



Going further  
for health

Új szervezeti  
kultúraváltozás segíthet a  
kórházi fertőzések  
megelőzésében

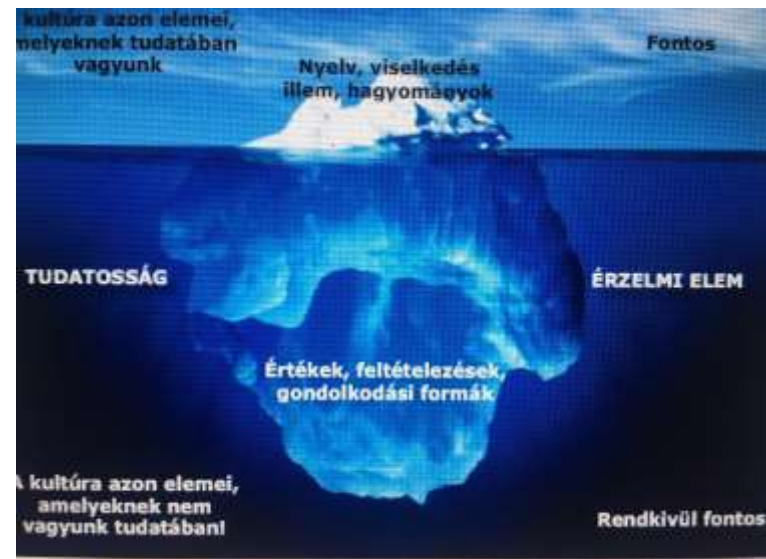
**Benkó Aliz**

kereskedelmi igazgató

# Tartalom

1. Személyes motiváció
2. Szervezeti kultúra
3. Szervezeti tanulás
4. Tanulószervezet
5. Ellátási csomagok
6. Medisett

# Szervezeti kultúra

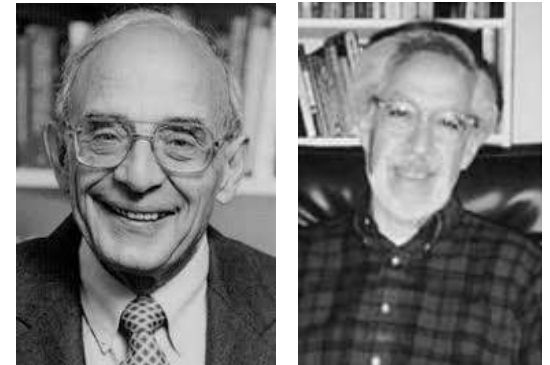


1. Kultúra az, ahogy mi a dolgokat tesszük, vagy „ragasztó” ami összetartja a vállalatot. Értékek, hiedelmek rendszere, a problémák megoldásának módja ahogyan azt a szervezet tagjai érvényesnek és követendőnek tartják.
2. A kultúra a szervezeti tudás egyik jelentős területe illetve hordozója: A szervezetelméletben napjainkban sokan paradigmaváltást észlelnek. Az új szervezeti képet **tudásbázisú rendszernek nevezik**, amely hálózati felépítésű, s a vezetői funkciók és szerepek jelentős változáson mennek keresztül. „Ebben az új világképben a vezető nem dönt, utasít, felülvizsgál, hanem arról gondoskodik, hogy „beosztottai” a feladataikat önállóan és eredményesen lássák el.

# Szervezeti tanulás

Argyris és Schön [Harvard University](#) (Ph.D.) értelmezésében : a szervezeti tanulás azt a folyamatot jelenti, ahogyan a szervezetek feltárják, elemzik és korrigálják az elkövetett hibákat.

1. • a szervezeti tanulás egy **follyamat**
2. • eredményeként a szervezetben **tudás** jön létre,
3. • ez a tudás **elterjesztésre** kerül a szervezetben,
4. • a tudás **beépül** a szervezetbe (a szervezeti memóriába) és rögzül,
5. • a rögzült tudás tartósan **elérhetővé és felhasználhatóvá** válik a döntésekhez és cselekvésekhez,
6. • a tudás más szervezeti tagoknak és egységeknek is felhasználhatóvá válik.



