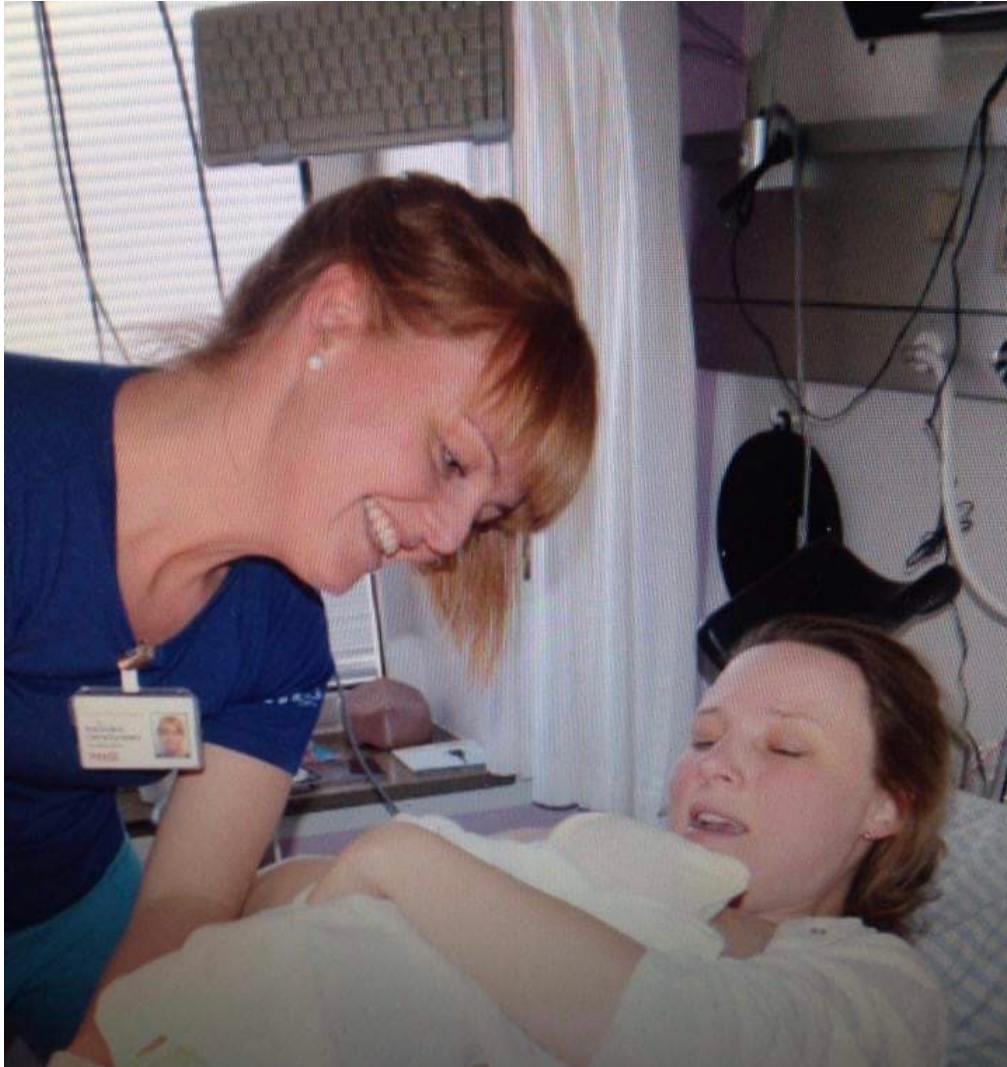




Bevidst
udviklende
organisation



**”Bevidst udviklende
organisation”**

2009, 2016, 2018, 2020

Det danske sundhedsvæsen
er under pres

- Demografi –
- Mere dyr medicin
- Høj grad af sygeplejerske
blandt personalet
-> folk søger væk

- Og vi oplever generelt
omskeftelighed, usikkerhed,
tvetydighed i vores arbejde (V)

Hvad skaber motivation?

