsklynge Nykøbing F:** Sjællands Universitetshospital Nykøbing F (SUH) samt Vordingborg, Lolland og Guldborgsund Kommuner

## Region Midtjylland:

**Sundhedsklyngen Gødstrup:** Regionshospitalet Gødstrup samt Herning, Holstebro, Ikast-Brande, Lemvig, Ringkøbing-Skjern og Struer Kommuner.

**Sundhedsklynge Randers:** Regionshospitalet Randers samt Favrskov, Norddjurs, Randers og Syddjurs Kommuner.



# Formålet med dagens webinar

- Give en introduktion til LKT Sammenhængende Hoftebrudsforløb og det forbedringsarbejde som skal ske i de lokale forbedringsteams, som deltager.
- Give jer som projektledere og ledere nogle perspektiver på, hvordan I som kan understøtte jeres lokale forbedringsteams både her i etableringsfasen og i løbet af LKT'et.

# Program

**Velkomst** v. landstovholder

**Introduktion til LKT Sammenhængende Hoftebrudsforløb** v. formandskabet

**LKT som metode og introduktion til det kommende forbedringsarbejde hos jer** v. landstovholder

**Tværasektorielt (ledelses)arbejde. Del 1: Organisering og Ledelse** v. Lars Bo Stenderup

**PAUSE (10 min)**

**Tværasektorielt (ledelses)arbejde. Del 2: Samspillet mellem ledelse og projektledeelse** v. Lars Bo Stenderup

**Drøftelse og vidensdeling i grupper**

**Opsamling og mulighed for spørgsmål i plenum** v. landstovholder og Lars Bo

**De næste skridt efter i dag** v. landstovholder

**Tak for i dag** v. formandskabet

# Introduktion til LKT Sammenhængende Hoftebrudsforløb

# Kort om Lærings- og Kvalitetsteams (LKT)

- Lærings- og Kvalitetsteams (LKT) er en del af Det Nationale Kvalitetsprogram på sundhedsområdet, som både Danske Regioner og KL har tilsluttet sig.
- Den nationale styregruppe for LKT er bredt sammensat af repræsentanter fra bl.a. regioner, kommuner, KL, Danske Regioner, ministeriet, styrelser, patienter samt De Kliniske Kvalitetsdatabaser (RKKP)
- Formålet med LKT: At forbedre kvalitet indenfor et klinisk/sundhedsfagligt område, opbygge forbedringskultur lokalt og sikre læring på tværs af landsdele.
- Et LKT er et nationalt netværk af fagprofessionelle og ledere, som er organiseret i lokale tværfaglige (og tværsektorielle) forbedringsteams - samt en ekspertgruppe, som bl.a. beskriver og definerer indholdet i det enkelte LKT i form af en projektbeskrivelse.

**Læs mere om tidligere og aktuelle LKT'er på [www.kvalitetsteams.dk](http://www.kvalitetsteams.dk)**

# Baggrund om LKT Sammenhængende Hoftebrudsforløb

- LKT Sammenhængende Hoftebrudsforløb er igangsat af den nationale styregruppe for LKT.
- Baggrunden er:
  - Ældre med hoftebrud er en relativt stor og skrøbelig gruppe, som har en øget risiko for efterfølgende sygdom, genindlæggelse og død.
  - De har ofte et komplekst forløb i sundhedsvæsenet med behov for hjælp i kommunalt regi efter bruddet – og dermed en overgang fra sygehus til kommune.
  - Data fra Dansk Tværfagligt Register for Hoftener Lårbensbrud viser, at ældre med hoftebrud på tværs af landet i et vist omfang behandles forskelligt og med varierende resultat.
- LKT'et skal tage afsæt i to tidligere succesfulde projekter: 'Kom Trygt Hjem' fra Sygehus Lillebælt og LKT Hoftener Lårbensbrud (2018-2020)



# Formålet



*”at sikre et sammenhængende forløb for borgere 65+ år med hoftebrud ved at forbedre samspillet mellem primær og sekundær sektor.”*

# Projektbeskrivelsen

- Projektbeskrivelsen for LKT Sammenhængende Hoftebrudsforløb er udarbejdet af en nationalt tværfaglig og tværsektoriel ekspertgruppe – flere er nu også med i LKT'et.
- Projektbeskrivelsen har været udsendt i bred høring hos bl.a. KL, regioner, PLO, faglige selskaber, RKKP m. flere.
- Projektbeskrivelsen er den 22. november 2023 blevet godkendt af den nationale styregruppe for LKT.

# LKT Sammenhængende Hoftebrudsforløb – det faglige indhold

# Målgruppen

*Borgere over 65 år, som opereres for et hoftebrud – med særligt fokus på borgere, som er skrøbelige og bor i eget hjem eller på plejehjem/i døgnpleje (eller lignende tilbud med tilsvarende plejeniveau)*



# Mål

***Mål 1: Borgere oplever gode, sammenhængende forløb efter hoftebrud***

***Mål 2: Borgere med hoftebrud genvinder funktionsniveau som før bruddet***

***Mål 3: Borgere med hoftebrud undgår øget sygdom efter brud***

# Indsatsområder

**Indsatsområde 1:** Styrket og udvidet tværsektorielt samarbejde med øgede kompetencer omkring borgere med hoftebrud efter udskrivelse

