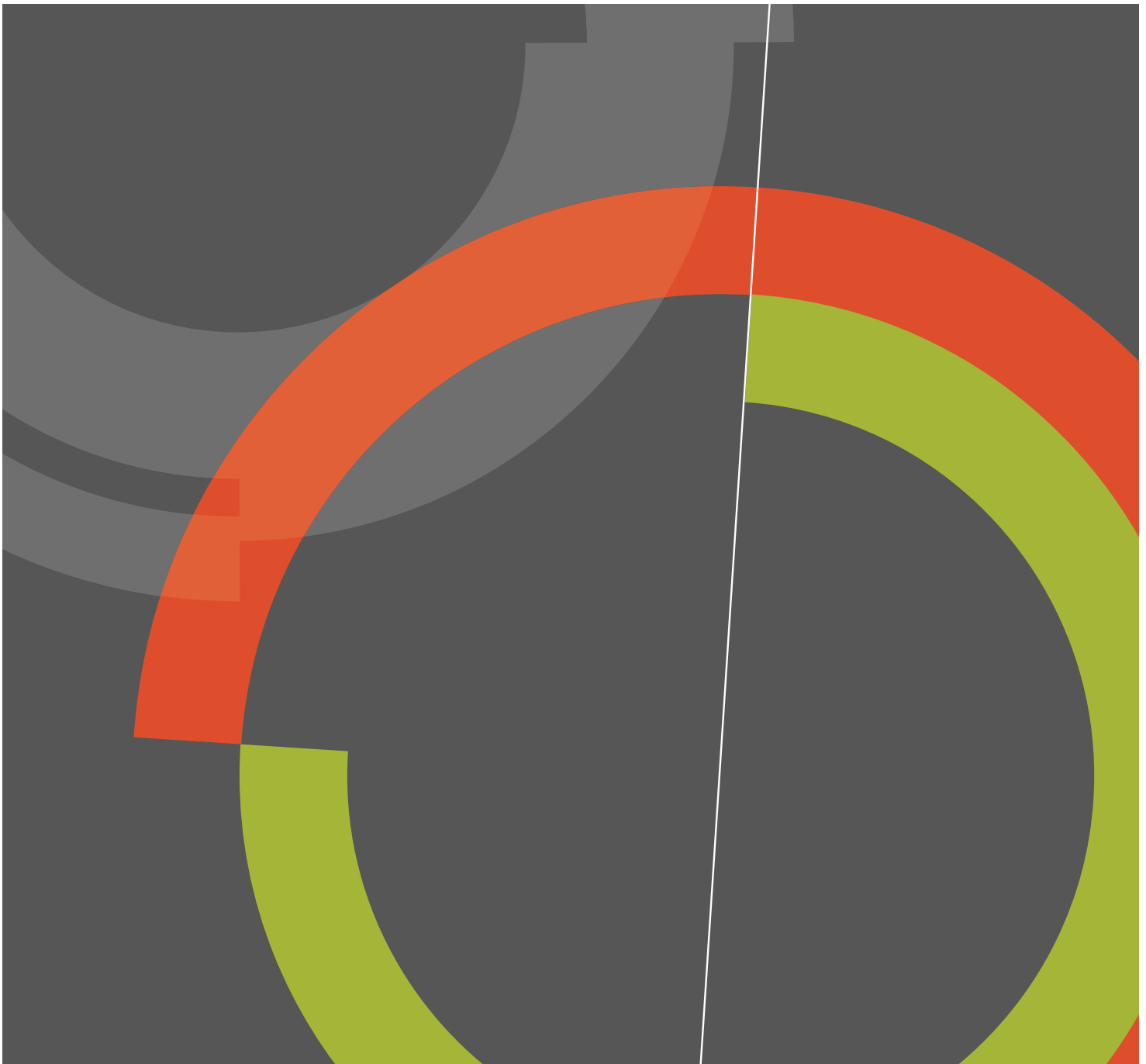


IP-Kompasset

- en pejling af organisationens parathed
til interprofessionelt samarbejde



Projektet er finansieret af Ontario Ministry of Health og Long-Term Care via HealthforceOntario. © 2010
Nærværende version er oversat januar 2012 af John Kendall og tilpasset en dansk sundhedsfaglig
kontekst af Jette Hovedskov og Jette Holtzmann, HR & Uddannelse, Region Hovedstaden,
marts 2012.

INDHOLD

Indholdsfortegnelse	3
Velkommen	4
Oversigt over IP-KOMPAS-processen	5
Trin 1: Saml de rigtige personer ved borde	7
Trin 2: Tag bestik	9
Felter og kendetegn	9
Trin 3: Tag affære	18
At fremhæve stærke sider	18
Ideer til styrkelse af jeres organisationskultur	18
At prioritere	19
At ændre kulturen i jeres kliniske praksis	19
Resurser	19
Skabelon til handlingsplan	20
Sæt kryds vedliste til planlægning af interprofessionel læring	21
Trin 4: Evaluer jeres fremskridt	23

VELKOMMEN

Velkommen til IP-KOMPAS: En pejling af paratheden til interprofessionelt samarbejde i organisationen.

