



# LEAN ledelse i administrationen på Næstved, Slagelse og Ringsted sygehuse



Stabschef Kristian Fevejle Andersen

REGION SJÆLLAND  
NÆSTVED, SLAGELSE OG RINGSTED SYGEHUSE



*-vi er til for dig*

# Fakta om NSR

Ansatte: 2909

Budget 1,95 mia. kr.

Senge: 435

Optageområde: 270.000

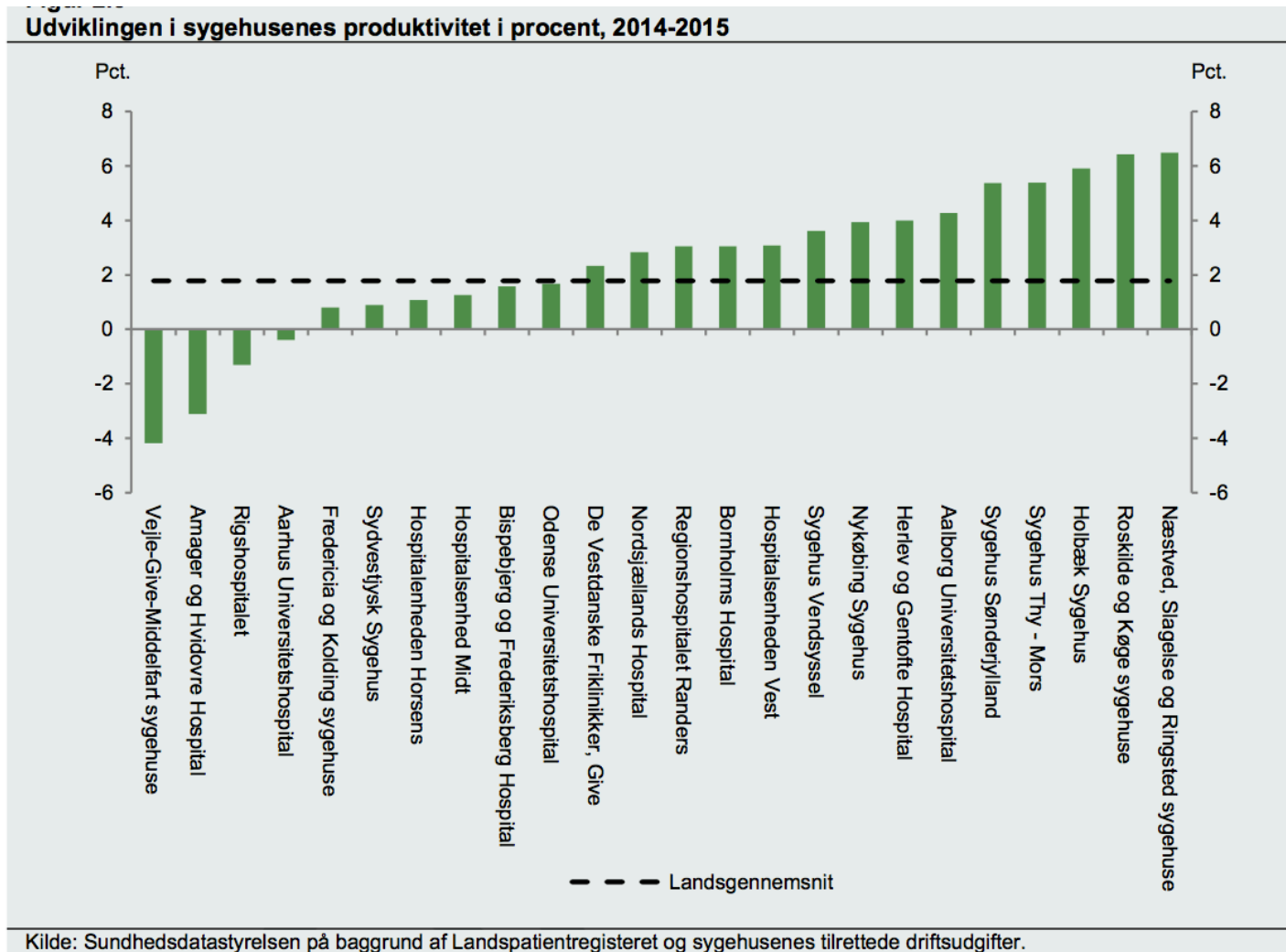
Unikke CPR: 176.500

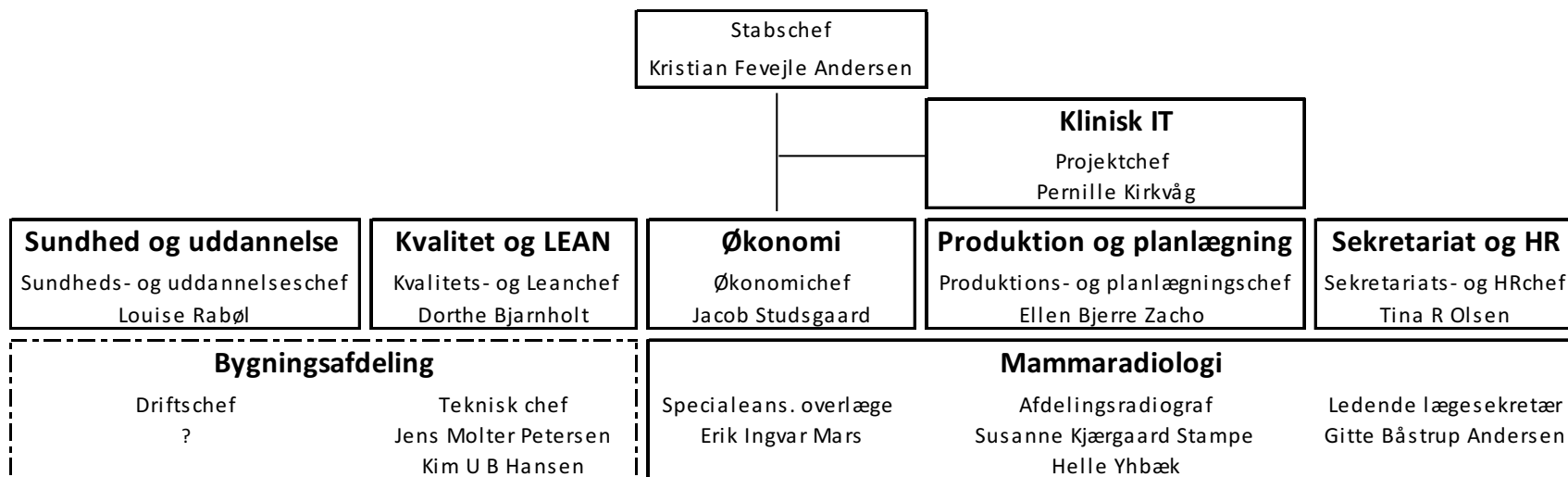
Ambulante besøg: 245.700

DRG: 2,09 mia. kr.

