



# VELKOMMEN TIL WEBINAR OM FAGLIG LEDELSE I ÆLDREPLEJEN

Den 3. november 2022

**KL**

# *Faglig ledelse i Ældreplejen*

Sundheds- og omsorgschef Nicolai Kjems, Frederiksberg Kommune

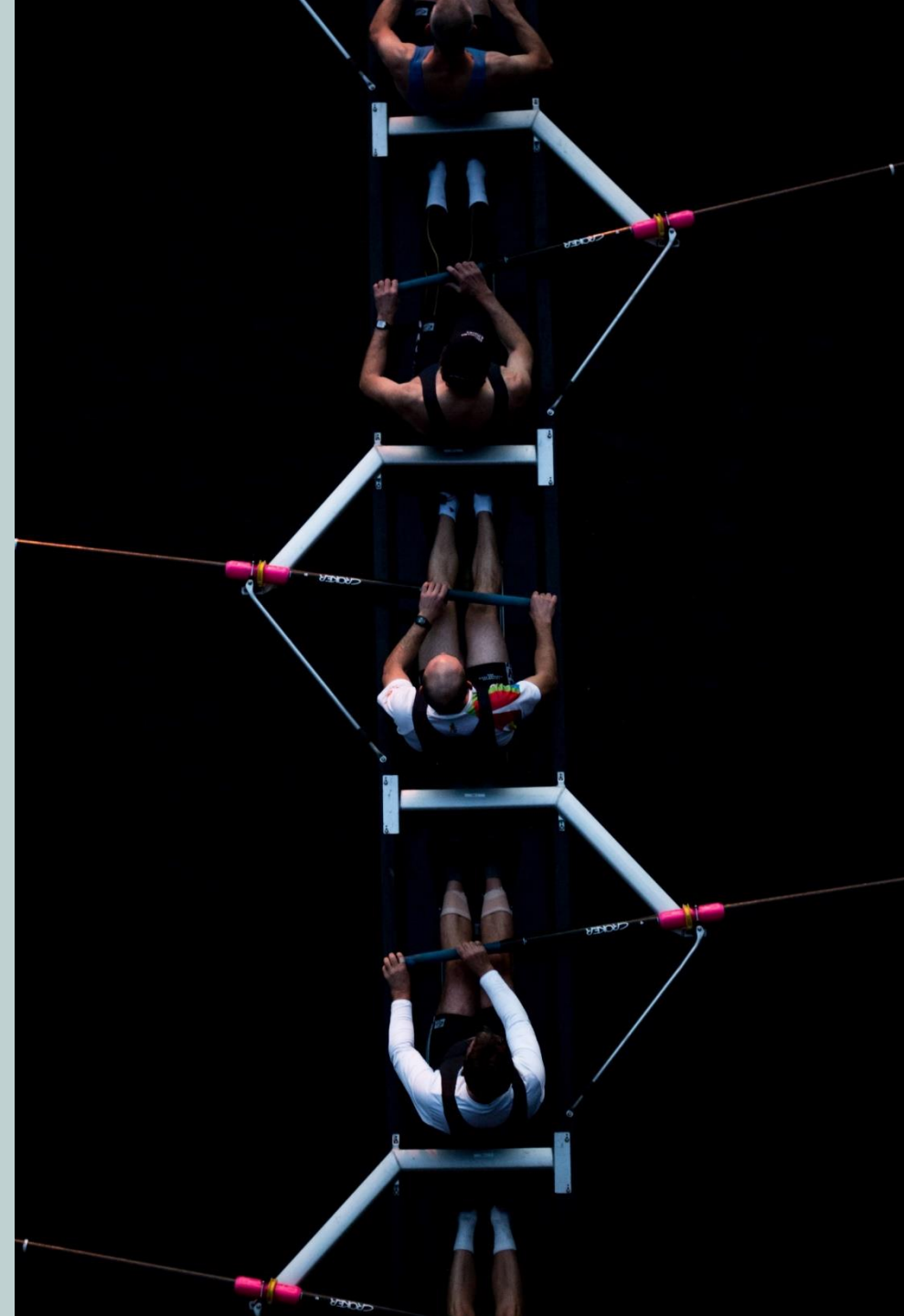
Den 3. november 2022

# *Faglig ledelse - hvad og hvorfor?*



# *Faglig ledelse som en rejse*

- Barriere og rammer for faglig ledelse
- Organisatorisk mod og vilje
- Hvornår lykkes vi med faglig ledelse



