

ÅRETS SUPERBRUKER

- Utviklingsorienterte
- Eierskap til bruk
- Aktiv dialog og innspill til videreutvikling
- Verdifulle tilbakemeldinger på både innhold og funksjonalitet





Digitalisering

Effektivisering gjennom teknologibruk i eksisterende prosesser

Digital transformasjon

En helhetlig endring av virksomhetens struktur og kjernefunksjoner gjennom teknologi for å kunne møte dagens og fremtidens behov og forventninger



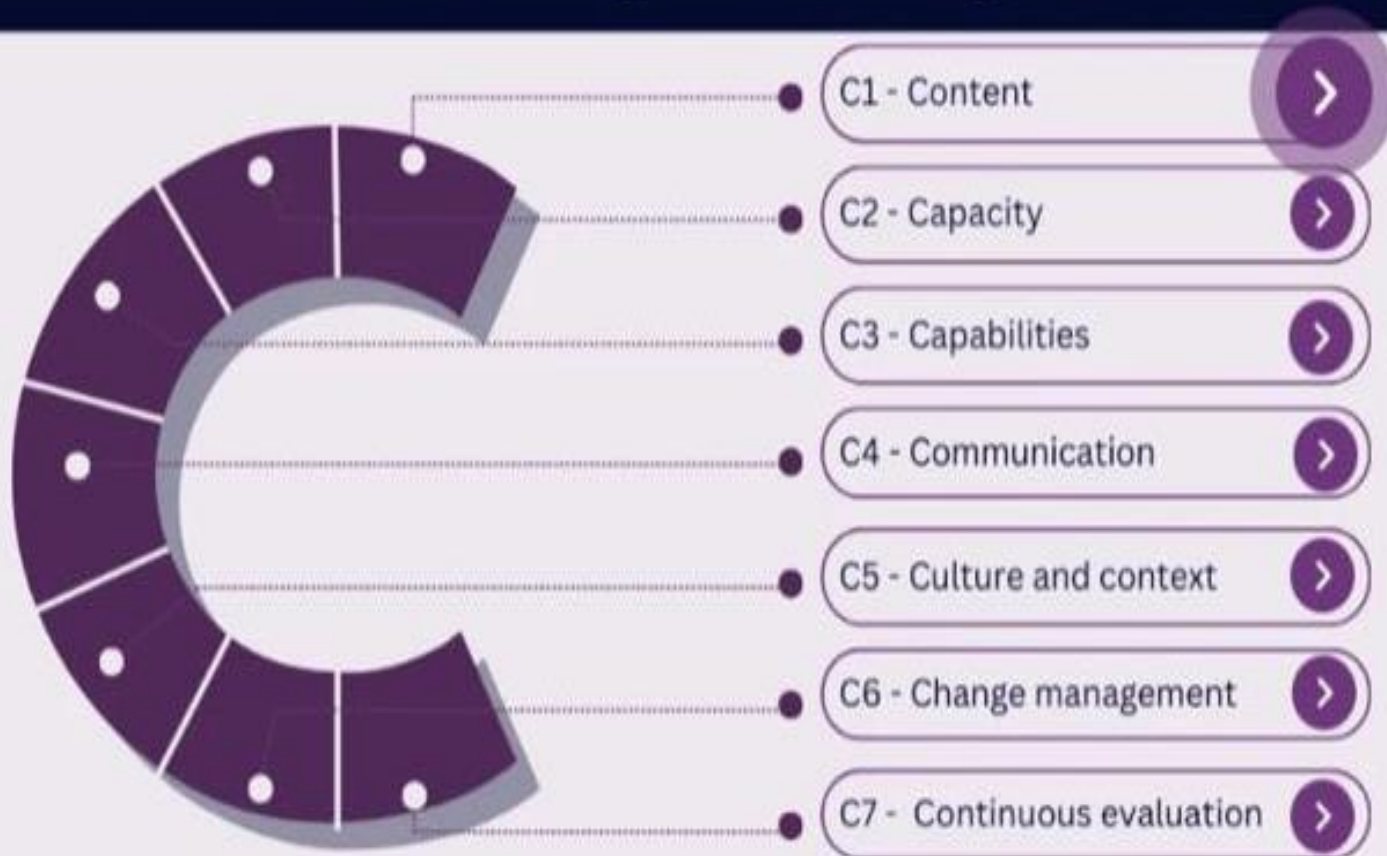
Leading Digital Transformation in Health and Care for Scotland