IP-KOMPAS er et kvalitetsudviklingsværktøj, der skal hjælpe klinisk praksis til at blive bedre til at udvikle kompetencer i interprofessionelt samarbejde for studerende og medarbejdere. Det præsenterer en struktureret proces, der skal hjælpe medarbejderne til at forstå de dele af organisationens værdier, -strukturer, -processer, -praksis og adfærd, der kan, når de er på linje med hinanden, skabe et miljø, der fremmer interprofessionel læring og samarbejde.

HVEM KAN BRUGE IP-KOMPAS?

IP-KOMPAS er udviklet til hospitalsafdelinger, hvor to eller flere sundhedsfaglige professioner arbejder sammen i pleje- og behandlingsteam, og som modtager studerende indenfor de sundhedsfaglige uddannelser. Det kan imidlertid vise sig at være nyttigt i andre typer af klinisk praksis eller sektorer. Du kan bruge det, hvis du allerede arbejder med interprofessionel læring for studerende, eller hvis du kunne tænke dig at gøre det i fremtiden.

NØGLEBEGREBER

Interprofessionelt samarbejde

Tilvejebringelsen af omfattende sundhedsydelser for patienter fra flere sundhedsprofessioner, der samarbejder om ydelsen af kvalitetspleje- og behandling inden for og på tværs af sektorer.¹

Interprofessionel læring

Personer fra to eller flere professioner, der lærer med, af og om hinanden med henblik på forbedret samarbejde og kvalitet i pleje- og behandling.²

Interprofessionel læring og samarbejde

Når to eller flere faggrupper lærer med, af og om hinanden i et interagerende samarbejde med inddragelse af patienten.³

Andre begreber defineres i ordlisten i begyndelsen af Vejledningen til IP-Kompasset.

¹ Centre for the Advancement of Interprofessional Education (CAINTERPROFESSIONEL LÆRING): <http://www.caINTERPROFESSIONEL LÆRING.org.uk/about-us/defining-INTERPROFESSIONEL LÆRING/>

² HealthForceOntario:<http://www.healthforceontario.ca/WhatIsHFO/FAQs/INTERPROFESSIONELT SAMARBEJDEProject.aspx#catagory01>

³ Tilføjet den danske oversættelse og adapteret fra Dansk Selskab for Interprofessionel Læring og Samarbejde i Sundhedsvæsenet: www.ipls.dk

OVERSIGT OVER IP-KOMPAS-PROCESSEN

Step 1 Get the right people at the table

SAML ET TEAM på 3-5 personer, som har interesse i interprofessionel læring.
Dette trin er kritisk!

- ▶ Inddrag et mix af forskellige faggrupper.
- ▶ Inkluder medarbejdere med direkte patientkontakt, administrativt personale og undervisere/konsulenter.
- ▶ Det samlede team skal have en god forståelse af, hvad der foregår i relation



til interprofessionel læring og interprofessionelt samarbejde på afdelings- og hospitalsniveau.

Step 2 Take stock

SOM TEAM skal I udfylde IP-KOMPAS selvevalueringsskemaerne og fremstille jeres resultater grafisk.

- ▶ I kan gøre dette som en "guidet selvevaluering," med hjælp fra en facilitator med viden om interprofessionel læring.
- ▶ Brug Companion Guide som håndbog. Den indeholder detaljerede beskrivelser og tankevækkende ideer.
- ▶ Måske får I brug for at holde pause for at få flere oplysninger eller andre



perspektiver, inden I afslutter dette trin.

- ▶ Sæt kryds ved "Handling" for områder, I gerne vil styrke. Skriv ideerne ned undervejs.

Step 3 Take action

SOM TEAM Skal I udvikle planer for områder, der skal forbedres og udfør dernæst planerne.

