

# Faste, tværfaglige teams i ældreplejen



**Uanset organisering er det kredsens holdning, at sygeplejersker skal understøttes i at kunne påtage sig det kliniske lederskab.**

**1)** Sygeplejersker har i kraft af uddannelse og erfaring kompetencerne til at påtage sig det kliniske lederskab. Klinisk lederskab indebærer bl.a. at:

- Arbejde med høj kvalitet og patientsikkerhed som mål i dagligdagen
- Engagere og inddrage kolleger til at sætte retning for sygeplejen
- Opdage behovet for og gennemføre de nødvendige ændringer af plejen hos den enkelte borger, men også i teamet og organiseringen i det hele taget = udvikle sygeplejen.
- Understøtte det mono- og tværfaglige og tværsektorielle samarbejde.

Borgerne har høj kompleksitet i forhold til helbred og livsvilkår, men også kompleksiteten i sundhedsvæsnets organisering er høj. Det kræver derfor efterhånden mere end grunduddannelse og en vis portion erfaring, at kunne påtage sig det kliniske lederskab, som det er defineret ovenfor. Derfor bør kommunerne prioritere, at alle sygeplejersker får uddannelsen som borgernær sygeplejerske. Ind til da så må kommunerne bruge de sygeplejersker, der har fået uddannelsen til at forme kultur og dagligdag i de faste teams med fokus på kvalitet og patientsikkerhed.

**2)** Sygeplejersker er den eneste faggruppe i kommunerne, der har tilstrækkelig bred og tilstrækkelig dyb viden til at fortage sygeplejefaglige vurderinger, analysere data og planlægge plejen (i samarbejde med borger og tværfaglige kolleger). Derfor skal en hvilken som helst organisering kunne understøtte sygeplejerskerne i at gøre det med professionalisme og systematik. Det skal prioriteres som en kerneopgave for sygeplejerskerne.

## Drøft og spørg

---

## Undersøg med kollegerne, om den organisering, ledelsen ønsker, kan understøtte sygeplejerskerne i at udøve klinisk lederskab i hverdagen

- Er der et tydeligt og forståeligt mål med, hvorfor man ønsker sig den pågældende organisering? Hvad skal den løse? Få elementerne i organiseringen forklaret af ledelsen og vurder, om de harmonerer med målet for omorganiseringen (Hvis bedre kvalitet og sikkerhed for borgerne er det ultimative mål, sikrer organiseringen så netop det?)
- Er det tydeligt, hvilken rolle ledelsen ønsker, at sygeplejerskerne skal indtage? Har de et bevidst og tydeligt mål for, hvordan de vil bruge sygeplejerskernes kompetencer? Hvordan forstår I det mål? Drøft det blandt jer som kolleger. Er I enige i det?
- Har I kompetencerne til at påtage jer det kliniske lederskab og udføre sygeplejefaglige vurderinger? Føler I jer trygge ved udsigten til at påtage jer klinisk lederskab? Og hvad skal der til, for at I bliver mere trygge? (set i lyset af, at der altid vil være en vis utryghed forbundet med en kulturændring og omorganisering)

## Undersøg om ledelsen har en plan for, hvordan sygeplejerskerne kommer til at indgå i den langvarige kulturændring, det er at indføre faste tværfaglige teams

- Er der planlagt læring i hverdagen evt. med coaching, supervision, aktionslæring eller andet?
- Er der psykologisk tryghed i teamet og blandt sygeplejerskerne? Eller er det nødvendigt at sætte ind for at øge trygheden? Det er forudsætningen for kulturændringen, og for at man kan lykkes med omstillingen.

### Tjek organiseringen for:

- Kommer I til at se borgerne i de ustabile faser i forløbet, så I kan foretage sygeplejefaglige vurderinger på de rette tidspunkter i forløbet? Er der retningslinjer for evaluering af sygeplejeindsatsen og revurdering af de sygeplejefaglige vurderinger?
- Er der en plan for, hvordan møder og kommunikation omkring borgerne skal foregå? Brug principperne for relationel koordinering<sup>[1]</sup>. Det kan være jeres udgangspunkt for at vurdere, om I er tilfredse med den plan. Der er evidens for, at de principper understøtter både kvalitet og arbejdsglæde.
- Har I de nødvendige værktøjer til at kunne udfylde jeres rolle? Også på tværs af sektorer?  
**OBS** Udelukkende digital og skriftlig kommunikation er ikke tilstrækkeligt
- Er der etableret løbende feedback og evalueringer af, hvordan processen med at indføre faste teams forløber?

[1] **Relationel**: fælles mål, fælles viden, gensidig respekt. **Koordinering**: kommunikation der er tilpas, hyppig, rettidig, præcis og problemløsende.