

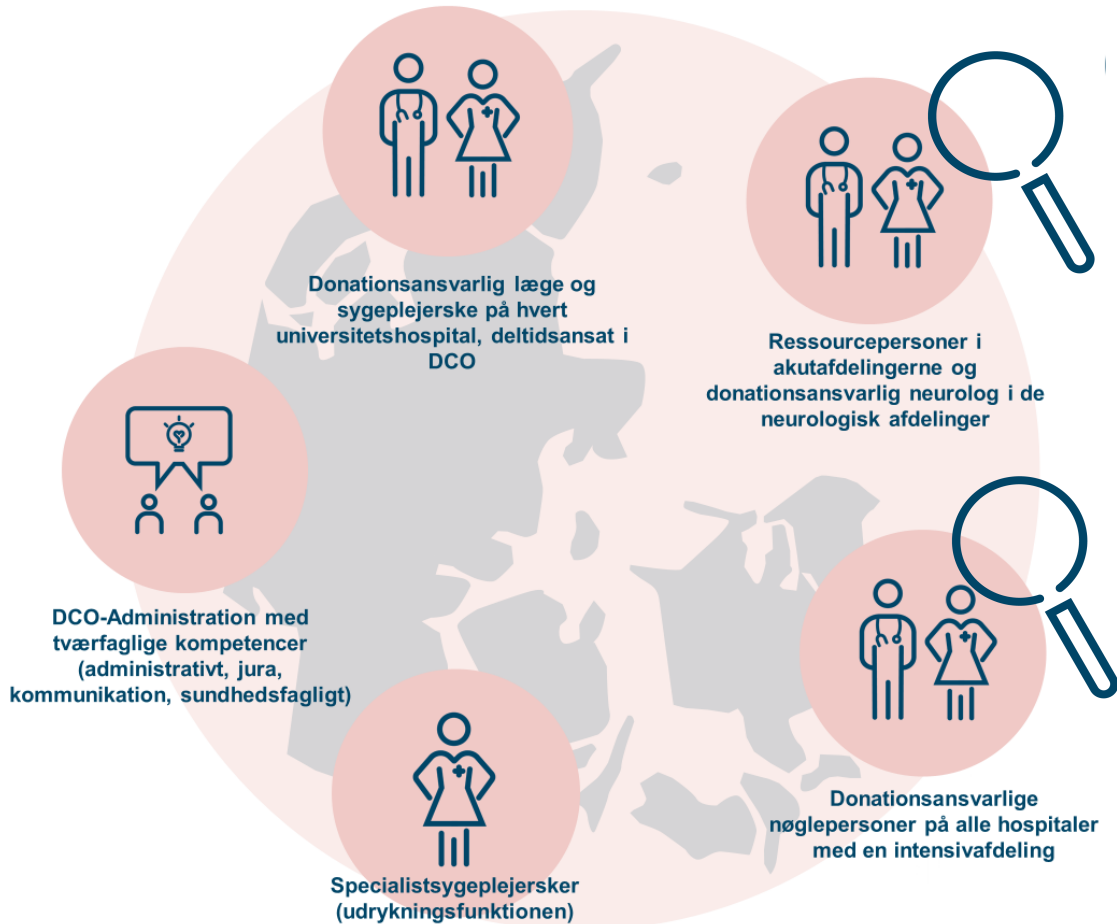
Afdækning af Nøglepersonordningen

Kvalitativ delundersøgelse af nøglepersonordningen.

V/ Dansk Center for Organdonation



Baggrund og afgrænsning



Nøglepersonsordningen – en del af en national organisering

Historik - Oprettelse af funktionerne i nøglepersonsordningen i hhv. 2009 og 2022

3 funktioner fordelt på 24 sygehuse:

- Ca. 77 donationsansvarlige nøglepersoner på 30 intensivafdelinger
- Ca. 32 ressourcepersoner fra 22 akutmodtagelser
- Ca. 14 donationsansvarlige læger på 14 neurologiske afdelinger

Formål med undersøgelse

En delundersøgelse i den samlede afdækning og rapport

Vi zoomer ind på den nationale nøglepersonsordning for at blive **klogere på, hvad der skal til for at styrke organiseringen og funktionerne** i målet om at anvende donorpotentiallet bedst muligt





Hvor mange har bidraget til afdækning af nøglepersonordningen?

