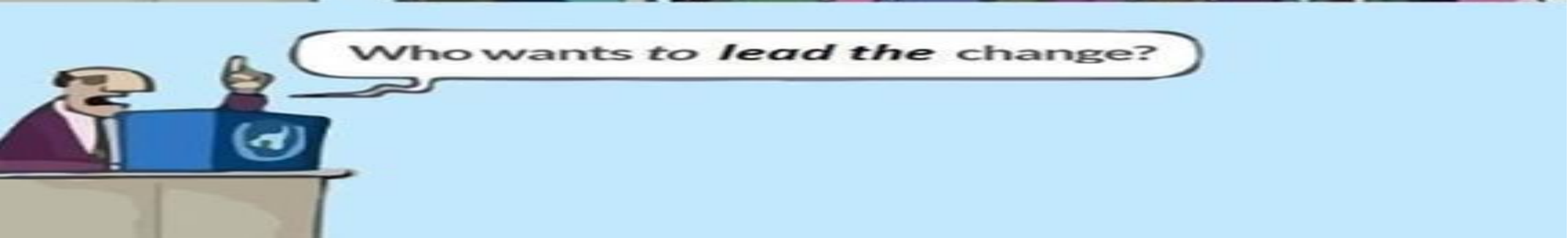


Lessons learned – de vigtigste budskaber fra LKT-indsatsen lokalt

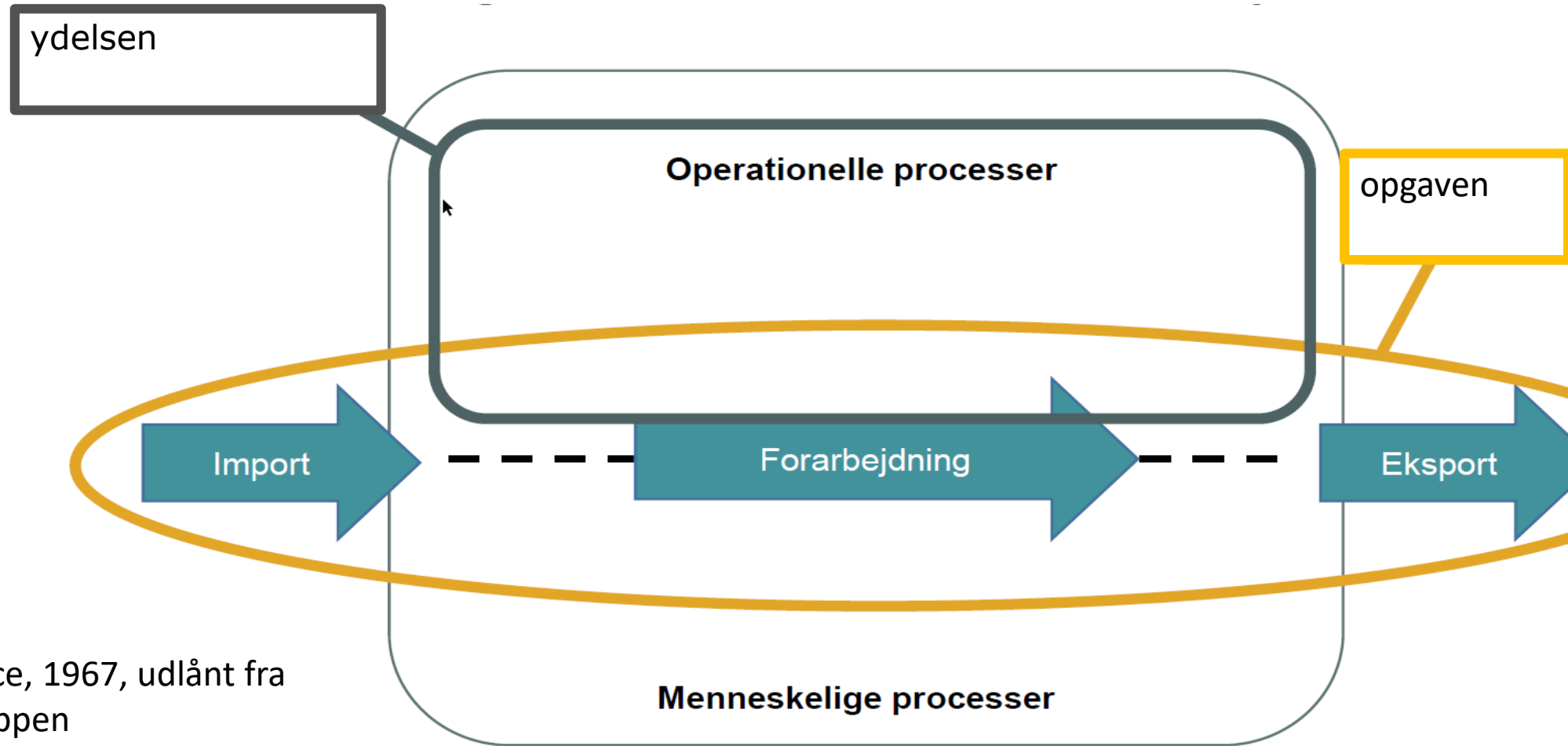
LKT-antibiotika seminar 6. juni 2019

Berit Skjødeberg Toftegaard
Kvalitetsansvarlig overlæge
Akutafdelingen, RH Horsens





Hvilken opgave skal løses?



