

Sundhedspiloten

På KomDigitals pilotprojekt Sundhed har Center for HR, Region H været tovholder med en arbejdsgruppe fra TL (FTF og LO) og KEA.

Center for HR i Region Hovedstaden havde et overordnet fokus på brobygning mellem patient, system og personale, herunder på medarbejdere som ressourcepersoner i den digitale omstilling. Formålet var at gøre deltagerne i stand til at se nye muligheder, optimere eksisterende løsninger og navigere kompetent og sikkert i fremtidens digitale univers.

Det overordnede fokus var at analysere og efterfølgende understøtte en faggruppe, som især pga. digitalt drevet forandring havde brug for at genfinde kerneopgaver og fagidentitet. Denne udfordring var central for, hvordan de arbejdede med andre faggrupper, ledelser og teknologi.

De udviklede og testede et koncept bestående af elementer som workshop, brætspil og fishbowl med i alt 60 lægesekretærer på en akutmodtagelse. Analysen viste, at lægesekretærene havde ikke svært ved de digitale kompetencer i sig selv - selve værktøjet. Udfordringen var i stedet at hjælpe dem med i højere grad at forholde sig til konsekvenserne af forandringen og finde ind til fælleskernen i en genfunden fagidentitet, samt derfra at sætte sig selv i spil udadtil i forhold til resten af organisationen på nye måder.

Konceptet bestod på den ene side af, at deltagerne fik plads til at se, høre og forstå hinanden og systemet de er en del af. På den anden side var det tilrettelagt således, at der var direkte dialog med andre faggrupper og ledelsesniveauer på de enkelte workshops.

På hver workshop blev der først givet plads til en koordinerende refleksion blandt deltagerne i et trygt miljø. Dette hjalp dem i gang med at finde et nyt ståsted for deres rolle og ansvar som ressourceperson til understøttelse af patientforløbet på tværs af områder, fagligheder og sektorer. Dernæst var hver workshop tilrettelagt således at lægesekretærene hævede sig op over deres eget faglige perspektiv. De fik også en "ølkasse" at stille sig op på, for derigennem at øve sig i at gøre andre fagligheder og ledelsesniveauer - op til hospitalsdirektionen - opmærksomme på, hvad de kunne, ville og havde behov for, for at understøtte deres rolle og dermed patientforløbet endnu bedre.

Konceptet var fleksibelt og kunne tilpasses. De enkelte dele bestod af procesfacilitering af faggruppen på medarbejderniveau, facilitering med egen ledelse, virkelighedsnære brætspil, mini-reflekterende team, fish-bowl og fælles refleksion og opsamling.

Resultater - input og udtalelser:

"Ølkassen":

Den ledende overlæge fortalte dagen efter sine ny medarbejdere, at de skulle involvere lægesekretærene på den måde de havde givet udtryk for i den fishbowl, som lederen havde deltaget i dagen før.

Mandat:

"Vi fik sat ord på det vi er udfordret af og optaget af, hvordan vi som lægesekretærer skal skabe muligheder og åbninger for nye opgaver og samarbejder med de andre faggrupper.", "det viser os at vi selv skal være aktive i forandringsprocesser".

Genfinder stolthed:

"Der sker så meget nyt på hospitalet, men jeg kan sagtens se, at vores faggruppe kan spille en stor og vigtig rolle også i fremtiden."