7Cs of Leading Successful Digital Transformation in Health, Care and Housing



Dr Heather Strachan & Varun Sai

7C's of Leading Successful Digital Transformation

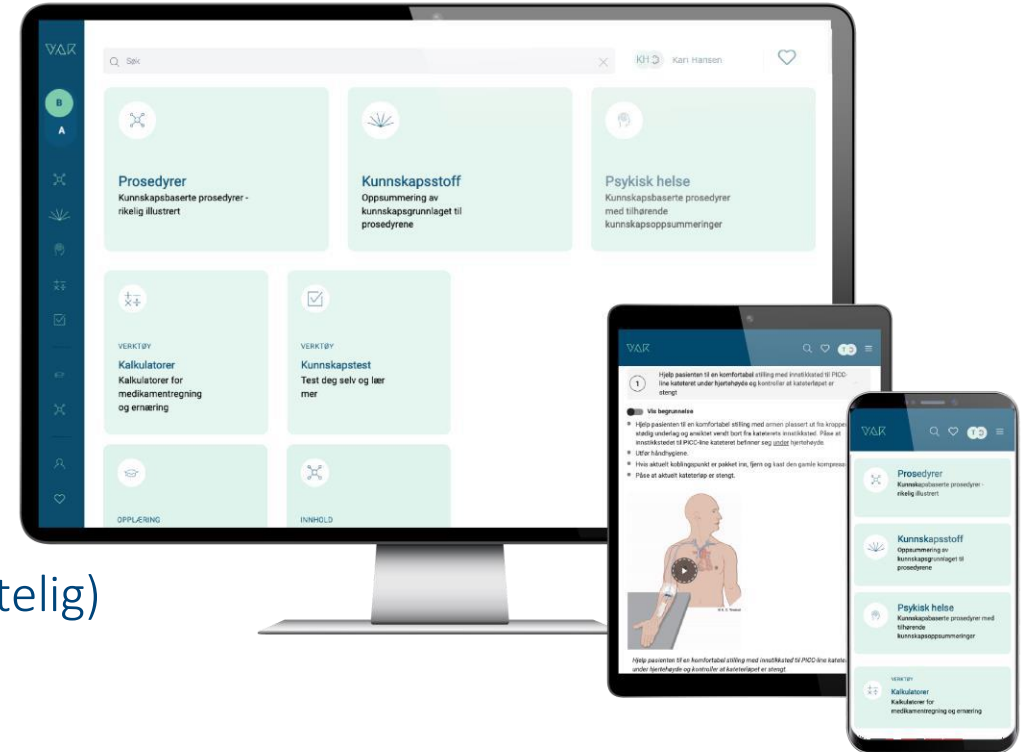


LEDELSE FOR VELLYKKET DIGITAL TRANSFORMASJON



INNHold

- Teknologiens brukervennlighet
- Metodene som er brukt i utvikling
- Prosessene de støtter
- Nyttig, effektivitet, enkel å bruke.
- Datakvalitet er avgjørende for gode/riktige beslutninger (Kunnskapsbasering – oppdatert- relevant – pålitelig)



KAPASITET

Kapasitet dreier seg om:

- Ressurser
- Ferdigheter- digitale (organisasjonen og enkeltbrukere)
- Prioritering
- Håndtere nåtid samtidig som du håndterer endringer



De største utfordringene som ledere av digitale transformasjonsprosjekter står overfor, er ressurser, manglende kompetanse og andre saker som må prioriteres.