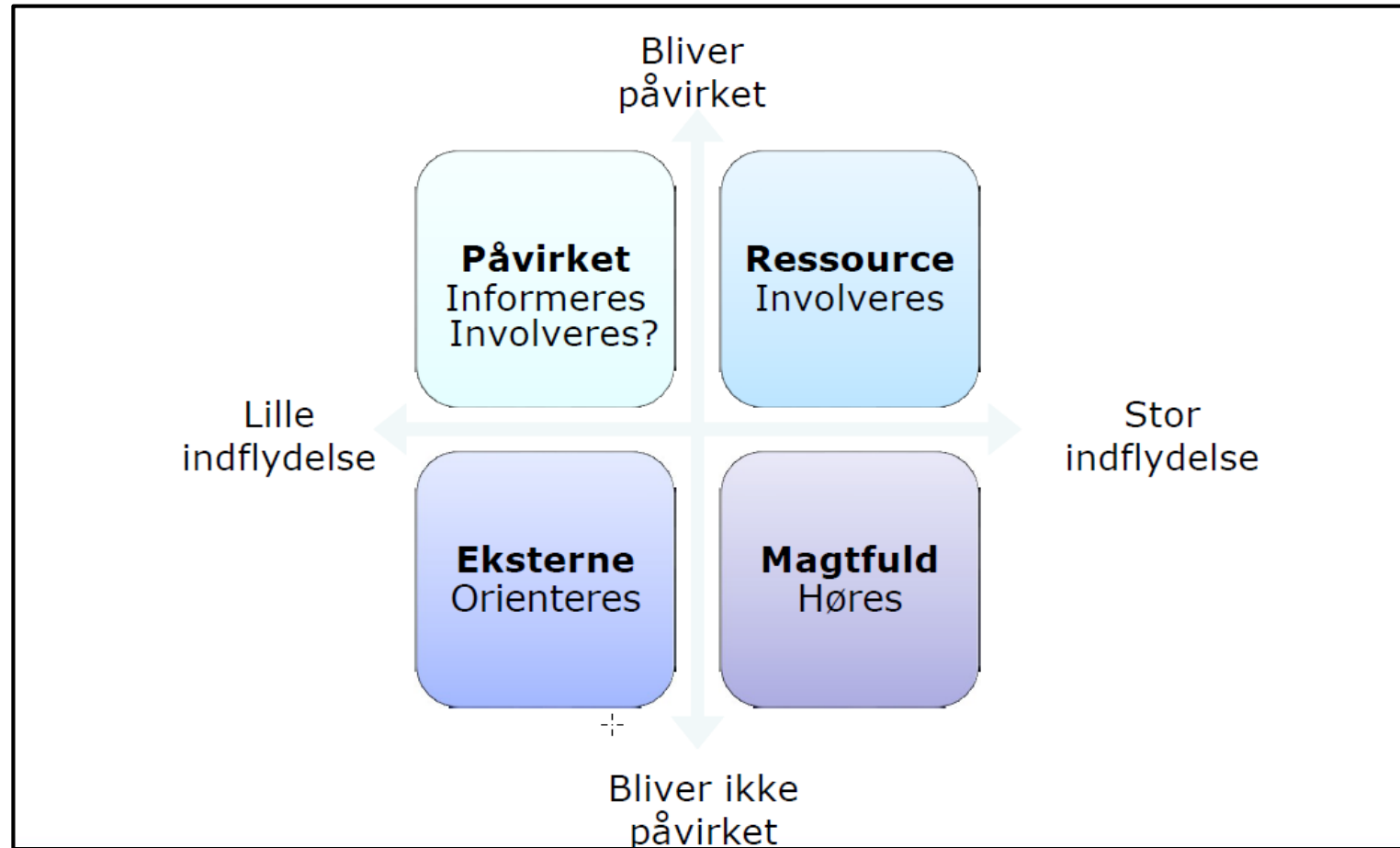
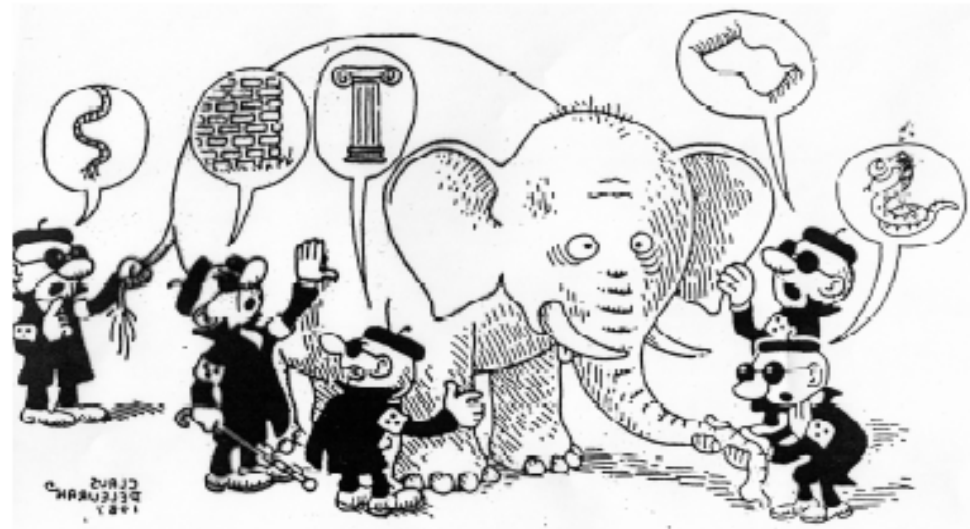
Visholm, 2008; Miller & Rice, 1967, udlånt fra
Timo Bohni, Perspektivgruppen

Hvem er med på holdet?

- 2 sponsorer/ledende overlæger
- 1 kvalitetskonsulent
- 3 sygeplejersker fra medicinsk afdeling
- 2 sygeplejersker fra akutafdelingen
- 1 farmaceut
- 2 overlæger fra medicinsk afdeling
- 1 overlæge fra akutafdelingen



Er holdet sat korrekt?



Hvem skal inddrages på anden vis?

“People don't resist change. They resist being changed.”

Peter Senge, 1992

“Resistance” often means that someone has something important to say that has not been heard yet...”

Peter Lang

Hvordan spiller vi bold?

ANALYTIKERE



“ARKITEKT”

INTJ (-A/-T)

Fantasilfulde og strategiske tænkere, med en plan for alt.



“LOGIKER”

INTP (-A/-T)

Innovative opfindere, med en uslukkelig tørst efter viden.



“KOMMANDØR”

ENTJ (-A/-T)

Dristige, fantasifulde og viljestærke ledere, som altid finder en vej - eller skaber én.



“DEBATTØR”

ENTP (-A/-T)

Kloge og nysgerrige tænkere, som ikke kan modstå en intellektuel udfordring.