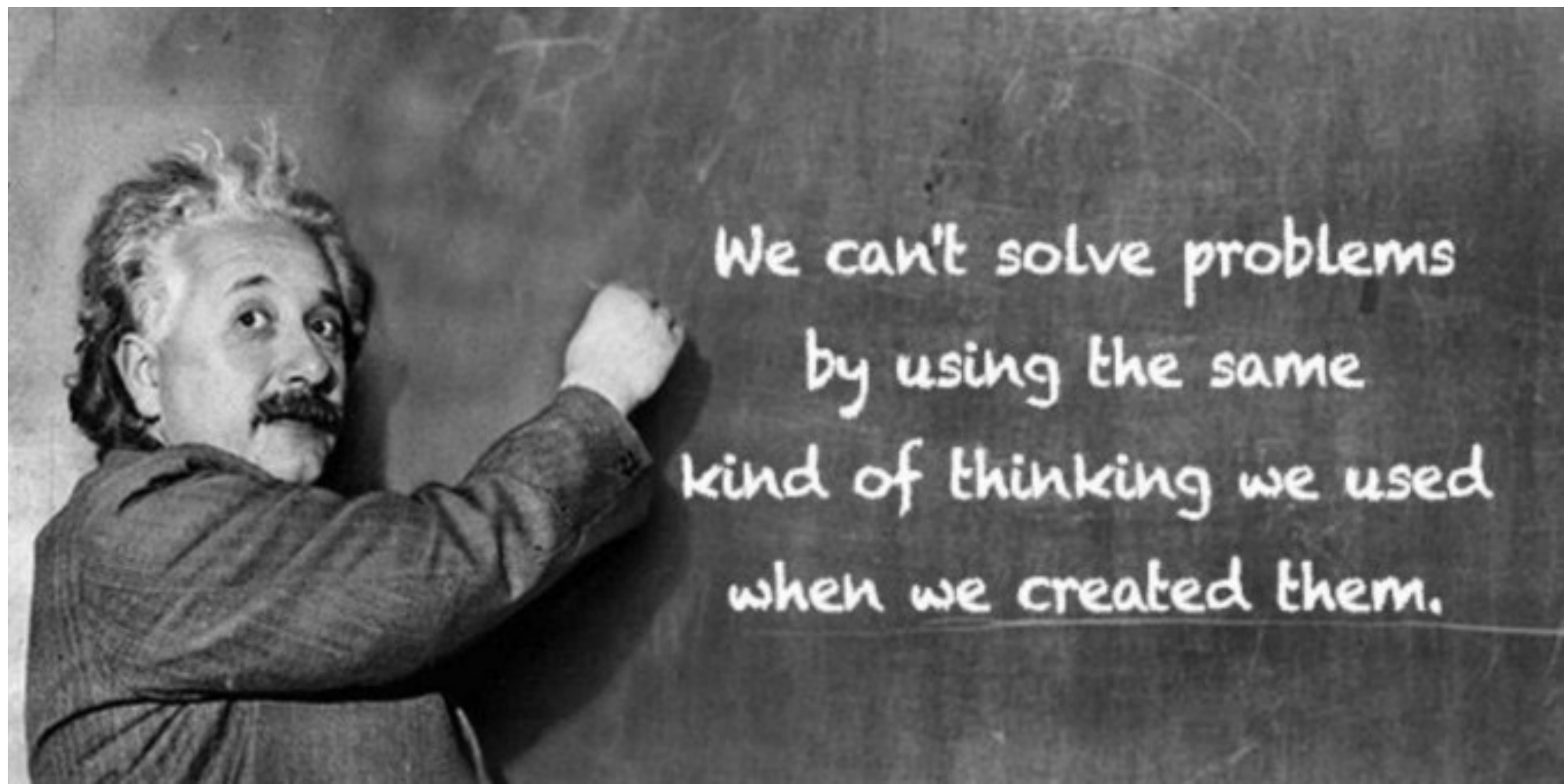
Autonomi
Kompetence
Formål
Fællesskab

Deci & Ryan /Pink



Vilde problemer?





Transformation

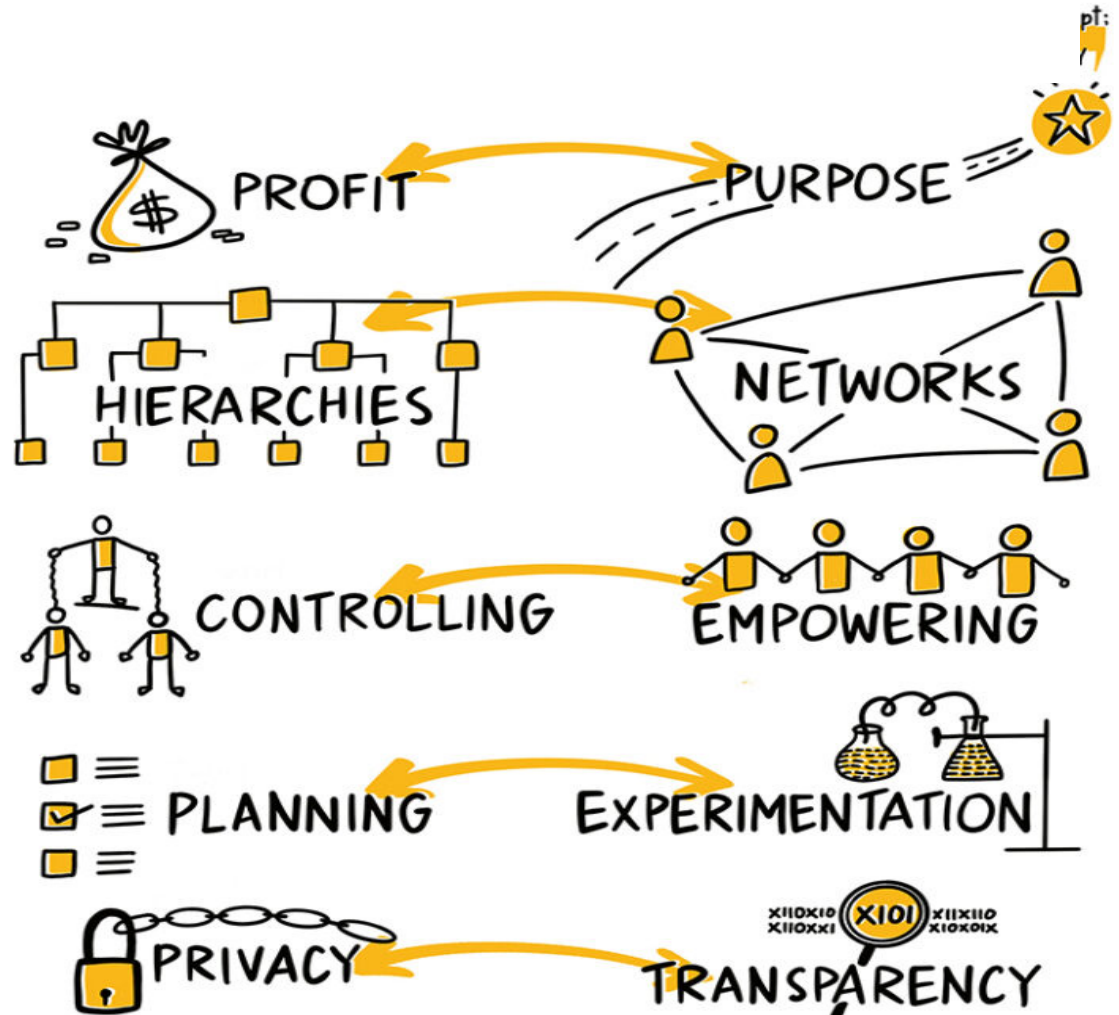
- kræver nye kompetencer og tankemønstre

