

Implementeringsguide

www.talkdebrief.org

April 2019



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 734753



TALK Klinisk Debriefing:

Tema, Analysere, Læringspunkter, Kjernetiltak

Formålet med denne veilederen er å støtte enhver som vil bidra til vellykket TALK implementering. Den kan brukes av kliniske og administrative ledere og deres team på vei til å utgjøre en forskjell og innføre TALK Debriefing.

Veilederen støtter seg til Kotter's 8 faser for organisatoriske endringer – et implementeringsrammeverk (www.kotterinc.com).

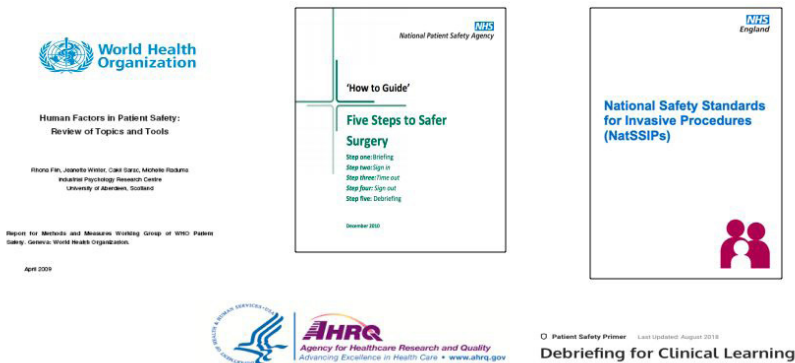
Oversikt

Steg 1: Behovet for klinisk debriefing	4
Steg 2: Opprett dine TALK ledere	5
Steg 3: Definer din TALK visjon	5
Steg 4: Engasjer dine TALK team	6
Steg 5: Bygg TALK broer	7
Steg 6: Skap og feire TALK suksess	7
Steg 7: Oppretthold TALK-moment (Keep TALKing)	8
Steg 8: Forankre TALK i organisasjonskulturen: Walk the TALK	8
Kotter's endringsprinsipper	9

Steg 1: Behovet for klinisk debriefing

Etabler et kritisk behov (Create a sense of urgency)

Det finnes flere internasjonale anbefalinger som støtter behovet for gjennomføring av klinisk debriefing som et viktig ledd i å sikre klinisk praksis.



1. *Methods and Measures Working Group (2009). WHO Patient Safety. Human factors in patient safety: review of topics and tools. World Health Organization, lastet ned 24.11.19 fra: https://www.who.int/patientsafety/research/methods_measures/human_factors/human_factors_review.pdf*
2. *National Health Service (NHS) (2010). How to Guide: Five Steps to Safer Surgery. Lastet ned 24.11.19 fra: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3604917/>*
3. *National Health Service (NHS) (2015). National Safety Standards for Invasive Procedures (NatSSIPs). Lastet ned 24.11.19 fra: https://improvement.nhs.uk/documents/5405/NatSSIPs_Final_updated_June_2019.pdf*
4. *Agency for Healthcare Research and Quality (AHRQ) (2019). Debriefing for Clinical Learning. Lastet ned 24.11.19 fra: <https://psnet.ahrq.gov/primer/debriefing-clinical-learning>*

Tenk på...

Hvilke av disse anbefalingene er mest relevant for din organisasjon eller avdeling?

Hvordan vil dere beskrive deres nåværende praksis for klinisk debriefing?

Hva kan forbedres i din organisasjon eller avdeling ved bruk av klinisk debriefing?

Har din organisasjon en spesifikk situasjon som belyser behovet for klinisk debriefing?

Er organisasjonen din klar? En organisasjon er klar hvis de har et endringsklima, individer som kjenner en forpliktelse til endring og evner å bruke nødvendig tid, ressurser og folk.

Steg 2: Opprett dine TALK ledere

Bygg en ledende koalisjon (Build a guiding coalition)

Identifiser et tverrfaglig team av ledere og ansatte som deler verdigrunnlaget, ekspertisen, troverdigheten og motivasjonen nødvendig for å drive en vellykket TALK debriefing implementeringsprosess.

Hvem er dine TALK ledere?
Ledere, kliniske ledere, fag- og utdanningsansvarlige, ildsjeler ...



Steg 3: Definer din TALK visjon

Formuler strategisk visjon og initiativ (Form a strategic vision and initiatives)

Opplys hvordan framtidig praksis blir annerledes fra nåværende, og hvordan denne fremtiden blir til realitet.

Koble sammen visjon og behov.

Drøft med TALK ledere:

1. Hvorfor vil vi implementere TALK for klinisk debriefing?
2. Hva håper vi å oppnå?
3. Hvordan skal vi vedlikeholde endringen?

Steg 4: Engasjer dine TALK team

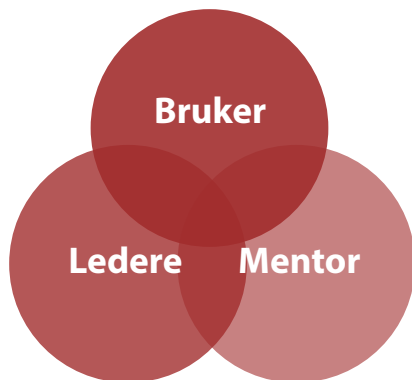
Skap en frivillighetshær (Enlist a volunteer army)

Identifiser, informer og engasjer større grupper av interessenter og ildsjeler i din organisasjon.