**Indsatsområde 2:** Systematisk og tydelig kommunikation med og omkring borgere med hoftebrud og deres pårørende

**Indsatsområde 3:** Daglig mobilisering

**Indsatsområde 4:** Tidlig og tilstrækkelig genoptræning

**Indsatsområde 5:** Indsats med afsæt i borgers behov ud fra et helhedsperspektiv

**Indsatsområde 6:** Tidlig og systematisk forebyggelse og opsporing af symptomer/sygdom

# Visualisering af mål og indsatser (Driverdiagram)

MÅL	INDSATSORÅDER	DELMÅL
<p><b>1</b></p> <p>Borgere oplever gode, sammenhængende forløb efter hoftebrud</p>	<p>Styrket og udvidet tværsektorielt samarbejde med øgede kompetencer omkring borgere med hoftebrud efter udskrivelse</p> <p>Systematisk og tydelig kommunikation med og omkring borgere med hoftebrud og deres pårørende</p>	Alle deltagende forbedringsteams udarbejder en lokal aftale om udvidet tværsektorielt samarbejde om forløbet for borgere efter hoftebrud
		Øget kompetenceniveau hos sundhedspersonale omkring borgere med hoftebrud efter udskrivelse
		Ved behov konsulteres/inddrages specialiserede faglige kompetencer fra kommunale akutsygeplejersker og akutteams efter udskrivelse
		Ved behov konsulteres/inddrages specialiserede kompetencer fra sygehuset efter udskrivelse
		Skriftlig informationsmateriale til borger og pårørende
		Fyldestgørende information fra primær sektor til sygehus ved indlæggelse
Fyldestgørende information til alle samarbejdspartnere omkring borgeren ved udskrivelse		
<p><b>2</b></p> <p>Borgere med hoftebrud genvinder funktionsniveau som før bruddet</p>	<p>Daglig mobilisering</p> <p>Tidlig og tilstrækkelig genoptræning</p>	Mobilisering inden for 24 timer efter operation
		Hurtig opstart på basismobilisering efter udskrivelse
		Fortsat daglig mobilisering til alle hovedmåltider (både på sygehus og i kommunalt regi) til de borgere som ikke kan klare sig selv (f.eks. CAS < 6 eller andre årsager)
		Hurtig opstart af træning under indlæggelse
		Hurtig opstart af genoptræning efter udskrivelse
		Progressiv styrketræning indgår som centralt element i genoptræning
<p><b>3</b></p> <p>Borgere med hoftebrud undgår øget sygdom efter brud</p>	<p>Opfølgende indsats med afsæt i borgers behov ud fra et helhedsperspektiv</p> <p>Tidlig og systematisk forebyggelse og opsporing af symptomer/sygdom</p>	Geriatrisk vurdering/plan er udarbejdet og helt opdateret på udskrivelsestidspunktet
		Geriatrisk vurdering/plan sendes til relevante samarbejdspartnere senest på udskrivelsesdagen
		Ved behov opfølgning hos egen læge
		Systematisk måling af værdier på baggrund af samarbejdsaftale samt relevant opfølgning herpå
		Sikre tilstrækkelig væske
		Observation af og opfølgning på udskillelser
Sikre tilstrækkelig smertelindring/dækning inkl. udtræningsplan		

# Resultatindikatorer

## ***Mål 1: Borgere oplever gode, sammenhængende forløb efter hoftebrud***

- **Resultatindikator 1.1:** Genindlæggelser indenfor 30 dage

## ***Mål 2: Borgere med hoftebrud genvinder funktionsniveau som før bruddet***

- **Resultatindikator 2.1:** CAS score efter endt genoptræningsforløb
- **Resultatindikator 2.2:** New Mobility Score (NMS) efter endt genoptræningsforløb

## ***Mål 3: Borgere med hoftebrud undgår øget sygdom efter brud***

- **Resultatindikator 3.1:** 30 dages mortalitet
- **Resultatindikator 3.2:** 1 års mortalitet



# Obligatoriske procesindikatorer

**Procesindikator 1.1.1:** Alle teams dokumenterer, at der er udarbejdet en lokal aftale om udvidet tværsektorielt samarbejde om borgere med hoftebrud, hvor et tværsektorielt standardforløb med opgavefordelinger, aftaler om kontaktmuligheder m.m. er beskrevet.

**Procesindikator 1.1.2:** Alle teams dokumenterer, at den lokale aftale om udvidet tværsektorielt samarbejde følges, med mindre der i det konkrete forløb er faglig grund til ikke at gøre det.



# LKT som metode og introduktion til det kommende forbedringsarbejde hos jer

# Sådan arbejdes der i LKT

## National ekspertgruppe

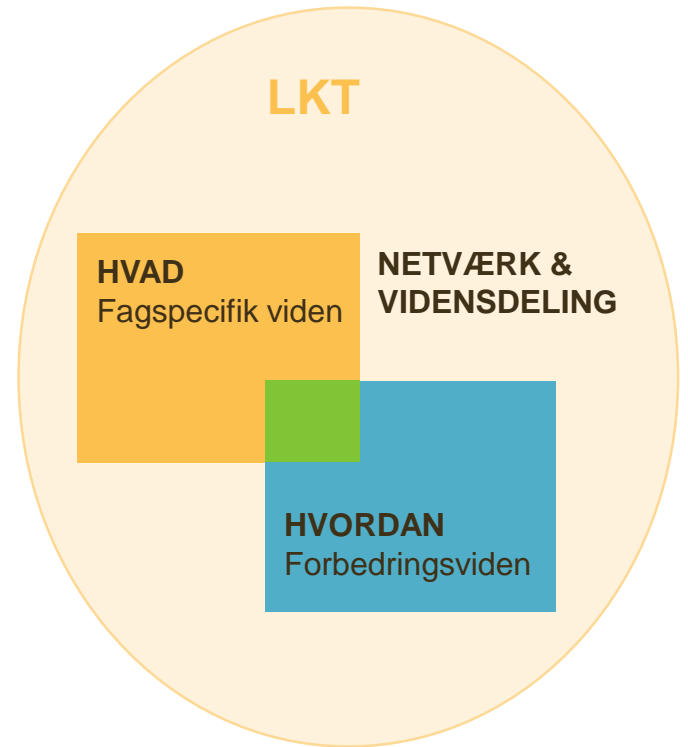
- Den nationale ekspertgruppe udarbejder en projektbeskrivelse med definition af mål og indsatser (HVAD skal der arbejdes med?)

## De deltagende forbedringsteams

- De lokale tværfaglige og tværsektorielle forbedringsteams er ansvarlige for det daglige lokale forbedringsarbejde (HVORDAN arbejdes der?)

## Netværket

- Repræsentanter fra de lokale forbedringsteams og fra ekspertgruppen deltager i nationale læringsseminarer mhp. vidensdeling og erfaringsudveksling.



