

## Fem «Råbrameldinger

Til inspirasjon er dette fem av alle de flotte #Råbrameldingene som har kommet inn.

Initiativ/innovasjon/læring – Automatisering av manuelle prosedyrer ved Senter for psykofarmakologi

### **Hva var bra?**

Ved Senter for psykofarmakologi er det mange ulike laboratorieinstrumenter. Det er helt vesentlig at metodespesialistene har oversikt over hvilke aktiviteter som gjøres i analyseprosessen, og i hvilken rekkefølge de utføres. Laboratoriedriften er også avhengig av pålitelige og sikre filoverføringer mellom de ulike instrumentene. I løpet av året har metodespesialister på egen hånd utviklet programvare («CSV Transformator») som automatisk oppretter korrekte arbeidslister til analyseinstrumentene, basert på informasjon fra pipetterings-robotene. Dette har til nå vært gjort manuelt. CSV Transformator gjør det enklere og raskere for metodespesialistene å lage analyselister og å reprocessere legemiddelprøver. Programvaren gir også en visuell oversikt over dagens legemiddelprøver, noe som er svært nyttig når prøvesvarene skal frigis.

### **Hvorfor var det bra?**

Løsningen er en automatisert metode som erstatter en eksisterende, manuell prosedyre. Dette frigjør verdifull tid, gir økt produktivitet, bedre ressursbruk og ikke minst forbedret datasikkerhet ved å redusere risikoen for menneskelige feil. Kildekoden er laget i Python. Endringsønsker samles opp i et resultatdokument i EK og vurderes kollektivt i legemiddelanalysegruppa. Implementering skjer kvartalsvis med mindre endringen vurderes som kritisk. Programvaren er risikovurdert og klar til å startes opp i vanlig rutinedrift.

### **Hvilke endringer kan bidra til at dette skjer oftere?**

Prosjektet viser viktigheten av å ha engasjerte ansatte som med ulik fagkunnskap og kompetanse aktivt deltar i effektivisering og automatisering av ulike prosesser. Hensikten med prosjektet har også vært å vise at terskelen for innføring og vedlikehold av automatiserte løsninger kan senkes.

### **Hva kan vi lære av dette?**

Løsningen er et godt eksempel på hvordan kreativitet, samarbeid og teknologisk ekspertise kan gi verdifulle bidrag til arbeidshverdagen for en virksomhet.

## Kommunikasjon/Informasjon - Innsats i forkant av innføring av PRT

### Hva var bra?

Denne personen var med på å innføre PRT, i forbindelse med ECT. I forkant nedla personen en iherdig innsats med å prate positivt om PRT- forklare, og gjøre det til en "ufarlig", og mer spennende endring. Personen snakket om dette i fagmøter, holdt undervisninger, og snakket positivt om det på vaktrommet med kollegaer.

### Hvorfor var det bra?

Dette har nok vært nøkkelen bak det gode arbeidet, som er lagt i gjennomføringen av PRT. Det ble snakket så positivt om, forklart og "ufarliggjort", noe som har gjort at det ikke ble utfordrende å gjennomføre, man føler seg trygg på hva man gjør. Og det har gitt mer forståelse til hvordan ECT gjennomføres, og hvilke innvirkninger det kan ha. Jeg vil si dette har vært med på å skape mer eierskaps-følelse til behandlingen og oppvåkingen i etterkant, blant flere ansatte enn tidligere, som gjør at flere har lyst til å delta. Dette igjen, er med på å skape et godt og trygt arbeidsmiljø.

### Hva kan vi lære av dette?

Hvor viktig det er å snakke positivt om endringer i forkant. Skape litt "blest" om det, få frem hva som er spennende og nyttig, fremfor at det er skummelt og strevsomt med endringer.