- Hvordan skal du gjøre det?

Deleger TALK roller: Brukere, Ledere og potensielle Mentorer

- Bruker er alle ansatte som følger TALK struktur for klinisk debriefing.
- Mentor er en ansatt med tilleggstrening og/eller debriefing ekspertise som kan lære opp TALK brukere og fasilitere komplekse debriefinger, samt støtte andre i debriefing.
- Ledere er nøkkelpersoner som kan sikre framdrift av implementering av TALK for klinisk debriefing.



Tren alle nivå av personell som skal ta i bruk TALK Debrief. Ta kontakt med TALK Stiftelsen (www.talkdebrief.org) ved behov for råd / tilgang til undervisningsmaterialer. Trening skal helst gjennomføres innenfor allerede eksisterende undervisningsopplegg (dvs. årshjul / fagdager mm).

- Drøft klinisk debriefing: hvem, når, og hvordan?
- Reflekter med brukerne: i hvilke situasjoner vil de ta en TALK klinisk debriefing.
- Sørg gjerne for effektiv trening med ferdighetstrening/simulering.

Steg 5: Bygg TALK broer

Muliggjør handling ved å fjerne barrierer (Enable action by removing barriers)

Drøft med potensielle TALK brukere og ildsjeler:

- Hvordan bistår TALK Debriefing ditt klinisk miljø med å oppnå sine mål?
- Hvilke utfordringer møter klinikere – hvordan kan TALK hjelpe?
- Hva er potensielle barrierer for å implementere TALK, og hvilke løsninger finnes?
- Hvilke suksesser, som kan fasilitere implementering av TALK debriefing, har dere på arbeidsplassen?
- Hvordan kan TALK bidra til forbedret trivsel og positiv forsterkning av suksesser og god praksis?

TALK er et enkelt verktøy som trenger minimal trening (last gjerne ned Veilederen fra www.talkdebrief.org, og eksempel på undervisningsopplegg på norsk).

Vi fraråder overflødig dokumentasjon.

Å følge opp kjernetiltak fra TALK debriefinger er essensielt, men hvordan det gjøres avgjøres av teamet som debriefer.

Steg 6: Skap og feire TALK suksess

Generer kortsiktige seiere (Generate short term wins)

Identifisere et klinisk område: start der det er entusiasme, motivasjon, og engasjement for prosjektet fra begynnelsen – dette er avgjørende for suksess.

Planlegg og gjennomfør en pilot-test, og gjør endringer for forbedring ved behov, før man satser helt og fullt på TALK prosjektet.

Hvordan vil du dele og feire TALK suksesshistorier på din arbeidsplass?

Steg 7: Oppretthold TALK-moment (Keep TALKing)

Oppretthold framdrift (Sustain acceleration)

Spre: Reklamer TALK via sykehusets hjemmesider, under kliniske møter og via plakater i kliniske områder.

Plan for bærekraftig klinisk debriefing: Inkluder identifisering av muligheter for ytterligere forbedringer. Bygg på endringer. **Hvordan vil dere opprettholde framdrift?**

Revider handlingsplanen kontinuerlig med nøkkelpersonell og modifier etter innspill.

Steg 8: Forankre TALK i organisasjonskulturen: Walk the TALK

Forankre endring (Institute change)

For å sikre bærekraftig endring er det essensiell at endringen blir «sånn jobber vi her».

Sørg for at endringen festes i organisasjonen. Sterk ledelsesstøtte og kontinuerlig kommunikasjon er essensielle til å oppnå dette.

Hvordan vil du sikre at TALK debriefing blir en del av din arbeidskultur?

Kjernetiltak inkluderer:

1. Team Veiledning og Mentoring: Ledere fortsetter å følge opp TALK, gir kontinuerlige tilbakemeldinger og positiv feedback til de ansatte.
2. Integrering: For å forbedre pasientsikkerhet integrerer din organisasjon/avdeling TALK klinisk debriefing i eksisterende rutiner og prosesser.
3. Forsterkning: Oppfordre til positiv atferd og forbedringer. Suksesser fra TALK bør synliggjøres i organisasjonen og avdelingen.
4. Kontinuerlig Forbedring og Spredning: Identifiser muligheter for ytterlig pasientsikkerhet og kvalitetsforbedring. Spre de positive endringene til andre kliniske miljøer i din organisasjon.

Denne implementeringsveilederen følger Kotter's 8 trinn som endringsmodell. <https://www.kotterinc.com/>



Kotter's endringsprinsipper

Ledelse/Administrasjon

Ledelse er helt avgjørende for å benytte seg av muligheter – og ikke fra kun én overordnet leder. Det handler om visjon, handling, innovasjon og positivitet, så godt som essensielle driftsprosesser.

Velg få – engasjer mange

For at endringer skal skje må flere være med – ikke bare følge andres ordrer. Hvis man gjør dette riktig, finner man «ledere» på alle nivå i en organisasjon – også de du ikke ante om.

Hode / Hjerne

De fleste lar seg ikke inspirere av kun logikk, men mer av et grunnleggende ønske om å bidra til noe større. Hvis du kan vise at din satsning / endring bidrar til noe meningsfullt og større, kan man oppnå de utroligste resultat.

Må gjøre / Vil gjøre

Folk som føler seg involvert i meningsfulle prosesser vil bidra til endring utover deres normale oppgaver. Eksisterende teammedlemmer kan gi energi... hvis du lar de.