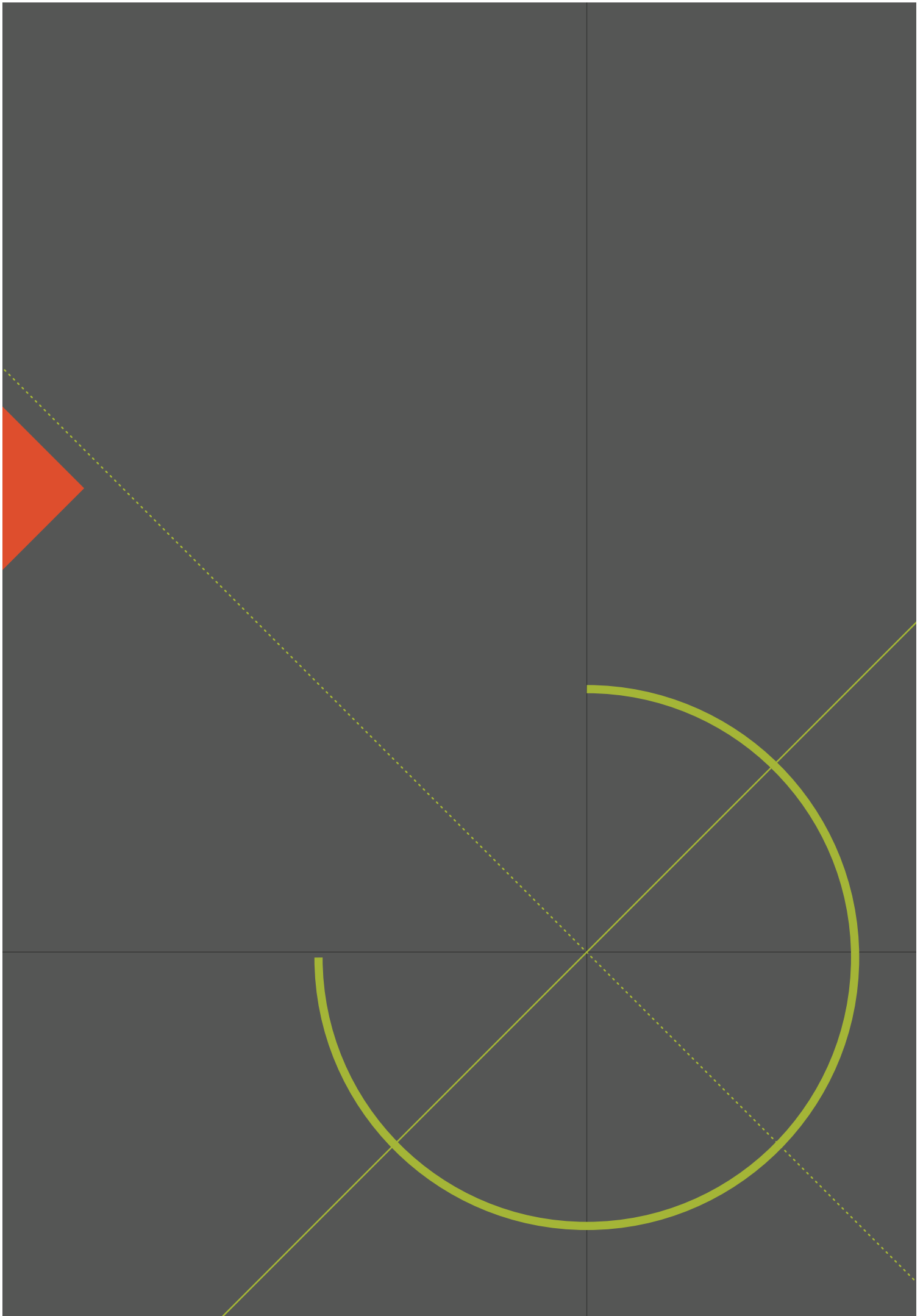
- ▶ Fremhæv jeres stærke sider.
- ▶ Tænk strategisk over, hvordan I kan opnå støtte til ønskede forandringer.
- ▶ Lav konkrete handlingsplaner med placeret ansvar, resurser og tidsplaner.



Step 4 Review your progress

SOM TEAM se igen på jeres selvevalueringsskemaer og handlingsplaner efter 3-6 måneder.

- ▶ Har I gennemført de handlinger, I sagde, I ville?
- ▶ Hvordan har de ændret jeres parathed i forhold til interprofessionel læring?
- ▶ Hvad er det næste I kan gøre?