# *Faglig ledelse i ældreplejen*



*Balanceret tillid*



*Faglig nytænkning*

*Tak for  
ordet*



KOMPONENT™

# Ledelse af forbedringsarbejde





# Dagsorden

Hvilke ledelsesudfordringer ser Komponent i forhold til ledelse på ældre- og sundhedsområdet?

Hvad er Komponent's svar?

Hvilken kompetenceudvikling ser Komponent, der er brug for?



# Ledelsesudfordringen

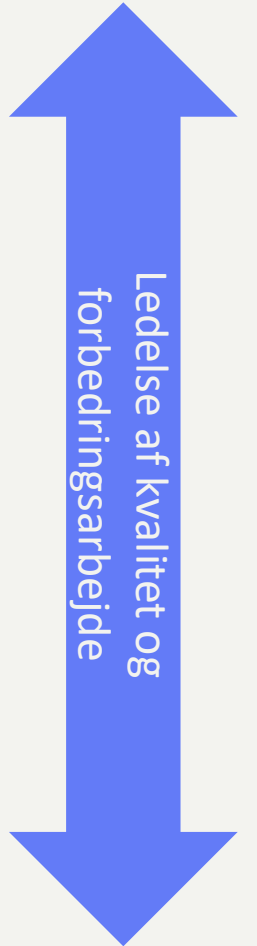
Der er forskel på at lede medarbejdere, der arbejder ud fra serviceloven og medarbejdere, der arbejder ud fra sundhedsloven

**Serviceloven:** lede på baggrund af politisk besluttede kvalitetsstandarder

- Ledelse af det område handler i høj grad om at sikre, at kvalitetsstandarderne efterleves på bedste vis

**Sundhedslov:** Ledelse af kvalitet og forbedringsarbejde

- Der er ikke et politisk besluttet serviceniveau, der fastlægger omfanget af sundhedslovsydelse
- Ledelsesopgaven bliver i høj grad ledelse af kvalitet og forbedringer, som sikrer, at der arbejdes på den bedste måde i forhold til effekt, patientsikkerhed og ressourcer
- Der er et serviceniveau i forhold til rammer. Eksempelvis brug af sygeplejeklinikker, arbejdstid, graden af delegerede ydelser, opgaveoverdragelse fra regionen og så videre



# Ledelsesudfordringen

Komponent ser, at ledere på ældre-og sundhedsområdet med fordel i endnu højere grad kan lede ved hjælp af løbende forbedringer på andre områder end sundhedslovsydelser.

Metoden kan bruges til alle typer af opgaver, men er udviklet i forhold til at sikre patientsikkerhed.



# Løbende forbedringer:

- Forbedringsmodellen ("model for improvement") er en enkel og meget anvendelig metode til at accelerere forandrings- og forbedringsprocesser, der kan skabe den kvalitet, man har sat som sit mål.
- Forbedringsmodellen består af to dele: tre spørgsmål og en metode til afprøvning og læring, PDSA-cirklen. PDSA er en forkortelse af Plan-Do-Study-Act.
- Forbedringsmodellen er en metode, der har vist sig velegnet til systematisk at udvikle, afprøve og tilpasse ændringer i det daglige arbejde, der medfører bedre kvalitet for borgeren. Metoden har været anvendt i sundhedsvæsenet til at sikre forbedringer baseret på data.
- Eksempler på hvor kommuner allerede bruger metoden
  - I sikre hænder
  - Faste teams (Fredensborg, Kerteminde)

Hvad ønsker vi at opnå?  
Hvordan ved vi, at en forandring er en forbedring?  
Hvilke forandringer skal iværksættes for at skabe forandringer?