Not just skill-set
– but mind-set

Kegan



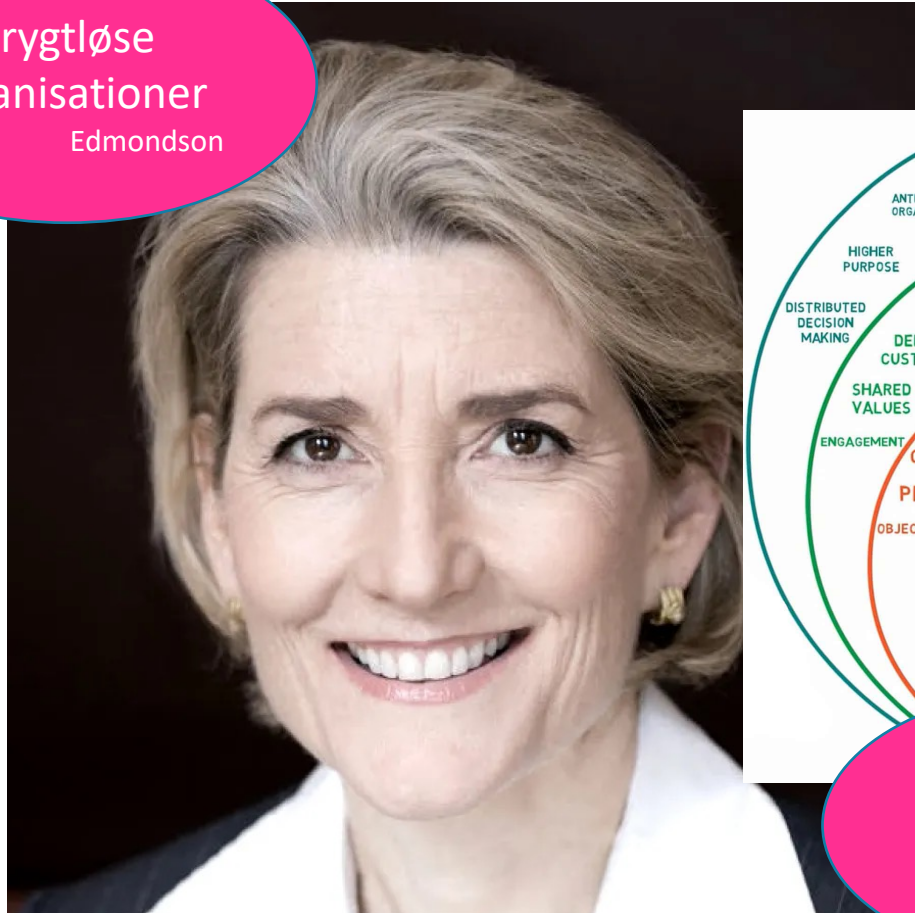
MINDSET SHIFTS for organization transformation



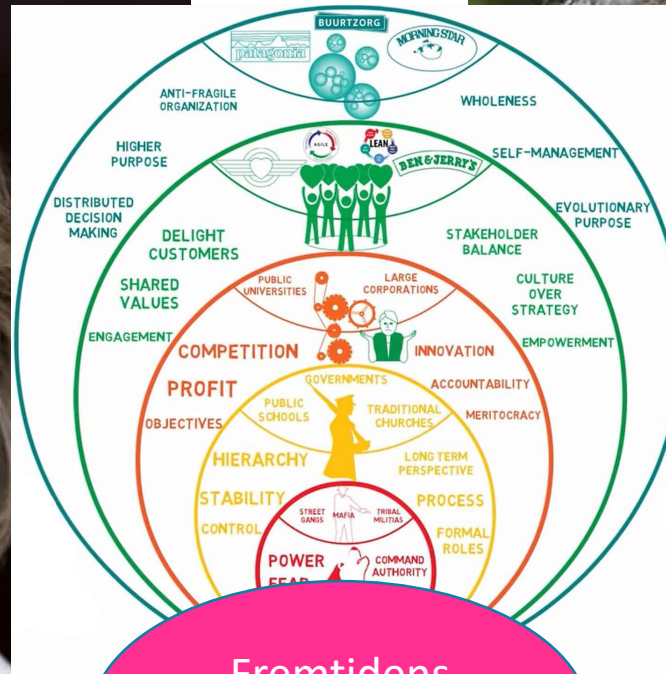
Sketchnote: Tanmay Vora | @tnvora | QAspire.com

Hvordan ser sådanne organisationer ud?

