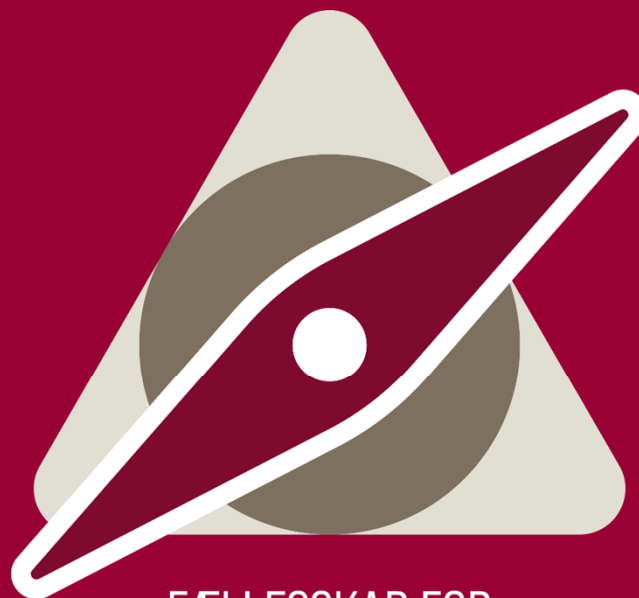


KUF-fællesskaberne som drivkraft for relationel koordinering og forandringsledelse



FÆLLESSKAB FOR
KLINIK, UDDANNELSE OG FORSKNING

David Høyrup Christiansen
Forskningschef, Professor
Hospitalsenhed Midt

Temadag HUMAN First
24. oktober

Dagens oplæg

- Hvorfor og hvordan KUF
- KUF - relationel koordinering og forandringsledelse
- Hvor står vi nu
- De næste skridt



