

# Karkirurgisk Afdeling

Sjællands Universitetshospital

Tværfaglig ledelsesudvikling og bedre tværfagligt samarbejde

Christina Fridh, Chefsygeplejerske,  
cfrid@regionsjaelland.dk

Martin Græbe, Cheflæge,  
magra@regionsjaelland.dk

## Involverede faggrupper

- Læge
- Sygeplejerske
- Lægeseekretær
- Social- og sundhedsassistenter

## Form for støtte

- Starthjælp
- Udviklingsrum
- Evaluering

## Afsæt for opgaven

- Karkirurgisk afdelingen blev d. 1. januar 2024 adskilt fra Kardiologisk afdeling, og er nu en selvstændig afdeling med ca. 50 medarbejdere og egen ledelse.
- Ledelsesgruppen i den nye karkirurgiske afdeling er ny og delvist under etablering. Den kommer til at bestå af fem personer: Chefsygeplejerske (tiltrådt 1. marts 2024), Cheflæge (tiltrådt d. 1. april 2024), Ledende overlæge (eksisterende medarbejder), Ledende lægesekretær (tiltræder per 1. juni 2024) og Ledende oversygeplejerske (tiltræder per 1. august 2024).
- Ledelsesgruppen ønsker hjælp at få etableret sig som tværfaglig ledelse i afdelingen, herunder at få afklaret afdelingens ledelsesmæssige vision og på den baggrund formulere fælles pejlemærker for den ledelsesmæssige retning med fokus på bl.a. bedre tværfagligt samarbejde og psykologisk tryghed.
- Dertil ønsker ledelsesgruppen hjælp til operationalisering og implementering af de ledelsesmæssige pejlemærker med involvering af medarbejderne på afdelingen.

## Formål

Formålene med opgaven omfatter:

- 01 Definition af den ledelsesmæssige vision og pejlemærker ift. bl.a. tværfagligt samarbejde og psykologisk tryghed samt nedbrydning af disse i konkrete handlinger.
- 02 Operationalisering og implementering af de ledelsesmæssige visioner og pejlemærker i praksis, så de udmøntes i de handlinger, der udføres i samspillet på afdelingen i hverdagen.

## Tidshorisont

Opgaven kan gå i gang ultimo august måned og vil forventeligt forløbe til og med december 2024.

## Aktiviteter

Der planlægges med følgende aktiviteter:



### Præferencer og styrker/opmærksomheder

Workshop (3 timer) med de fem personer i ledelsesgruppen vedr. personlige præferencer, styrker og opmærksomheder i gruppen med afsæt i WholeBrain frameworket.



### Ledelsesmæssige vision og pejlemærker

Workshop (3 timer) med de fem personer i ledelsesgruppen til definition af den fælles ledelsesmæssige vision og pejlemærker, som operationaliseres i konkrete handlinger. Forinden workshoppen har hver person i ledelsesgruppen tænkt over og formuleret egne ledelsesmæssige værdier som afsæt for drøftelserne.



### Kick-off og kommunikationsindsats

På baggrund af workshopsene udformes et visionspapir, der formidler den operationaliserede vision og pejlemærkerne illustrativt, konkret og handlingsorienteret. På et kick-off møde præsenteres visionspapiret for de ca. 50 medarbejdere i afdelingen (evt. på et tværfagligt møde). Af visionspapiret vil det tydeligt fremgå, hvilken konkret adfærd og handling, der skal karakterisere afdelingen på tværs af ledelsen og medarbejdere samt medarbejderne imellem. De handlingsorienterede beskrivelser i visionspapiret printes ud og hænges op i fællesrummene på afdelingen, så de løbende kan genbesøges.



### Udmøntning i praksis

I hvert faggruppe/team udpeges en adfærdsambassadør, som er ansvarlig for at understøtte udmøntningen af visionen og pejlemærkerne i den daglige praksis. Ambassadørerne vil være klædt på til at besvare spørgsmål og understøtte ændringen.



### Evaluering og tilpasning

Ca. tre uger efter kick-off afholdes det første evalueringsmøde, hvor ledelsen og udvalgte medarbejdere giver input til, hvad der har fungeret godt, hvad der evt. skal tilpasses og være mere fokus på. Evalueringen og tilpasning gentages. 1