# Tanulószervezet

1. a szervezetek csakis az egyének (vezetők és tagok) tapasztalatain és cselekedetein keresztül képesek tanulni.
2. az egyén által megtanult tudás, tapasztalat beágyazódik egy szervezeti tapasztalatok egészét összefogó közös memóriába. Az egyéni tanulás tehát a szervezeti tanulás szükséges feltétele, de az egyéni tanulásból még nem szükségszerűen következik szervezeti tanulás.
3. Fontos azt is tudatosítanunk, hogy szervezeti tanulás minden szervezetben zajlik, de az tény, hogy vannak jobban és kevésbé jól tanuló szervezetek. Azok a társaiknál jobban, sikeresebben tanuló szervezetek, amelyek korszerűbb, értékesebb és hasznosabb tudásra tesznek szert, amelyek hatékonyabban képesek megosztani a tudást a szervezetben és gyorsabban képesek azt beépíteni a mindennapi működésbe, vagy egyszerűbben szólva, ahol a jobb tudás jobban elterjed és rögzül, s ahol így jobb döntések születnek, és jobb akciók valósulnak meg.

# Mi a rutin?

1. A szervezeti tanulás egyik alapkategóriája a *rutin*: a szervezetben felhalmozódott képességek, szabályok, történetileg kialakuló viselkedésminták együttese, A rutinok tanulást elősegítő hatása mellett fontos kiemelni, hogy a rutinszerű cselekvés a szervezet szintjén vezet az egyhurkos tanuláshoz: a jó teljesítés érdekében a szervezet tagjai ismétlik a korábban megtanult viselkedésformákat, olykor a tapasztalatok alapján módosítva, csiszolva a kialakult rutinokat.
2. A kognitív térkép biztosítja, hogy a külvilág eseményei és jelenségei alapvetően egymással azonos, de legalább egymáshoz nagyon hasonló értelmezést kapjanak az egyes szervezeti tagok számára. Ilyen értelemben a kognitív térképek hasonló szerepet töltenek be, mint a szervezeti kultúra: biztosítják, hogy a szervezeti tagok kicserélődése ellenére a szervezet kognitív emlékezete viszonylag állandó maradhat. Valódi szervezeti változásról csak szervezeti tanulás esetén beszélhetünk, amikor is a szervezet kognitív térképében (közösen osztott előfeltevéseiben és értékeiben, stb.) következik be változás. Ez lényegében nem más, mint kéthurkos tanulás a szervezet szintjén.

# Kéthurkos tanulás

1. Argyris és Schön tanulási szempontból azt a szervezetet tekinti ideálisnak, amely képes kéthurkos módon tanulni, azaz nem ragaszkodik mereven korábbi céljaihoz, normáihoz, értékrendszeréhez és világnézetéhez, ebből fakadóan cselekvését nem korlátozzák be elavult szabályok, eljárási minták, problémakezelési sémák.
2. A kéthurkos tanulási képességgel rendelkező szervezetek egyben képesek egyhurkos tanulásra, tehát a meglévő eljárások, normák, értékek keretein belül történő változásokra is. A kéthurkos tanulás nem jelenti azt, hogy a szervezetben állandóan változtatni kellene, hanem jelenti inkább azt a képességet, hogy a szervezet tagjai a szervezet cselekvését meghatározó keretek, valamint a külső környezetről szóló valós információ ismeretében képesek ezen keretek tudatos azonosítására és *szükség esetén* megkérdőjelezésére. A háttérben lévő normák, értékek sokszor továbbra is megfelelőnek, és így alkalmazhatónak bizonyulnak, nem kell megváltozniuk. Turbulens környezetben viszont, amikor a környezeti változások üteme felgyorsul és magas szinten állandósul, hamar érvényüket veszthetik, és viszonylag gyakran változtatásra szorulhatnak.