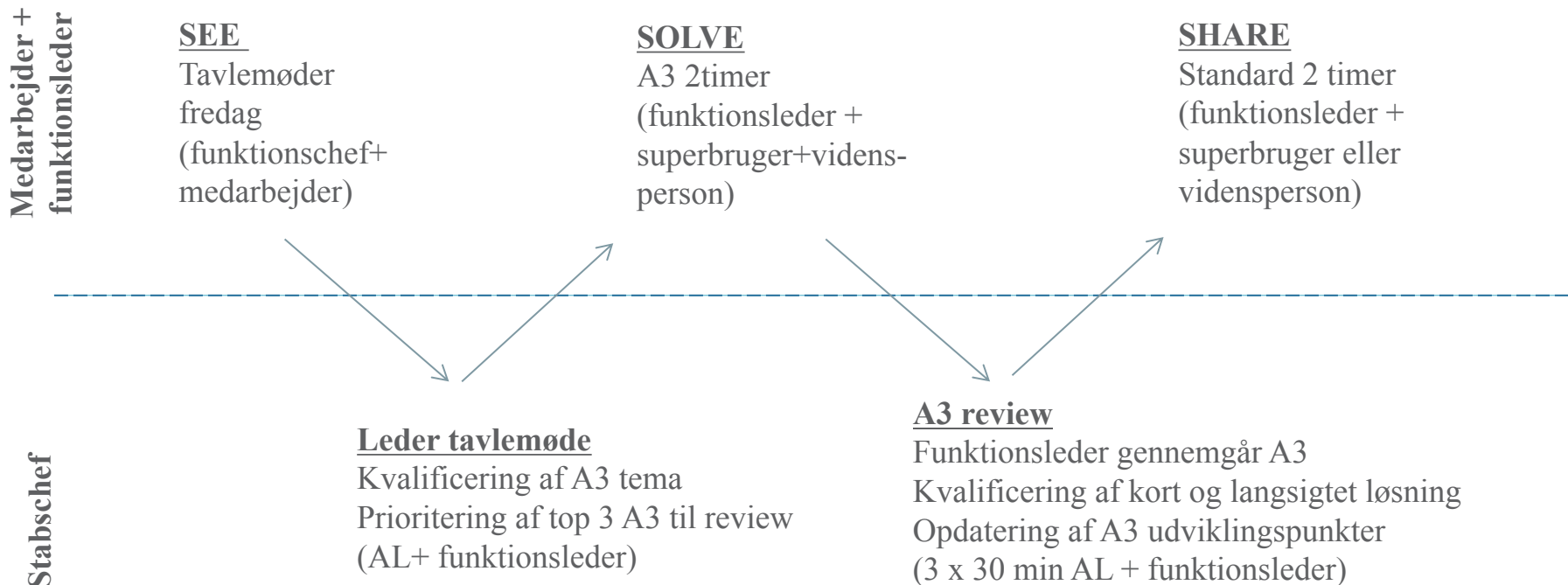


# Største produktivetsstigning i Danmark





# Lean i Administrationen



## **FILM**

## A3 session hver uge i hvert team

- Giver mine **medarbejdere** et dedikeret tidspunkt til at reflektere systematisk over fejl, så vi undgår de ikke sker igen

## Funktionschef er altid med til A3

- Giver mig sikkerhed for at mine **mellemledere** er tæt på deres egne processer og driver forbedringen af dem

## 3 x A3 review hver uge med stabchef og funktionschef

- Giver mig mulighed for hver uge selv at komme helt tæt på 3 processer i min organisation og hvordan de skal optimeres – samtidig med at jeg udvikler mine mellemledere

## Kunder og samarbejdspartnere med til A3

- Sender et stærkt signal til vores samarbejdspartnere om at vi tager dem seriøst, og gerne vil samarbejde om at forbedre vores fælles processer

## Respekt for patienterne

- Vi har haft eksempler hvor apopleksi patienter lå op til 28 dage og ventede på at blive udskrevet
- Det har vi reduceret til 8 dage uden at gå på kompromis med kvaliteten

## Respekt for skatteborgerne

- Der var i 2016 8-10 ugers ventetid på MR scanning i DK. Flere taler om at indkøbe nye scannere
- Vi går efter at fjerne ventelisten i Region Sjælland med de eksisterende scannere og personaleressourcer

## Respekt for medarbejderne

- Vi har i Administrationen haft tradition for at sende beslutningsoplæg skrevet af vores medarbejdere tilbage fuld af rettelser, de skal lave
- Nu har vi lavet en entydig standard, så medarbejderne ved hvad de skal levere

# Hvad kræver det som leder?

Tilstedeværelse i tid og mentalt– hvis man vil ændre en kultur

- Dedikeret tid
- Dedikeret indsats

Vedholdenhed– man er nødt til at gøre noget ved det, man har sat i gang

- Det forpligtiger at have sat en proces i gang hvor medarbejdere påpeger egne problemer

Tro på det virker

- Dårlige undskyldninger er man nødt til at blive immun ovenfor

Udvikle sig selv som leder

- Komme helt tæt på ens medarbejdere og hvor præcis det er gået galt i processen

De rigtige ledere på alle poster

- Hvis man ved en leder ikke vil lykkes med transformationen, er det bedre at stoppe i god tid



# Det handler om ledelse, men konsulenter er nødvendige

---

- Som leder har jeg brug for at fokusere på at ændre kulturen og sikre gode løsninger
- Der er brug for nogle til at understøtte og udvikle systemerne
- Det er vigtigt med tryghed i transformationsprocessen, og her spiller både jeg og konsulenten en vigtig rolle
- Uanset hvor meget tid jeg som afdelingsleder dedikerer, er der brug for mere tid og hjælp til hver enkelt leder i deres egen transformation