TRIN 1: SAML DE RIGTIGE PERSONER VED BORDET

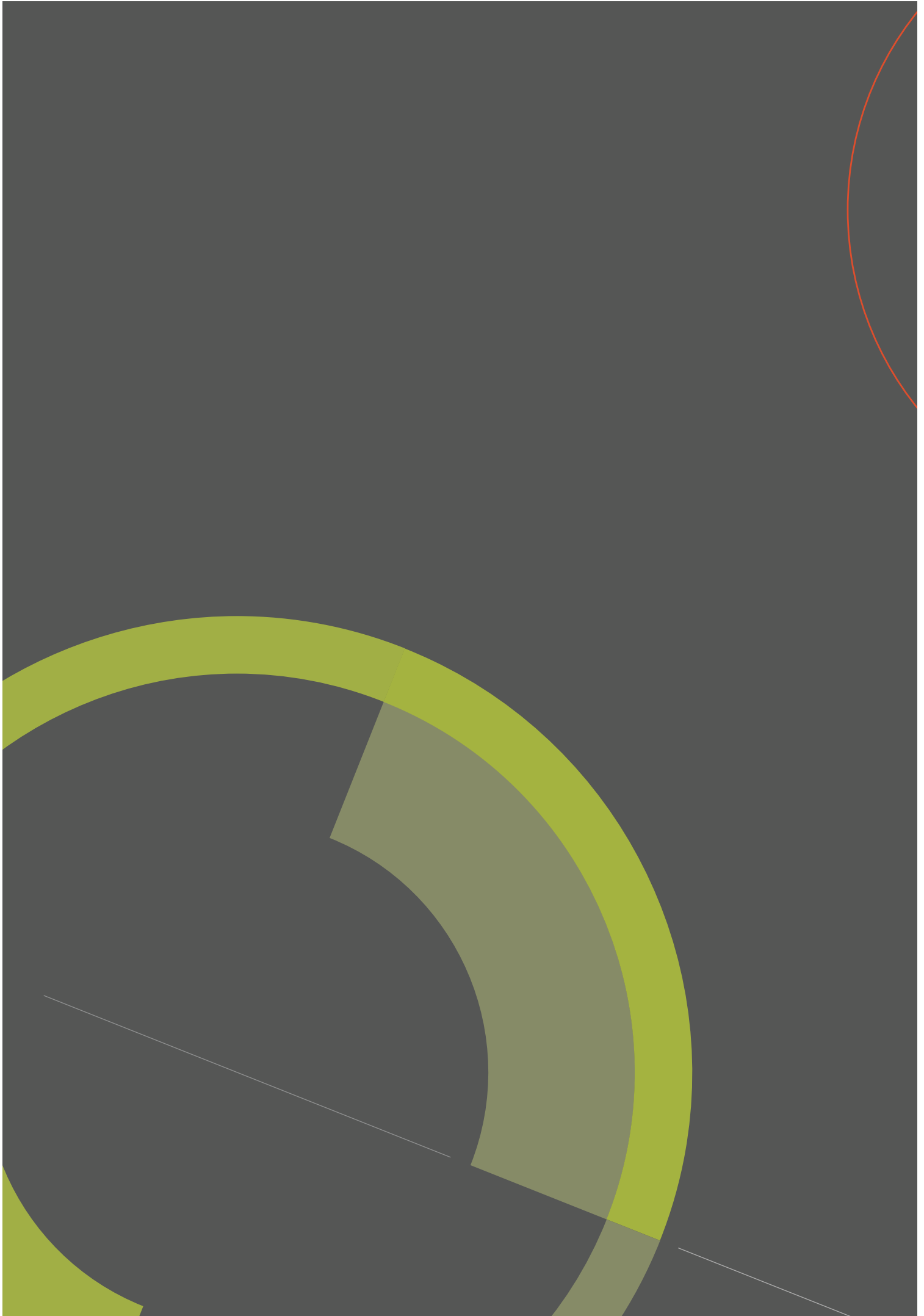
Det er meningen, at IP-KOMPAS skal udføres af et team på mindst tre personer inden for jeres organisation. Det er afgørende, at der reflekteres i gruppen over interprofessionel læring og interprofessionelt samarbejde.

IP-KOMPAS-teamet skal ideelt bestå af 3-5 personer fra forskellige faggrupper. De skulle gerne omfatte en blanding af forskellige stillinger, deriblandt frontlinje personale, undervisere og administrativt personale.

Pilotforsøget for IP -KOMPAS fandt, at det at have en blanding af forskellige perspektiver ved bordet gjorde det muligt for deltagerne at sammenlægge deres viden, ekspertise og netværk. Dette bidrog til en dybere forståelse og til genereringen af ideer.

Teammedlemmer kan forvente at:

- Mødes (~2 timer) for at tage bestik af afdelingens parathed i forhold til interprofessionel læring.
- Samle yderligere oplysninger (f.eks. kontakte nogle få personer, finde og gennemse nogle få dokumenter);
- Mødes (~ 2 timer) for at planlægge handlinger;
- Hjælpe med at udføre handlingsplanerne (f.eks. samle støtte til forandringer, stå i spidsen for forandringer, tilpasse deres egne holdninger og adfærd);
- Mødes (~ 2 timer) for at evaluere fremskridt efter 3-6 måneder.