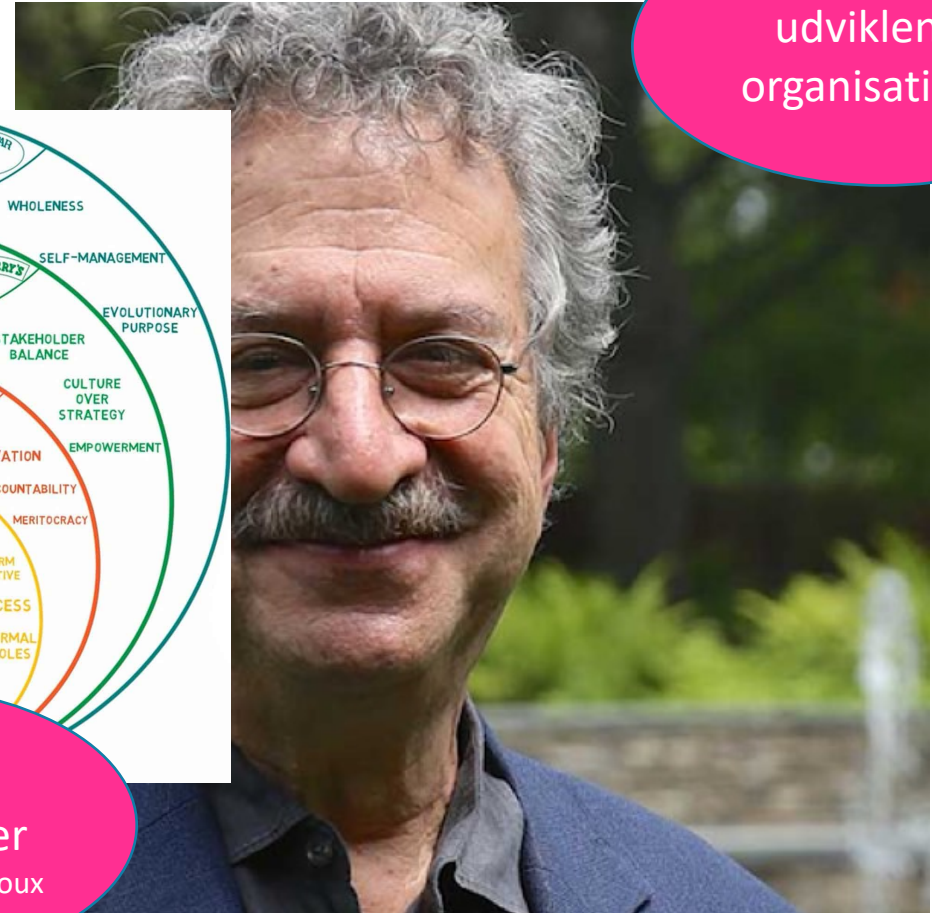
Frygtløse
organisationer
Edmondson



Amy Edmondson Prof. leadership and management, Harvard University



Fremtidens
organisationer
Laloux



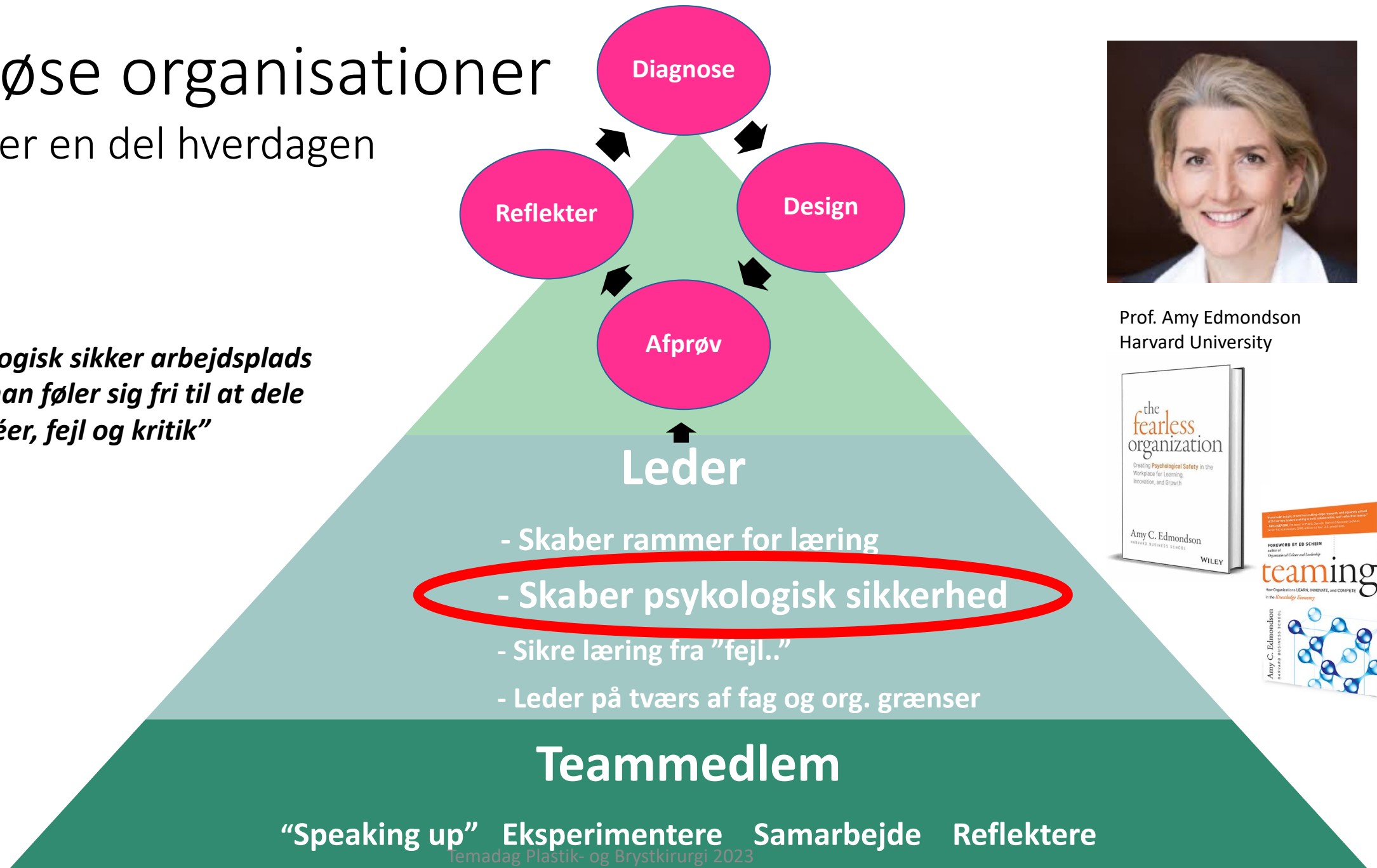
Robert Kegan, Prof. in adult learning and Professional Development ,
Harvard University

Bevidst
udviklende
organisationer
Kegan

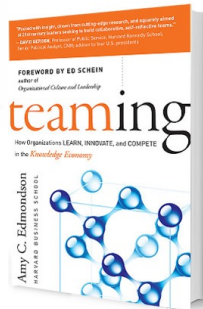
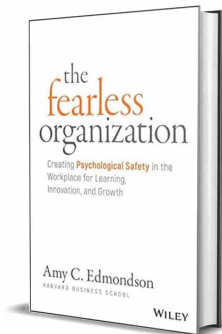
Frygtløse organisationer

– læring er en del hverdagen

"En psykologisk sikker arbejdsplads er, hvor man føler sig fri til at dele idéer, fejl og kritik"