Hospitalsenhed Midt



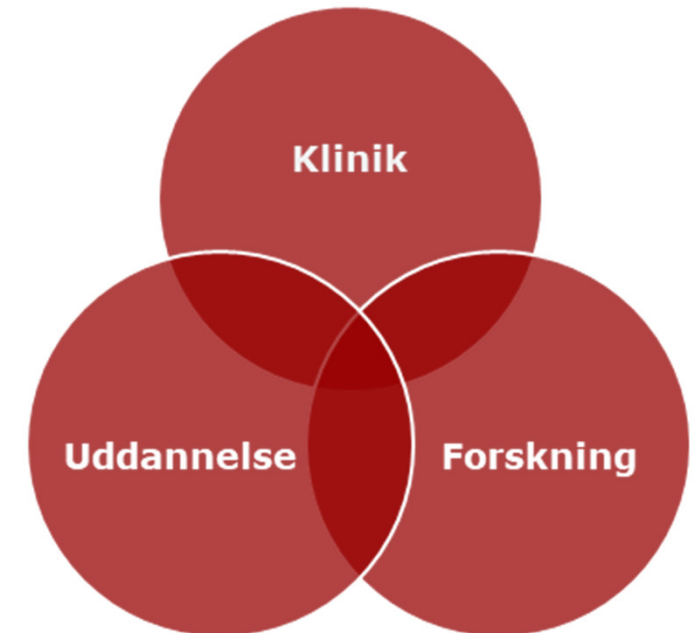
Forsknings og
uddannelses
strategi 2020

Fem matrikler – én distribueret hospitalsenhed

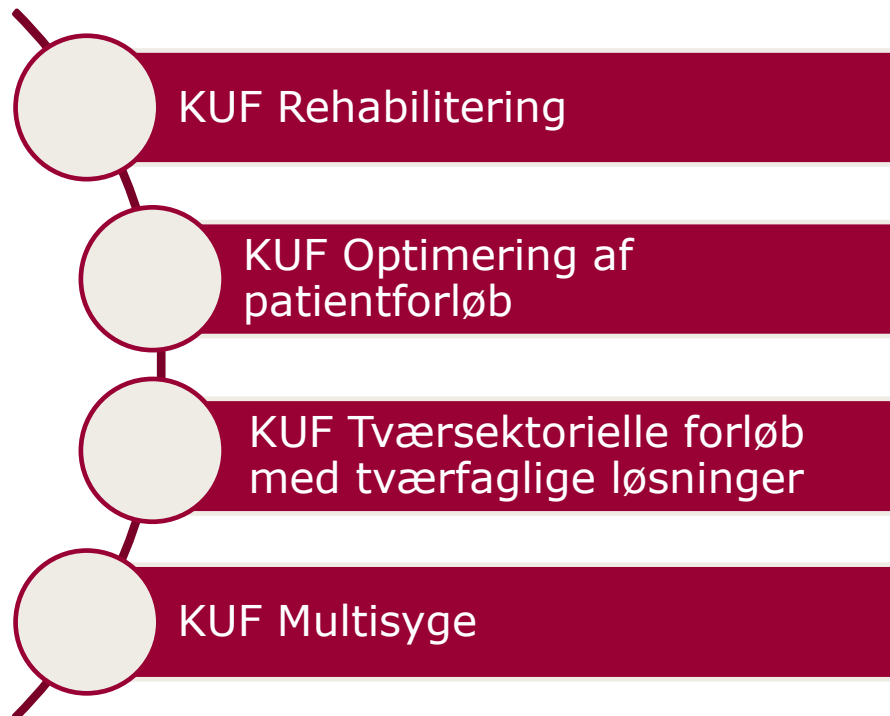
- Region Midtjyllands næststørste hospitalsenhed
- 4370 medarbejdere
- 390.000 ambulante besøg
- 32.000 operationer
- 55.000 udskrivninger efter indlæggelse
- 1800 studerende/år
- 180 Forskere, 60 mio./år, 160 artikler.
- 4 Universitetsklinikker
- Budget: 2,3 Mia/år

Hvorfor KUF-fællesskaber?

- Skabe større synergi og sammenhæng mellem klinik, uddannelse og forskning
- Fremme samarbejde og videndeling på tværs af afdelinger, hospitaler og sektorer
- Generere ny viden og bedre uddannelse, som hurtigt anvendes i klinisk praksis til gavn for vores borgere
- At skabe de bedste behandlings- og rehabiliteringsforløb for vores borgere
- KUF-fællesskaber afspejler vores hospitals profil.



Hvordan KUF-fællesskaber

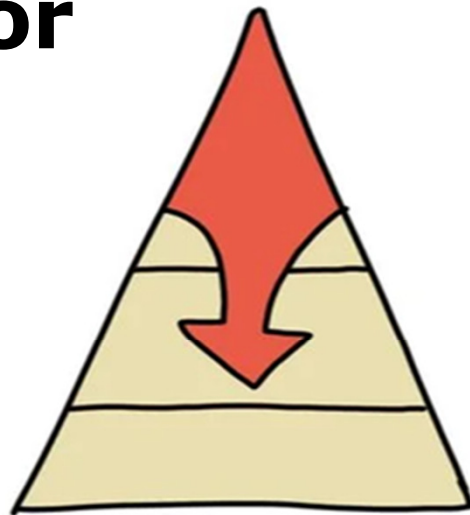


- På tværs af fagligheder og specialer
- Involverer alle 18 afdelinger og centre i Hospitalsenhed Midt
- Er sammensat af relevante
 - klinikere
 - uddannelsesansvarlige
 - forskere
- Samarbejder med kommuner, prak. læger og andre interessenter både nationalt og internationalt
- Har sit eget KUF-formandskab og budget

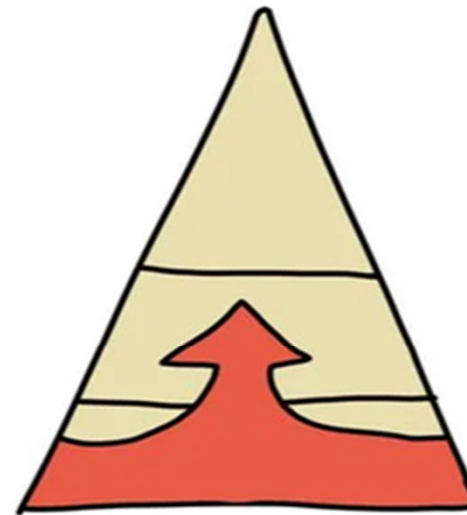


Ledelsesmæssig ramme

Hvorfor



top-down



bottom-up

Hvordan og hvad



Strategi og ramme

Hospitalsledelsen:

- Hver KUF tilknyttet HL repræsentant

Formandskaber for hver KUF:

- Mindst 2 CL repræsentanter
- En koordinator som understøtter driften

Centralt understøttet:

- KUF sekretariat (administrationen)

Finansiering/startkapital:

- 900.000 kr. pr. KUF pr. år

Strategi:

- Ingen foruddefinerede mål eller indhold
- 5-års strategiplaner etableres med tre fokustemaer

Rehabilitering

- Neurologi
- Vestdansk Center for Rygmarvsskade (VCR)
- Hammel Neurocenter
- Hjertesygdomme
- Servicecentret
- Røntgen og Skanning

Optimising af patientforløb

- Center for Planlagt Kirurgi
- Medicinsk Diagnostisk Center
- Hjertesygdomme
- Kvindesygdomme og Fødsler
- Operation og Intensiv
- Ortopædkirurgi
- Patologi
- Regional Specialtandpleje

Multisyge

- Børn og Unge
- Center for Forskning i Sundhed og Sygepleje (CFSS)
- Hjertesygdomme
- Medicinsk Diagnostisk Center
- Neurologi
- Psykiatrien
- Røntgen og Skanning

Tværasektorielle forløb

- Akutafdelingen
- Blodprøver og Biokemi
- Medicinsk Diagnostisk Center
- Fysiologi
- Kirurgi
- Børn og Unge
- Karkirurg