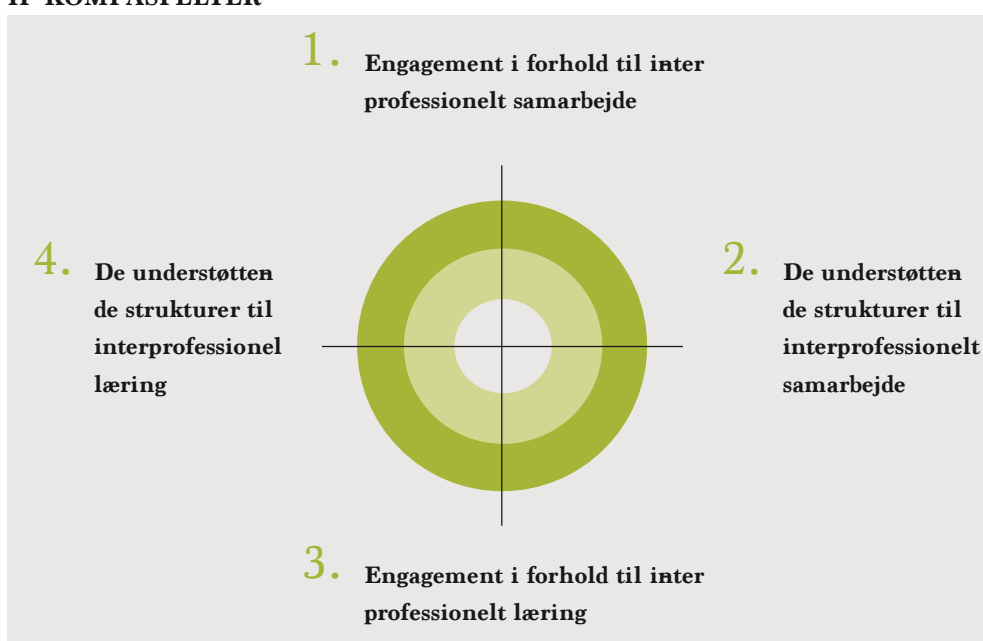


TRIN 2: TAG BESTIK

FELTER OG KENDETEGN

Brug de følgende sider til at tage bestik af jeres parathed i forhold til interprofessionel læring. Disse sider anfører 22 kendetegn, der gør det muligt for klinisk praksis at yde god interprofessionel læring til studerende.* De grupperes i fire felter som vist i dette diagram

IP-KOMPASFELTER



Bemærk, at der er parallelle felter for interprofessionel læring og interprofessionelt samarbejde:

- Interprofessionelt samarbejde handler om, hvordan afdelingens kultur understøtter samarbejde i hele teamet
- Interprofessionel læring handler om, hvordan afdelingens kultur understøtter de forskellige professioners læring med, af og om hinanden.

Under pilotforsøgene foreslog IP-KOMPAS-teams på alle pilotafdelingerne, at IP-KOMPAS-rammen ville være mere brugbar, hvis processen blev faciliteret, helst af en person med viden indenfor interprofessionel læring. Facilitatoren kunne føre teamet igennem en "guidet selvevalueringsproces", hjælpe teammedlemmerne med at foretage mere objektive vurderinger, rådgive om, hvordan man kunne komme videre, og hjælpe dem til at følge op på deres ideer.

* De 22 kendetegn blev identificeret igennem empirisk forskning og i samråd med eksperter i interprofessionelt samarbejde, interprofessionel læring og organisationsudvikling. Companion Guide indeholder en beskrivelse af processen

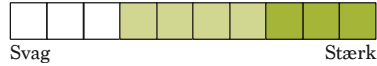
FØRSTE FELT: ENGAGEMENT I FORHOLD TIL INTERPROFESSIONELT SAMARBEJDE

Brug skalaen til at vurdere styrken af hvert kendetegn i jeres afdeling. Se side 15-30 i Vejledningen for mere udførlige beskrivelser af disse kendetegn.

Behov for mere info*	Kendetegn	Fraværende	Svag	Tilstrækkelig	Stærk	Handling
<input type="checkbox"/>	1.1 Vigtigheden af at yde patient-/borgercentreret pleje- og behandling af høj kvalitet er en del af organisationens kultur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	1.2 Interprofessionelt samarbejde er en del af den strategiske planlægning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	1.3 Interprofessionelt samarbejde har fået øremærket tid, personale & resurser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	1.4 Ledere fremmer interprofessionelt samarbejde blandt teammedlemmerne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	1.5 Flere professioner arbejder sammen i pleje- og behandlingsteamet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	1.6 Det interprofessionelle teams samarbejde fungerer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	1.7 Det interprofessionelle samarbejdes effektivitet måles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Når I ser på alle 7 kendetegn i dette afsnit, hvordan vil I vurdere jeres afdeling vedr.: engagement i forhold til interprofessionelt samarbejde?

* Sæt kryds ved "Behov for mere info", hvis teamet ikke har information nok til at foretage en vurdering. Udpeg et medlem, der skal tilvejebringe den information, der er brug for. Sæt kryds ved "Handling", hvis dette er et område, teamet gerne vil styrke (selv om det allerede har vurderingen "Stærk").



Nedfæld jeres ideer her:

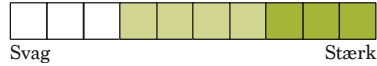
ANDET FELT: DE UNDERSTØTTENDE STRUKTURER TIL INTERPROFESSIONELT SAMARBEJDE

Brug skalaen til at vurdere styrken af hvert kendetegn i jeres afdeling. Se side 33-40 i Vejledningen for mere udførlige beskrivelser af disse kendetegn.

Behov for mere info*	Kendetegn	Fraværende	Svag	Tilstrækkelig	Stærk	Handling
<input type="checkbox"/>	2.1 De fysiske rammer er indrettet & bruges på måder, der understøtter interprofessionelt samarbejde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	2.2 Fælles værktøjer er til rådighed til understøttelse af interprofessionelt samarbejde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	2.3 Rolle- og ansvarsfordelingen gør det muligt for personer fra forskellige faggrupper at samarbejde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	2.4 Ledelsesstrukturerne og processer fremmer en interprofessionel tilgang	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Når I ser på alle 4 kendetegn i dette afsnit, hvordan vil I vurdere jeres afdeling vedr.: de understøttende strukturer til interprofessionelt samarbejde?