# Hvad er ledelsesopgaven i forhold til løbende forbedringer?

- Opbygge en kvalitetsorganisation, der følger op på det løbende kvalitetsarbejde
- Fokuserer på data, så forandringen kan følges
- Fokuserer på mål, så du sikrer at forandringen også er en forbedring
- Skabe mulighed for små afprøvninger/løbende forbedringer
- Holde fokus og sikre, at forbedringerne implementeres i større skala, når forandringen har den ønskede effekt
- Psykologisk tryghed



# Hvor kan metoden bruges?

Alle steder!

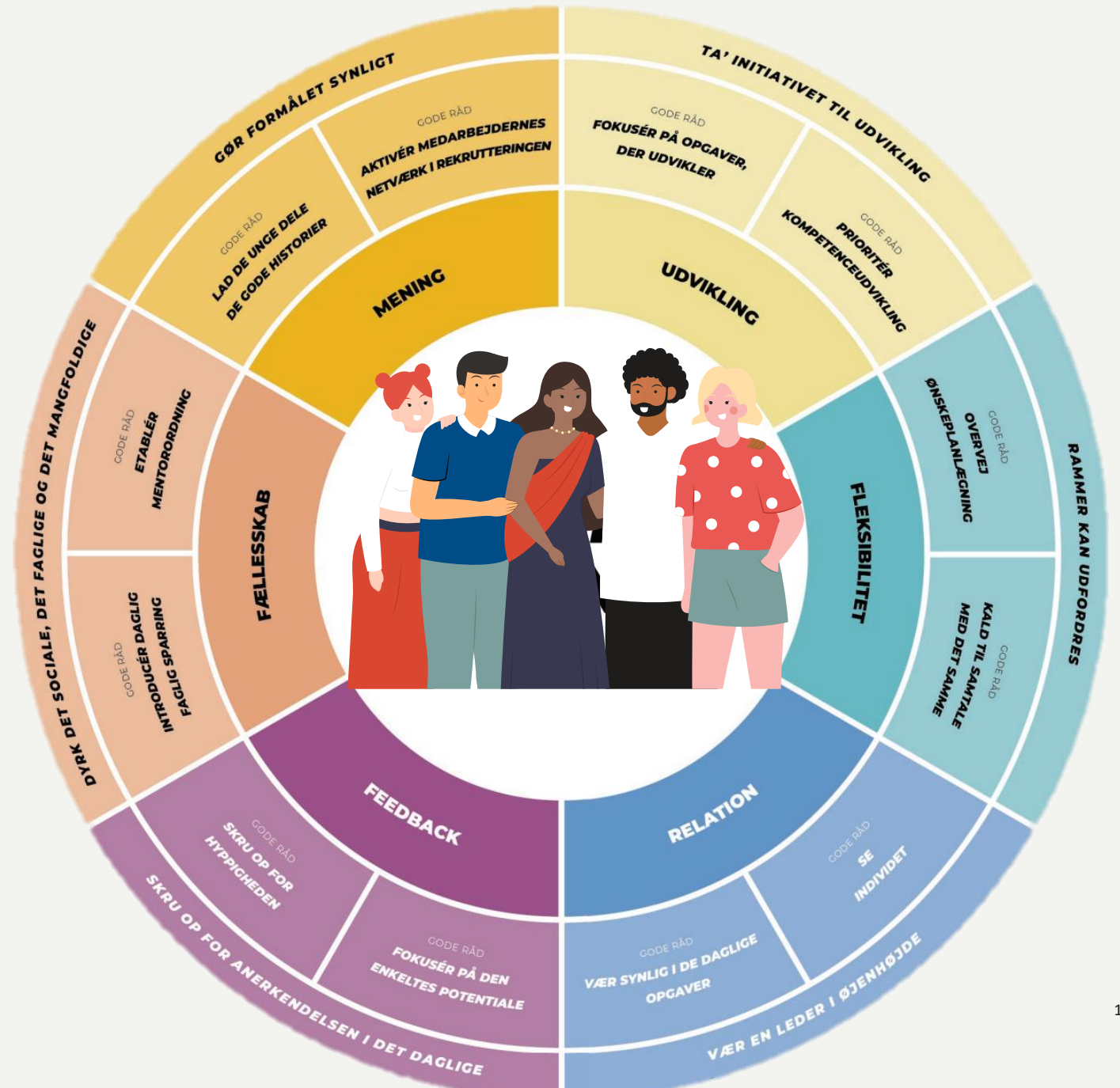
- Sundhedslovsydelser
- Servicelovsydelser
- HR – f.eks. personalemangel, sygefravær
- Administration