**19 forskellige
sygehuse og 39
interviewpersoner**



Hvad er de donationsansvarlige nøglepersoner, ressourcepersoner og lægers egne perspektiver på styrker og udfordringer med funktionen?

Hvad er ledelsernes perspektiver på styrker og udfordringer med funktionerne – og hvordan lykkes de bedst med deres virke i afdelingerne?

I dag får flere af jer mulighed for at bidrage 😊



5 centrale fund og indsigter

1. **Stor forskel i forankringen af de tre funktioner, og dermed i dets virke ift. at understøtte bedst mulig anvendelse af donorpotential**
 - Behov for at konkretisere funktionerne og forankre mere systematisk i organisationerne





5 centrale fund og indsigter

1. Stor forskel i forankringen af de tre funktioner, og dermed i dets virke ift. at understøtte bedst mulig anvendelse af donorpotential
- Behov for at konkretisere funktionerne og forankre mere systematisk i organisationerne

Forankringen på intensiv er længere end ved neurologisk og akut

- På Intensiv: Mange typer roller og opgaver fx "antenne", "kulturbærer", "understøttende", "ekspert" og "brobygger". Obs. på nye nøglepersoner.
- På neurologisk: Usikker på rollen, opgaverne og vurderingerne – efterspørger konkretisering og klare anbefalinger.
- I akut: Udvælgelsen er uklar og man kan opleve sig "fejlcastet". Udfordret på undervisningsopgave ift. stor udskiftning og definition af fokus.

"Vi har meget erfarne nøglepersoner, og der er meget tavs viden og ikke nogen direkte "how to", så det kan blive svært at give videre til nye nøglepersoner"

(Ledelse intensiv)

"Området har aldrig rigtig været defineret, så jeg har løbende måtte finde ud af, hvad det er, jeg skal. Jeg blev kastet ind i det, da en kollega stoppede, og så har jeg prøvet at finde ud af det hen ad vejen"

(donationsansvarlig neurolog, regionssygehus)

"Vurderingen af graden af hjerneskade – hvad er en dødelig hjerneskade, og hvad er ikke en dødelig hjerneskade – det er et fokuspunkt, og det fortsætter med at være en faglig udfordring, synes jeg..."

(donationsansvarlige neurolog, universitetshospital)

"Man kan sige, det er ikke fordi, at det er den store interesse, der er hos vores personale... Jeg tror, jeg har stået i en situation, der har kunnet munde ud i organdonation to gange. Nogle gange tænker vi lidt: vi ved ikke, om vi er de rigtige til det. I virkeligheden er vi måske sådan lidt fejlcastet"

(ressourceperson, regionssygehus)



5 centrale fund og indsigter

1. Stor forskel i forankringen af de tre funktioner, og dermed i dets virke ift. at understøtte bedst mulig anvendelse af donorpotential
- Behov for at konkretisere funktionerne og forankre mere systematisk i organisationerne

Forankringen på intensiv er længere end ved neurologisk og akut

- På Intensiv: Mange typer roller og opgaver fx "antenne", "kulturbærer", "understøttende", "ekspert" og "brobygger". Obs. på nye nøglepersoner.
- På neurologisk: Usikker på rollen, opgaverne og vurderingerne – efterspørger konkretisering og klare anbefalinger.
- I akut: Udvælgelsen er uklar og man kan opleve sig "fejlcastet". Udfordret på undervisningsopgave ift. stor udskiftning og definition af fokus.

Oplevelsen af kulturen for organdonation

- Området opleves som personafhængigt – kræver initiativ og en "ekstra" indsats af funktionerne
- Oplevelse af positiv kulturforandring på Intensiv, hvor der er længere vej i akut og neurologisk

“Jeg oplever, at det kræver meget vedholdenhed at holde opsporing på dagsordenen. Man skal turde sige det højt og tage initiativet, også når andre ikke gør det”

(nøgleperson, almen intensiv på universitetshospital)

“Der har været en kulturændring. Før i tiden var mange læger imod at tale om organdonation – de syntes, det var for ubehageligt. Nu er de fleste positive, men det sidder stadig lidt i væggene”

(nøgleperson, almen intensiv på universitetshospital)

“Det er noget helt andet i akutområdet end på intensiv. Her er det hurtige beslutninger, travlhed og mange usikre situationer – så det kræver meget for at holde donation i tankerne”