# De lokale forbedringsteams arbejder med mål og indsatser vha. forbedringsmetoder

## Lokale målsætninger og aftale om forbedringer

Lokal opfølgning

## Det daglige forbedringsarbejde

Anvende forbedringsmodellen inkl. PDSA

Integrere drift og forbedringsarbejde

## Tidstro og relevante data

Indsamle og vise data tidstro

## Samarbejde på tværs

Engagere kollegaer

Lære af hinanden i LKT

**OBS** Vigtigt at medlemmer af forbedringsteamet har kendskab til det daglige arbejde med målgruppen OG mandat til at igangsætte forbedringstiltag



# Ledelses- og læringsseminarer

I LKT bidrager ledelses- og læringsseminarer til at:

- Sætte retning efter fælles mål
- Udveksle status og erfaringer på tværs af landet
- Lære af hinandens erfaringer
- Få inspiration fra hinanden og fra oplæg
- Skabe rum til at dyrke/skærpe forbedringsfagligheden

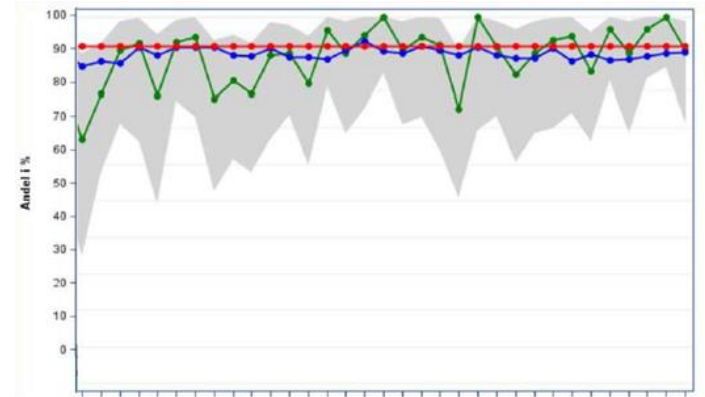
Der afholdes typisk 3-4 ledelses- og læringsseminarer i løbet af den 2-årige projektperiode.



# Data i LKT har en nøglerolle

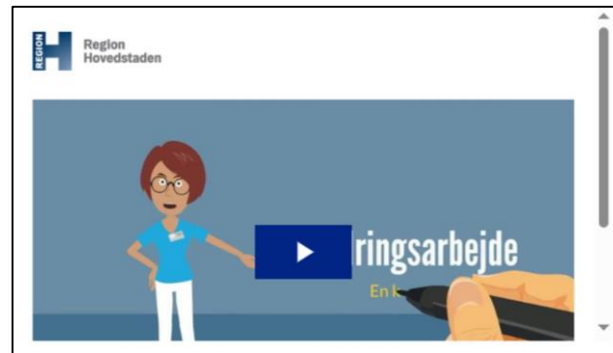
## Data

- guider løbende det lokale forbedringsarbejde
- anvendes lokalt til at følge op på procesindikatorer
- anvendes lokalt og nationalt til at følge op på de overordnede mål



# FÆLLES RESSOURCER & UNDERSTØTTELSE I LKT

- E-læring om forbedringsarbejde
  - [www.forbedringsmodellen.dk](http://www.forbedringsmodellen.dk)  
Gratis Kursus i regi af LKT
  - [Forbedringsmodellen \(kk.dk\)](http://Forbedringsmodellen.kk.dk)  
Kursus udviklet af Københavns og Aalborg samt Dansk Selskab for Patientsikkerhed:



- Guides og redskaber fra LKT til at understøtte forbedringsarbejde – der udsendes løbende, når teamsene skal bruge dem
- Fælles understøttelse af opfølgning på resultatindikatorer i samarbejde med RKKP
- Se mere på [kvalitetsteams.dk](http://kvalitetsteams.dk)

# Kommende NATIONALE aktiviteter i LKT Sammenhængende Hoftebrudsforløb

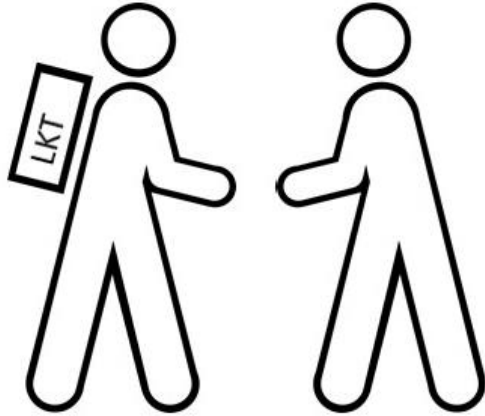
**Online opstartsmøde for projektledere:** 25. september

1. **Læringsseminar:** 26. nov. 2024 på Nyborg Strand
2. **Læringsseminar:** 27. - 28. maj 2025 på Nyborg Strand
3. **Læringsseminar:** Dato ikke fastsat (forventes endags seminar)
4. **Evt. Læringsseminar:** Dato ikke fastsat (forventes endags seminar)

**Webinarer:** Det påtænkes at planlægge et antal faglige webinarer.



# Lokale LKT Ressourcepersoner



- Bindeled mellem landstovholder og lokale tværsektorielle forbedringsteams
- Sparring til og understøttelse af lokale tværsektorielle projektledere og forbedringsteams
- Evt. lokale understøttende aktiviteter for projektledere eller forbedringsteams i det lokale område

# Lokale LKT-ressourcepersoner

## Område Hovedstaden



Anne Falster  
[anne.falster@regionh.dk](mailto:anne.falster@regionh.dk)



Kamsija Jeyaruban  
[kamsija.jeyaruban.01@regionh.dk](mailto:kamsija.jeyaruban.01@regionh.dk)

## Område Midtjylland



Karungyi Ajule Buga,  
[Karungyi.Buga@stab.rm.dk](mailto:Karungyi.Buga@stab.rm.dk)



Dorte L. Stigaard  
[Dostig@stab.rm.dk](mailto:Dostig@stab.rm.dk)

## Område Sjælland



Jonas Engberg Lind,  
[jlind@regionsjaelland.dk](mailto:jlind@regionsjaelland.dk)



Rikke Bohart Thygesen  
[rithy@regionsjaelland.dk](mailto:rithy@regionsjaelland.dk)

## Område Syddanmark



Susanne Søndergaard,  
[suso@rsyd.dk](mailto:suso@rsyd.dk)



Alice Skaarup Jepsen,  
[asj@rsyd.dk](mailto:asj@rsyd.dk)

Hvordan kommer I  
godt i gang – og  
hvordan kan I  
understøtte jeres  
forbedringsteams?