KOMMUNIKASJON

- Kjernen i alle lederteorier
- Bygge/formidle en visjon, bygge tillit, støtte teamet



Kommunikasjon kan påvirke organisasjonens endringskapasitet, endringsvilje og motstand mot endring, samt de ansattes individuelle prestasjoner og tilfredshet.

KULTUR OG KONTEKST

Hvilken kultur, overbevisninger, underliggende antakelser og verdier har organisasjonen?

Hvis organisasjonen er klar for endring, vil de ansatte:

- være mer tilbøyelige til å støtte endringsarbeidet og gi/handle ut over gjennom rolleforventningene eller jobbkravene
- investerer mer i endringsarbeidet og utviser større utholdenhet for å overvinne barrierer og tilbakeslag



KOMPETANSE / EVNE

- Lederes egenskaper er knyttet til fire dimensjoner:
 - Kognitive
 - Emosjonelle
 - Åndelige
 - Atferdsmessige
- Disse egenskapene er viktige for å utøve de rette handlinger og håndtere relasjoner: lede seg selv, teamet og nettverket
- Endringsledelse:
 - Digital visjon
 - Digital kunnskap
 - Feiler «raskt»
 - Empowerment / motiverer- mobiliserer- involverer- likeverdighet



ENDRINGSLEDELSE

- Endringsledelse = en strukturert prosess og et sett med verktøy for å lede de ansatte mot et ønsket resultat
 - Målet er å støtte de som er berørt av en endring
- Forskning avdekker barrierer - mangler:
 - Forståelse for kompleksiteten i endringsledelsesprosesser
 - Forståelse for hva som bidrar til god endring
 - Prosjektplan
 - Kartlegging og oppfølging av motstand
 - Feiring av suksess (kortsiktig & langsiktig)



KONTINUERLIG EVALUERING

- Digitalisering = en prosess med kontinuerlig forbedring
 - krever derfor kontinuerlig evaluering!
- Evalueringen av
 - a) Implementeringen
 - b) selve digitaliseringen/verktøyet og de nye prosessene
- Forskning viser at der en feiler har man fokus på kortsiktig gevinst, begrenset finansiering og vanskeligheter med å måle prosjektnytte.



The image shows two healthcare professionals, a woman with dark hair and a woman with short dark curly hair, both wearing blue scrubs. They are standing in front of a large window with a view of a city. The woman on the left is holding a tablet, and the woman on the right is pointing at the screen. The background is a blurred cityscape. The image is overlaid with a semi-transparent blue and green geometric pattern.