2020 – KUF-organisering vedtaget i uddannelses- og forskningsstrategi

2021 – Strategiplaner for hver KUF udviklet og eksternt valideret

2022 – Styringsstruktur etableret og startkapital tildelt

2024 – Midtvejsevaluering

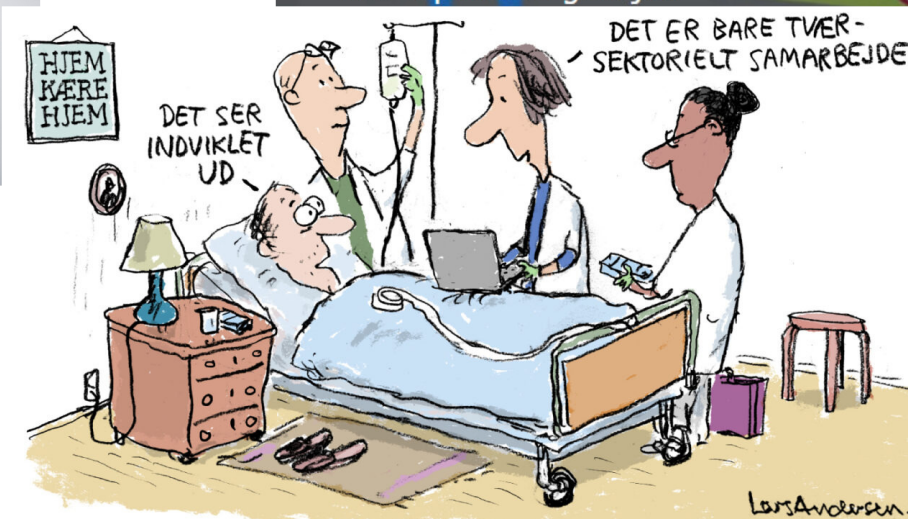
2026 – Endelig evaluering



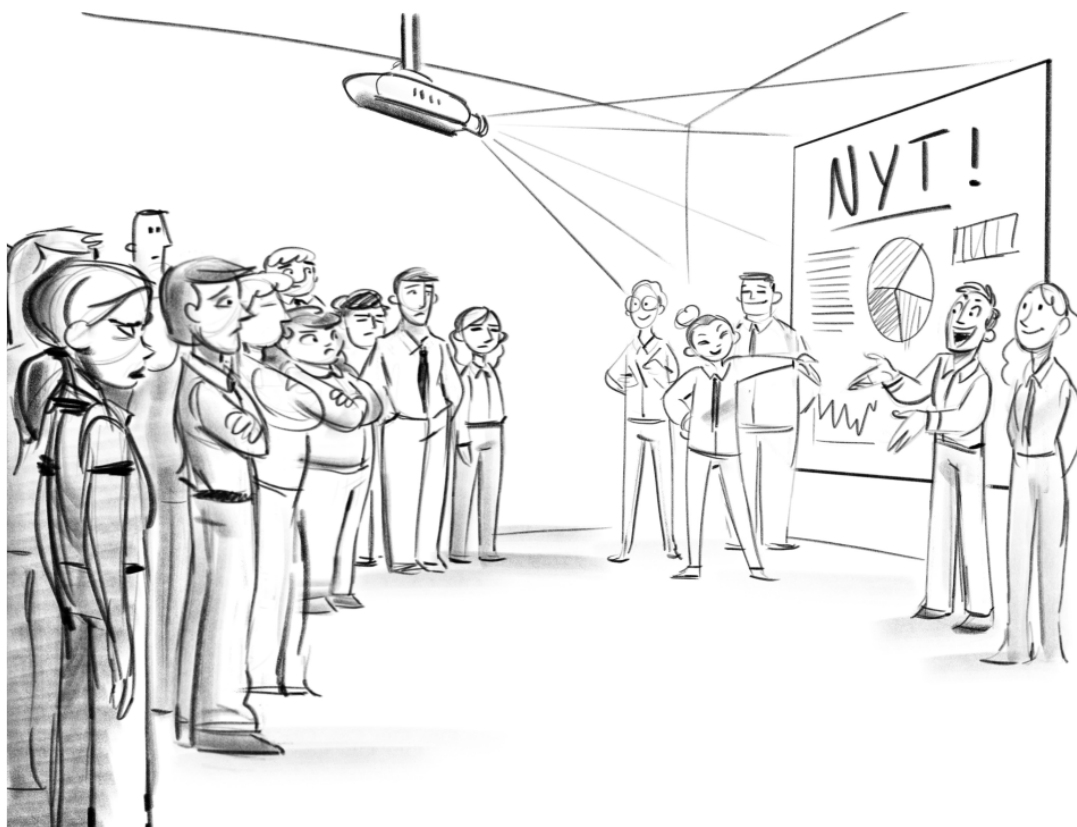
Eksempler på KUF initiativer



Fokus på ernæring



KUF arbejdet i perspektiv af relationel koordinering og forandringsledelse

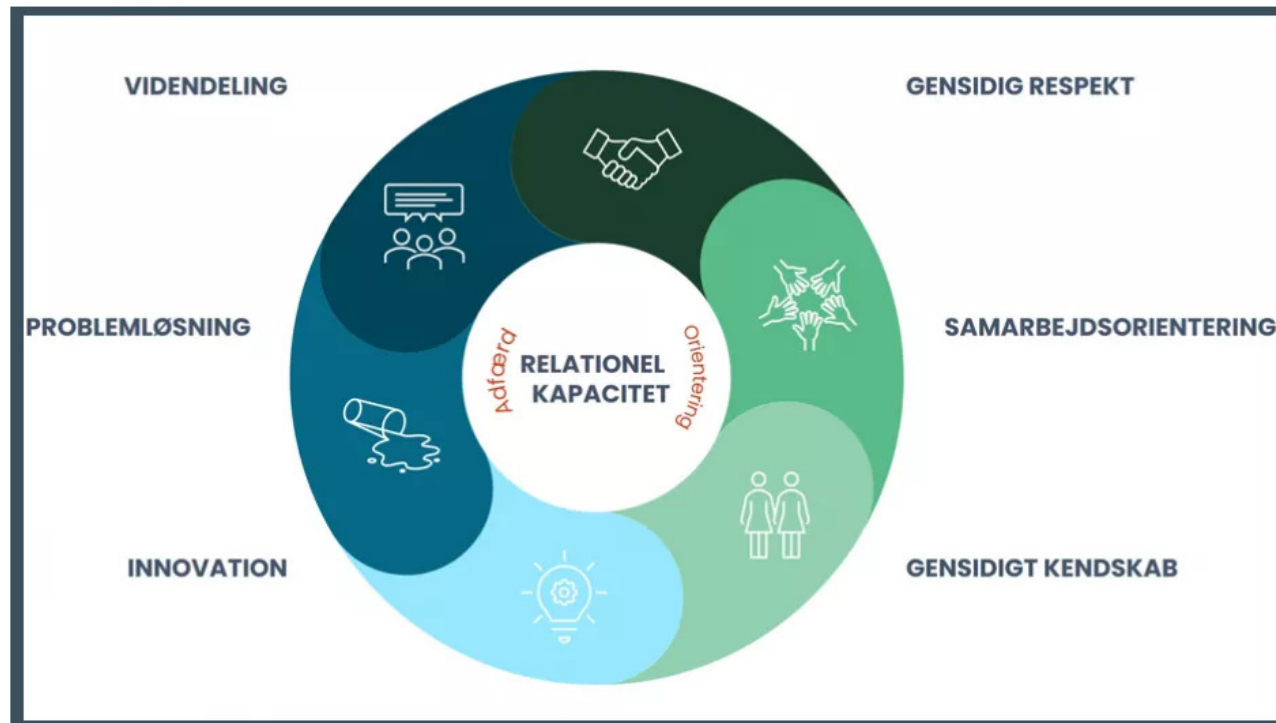


Relationel koordinering versus kapacitet

- **Relationel kapacitet** er evnen til at skabe effektive samarbejdsrelationer omkring komplekse og dynamiske tværfaglige og tværorganisatoriske opgaver, når og hvor behovet opstår.
- **Relationel kapacitet** egner sig til feltet med lav forudsigelighed, høj kompleksitet og et stort behov for at finde nye løsninger, mens **relationel koordinering** er mere relevant at bruge i situationer, hvor der er en høj grad af forudsigelighed, og hvor vi kan genbruge de samme løsninger.



Relationel kapacitet



Overordnede principper for KUF arbejdet

- Avende eksisterende organisatoriske strukturer
- Stærk ledelsesmæssig forankring
- Respekt for, men også krav til vores stærke forsknings- og udviklingsmiljøer i HEM
- At lede i mellemrummet



Organisatoriske strukturer og interventioner



Resultaterne er ved at vise sig



Motivation og meningsfuldhed

- *"Det er en motivation, at de projekter, de har lavet i KUF-fællesskaberne, kan løfte sygehusvæsnet generelt. KUF-tankegangen kan potentielt være den vektor, der får projekterne spredt i organisationen, hvis vi lykkes med at støtte op, og folk vil høre på den gode historie."*