(ressourceperson, universitetshospital)



5 centrale fund og indsigter

1. **Stor forskel i forankringen af de tre funktioner, og dermed i dets virke ift. at understøtte bedst mulig anvendelse af donorpotential**
 - Behov for at konkretisere funktionerne og forankre mere systematisk i organisationerne

Forankringen på intensiv er længere end ved neurologisk og akut

- På Intensiv: Mange typer roller og opgaver fx "antenne", "kulturbærer", "understøttende", "ekspert" og "brobygger". Obs. på nye nøglepersoner.
- På neurologisk: Usikker på rollen, opgaverne og vurderingerne – efterspørger konkretisering og klare anbefalinger.
- I akut: Udvælgelsen er uklar og man kan opleve sig "fejlcaster". Udfordret på undervisningsopgave ift. stor udskiftning og definition af fokus.

Oplevelsen af kulturen for organdonation

- Området opleves som personafhængigt – kræver initiativ og en "ekstra" indsats af funktionerne
- Oplevelse af positiv kulturforandring på Intensiv, hvor der er længere vej i akut og neurologisk

Gennemgående skisma i nøglepersonsrollen: To måder at forstå nøglepersonrollen på



Nøglepersonen som klinisk ekspert i organdonation på afdelingen

- Faglig viden om organdonation
- Sparringspartner i konkrete forløb
- "Dem man ringer til" / rådgiver i forløb



Nøglepersonen som understøttende og koordinerende funktion

- Sikrer at organdonation indgår i arbejdsgange og afd. opmærksomhed
- Koordinerer undervisning, opfølgning og læring
- Holder ledelse og kolleger orienteret og engageret i området



5 centrale fund og indsigter

1. **Stor forskel i forankringen af de tre funktioner, og dermed i dets virke ift. at understøtte bedst mulig anvendelse af donorpotential**
 - Behov for at konkretisere funktionerne og forankre mere systematisk i organisationerne
2. **Uens afsæt og uklar opgave ift. data, monitorering og kvalitetsarbejde**
 - Behov for at sikre et bedre afsæt for at kunne arbejde mere systematisk med kvalitetsarbejde på alle sygehuse. Overveje neurologernes opgave.





5 centrale fund og indsigter

1. **Stor forskel i forankringen af de tre funktioner, og dermed i dets virke ift. at understøtte bedst mulig anvendelse af donorpotential**
 - Behov for at konkretisere funktionerne og forankre mere systematisk i organisationerne
2. **Uens afsæt og uklar opgave ift. data, monitorering og kvalitetsarbejde**
 - Behov for at sikre et bedre afsæt for at kunne arbejde mere systematisk med kvalitetsarbejde på alle sygehuse. Overveje neurologernes opgave.

“Jeg synes, der er forskel på, hvor meget støtte man får fra regionerne. Nogle steder får de hjælp til at følge data og holde møder, mens vi andre står mere alene med det. Det kunne være rigtig godt, hvis der var nogen, der så ind i data for hele regionen og samlede op på det”
(nøgleperson, sygehus med neurologisk og akut)

“Det betyder meget at få bekræftet, at vi ikke har overset nogen – eller at se, hvor vi kan forbedre os. Dataen gør det konkret i stedet for følelsesbaseret. Det er ikke bare en fornemmelse, men noget vi kan handle på”
(nøgleperson, sygehus med akutafdeling)



5 centrale fund og indsigter

1. **Stor forskel i forankringen af de tre funktioner, og dermed i dets virke ift. at understøtte bedst mulig anvendelse af donorpotential**
 - Behov for at konkretisere funktionerne og forankre mere systematisk i organisationerne
2. **Uens afsæt og uklar opgave ift. data, monitorering og kvalitetsarbejde**
 - Behov for at sikre et bedre afsæt for at kunne arbejde mere systematisk med kvalitetsarbejde på alle sygehuse. Overveje neurologernes opgave.
3. **Vigtigt med tværfagligt samarbejde mellem akut, neurologisk og intensiv**
 - Forskel i hvor systematisk samarbejdet er, hvilket fremhæves som et vigtig fundament for at lykkes. Opgaven bør tydeliggøres i funktionsbeskrivelserne, og rammerne styrkes på sygehusene