# Et tværsektorielt LKT

- Opdraget fra den nationale styregruppe:
  - *Formål: "at sikre et sammenhængende forløb for borgere 65+ år med hoftebrud ved at forbedre samspillet mellem primær og sekundær sektor. "*
  - LKT Sammenhængende Hoftebrudsforløb skal baseres på tværsektorielt samarbejde og forbedringsarbejde.
- Det er en forudsætning for at lykkes med indsatserne i dette LKT, at sygehus og kommune(r) indgår i et forpligtigende samarbejde.
- I skal sammen finde de løsninger, som fungerer hos jer, for I kan ikke nå i mål hver for sig 😊

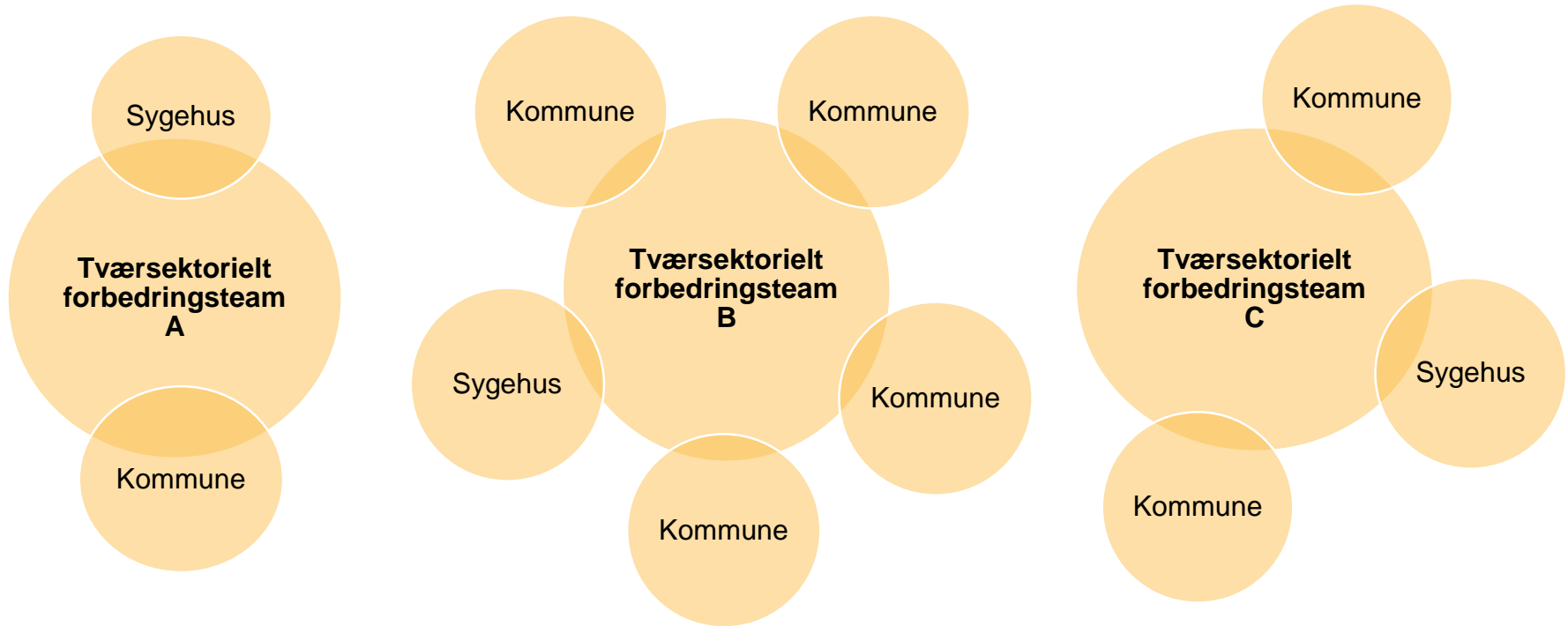


## Fælles kurs:

# Lokal operationalisering af MÅL og INDSATSER

- Mål, resultatindikatorer og indsatsområder for det kommende forbedringsarbejde er defineret af ekspertgruppen og besluttet af styregruppen for LKT.
- Men de skal oversættes og gøres operationelle, så de kan være retningsgivende for arbejdet med patienter og borgere.
- Lokalt skal I sammen beslutte, hvordan I vil samarbejde, hvordan I vil arbejde med indsatserne, og hvordan der lokalt følges op på projektet.

# Lokale tværsektorielle forbedringsteams...



# Spørgsmål til inspiration

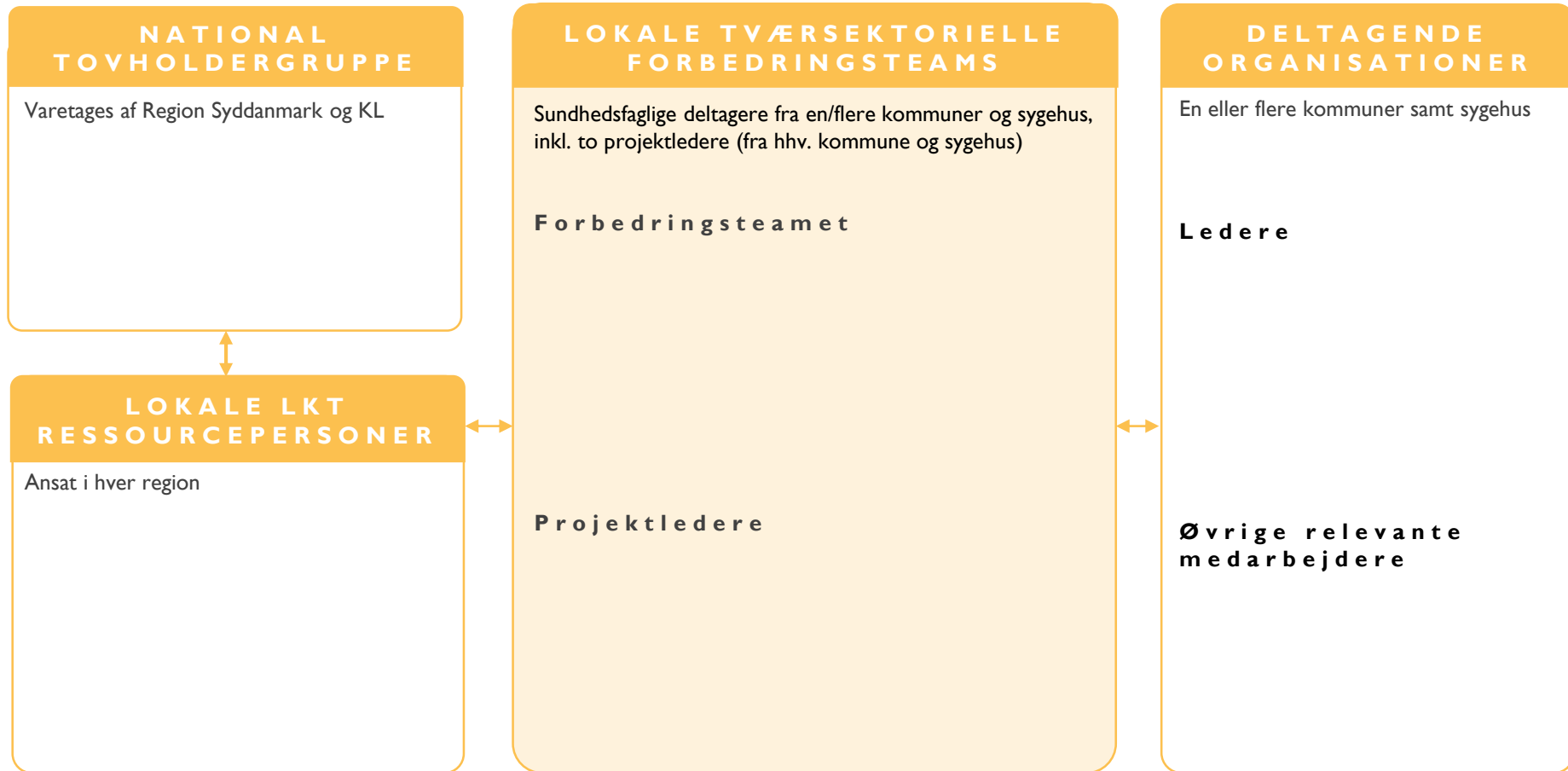
- Hvilke rammer og ressourcer har vi?
- Har vi allerede eksisterende indsatser, som vi skal tage højde for/indarbejde?
- Hvilke elementer vil vi starte med at arbejde med?
- Er der steder, hvor vi allerede i mål?
- Vil vi afgrænse/tydeliggøre målgruppen lokalt – hvordan?