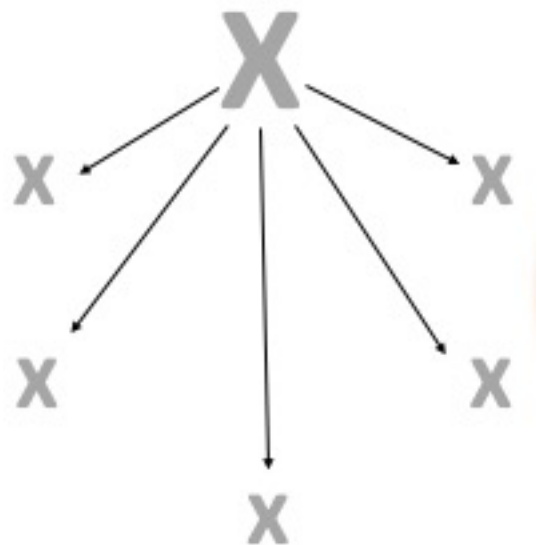


Prof. Amy Edmondson
Harvard University



Bevidst udviklende organisationer

- Udvikling for alle *hver* dag

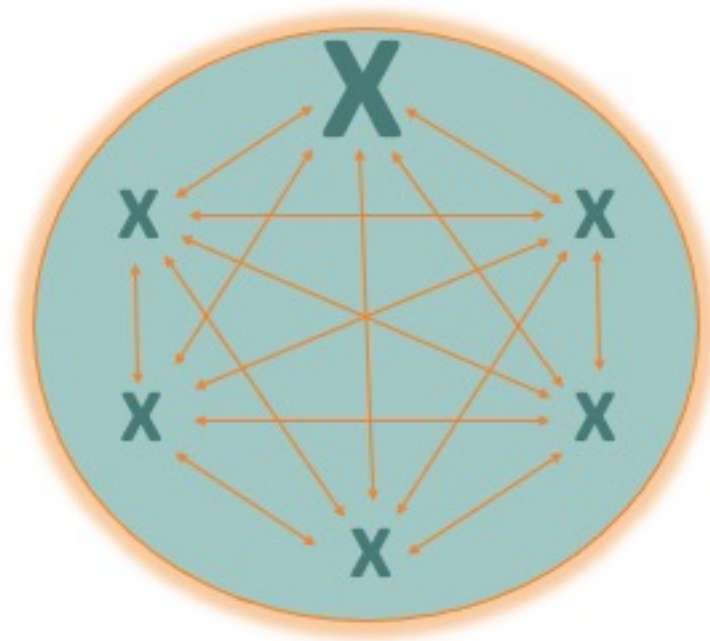


Traditionel organisation

Nøglepersoner og talenter

Individuel coaching og off-site workshops

Ved særlige lejligheder (f.eks MUS)



Bevidst udviklende organisation

Alle

Sammen mens vi arbejder

Hver dag



Prof. Robert Kegan
Harvard University

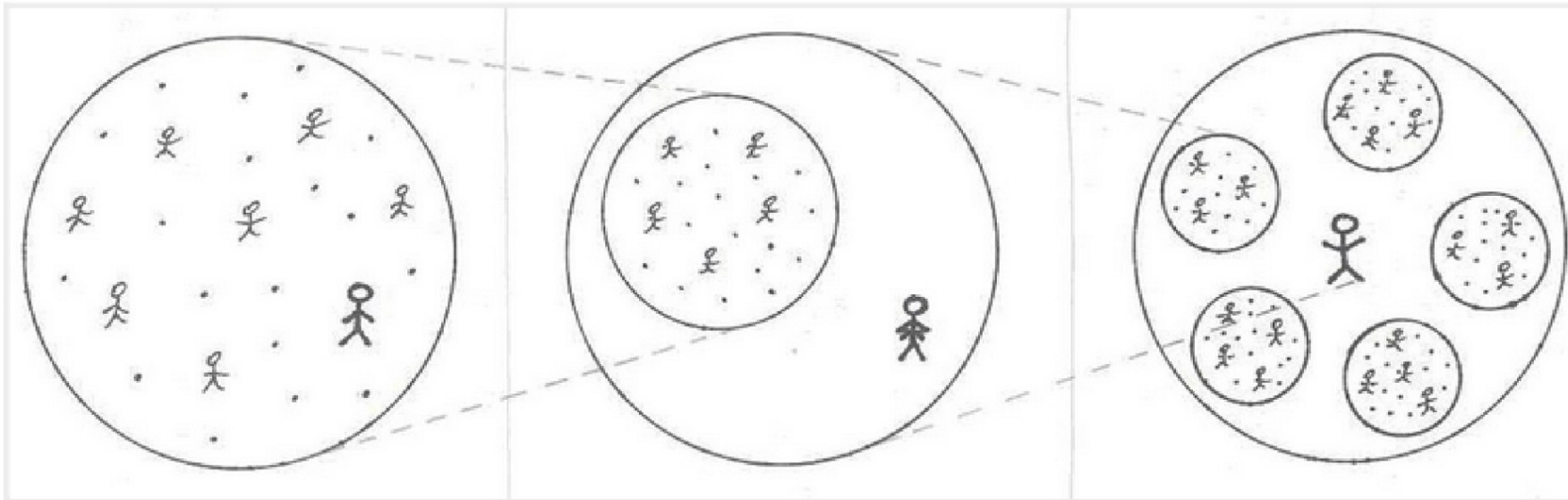


Modning af tænkning (mind-set)

THE SOCIALISED MIND

THE SELF AUTHORIZING MIND

SELF TRANSFORMING MIND



"I am my relationships,
I follow the rules"

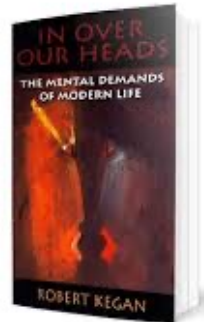
"I have an identity,
I make choices"

"I hold many identities,
I embrace paradox"

Constructive Development Theory - Robert Kegan "In Over our Heads"



Prof. Robert Kegan
Harvard University



1995



På arbejde som hele mennesker....