Kan bruges alle steder, der ønskes en forbedring



# Et take på fremtidens medarbejdere

Undersøgelse i Væksthus for Ledelse

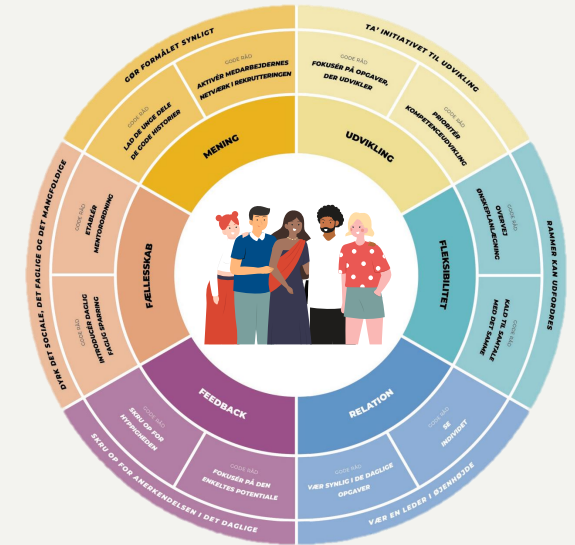


KOMPLEMENT

# Fremtidens medarbejder - forbedringsmodellen

Forbedringsmodellen er god, når medarbejderne:

- Er mindre autoritetstro – klassisk hierarki taltaler ikke. Fremtidige medarbejdere ønsker medbestemmelse og involvering
- Ønsker – og har ideer til – løbende udvikling af organisationen og arbejdsgange/-opgaver
- Opgavetyper, trivsel og meningskabelse er vigtigere end løn sammenlignet med tidligere generationer