# Spørgsmål til inspiration

- **Hvordan kan vi som ledere bidrage til, at alle parter kender og anerkender den fælles kurs og målsætningerne for samarbejdet?**
- **Hvordan kan vi som ledere bidrage til at afklare organisering omkring forbedringsteamet – hvordan er koblingen mellem forbedringsteamet og de øvrige medarbejdere/driften?**
- **Hvordan får vi – henad vejen – evt. nye ledere og medarbejdere godt med, så de finder forbedringsinitiativet meningsfuldt?**



# Aktørlandskabet for LKT Sammenhængende Hoftebrudsforløb



# Aktørlandskabet for LKT Sammenhængende Hoftebrudsforløb

## NATIONAL TOVHOLDERGRUPPE

Varetages af Region Syddanmark og KL

### Opgaver:

- Overordnet udvikling og projektledelse af LKT SH
- Planlægge og afvikle fælles aktiviteter
- Udarbejde status- og slutrapporter



## LOKALE LKT RESSOURCEPERSONER

Ansæt i hver region.

### Opgaver:

- Bindeled mellem landstovholder og lokale tværsektorielle forbedringsteams
- Sparring til og understøttelse af lokale tværsektorielle projektledere og forbedringsteams (f.eks. i fht. forbedringsarbejde, data og forberedelse op til læringsseminar)



## LOKALE TVÆRSEKTORIELLE FORBEDRINGSTEAMS

Sundhedsfaglige deltagere fra en/flere kommuner og sygehus, inkl. to projektledere (fra hhv. kommune og sygehus)

### Opgaver: forbedringsteamet

- Arbejde med indsatsområderne vha. forbedringsmetoder for at opfylde de fælles mål for LKT'et.
- Planlægger det lokale forbedringsarbejde og sætter retningen med lokale delmål.
- Afprøver forandringer og følger løbende lokale tidstro data.
- Vidensdeling med øvrige forbedringsteams på læringsseminarer.
- Integrerer og skaber sammenhæng mellem forbedringsarbejdet og arbejdet/driften i egen organisation.
- Inspirerer og engagerer kolleger.

### Opgaver: projektledere

- Kontaktpunkt for information fra landstovholder vedr. LKT SH (via lokale LKT Ressourcepersoner)
- Planlægning og koordinering af møder i forbedringsteamet
- Facilitering af forbedringsarbejde, f.eks. PDSA
- Facilitere løbende opfølgning på data



## DELTAGENDE ORGANISATIONER

En eller flere kommuner samt sygehus

### Opgaver: ledere

- Samarbejde mellem relevante ledere i forskellige deltagende organisationer mhp. at skabe gode rammer for forbedringsteamets arbejde og løbende løse strukturelle/kulturelle udfordringer/forhindringer.
- Samarbejde mellem ledere/nøglepersoner og deltagere i forbedringsteamet mhp. at give deltagerne i forbedringsteamet fagligt mandat.
- Evt. sætte overordnet retning op for forbedringsteamet på baggrund af lokale strategiske/politiske prioriteringer

### Opgaver: øvrige relevante medarbejdere

- Deltage i at afprøve forandringer
- Opsøge og forankre virkningsfulde forandringer