Arbejdet i KUF-fællesskaberne

- *"Vi er lykkedes langt mere, end jeg havde troet, og det er blevet et langt mere succesfuldt projekt, end jeg havde forventet."*
- *"Jeg synes virkelig, at det betyder noget helhjertet, det her KUF. Vores medarbejdere og kollegaer begynder at snakke sammen, og det synes jeg, det bløder op, fordi det er et praktisk samarbejde om et emne, der er relevant for dem alle sammen. Uanset hvor de sidder fysisk, eller afdeling eller speciale, de er tilknyttet. Det er meget motiverende for mig."*



Hvor står vi nu?

- Skabt en platform for nye samarbejdsformer og relationer, som er begyndt af rodfæste sig i vores organisation
- Organisatorisk kapacitet og ressourcer som kan understøtte både udvikling af nye løsninger og implementering/de-implementering af eksisterende viden
- Bidrage til udviklingen af endnu bedre og mere sammenhængende behandlings-og rehabiliteringsforløb



De næste skridt

- **KUF som strategisk kerne:** Fastholde KUF som en central del af strategien for at sikre vedvarende udvikling og opnåelse af mål
- **Motivation og ledelsesstøtte:** Intensiver fokus på motivation og meningsfuldhed i KUF-arbejdet, understøttet af ledelsens vision og engagement
- **Forsat fokus på det tværsektorielle samarbejde:** Styrkelse af samarbejdet på tværs af forskellige sektorer for at fremme synergier og effektivitet
- **KUF som daglig praksis:** Omdan KUF fra projektstatus til at være en naturlig og integreret del af det daglige arbejde.