5 centrale fund og indsigter

1. **Stor forskel i forankringen af de tre funktioner, og dermed i dets virke ift. at understøtte bedst mulig anvendelse af donorpotential**
 - Behov for at konkretisere funktionerne og forankre mere systematisk i organisationerne
2. **Uens afsæt og uklar opgave ift. data, monitorering og kvalitetsarbejde**
 - Behov for at sikre et bedre afsæt for at kunne arbejde mere systematisk med kvalitetsarbejde på alle sygehuse. Overveje neurologernes opgave.
3. **Vigtigt med tværfagligt samarbejde mellem akut, neurologisk og intensiv**
 - Forskel i hvor systematisk samarbejdet er, hvilket fremhæves som et vigtig fundament for at lykkes. Opgaven bør tydeliggøres i funktionsbeskrivelserne, og rammerne styrkes på sygehusene

“Når alle spiller sammen – akut, neurologisk, intensiv og TX – så går det faktisk godt. Det er bare sjældent, at alle brikkerne falder på plads på samme tid”
(nøgleperson, universitetshospital)

”Det er vigtigt, at der er et godt system rundt om funktionen, så der fx skabes de rette vilkår og rammer på alle samarbejdende afdelinger, så der er faste møder og aftaler om opgavehåndteringen. Der skal hele tiden gøres noget for at holde gryden i kog”
(Ledelse intensiv)

”Neurokirurgerne har ligesom neurologerne en vigtig rolle i vurderingerne, og det er vigtigt at blive engageret og anset som en del af en større organisation”
(Ledelse neurokirurgi)



5 centrale fund og indsigter

1. **Stor forskel i forankringen af de tre funktioner, og dermed i dets virke ift. at understøtte bedst mulig anvendelse af donorpotential**
 - Behov for at konkretisere funktionerne og forankre mere systematisk i organisationerne
2. **Uens afsæt og uklar opgave ift. data, monitorering og kvalitetsarbejde**
 - Behov for at sikre et bedre afsæt for at kunne arbejde mere systematisk med kvalitetsarbejde på alle sygehuse. Overveje neurologernes opgave
3. **Vigtigt med tværfagligt samarbejde mellem akut, neurologisk og intensiv**
 - Forskel i hvor systematisk samarbejdet er, hvilket fremhæves som et vigtig fundament for at lykkes. Opgaven bør tydeliggøres i funktionsbeskrivelserne, og rammerne styrkes på sygehusene
4. **Svære vilkår og rammer: Manglende tid og ledelsesopbakning**
 - Næsten alle italesætter manglende tid til opgaverne og efterspørger tydelig ledelsesopbakning for at lykkedes med opgaverne





Forskellige oplevelser

“Ledelsen bakker da op, men det er ikke sådan, at de selv kommer og siger, vi skal gøre noget for organdonation. Hvis jeg ikke bringer det op, så sker der ikke noget”
(nøgleperson, sygehus med akutafdeling)

“Jeg tror, det er svært for ledelsen at se, hvad der egentlig ligger i opgaven, fordi den ikke er klart defineret. Når man ikke kan forklare præcist, hvad man skal bruge tiden til, så er det også svært at få tildelt ressourcer. Det ender lidt med at være en usynlig opgave”
(donationsansvarlig neurolog, universitetshospital)

”Jeg oplever at prioriteringen af området kan være svær. Alle vil gerne bidrage til at hjælpe nogen på venteliste – det giver mening. Men i en hverdag med mange akutte patienter og et pres på få speciallæger, bliver det svært at være opmærksom på organdonation”
(Ledelse neurologi)

5 centrale fund og indsigter

- 1. Stor forskel i forankringen af de tre funktioner, og dermed i dets virke ift. at understøtte bedst mulig anvendelse af donorpotential**
 - Behov for at konkretisere funktionerne og forankre mere systematisk i organisationerne
- 2. Uens afsæt og uklar opgave ift. data, monitorering og kvalitetsarbejde**
 - Behov for at sikre et bedre afsæt for at kunne arbejde mere systematisk med kvalitetsarbejde på alle sygehuse. Overveje neurologernes opgave.
- 3. Vigtigt med tværfagligt samarbejde mellem akut, neurologisk og intensiv**
 - Forskel i hvor systematisk samarbejdet er, hvilket fremhæves som et vigtig fundament for at lykkes. Opgaven bør tydeliggøres i funktionsbeskrivelserne, og rammerne styrkes på sygehusene
- 4. Svære vilkår og rammer: Manglende tid og ledelsesopbakning**
 - Næsten alle italesætter manglende tid til opgaverne og efterspørger tydelig ledelsesopbakning for at lykkedes med opgaverne



