

Hvordan faciliterer man implementering af forandringer i den lægelige Videreuddannelse

Erhvervpsykolog Pernille Forchhammer

Agenda:

- Oplæg
- Walk-and-talk
- Fælles opsamling/drøftelse i plenum

Kort snak med sidemanden:

Hvorfor er det udfordrende, at facilitere forandringer i den lægelige videreuddannelse?



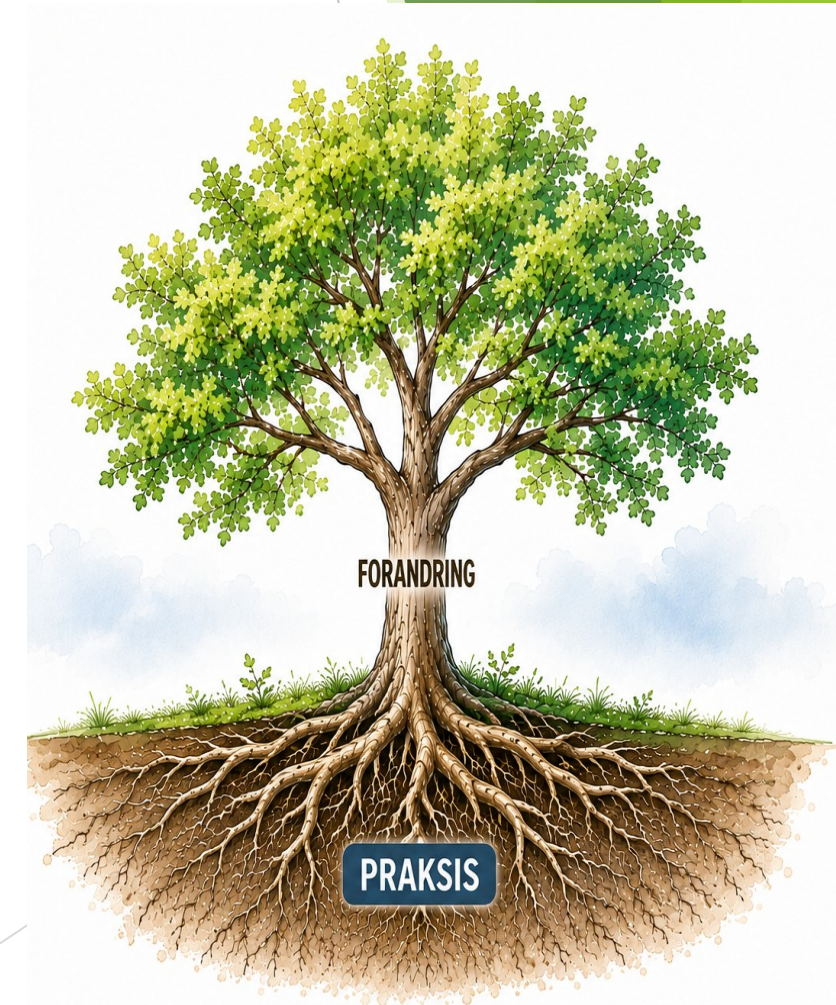
Udfordringer ved at facilitere forandringer i den lægelige videreuddannelse? - 1

- ▶ LVU er tæt integreret med kerneopgaven
 - ▶ Ændringer har stor betydning for organisering af arbejdet og dermed for patientforløb og økonomi.
- ▶ Der er mange aktører og mange roller
 - ▶ Det kan være svært at overskue, hvem der skal involveres og hvornår
 - ▶ Dialog og beslutningsprocesser skal etableres undervejs
 - ▶ Uklare mandater - hvem gør hvad og hvornår



Udfordringer ved at facilitere forandringer i den lægelige videreuddannelse? - 2

- ▶ Forandringen skal forankres i praksis for at fungere
 - ▶ Praksis er forskellig - så det kræver **tid, involvering** og **gradvis justering og tilpasning**
 - ▶ Implementeringen skal understøttes af **strukturer**, der nudger den ønskede ændring
 - ▶ Implementeringen skal understøttes af en **kultur**, som fremmer den ønskede ændring.