* Sæt kryds ved "Behov for mere info", hvis teamet ikke har information nok til at foretage en vurdering. Udpeg et medlem, der skal tilvejebringe den information, der er brug for. Sæt kryds ved "Handling", hvis dette er et område, teamet gerne vil styrke (selv om det allerede har vurderingen "Stærk").



Nedfæld jeres ideer her:

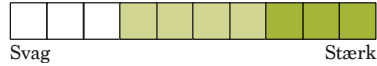
TREDJE FELT: ENGAGEMENT I FORHOLD TIL INTERPROFESSIONEL LÆRING

Brug skalaen til at vurdere styrken af hvert kendetegn i jeres afdeling. Se side 43-54 i Vejledningen Guide for mere udførlige beskrivelser af disse kendetegn.

Behov for mere info*	Kendetegn	Fraværende	Svag	Tilstrækkelig	Stærk	Handling
<input type="checkbox"/>	3.1 Kontinuerlig læring & udvikling er en del af organisationens kultur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	3.2 Interprofessionel læring er en del af organisationens strategiske planlægning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	3.3 Målene for interprofessionel læring er klart definerede	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	3.4 Interprofessionel læring har fået øremærket tid, personale & resurser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	3.5 Ledere viser klart deres personlige støtte til interprofessionel læring	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	3.6 Bidrag til interprofessionel læring anerkendes, belønnes & fremhæves af organisationen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Når I ser på alle 6 kendetegn i dette afsnit, hvordan vil I vurdere jeres afdeling vedr.: engagement i forhold til interprofessionel læring?

* Sæt kryds ved "Behov for mere info", hvis teamet ikke har information nok til at foretage en vurdering. Udpeg et medlem, der skal tilvejebringe den information, der er brug for. Sæt kryds ved "Handling", hvis dette er et område, teamet gerne vil styrke (selv om det allerede har vurderingen "Stærk").



Nedfæld jeres ideer her:

FJERDE FELT: DE UNDERSTØTTENDE STRUKTURER TIL INTERPROFESSIONEL LÆRING

Brug skalaen til at vurdere styrken af hvert kendetegn i jeres afdeling. Se side 57-65 i Vejledningen Guide for mere udførlige beskrivelser af disse kendetegn..

Behov for mere info*	Kendetegn	Fraværende	Svag	Tilstrækkelig	Stærk	Handling
<input type="checkbox"/>	4.1 De fysiske rammer er indrettet & bruges på en måde, der understøtter interprofessionel læring	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	4.2 Der findes tilgængelige redskaber & resurser til understøttelse af interprofessionel læring	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	4.3 Effektive fortalere for interprofessionel læring er til stede	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	4.4 Der tages højde for interprofessionel læring ved ansættelse & introduktion af nye medarbejdere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	4.5 Undervisere & medarbejdere besidder den viden & de færdigheder, som er nødvendige for at understøtte interprofessionel læring	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

* Sæt kryds ved "Behov for mere info", hvis teamet ikke har information nok til at foretage en vurdering. Udpeg et medlem, der skal tilvejebringe den information, der er brug for. Sæt kryds ved "Handling", hvis dette er et område, teamet gerne vil styrke (selv om det allerede har vurderingen "Stærk").

Når I ser på alle 7 kendetegn i dette afsnit, hvordan ville I vurdere jeres afdeling vedr.: de understøttende strukturer til interprofessionelt læring?



Nedfæld jeres ideer her:

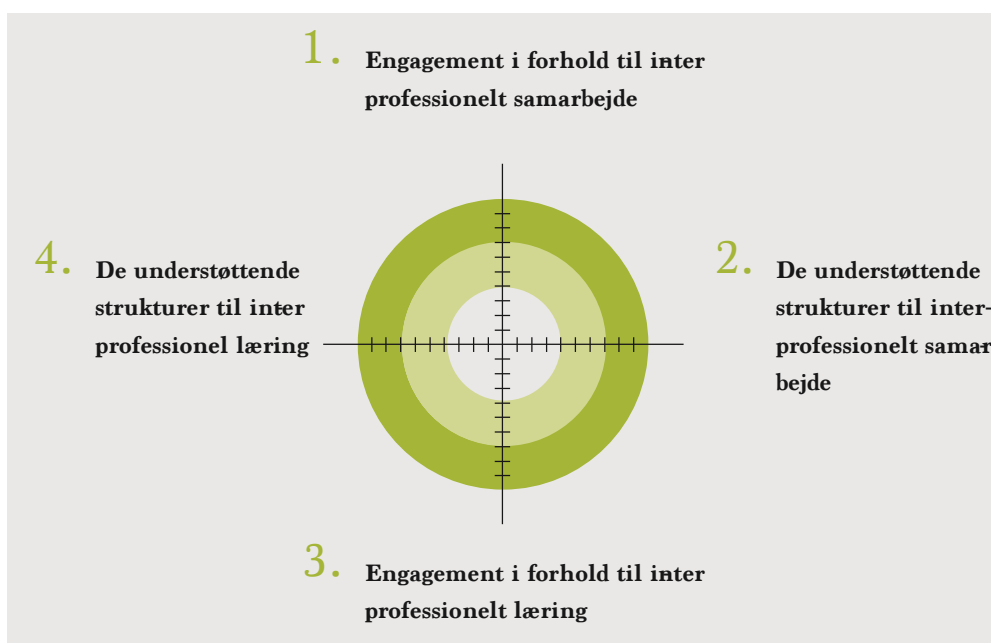
* Sæt kryds ved "Behov for mere info", hvis teamet ikke har information nok til at foretage en vurdering. Udpeg et medlem, der skal tilvejebringe den information, der er brug for. Sæt kryds ved "Handling", hvis dette er et område, teamet gerne vil styrke (selv om det allerede har vurderingen "Stærk").