DIGITAL TRANSFORMASJON MED VAR

En systematisk og
kunnskapsbasert tilnærming

INNHold & TEKNOLOGI

Innhold & Teknologi

Kapasitet

Kompetanse /Evne

Kommunikasjon

Kultur og Kontekst

Endringsledelse

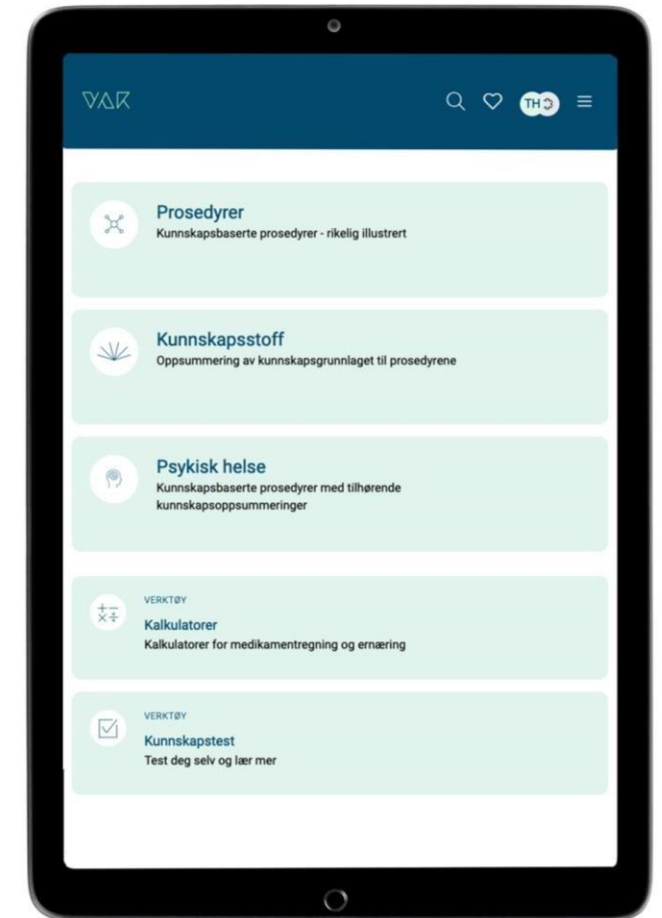
Kontinuerlig evaluering

Kontinuerlig oppdatert innhold og teknologi:

- Kunnskapsstøtte
- Prosesstøtte
- Beslutningsstøtte



Raske, kvalifiserte beslutninger, kunnskapsbasert dokumentasjon og pasientsikkerhet.



DIGITAL TRANSFORMASJON MED VAR

- Kunnskapsbasert implementeringsprogram
 - Prosjektbasert
- Ledelsesplanlegging og -forankring
 - Lederens rolle og ansvar
 - Forankring: Felles mål og visjoner
 - Hva skal man stoppe å gjøre?
 - Evaluering / oppfølging
- “Train-the-trainer” / Superbruker opplæring
 - Roller og Ansvar
 - Innarbeiding av VAR i daglige arbeidsprosesser
- Kick-off (Kommunikasjon)
 - Formidle visjoner og mål
 - Øve
 - Feire milepæler



ERFARINGER



- Det er knappe ressurser i helsevesenet.

Hvilke erfaringer har du, Emma, gjort i møte med ledere rundt dette med å lykkes med implementering av VAR ?

- Sterk faglig forankring
- Visjonære
- Inspirerer og engasjerer
- What's in it for me?
- Verdsetter de ansatte – lønnsom investering
 - formidler dette «oppover i organisasjonen»
 - **Mindre kapasitet å jobbe digitalt enn «manuelt»!**
- Ikke et «engangsoppdrag», men en kontinuerlig prosess

DET DREIER SEG IKKE OM LEDEREN, MEN OM Å SKAPE BEVEGELSE

En leder må ha guts til å stå fram og være “latterlig”

- Må være enkel å følge

First follower

- Hen vil vise andre at det er lett å følge
- Lederen må omfavne den 1. følgeren som en likeverdig og oppmuntre/tilrettelegge = de er sammen om dette
- Dette forvandler en “ensom galning” til en leder
- Ledelse er glorifisert – Første følgeren er nøkkelen