# Spørgsmål?

# Tidsplan



# Tværasektorielt (ledelses)samarbejde

v. Lars Bo Stenderup, Det Nationale  
Ledelsesprogram

1. Del: Organisering og ledelse
2. Del: Samspillet mellem ledelse og projektledelse

DET NATIONALE LEDELSESPROGRAM



LÆRINGS- OG  
KVALITETS TEAMS



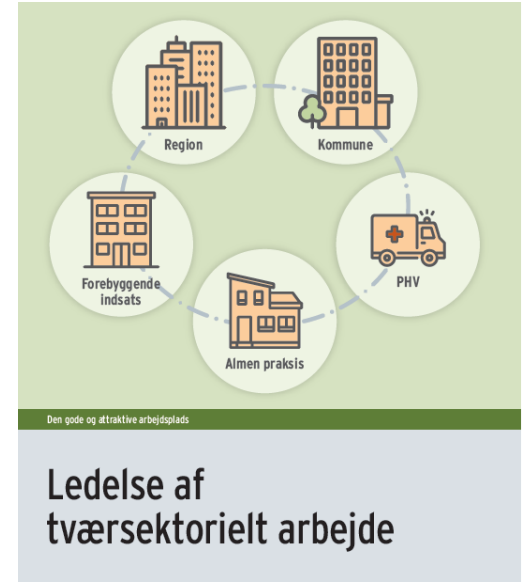
# 1.Del: Organisering og Ledelse

DET NATIONALE LEDELSESPROGRAM



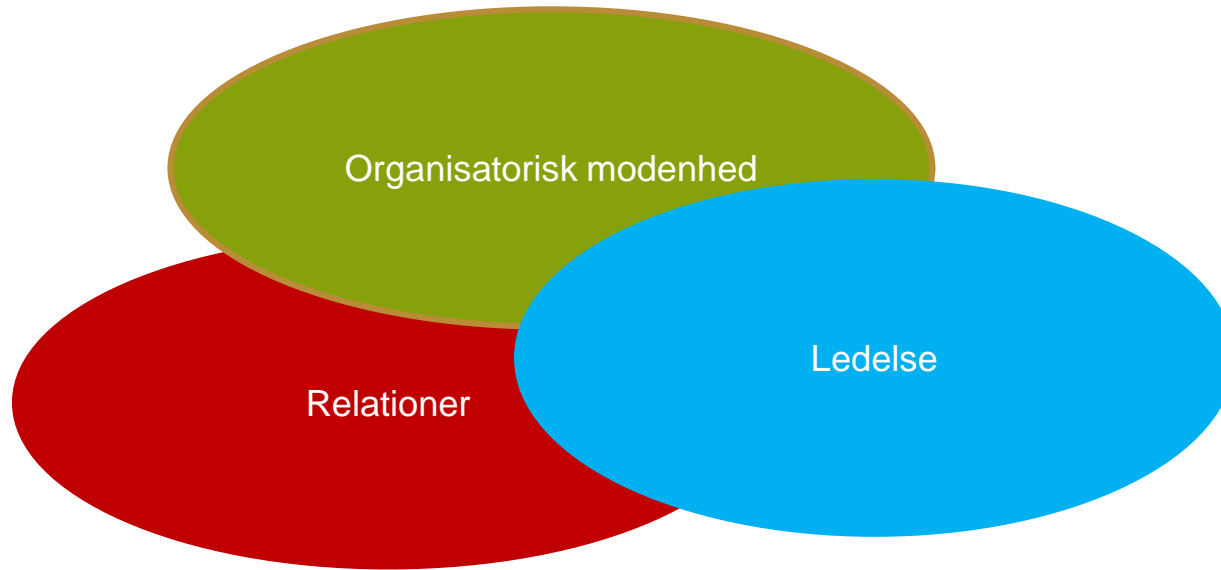
LÆRINGS- OG  
KVALITETS TEAMS







# Fælles om tværsektorielt samarbejde...



# Relationerne mellem jer – det relationelle arbejde

Relationer på tværs af organiseringer og fagligheder er afgørende for, at de nødvendige strukturer og arbejdsgange kan skabes og styrkes. Derfor er det yderst relevant, at I forholder jer til relationerne mellem jer i den tværsektorielle ledergruppe.

- Hvordan kan I bedst sikre, at relationerne mellem jer er præget af fælles mål, fælles viden og gensidig respekt?
- Hvor engageret er I hver især i det fælles initiativ? Og hvordan tager I højde for eventuelle forskelle på, hvad der motiverer jer i samarbejdet?
- Hvordan vurderer I miljøet i det tværsektorielle samarbejde? Hvad kan I have svært ved at tale om? Og hvordan kan I sikre, at alle tryk kan bidrage med deres erfaringer, ideer og kritik?
- Hvordan opbygger I relationerne blandt medarbejderne på tværs?



Vi kender alle smagen af modne æble..



# Organisatorisk modenhed

*”Når din organisation skal til at arbejde på tværs skal du som leder sikre, at din egen organisation er en stærk samarbejdspartner. Det gør du ved at vende blikket ind i organisationen og undersøge, hvor moden den er til tværsektorielt og tværgående udviklings- og forbedringsarbejde.*

*Sat på spidsen kan man også tale om organisatorisk umodenhed. Det gælder blandt andet, når det tværsektorielle arbejde er præget af personlige holdninger og vilkårligheder, og når der er fravær af klare strukturer, arbejdsgange og tænkning om sammenhængende indsatser.” (Ledelse af tværsektorielt arbejde)*

# Modenhedstrappen

5

## INSTITUTIONALISERING AF TVÆRGÅENDE STANDARDER & PATIENT-FLOW

Vi har arbejdet i en længere periode med klare strukturer i det tværsektorielle samarbejde og har efterhånden nogle gode standarder for det gode tværsektorielle samarbejde.

4

## LØBENDE FORBEDRINGER AF IGANGVÆRENDE STRUKTURER OG STANDARDER

Vi har nogle erfaringer med det strukturelle tværsektorielle samarbejde, og vi er meget optagede af at forbedre det yderligere.

3

## AFPRØVNING AF MULIGE PROCESSER/STRUKTURER/STANDARDER

Det tværsektorielle samarbejde er præget af nysgerrighed og håb. Der er udvalgt strukturer, som er under afprøvning.

2

## PERSONAFHÆNGIGHED

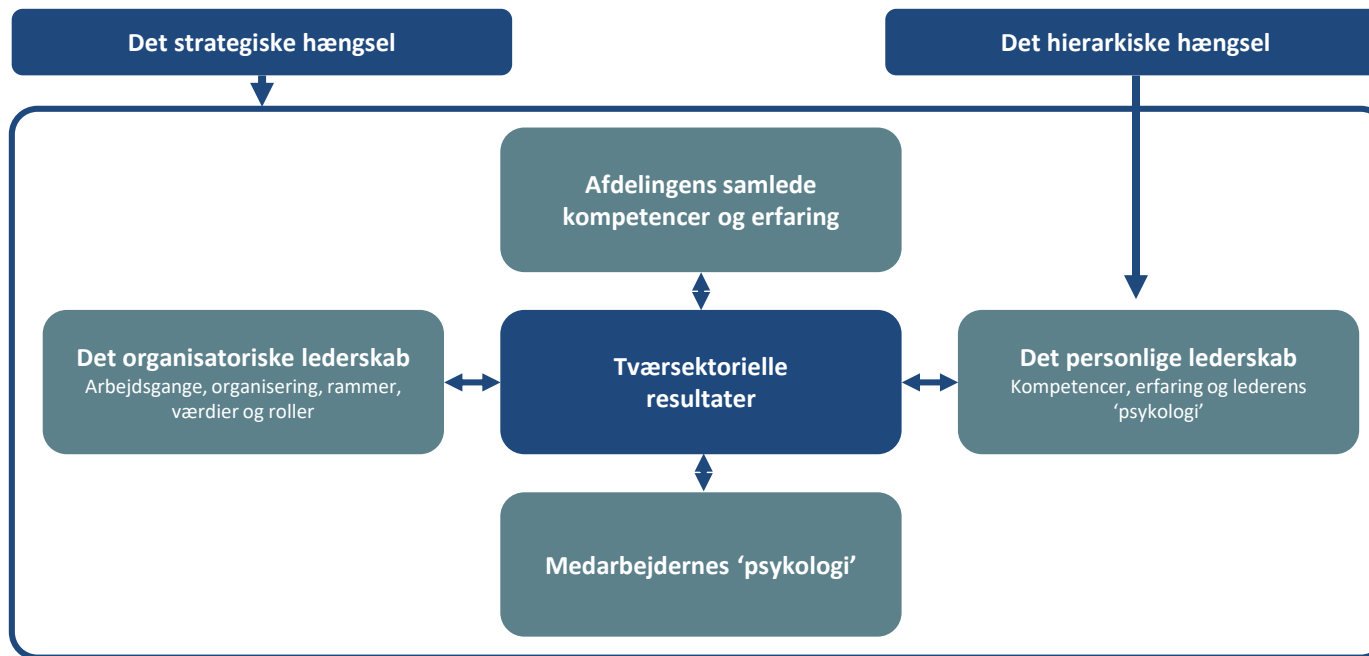
Vi er enige om, at tværsektorielt samarbejde er vigtigt, men ikke hvordan og hvornår. Arbejdet er betinget af personlige relationer og ildsjæle.