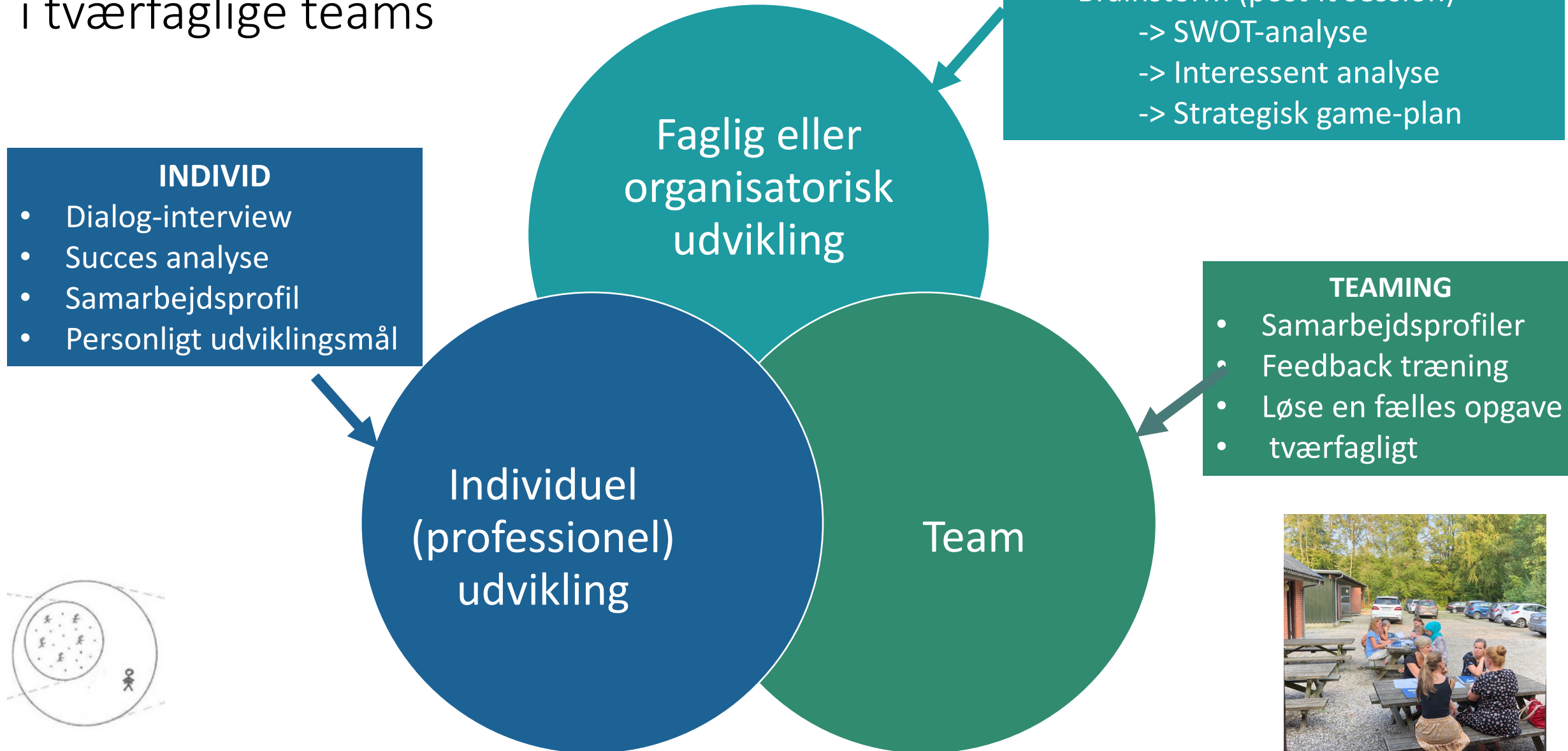
- Det 2. job
 - Lade masken falde
- > Oplevelse af at blive set, hørt og anerkendt giver fælles engagement

Vi er ansat både til faglighed OG samarbejde OG udvikling

Laloux og Kegan

ALLE på Camp

i tværfaglige teams



10 CAMPS 45 OPGAVER 4 ÅR



apr.19	jun.19	aug.19	nov.19	jan.20	maj.20	Nov.20	Mar. 22	Mar 23	Jun. 23
1. Reducere ambulant aktivitet i gynækologien	5. Urogyn og ambulatorie - optimering	9. Sårbare gravide	14. Flere ukomplicerede fødsler	18. Jordemor konsultation - kommunikation CC-Guide	24. Obstetrisk sekretariat	31. Trivsel i en Covid tid gyn og ferti	34. Fødsels-forberedelse/ undervisnings-teams	39. Overflytning af børn	42. SAK studerende
2. Mellemlider gruppe – understøtte DDO	6. Barsel - reducere aktivitet	10. Obstetrisk flow og visitation	15. Fælles beslutningstagen obstetrik	19. "Kirurgen som teamleder"	25. Synlig kvalitet - hvordan og hvad	32. Intro Mor Barn	35. Rekruttering i gynækologi - SoMe	40. Reducere akut gyn aktivitet i vagten	43. Transparens over opgaver i obstetrikken
3. "Fåking god kop" - teamtalk	7. Obstetrisk visitation	11. Fælles beslutningstagen obstetrik	16. Fertilitet - repro-unit og "opgave glidning"	20. Obstetrisk værktøjskasse - Timeout ved dystoci	26. Det dårlige barn på barsel	33. Fødsels-forberedelse	36. Robusthed i opgaveløsningen	41. Obstetrisk visitation – tryghedsscanning	44. Trivsels-ambas-sadører
4. Samskabelse/ kultur føde-mor-barn	8. Weekend i hverdagen	12. Æg-donation	17. Gynækologi - den "svære (telefon)- samtale"	21. Klinik for gravide - supervision og feedback	27. Fødsels-forberedelse		37. Fælles beslutningstagen - NKR		45. Visitationen og klar til fertilitets-behandling
		13. Akut-telefon i gynækologien		22. Anæstesi-neonatologi - optimeret samarbejde	28. 3. stadie - overgang til mor-barn		38. Det gode arbejdsliv – obs/Thea		
				23. Fertilitet - fokus på info-møde og indhold i app	29. Mere ro - færre besøg på mor barn - corona effekten				
					30. Dårlige børn - kommunikation og roller				