IP-KOMPAS- EN PEJLING AF ORGANISATIONENS PARATHED TIL INTERPROFESSIONELT SAMARBEJDE

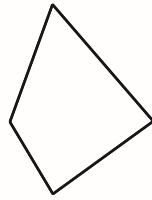
FELTER OG KENDETEGN

Indtegn jeres samlede vurdering for hvert felt på IP-KOMPASSET. Tegn streger imellem de fire punkter for at danne et visuelt kort over jeres afdelings parathed i forhold til interprofessionel læring og samarbejde.

IP-KOMPASFELTER

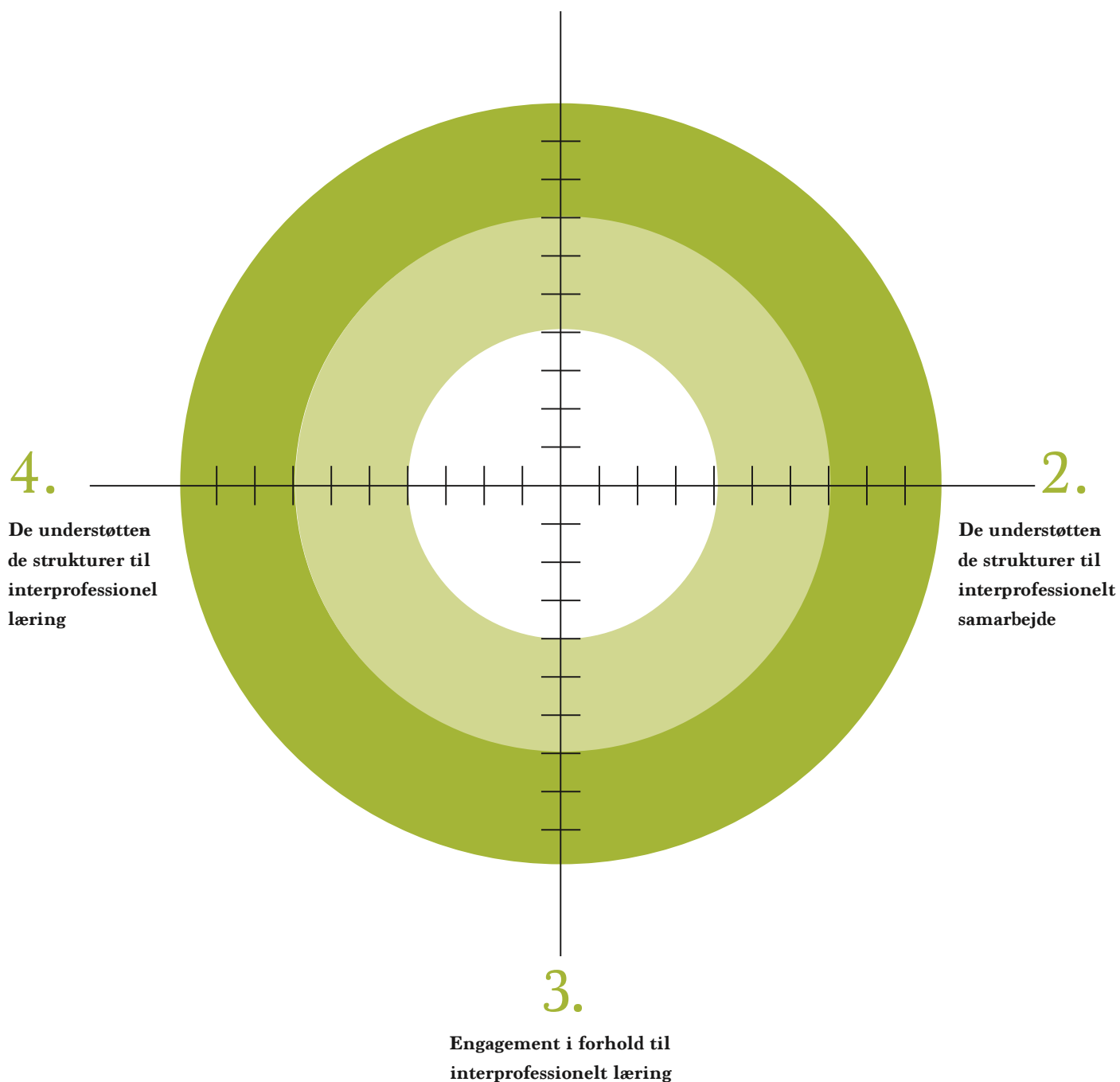


Her er et eksempel på, hvordan et udfyldt kort kunne se ud:



1.