Udfordringer i at facilitere forandringer i den lægelige videreuddannelse? - 3

- ▶ Mange skibe i søen:
 - ▶ Ny sundhedsreform
 - ▶ Fusion af de to regioner
 - ▶ Fusion af psykiatri og somatik
 - ▶ Ændringer i almen blok
 - ▶ Reform af den lægelige videreuddannelse
 - ▶ AI og kunstig intelligens
 - ▶ Nye sygehuse
 - ▶ Etc.
- ▶ Drift og forandring samtidigt



Betydning for facilitering og implementering af forandringer i LVU

Det er ikke muligt med en lineær plan og eksekvering!!!

I stedet kræver det:

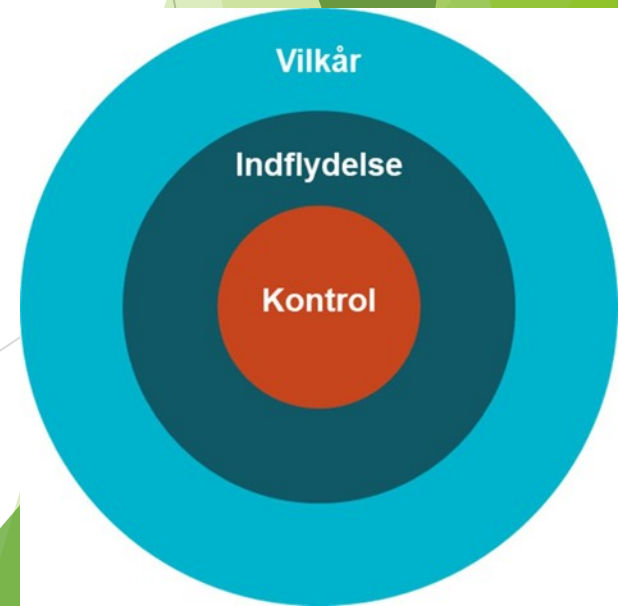
- ▶ Samskabelse - mellem involverede aktører
- ▶ Anerkendelse af forskellighed og fokus på at bruge den konstruktivt
- ▶ Løbende formulering af fælles mål, delmål, intentioner og antagelser
- ▶ Forhandling, forventningsafstemning og synkronisering
- ▶ Opmærksomhed på, hvem der kan/skal beslutte hvad, hvornår og hvad det betyder for det samlede billede
- ▶ Tålmodighed og accept af ikke selv at kunne styre (det hele)
- ▶ En mere iterativ proces, hvor man accepterer, at forandringen er en kontinuerlig udvikling med løbende pitstop og justeringer
- ▶ Kommunikation - tydelig, vedholdende, retningsvisende

En særlig udfordring ved forandringer er
at vi har at gøre med mennesker....



Hvad gør man, når man selv er ramt følelsesmæssigt

- ▶ **Selvindsigt** - vær opmærksom på, hvordan du selv har det og hvad det betyder for din måde at være i opgaven på
- ▶ **Refleksion/sparring** - Hvad handler din reaktion om? Kan det bruges konstruktivt i den videre proces?
 - ▶ Ændre det, du kan ændre
 - ▶ Genforhandl evt. rammer og opgave, hvis det er muligt
 - ▶ Vær tydelig om rolle, opgave og forventninger
 - ▶ Fokusér: Hvad er det vigtigste at gøre nu? Hvordan bidrager du bedst?
 - ▶ Accepter og redefinér din forståelse af opgaven, så den giver mest mulig mening med de begrænsninger, der er?
 - ▶ Sæt det lange lys på og husk, at forandringen er en iterativ proces over længere tid
 - ▶ Forandringsprocessen er uperfekt og I kan ikke undgå at lave fejl!