5 centrale fund og indsigter

1. **Stor forskel i forankringen af de tre funktioner, og dermed i dets virke ift. at understøtte bedst mulig anvendelse af donorpotential**
 - Behov for at konkretisere funktionerne og forankre mere systematisk i organisationerne
2. **Uens afsæt og uklar opgave ift. data, monitorering og kvalitetsarbejde**
 - Behov for at sikre et bedre afsæt for at kunne arbejde mere systematisk med kvalitetsarbejde på alle sygehuse. Overveje neurologernes opgave
3. **Vigtigt med tværfagligt samarbejde mellem akut, neurologisk og intensiv**
 - Forskel i hvor systematisk samarbejdet er, hvilket fremhæves som et vigtig fundament for at lykkes. Opgaven bør tydeliggøres i funktionsbeskrivelserne, og rammerne styrkes på sygehusene
4. **Svære vilkår og rammer: Manglende tid og ledelsesopbakning**
 - Næsten alle italesætter manglende tid til opgaverne og efterspørger tydelig ledelsesopbakning for at lykkedes med opgaverne
5. **Tilgængelige specialer og specialister på de enkelte sygehuse har stor betydning for funktionernes virke og muligheden for sparring**
 - Måden sygehusene er organiseret på og hyppigheden af donationsforløb giver funktionerne forskellige forudsætninger.





5 centrale fund og indsigter

1. **Stor forskel i forankringen af de tre funktioner, og dermed i dets virke ift. at understøtte bedst mulig anvendelse af donorpotentialet**
 - Behov for at konkretisere funktionerne og forankre mere systematisk i organisationerne
2. **Uens afsæt og uklar opgave ift. data, monitorering og kvalitetsarbejde**
 - Behov for at sikre et bedre afsæt for at kunne arbejde mere systematisk med kvalitetsarbejde på alle sygehuse. Overveje neurologernes opgave.
3. **Vigtigt med tværfagligt samarbejde mellem akut, neurologisk og intensiv**
 - Forskel i hvor systematisk samarbejdet er, hvilket fremhæves som et vigtig fundament for at lykkes. Opgaven bør tydeliggøres i funktionsbeskrivelserne, og rammerne styrkes på sygehuse
4. **Svære vilkår og rammer: Manglende tid og ledelsesopbakning**
 - Næsten alle italesætter manglende tid til opgaverne og efterspørger tydelig ledelsesopbakning for at lykkedes med opgaverne
5. **Tilgængelige specialer og specialister på de enkelte sygehuse har stor betydning for funktionernes virke og muligheden for sparring**
 - Måden sygehuse er organiseret på og hyppigheden af donationsforløb giver funktionerne forskellige forudsætninger.

”Der er stor forskel på at være et universitetshospital og et lokalt akuthospital. Vi har alle specialerne samlet og et fint samarbejde med neurokirurgisk og neurointensiv, og det gør, at beslutningerne kan tages hurtigt. Andre steder skal man til at ringe rundt og få fat i folk, og så glider tiden, og så er muligheden måske væk”
(ressourceperson, universitetshospital)

“Jeg synes, det kan være udfordrende at holde fokus på donation, fordi vi ikke har haft et forløb i lang tid. Man skal virkelig kæmpe for at holde det på dagsordenen”
(nøgleperson, regionssygehus med akutafdeling)



Hvilke tematikker peger delundersøgelsen af nøglepersonordningen samlet set på?

Organisering og forankring:

Funktionen er vigtig, men forstås og bruges forskelligt (især forskel mellem intensiv, neurologi og akut). Sygehusenes organisering giver forskellige forudsætninger og behov.

Rolle og opgaveklarhed:

Det kan være uklart, hvad opgaven konkret er, hvilken rolle funktionen skal udfylde og hvor meget tid den må tage (både for funktionen og for ledelsen)

Rammer og samarbejde:

Samarbejde gør en forskel, men rammerne er meget forskellige (adgang til sparring, erfaring, beslutningsstøtte og data) – også alt efter forståelse af rollen