## Medarbeiderskap – Råbra Samarbeid og støtte på tvers av avdelinger

### Hva var bra?

Helgen fredag 21/07- mandag 24/07 så hadde intensivenheten det rolig på avdelingen. De valgte derfor å både ringe rundt, samt å møte opp på de forskjellige postene for å etterspørre hvordan alle andre hadde det, og om folk trengte hjelp. Natt til mandag 24/07 ble det spesielt travelt på Medisin C, hvor det skjedde mye på samme tid, og det var for få ansatte til å håndtere alt på en gang. Vi hadde opp mot full post, en pasient som gikk bort og hadde behov for stell, en pasient med behov for fastvakt grunnet anfall og et mottak rett på post på samme tidspunkt, og manglet derfor nok hender til å håndtere avdelingen. Da kom det en ansatt opp fra IVA og stilte opp som en fjerde person frem til situasjonen var under kontroll. For oss 3 som var på vakt på medisin C den natten, så reddet dette vekten vår når det pågikk som det gjorde, og samtidig forsikret at pasientsikkerheten ble opprettholdt på avdelingen. Vi følte også at vi med hjelpen ikke måtte nedprioritere viktige oppgaver grunnet mangel på ansatte.

### Hvorfor var det bra?

Sykepleierne fra IVA valgte å uoppfordret hjelpe til å vise støtte til andre avdelinger som hadde mer å gjøre. Den sykepleieren som kom opp til oss natt til mandag, reddet oss i en situasjon som ble problematisk å håndtere med "for få" ansatte til alle oppgavene som skulle gjøres på en gang.

### Hvilke endringer kan bidra til at dette skjer oftere?

At alle viser solidaritet og er villig til å hjelpe også på tvers av avdelinger om man har det rolig på egen avdeling.

### Hva kan vi lære av dette?

Det er viktig at samarbeid foregår på tvers av avdelinger kontinuerlig, og at man gir hjelp dit det trengs, når man har mulighet for dette. Viktig å høre med andre om behov for hjelp, når man har det rolig selv.

## Medarbeiderskap – En superkollega som alltid hjelper til uansett hva!

### Hva var bra?

Denne kollegaen er det jeg vil kalle en skikkelig superkollega som uavhengig av hvor travelt hun selv har det, ALLTID setter av tid til å hjelpe andre. Hun tar klokker som ikke er sine egne, følger andre pasienter til WC og kan finne på å servere mat til andres pasienter dersom hun også har pasient på samme rom. Har også opplevd at denne kollegaen uoppfordret har tatt målinger av pasienten min, dette fordi hun hadde pasient på samme rom og fordi hun genuint ønsker å hjelpe – makker eller ei. Spør man henne om noe man er usikker på får man alltid til svar "jeg kan godt bli med deg inn å se/vise hvis du vil?". Er det skjevfordelt pleietyngde på teamene hører man alltid denne kollegaen tilby å overta pasienter for å lette pleietyngden på det ene teamet.

### Hvorfor var det bra?

Fordi man alltid vet at denne kollegaen er der, at ingen spørsmål er dumme og at man alltid kan få hjelp dersom man trenger det. Hun sprer positivitet, kunnskap, glede og humor i en ellers travel jobbhverdag, hvor man ofte bare har "nok" med å tenke på sitt eget og sine oppgaver gjennom vakten.

### Hva kan vi lære av dette?

Alle kan forsøke å bli en enda bedre kollega, meg selv inkludert. Ta en klokke for en kollega, hjelpe til litt ekstra for at alle skal komme i mål – og ikke bare en selv.

## Ledelse – God ledelse på Allmennpsykiatrisk poliklinikk

### Hva var bra?

Det var bred enighet på psykologmøte i dag om at leder ved Allmenn. pol. har gjort en formidabel jobb de siste årene med å skape endring ved poliklinikken.

### Hvorfor var det bra?

De ansatte opplever å ha fått økt kontroll over egen arbeidsmengde de siste årene, hvilket har ført til økt trivsel. Det oppleves også at det har blitt frigjort tid slik at man får brukt tiden sin på faktisk pasientbehandling og at man som ansatt blir lyttet til. Allmenn. pol. beskrives blant annet som en "oase".

### Hva kan vi lære av dette?

God og genuin ledelse kan føre til betydelig endring, og oppleves som avgjørende for trivsel og valg om å bli værende i spesialisthelsetjenesten i en tid hvor stadig flere helsepersonell velger å gå til det private markedet.