Roller i processen

Facilitator af processer
og møder

Konstruktiv **deltager** i
processer og møder

Ekspert

Motivator

Brobygger

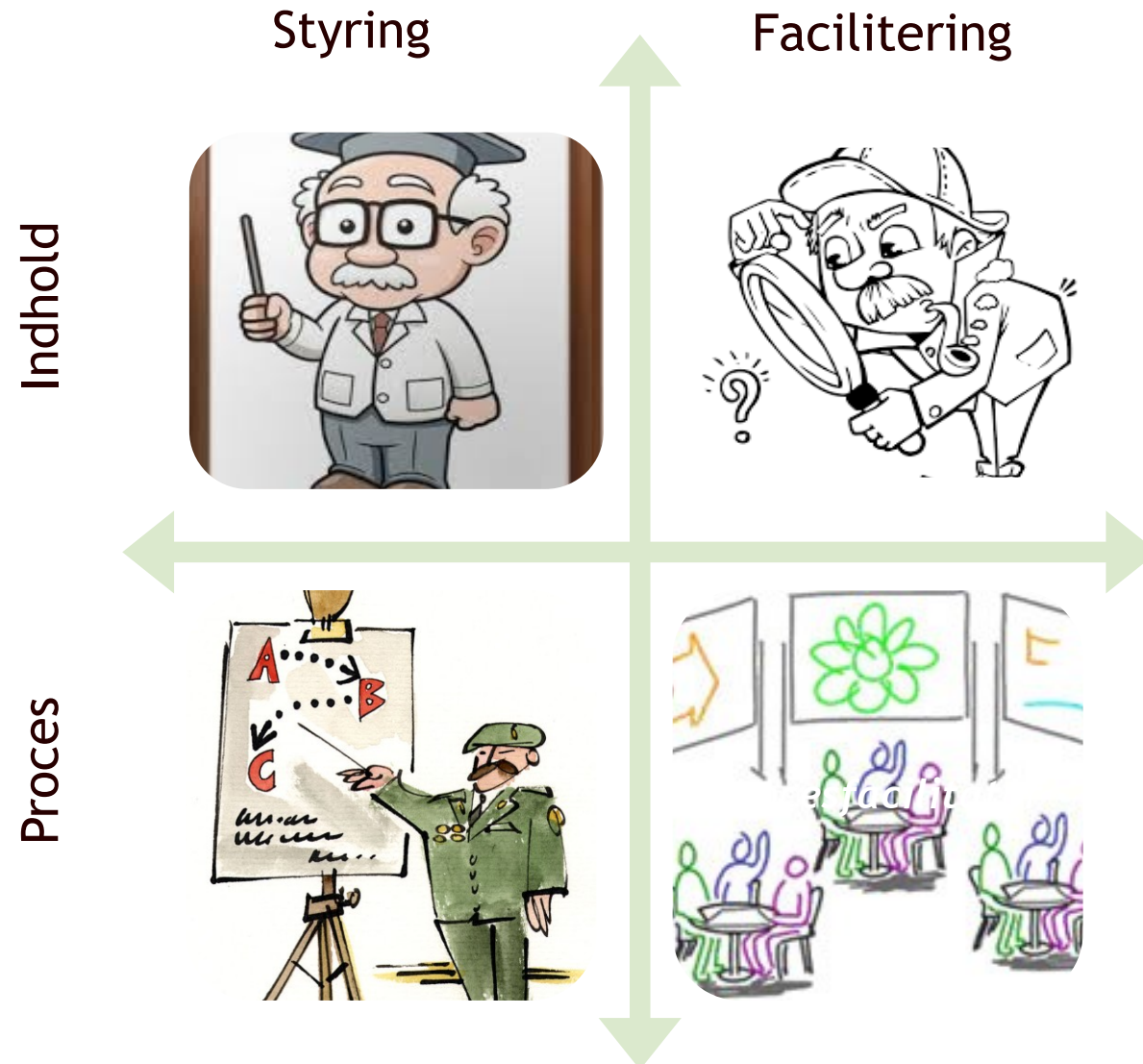
Ekspert på uddannelse

Kommunikator

”Terapeut”



Styring og facilitering



I dag: 4 forskellige aktører i den lægelige videreuddannelse

- ▶ Det regionale råd
- ▶ UKO
- ▶ PKL
- ▶ Sekretariatet



Walk and talk



OM LIDT:

Skal I gå sammen i mindre grupper inden for samme "position"

Drøft følgende:

- ▶ Hvad er vores vigtigste rolle og opgave i de kommende forandringsprocesser?
- ▶ Hvordan vil vi gerne have, at de andre positioner bruger os?
- ▶ Hvordan bliver vi udfordret af kompleksiteten og behovet for samskabelse?

Skriv jeres hovedpointer på flipoverne for jeres position inden den fælles opsamling i plenum kl. 13.35