Færdighedslaboratorium
for udvikling i
sundhedsvæsenet

5 år - Flere teams, mere medansvar og løbende læring

Ingen vakante stillinger
Højt pt-tilfredshed
God kvalitet (RKKP)
Høj medarbejder trivsel
Lavt sygefravær?
Ingen venteliste til OP

Organisation

Team og individ

Faglige **teams** m. selvorganisering

Projekt/opgave ad. hoc **teams**

Medarbejdere arbejder som projekter ledere - **udviklingstimer**

Flere korte møder og team-tema dage

Ingen kvalitets stab

Udfordre store antagelser

X

X

X

X

X

X

Buddypar og **trivselsteams**

Team-talk

Kirurgien som teamleder

Alle har **personlige profiler**

Medarbejdere lægger skema

Fokus på feedback

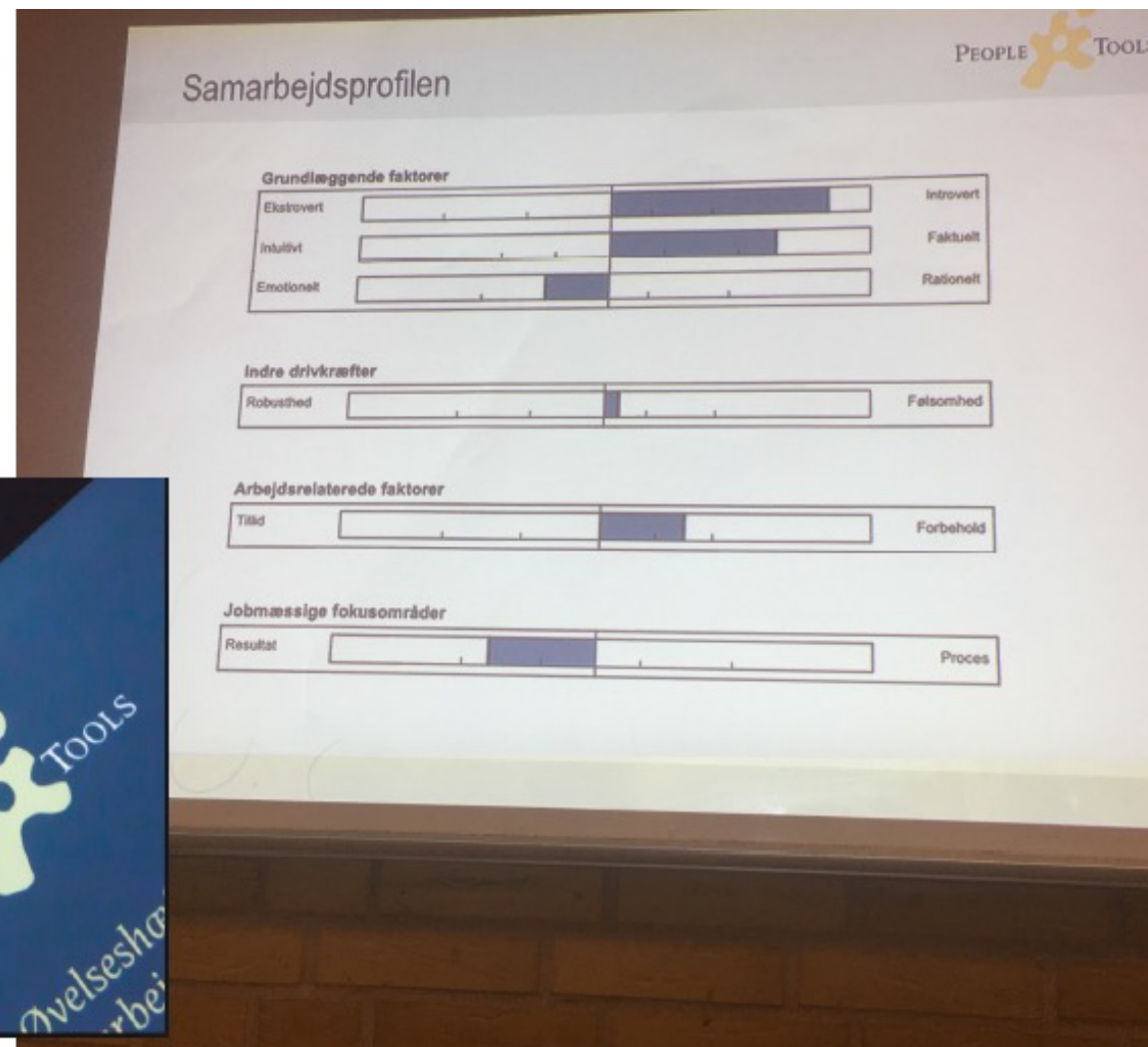
Story-telling og SoMe

Løbende ledelsesudvikling

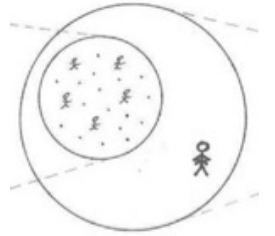


Eksempel 1 - Forskellighed er en styrke

Samarbejdsprofiler for alle medarbejder og teams



Eksempel 2 - Strukturer, der understøtter psykologisk tryghed og rammesætter læring i hverdagen