“LOGISTIKER”

ISTJ (-A/-T)

Praktiske og faktabaserede personer, hvis troværdighed ikke kan betvivles.



“BESKYTTER”

ISFJ (-A/-T)

Meget dedikerede og varme beskyttere, altid klar til at forsvare deres elskede.



“LEDER”

ESTJ (-A/-T)

Fremragende administratører, uovertrufne til at bestyre ting - eller mennesker.



“KONSUL”

ESFJ (-A/-T)

Ekstraordinært omsorgsfulde, sociale og populære personer, altid ivrige efter at hjælpe.

DIPLOMATER



“ADVOKAT”

INFJ (-A/-T)

Stille og mystiske, men meget inspirerende og utrættelige idealister.



“MEDIATOR”

INFP (-A/-T)

Poetiske, venlige og altruistiske personer, altid ivrige efter at hjælpe med en god sag.



“PROTAGONIST”

ENFJ (-A/-T)

Karismatiske og inspirerende ledere, med evnen til at tryllebinde deres tilhørere.



“AKTIVIST”

ENFP (-A/-T)

Entusiastiske, kreative og sociale frie ånder, som altid kan finde en grund til at smile.



“VIRTUOS”

ISTP (-A/-T)

Dristige og praktiske eksperimenterende personer, mestrer alle slags værktøjer.



“EVENTYRER”

ISFP (-A/-T)

Fleksible og charmerende kunstnere, altid klar til at udforske og opleve noget nyt.



“IVÆRKSÆTTER”

ESTP (-A/-T)

Kloge, energiske og meget observante personer, som i sandhed nyder at leve på kanten.



“UNDERHOLDER”

ESFP (-A/-T)

Spontane, energiske og entusiastiske underholdere - livet er aldrig kedeligt sammen med disse.

UDFORSKERE

Selvledende teams – hvordan?

1. Afgræns opgaven – driverdiagram
2. Forpligt jer på opgaven og fejlr teamets resultater
3. Opstil mål, både på kort og lang sigt - driverdiagram
4. Prioriter opgaver i forhold til vigtighed og rækkefølge
5. Evaluer, hvad gik godt, hvad gik mindre godt?



Selvledende teams – fordele/ulemper

Fordele	Ulemper
Ansvarlige og engagerede medarbejdere	Risiko for at medarbejdere "kører sig selv over" og/eller får stress
Selvstændige og initiativrige medarbejdere	Risiko for at kun de stærkeste medarbejdere klarer sig
Medarbejderne løfter en del af ledelsesopgaven	Mellemlederens position bliver ofte utydelig eller usynlig
Virksomhedens værdier udleveres i praksis af alle medarbejderne	Værdierne skal efterleves af alle ledere og mellemledere, også i svære tider
Stort ejerskab på virksomhedens mål og strategier, med delmål formuleret af medarbejderne	Mellemlederne skal give plads til reel indflydelse på fastsættelsen af målene

Selvledelse stiller krav til lederen

Lederens opgaver:

1. Udstik, hvilke handlerum teamet arbejder inden for
2. Sikr, at rammen er realistisk – tid, formidlingsmulighed etc.
3. Evaluer med teamet om målet opnås
4. Anerkend teamet, italesæt vigtigheden af arbejdet udadtil

Hvem var lederen?