1

## VILKÅRLIGHED OG KAOS

Det tværsektorielle samarbejde er præget af tilfældigheder, enkelte personers tilgang, prioritering og mening.

# LEDELSESMODEL – ramme for undersøgelse af organisatorisk modenhed til tværsektorielt forbedringsarbejde



Elliot Jaques 2020, Obel & Burton 2020, Henry Mintzberg 1981, Bion 2010, Drotter Noel 2011.

# Undersøgelsesspørgsmål..

## Det organisatoriske lederskab

- Hvilke strukturer, mødefora, er der hos jer for, hvordan I samarbejder på tværs?
- Og hvordan fremmer og hæmmer de jeres muligheder for at udvikle det tværsektorielle arbejde?

## Medarbejdernes 'Psykologi'

- Hvor kan du få øje på mulig modstand og potentielle konflikter, når I arbejder på tværs af organisatoriske skel?
- Hvor bør du forebygge, at der opstår magtkampe og uhensigtsmæssig konkurrence?

LEDELSESMODEL – ramme for undersøgelse af organisatorisk modenhed til tværsektorielt forbedringsarbejde



LKT - SAMMENHÆNGENDE HOFTEBRUDSFORLØB

DET NATIONALE LEDELSESPROGRAM

## Det personlige lederskab

- Hvilke styrker har du som leder i det tværsektorielle arbejde?
- Er der noget ved din tilgang og det du gør, der potentielt hæmmer det tværsektorielle arbejde?
- Er der situationer, du naturligt giver ekstra opmærksomhed – og hvilke fordele er der ved, at du gør det?

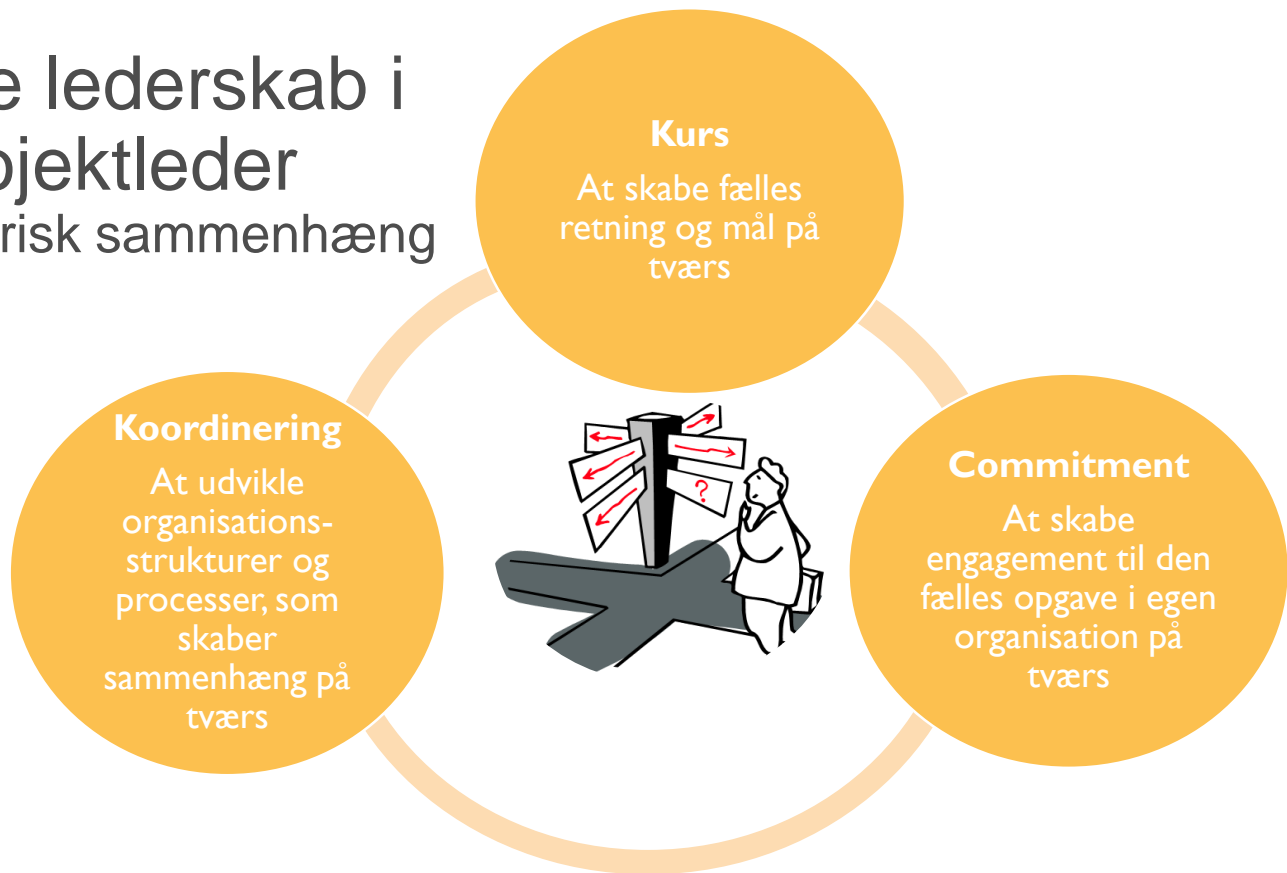
# PAUSE – Vær tilbage kl. XX





## 2.DEL: Samspillet mellem ledelse og projektledelse

# Det personlige lederskab i rollen som projektleder i en tværorganisatorisk sammenhæng



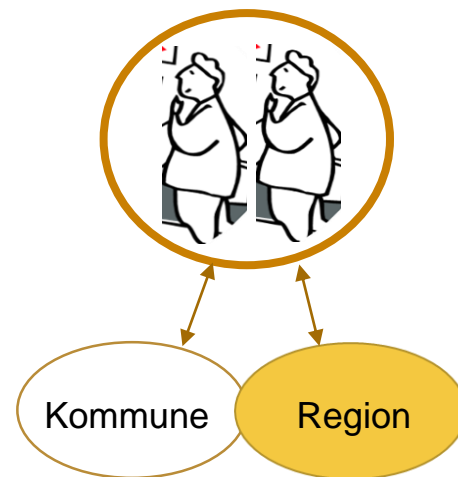
# Sammenspil mellem ledelse og projektledelse

Når I indgår i en tværsektoriel samarbejde, indtager I to roller;

**1.** Dels er det væsentligt at have øje for den organisation, I er ansat i og de udfordringer og vilkår, der hersker dér, så tværsektorielt samarbejde kan lade sig gøre med den åbenhed og de ressourcer, der muligvis kræves.