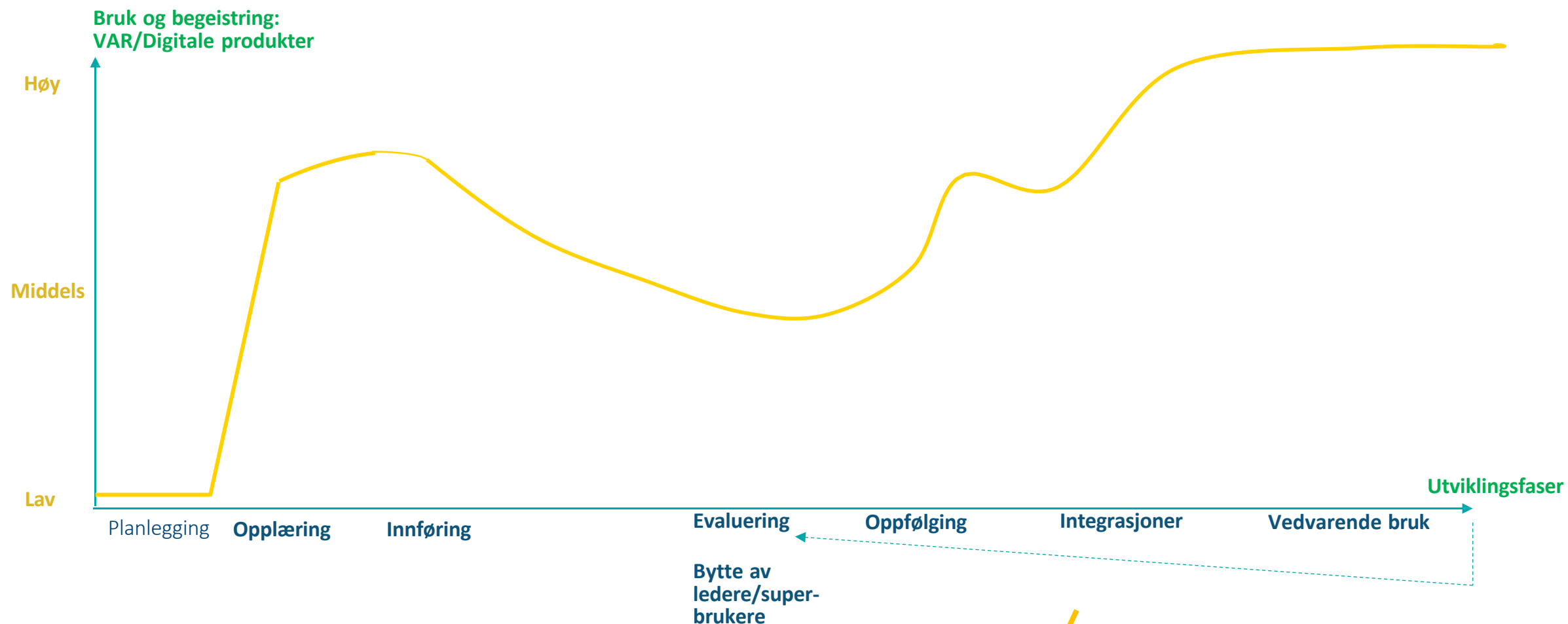
Second follower

- 3 er en mengde – en mengde = nyhet!
- En bevegelse må gjøres offentlig
- Nye følgere kaper nye følgere (lederen gjør ikke det)

Momentum- vippepunktet= bevegelse

- Flere tar del – mindre risiko- de skiller seg ikke ut, men tar del i mengden – viss de skynder seg
- De fleste trives best med å være en i mengden og de liker ikke å skille seg ut ved å ikke delta

EVALUERING og BRUK





Hvordan har du brukt VÅR i dag?

klinisk praksis

- Korrekt utførelse av prosedyren
- Kunnskapsstoffet som begrunnelse/utdypelse for utførelsen av prosedyren
- Informasjon og veiledning av pasient og pårørende for eksempel med hjelp av illustrasjoner

dokumentasjon

- ICNP - Sykepleiediagnoser og mål til alle prosedyrer
- Gode råd om og forenklet dokumentasjon til hver prosedyre
- Integrasjonsløsning med elektronisk pasientjournal

kompetanseutvikling/ veiledning

- Faglig oppdatering ved nye prosedyrer og ny årlig versjon - hva er endringer og hva er nytt?
- Veiledning av studenter, elever og kolleger, modell for praktiske ferdigheter
- Har du tatt en kunnskapstest?

fagledelse

- Sikre kvalitet i nyansattprogram, internundervisning og faglig veiledning
- Kompetansekartlegging
- Planlegging for å sikre faglig forsvarlighet

kvalitetsprosjekt

- Innsatsområder - pasientsikkerhetsprogrammet
- Infeksjonskontrollprogram
- Forbedringsarbeid med utgangspunkt i avvik og prevalensundersøkelser

Tilgjengelig for våre brukere