# Legyen bizalmi légkör (psychological safety) a munkahelyeken

Amy Admondson PhD Harvard 2019.

A koncepción dolgozott 1999 óta. Különböző munkahelyet vizsgált meg ebből a szempontból, és arra jutott, hogy ahol ez a bizalmi légkör megtalálható, ott egyértelműen jobb a teljesítmény.

asszertív visszajelzések vannak  
nyíltan megvitatják a hibákat  
és tanulnak abból, és egymástól.

Ez a szervezeti kultúra a jövő ,

ez biztosítja a fejlődést





# Legyen bizalmi légkör (psychological safety) a munkahelyeken

2000-es évek elején vizsgálta a kórházi munkahelyeket is különböző teameket ugyanabban a kórházban a jobb csapatok kevesebbet hibáznak?

**NEM**

ők KÉPESEK és AKARNAK beszélni a jobb teljesítmény érdekében a hibáikról, hogy legközelebb elkerüljék azt.

# Passzív és aktív tanulás

1.kutatási eredmények szerint

a hallottak 20%-át,

a látottak 30%-át,

a hallottak és látottak 50%-át,

a saját kimondott szavaink 70%-át,

saját aktív cselekvésünk 90%-át jegyezzük meg tanulásunk során



Tanulás minden külső hatásra, tapasztalásra, gyakorlásra létrejövő tartós változás az ember pszichikumában, amelynek hatására megváltozik a viselkedése

# Optimalizált Standard Munkafolyamatok



- EÖF terjedésének legfőbb közvetítője a KÉZ



- Alacsony kézhigiénés compliance arány (beavatkozás nélkül)



- Az indikációk szabályozottak, ismertek

- **Alkalmazási problémák**



# Optimalizált Standard Munkafolyamatok (SOP)

- Az SOP-k alkalmazásával a kézhigiénés compliance aránya szignifikánsan növelhető
- Az SOP-k tudatosítják, mely beavatkozások hordozzák a legmagasabb betegbiztonsági kockázatot
- A higiénés szempontból kritikus lépések könnyebben megjegyezhetőek, ha SOP-kba építik őket



# A Hartmann 20 éves tapasztalata az egyszer használatos szettek használatának területén\*



**60 millió**

Eljárás MediSet-el  
évente



**10**

Termékcsoporthoz, melyek a  
főbb ápolási eljárásokat  
lefedik



**10 000**

Kórház Használ MediSet-  
et Európában



**280**

Hartmann szakember  
segít a MediSet  
felhasználóknak



**2**

Tanúsított gyártási  
hely Európában  
(TÜV, ISO 14001)

# a 4 leggyakoribb EÖF megelőzésére szolgáló ellátási csomag



Kötéscsere  
sebkezeléssel vagy  
anélkül

**Műtéti sebfertőzés**



PVC

**Véráram fertőzés**



Húgyúti katéterezés

**Húgyúti fertőzés**



Tracheosztóma leszívás

**Pneumonia**

# A Mediset



Egyszer használatos orvostechnikai eszköz,

Egy adott ápolási folyamathoz minden szükséges eszközt tartalmaz, (az előírásoknak megfelelően)



**1 eljárás = 1 szett**

**Aktív és passzív tanulási folyamat biztosítása**

# Passzív és aktív tanulás Medisettel....

„Bárki aki abbahagyja a tanulást, megvénül. (....)

Bárki , aki folyamatosan tanul, fiatal maradhat.”

(Henry Ford)



**Cél: HAIs csökkentése**

1. egyéni szinten: mindenki folyamatosan tesz érte-attitüd
2. közvetett módon: szabványosítás, SOPs





Going further  
for health

Köszönöm a  
figyelmet!