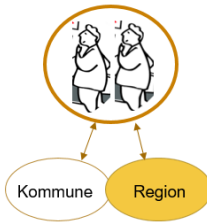
**2.** Samtidig skal I have et skarpt blik for forbedringsinitiativet og de behov, der skal imødekommes for at lykkes.

Som projektledere skal I altså løbende være opmærksom på det krydspres, I kan stå i, og I skal evne at kalibrere de behov, jeres egen organisation har med behovene i forbedringsinitiativet i den tværsektorielle samarbejde.



# Arbejdsspørgsmål – sammenspil mellem ledelse og projektledelse

Et stærkt tværsektorielt samarbejde forudsætter, at I hver især gør jer overvejelser om, hvordan I forvalter jeres respektive projektlederrolle.



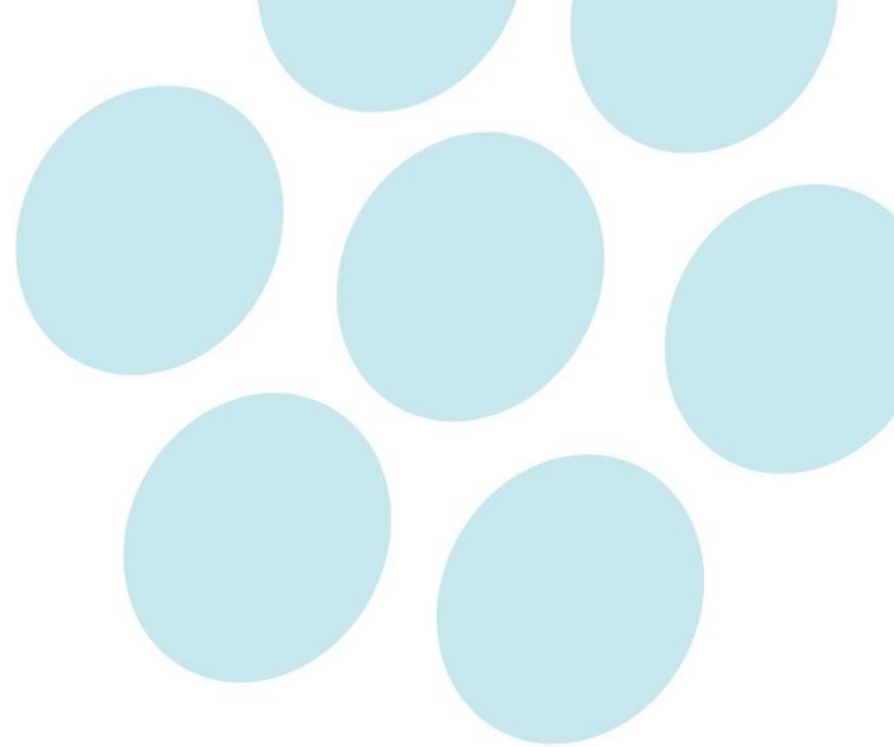
I bør hver især reflektere over nedenstående spørgsmål og dele svarene med hinanden:

1. Hvordan sikrer du dig det rette mandat i din egen organisation?
2. Hvordan kan du som projektleder fungere som rollemodeller for samarbejdet?
3. Hvilke krydspres og dilemmaer oplever du i dit tværsektorielle ledelsesarbejde?
4. Hvordan understøtter din måde at agere på, det fælles initiativ?
5. Hvilke forskelle er der på, hvordan det fælles initiativ opfattes i jeres organisationer?

*I kan med fordel vende tilbage til spørgsmålene løbende i jeres samarbejde.*

# Spørgsmål?

# Gruppedrøftelse



# Spørgsmål til refleksion og drøftelse

- 1) Hvor er **I lige nu (i den organisation du repræsenterer)** i fht at indgå i det tværsektorielle samarbejde i LKT Sammenhængende Hoftebrudsforløb? (tag gerne udgp. i modenhedstrappen)
- 2) På baggrund af oplæggene i dag – **hvad ser du som din opgave lige nu** for at understøtte en god opstart af forløbet? **Hvad vil du prioritere at tage fat i den nærmeste tid?**

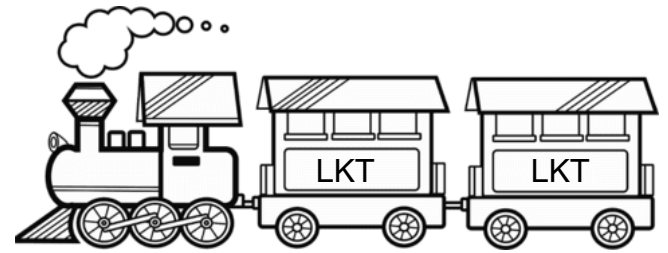


Efter drøftelse i grupperne deler facilitator fra hver gruppe kort i plenum de 2-3 temaer, som har fyldt mest.

# Opsamling og Spørgsmål



# Hvordan kommer I godt i gang: Næste skridt efter i dag



- Fortsat etablering af lokalt samarbejde, herunder ledelsesforankring, lokal organisering og lokale forbedringsteams
- Fælles lokal kurs: Lokal operationalisering af MÅLGRUPPE, MÅL og INDSATSER
- Opstartsmøde for projektledere 25. september
- Deltagere i forbedringsteams gennemfører E-læring om forbedringsarbejde
- Evt. lokale opstartsaktiviteter (i jeres forbedringsteams og/eller ved lokale LKT ressourcepersoner)
- 1. Læringsseminar 26. november 2024
- 2. læringsseminar 27. - 28. maj 2025

# Hvordan kommer I godt i mål?



Tak for i dag