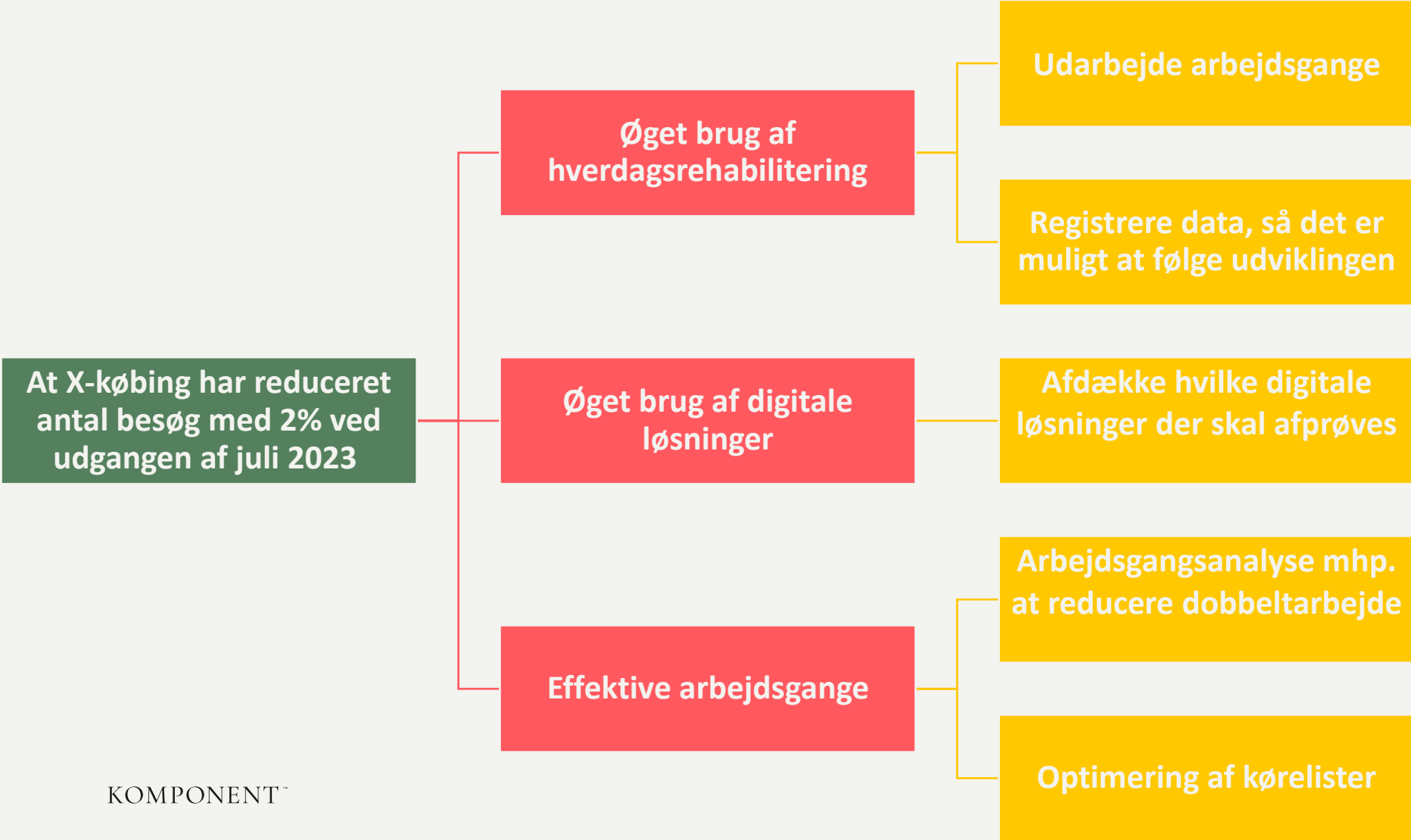


# Driverdiagram - frigiv tid til pleje

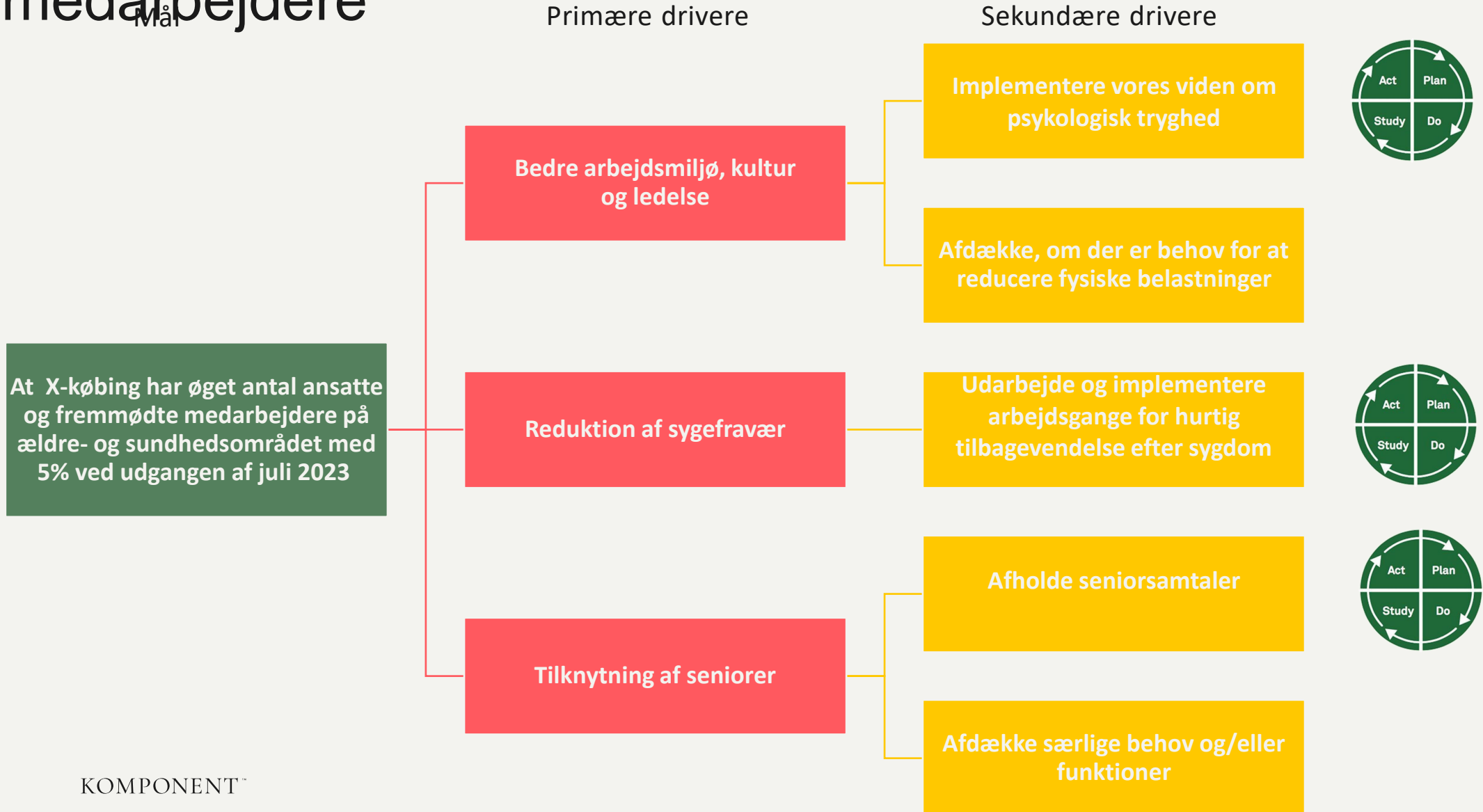
Mål

Primære drivere

Sekundære drivere



# Driverdiagram - eksempel fra HR - flere medarbejdere



# Hvordan får kommunen de rette kompetencerne?

## Det nationale ledelsesprogram på sundhedsområdet

- Formål: at klæde ledere fra sundhedsområdet på til at lede datainformeret forbedringsarbejde på tværs af organisationer, regioner, kommuner og almen praksis med patient og borger i fokus

## Kend din kvalitet og sæt den i system – Fremtidens kvalitetsorganisation på social- og sundhedsområdet - Udviklet i samarbejde mellem Komponent og Dansk Selskab for Patientsikkerhed

- Formål: at I får viden og metoder til at opbygge og drive en kvalitetsorganisation, hvor I kender kvaliteten gennem kontinuerlig læring og udvikling i relation til det daglige arbejde.

## Den Offentlig Lederuddannelse (DOL) har et modul om:

- Ledelse med data
- Ledelse af digital transformation
- Ledelse af udviklings- og forandringsprocesser
- Ledelse af social kapital

## Dansk Selskab for Patientsikkerhed har en lang række af kurser til medarbejdere og ledere:

- Forbedringsagent-uddannelsen
- Forbedrings-coach



An aerial photograph of a dense green forest. A grey gravel road curves through the trees from the top left towards the bottom center. Several thin power lines stretch diagonally across the lower-left portion of the image. The text 'TAK FOR I DAG!' is centered in the right half of the image.

**TAK FOR I DAG!**

**KL**