Forandringsprocesser er sjældent lineære

Success



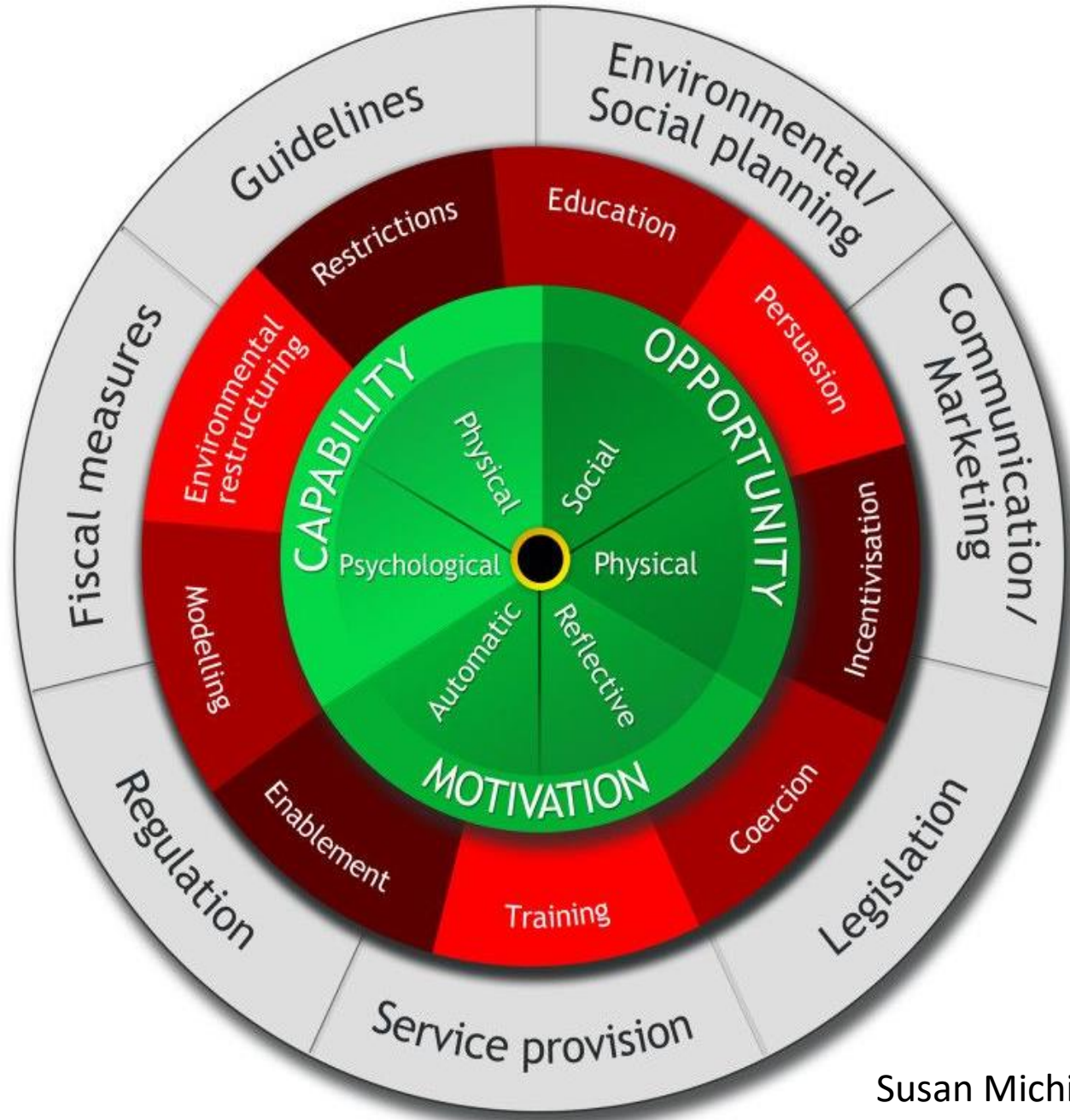
what people think
it looks like

Success



what it really
looks like

Analysen er nøglen til succes!



Capability:
Viden
Færdigheder

Opportunity:
Norm og rutine
Fysisk mulighed (tid, resurser, remedier, rum)

Motivation:
Refleksiv
Automatisk

Afkod visioner til praksisnære aktiviteter

Sørg for, at den ønskede handling er let

Gør den uønskede handling svær

Minimér system 2 tænkning

Overvej timing

Roger

Faldgruber i forandringsprocesser

Start med *hvad* og *hvordan* og glem **hvorfor**

Tro, at du kan nøjes med at sige det én gang

Glem, at du er foran i processen

Betragt al kritik som udtryk for modstand

Mist interessen og glem at følge op



TAK FOR OPMÆRKSOMHEDEN

?