2. Kirurgen som Teamleder



3. Buddy-ordning og trivselsteams



Teamtalk

– et "værktøj" der understøtter feedback

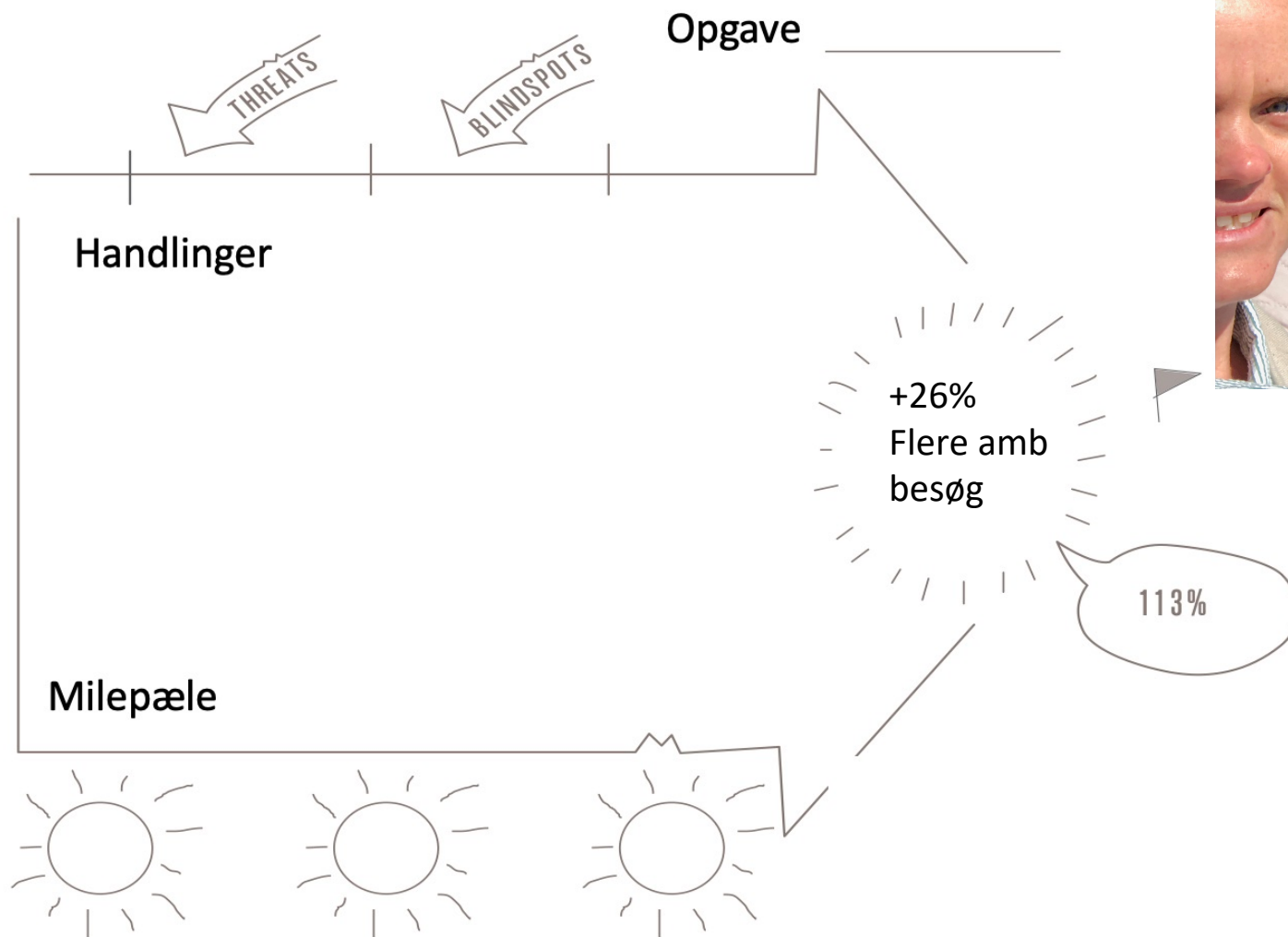
TEAM-TALK

1. Hvordan gik det?
2. Hvad gik godt?
3. Hvad kunne vi gøre anderledes?
4. Hvad lærte vi?



Eksempel 3

– Faglige teams drifter og udvikler



Urogynækologisk team

Ansvar for:

- Driftsledelse – programmer og booking
- Kvalitet - database
- Udvikling – nye tiltag og samarbejder på tværs
- Arbejdsmiljø
- Pt-vejledninger, kommunikation

Arbejdsglæde

- i en bevidst udviklende organisation

Mulighed for at FORBEDRE:

"At levere et bedre produkt"
– en bedre kvalitet for patienterne

Mulighed at HANDLE:

"Vi fikser det bare"
– meningsløse arbejdsgang kan hurtig ændre, da der ikke kort fra idé til handling – positiv feedback for at "tænke lidt vildt"



Mulighed for UDVIKLING:

"Faglig og personlig"
– og bringe egne og andres kompetencer i spil.

Det der OPTAGER mig:

"At bringe alle vores kompetencer i spil"
– passion og det som jeg brænder for
– både arbejde klinisk og noget andet....

RELATIONER og FÆLLESSKAB:

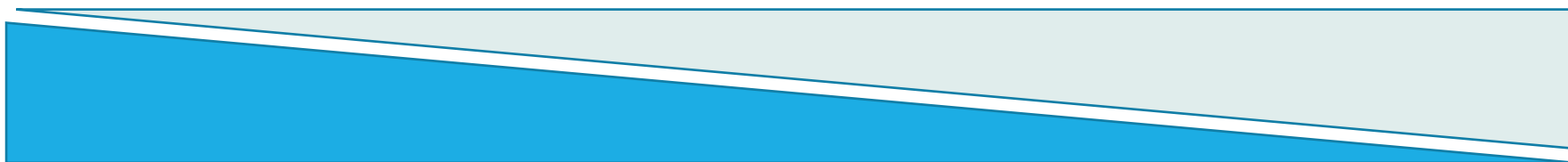
"At være Line og jordemor"
– og vi kender hinanden i teamet

BEVIDST UDVIKLENDE ORGANISATION

— En ledelses-strategi med 3 dimensioner



Alt det svære....



Leder-styring

Selv-organisering

Ledelse	Medarbejdere
Slippe kontrollen	Tage ansvaret på sig
Slippe den alvidende leder	Aflære – at spørge om lov til alt...
Holde modet under pres	konflikthåndtering
"Være i skyen"	Work-life balance
Prioritering af initiativer	Personligt lederskab

Tålmodighed og
prioritering af tid



Alt det svære....



Behov for transformation?

Definition:

"The process of changing completely the character or appearance of something in order to improve it"



Cambridge Dictionary





Spørgsmål?

MERE INFO – VIDEOER:

<https://www.hr.rm.dk/uddannelse-udvikling-og-arbejdsmiljo/udvikling/resiliensprojekt-i-region-midtjylland/bevidst-udviklende-organisation/>