Engagement i forhold til
interprofessionelt samarbejde



1. Når I ser på IP-KOMPAS-diagrammet, er der så felter, I har vurderet i det inderste (hvide) område?

- Ja
- Nej

Hvis Ja, findes der så aspekter i jeres organisationskultur, der måske kunne understøtte jeres indsats for at yde interprofessionel læring. I vil måske styrke disse aspekter, inden I arbejder med interprofessionel læring til studerende. Der er skabeloner på de efterfølgende sider, som kan hjælpe jer. I kan også kigge i Companion Guide for at finde ideer til, hvordan specifikke kendetegn ser ud når de er stærke.

2. Er der felter, I har vurderet i det midterste (blege) område?

- Ja
- Nej

Så længe I ikke har kendetegn i det hvide område, skulle jeres organisationskultur være understøttende for interprofessionel læring. Dog vil I måske kunne forbedre kvaliteten i de uddannelsessøgendes læringsoplevelser ved at styrke disse felter. Der er skabeloner på de efterfølgende sider, som kan hjælpe jer. I kan også kigge i Companion Guide for at finde ideer til, hvordan specifikke kendetegn ser ud, når de er stærke.

3. Er der felter, I har vurderet i det yderste (mørke) område?

- Ja
- Nej

Tillykke! Disse forhold i jeres organisationskultur er meget understøttende for interprofessionel læring og samarbejde. Folk fra andre organisationer vil måske kunne have gavn af at lære om, hvad I gør. Overvej at dele jeres erfaringer og gode råd med andre.



TRIN 3: TAG AFFÆRE

AT FREMHÆVE STÆRKE SIDER

Ved at gå igennem de to første trin, har I sandsynligvis identificeret et antal stærke sider i jeres organisationskultur, der understøtter interprofessionelt samarbejde og læring.

- Hvordan kan I anerkende og fremhæve de stærke sider, I identificerede igennem denne proces?
- Har I erfaringer, ideer eller ekspertise, som I kunne dele med andre, der gerne vil blive bedre på disse områder?

Nedfæld jeres ideer her:

IDEER TIL STYRKELSEN AF JERES ORGANISATIONSKULTUR

Gennemgå de noter, I nedfældede under gennemgangen af felter og kendetegn. Se også på de kendetegn, I markerede som områder, I gerne vil styrke. Overvej dem alle - diskutér muligheder for at gøre jeres kultur mere understøttende for interprofessionel læring og interprofessionelt samarbejde. Overvej også følgende spørgsmål:

- Hvilke ideer, mener I, vil gøre mest forskel?
- Hvilke vil det tage lang tid at realisere? Hvilke kan opnås hurtigt?
- Hvilke vil være relativt billige? Hvilke vil kræve flere resurser?
- Hvilke andre ideer har I?

Nedfæld jeres ideer her:

PRIORITERING

Der er en større chance for at I kan realisere jeres mål, hvis I fokuserer på en eller to ting ad gangen. Til at begynde med vælger I måske nogle "lette gevinster". Når først disse er i hus, kan I vende tilbage til tegnebrættet og tackle nogle mere udfordrende spørgsmål!

Hvad er de 1 - 3 ting, I vil gøre anderledes for at gøre jeres kultur mere understøttende for interprofessionel læring og samarbejde?

1.
.....

2.

.....3

.....

.....

AT ÆNDRE KULTUREN I JERES KLINISKE PRAKSIS

Igennem diskussion og refleksion har I sandsynligvis identificeret områder, som I gerne vil gøre anderledes. Det tager tid og en samlet indsats at ændre en organisationskultur, men det kan lade sig gøre. Efterhånden som I bevæger jer frem, overvej:

- Overvej hvad er de mest effektive måder kan være inden for jeres organisation, hvorpå I kan lave den slags ændringer, I ønsker at lave?
- Hvem skal involveres i disse ændringer?
- Hvordan kan I skaffe støtte for disse ændringer fra organisationens administratorer? Fra ledere? Fra pleje- og behandlingsteamet? Fra andre medarbejdere?
- Hvis ekspertise kan I trække på udenfor organisationen, mens I laver disse ændringer?

Nedfæld jeres ideer her:

RESURSER

Der er mange resurser, der kan hjælpe jer til at planlægge interprofessionel læring og styrke jeres organisationskultur til interprofessionel læring og interprofessionelt samarbejde. Nogle anføres i Bilag A i Companion Guide.

SKABELON TIL HANDLINGSPLAN

I kan bruge denne skabelon til at udvikle specifikke, konkrete handlingsplaner. I vil have behov for at printe denne skabelon i flere eksemplarer og bruge et ark for hvert af de identificerede mål.

DATO:

MÅL: HVAD VIL VI GERNE OPNÅ?

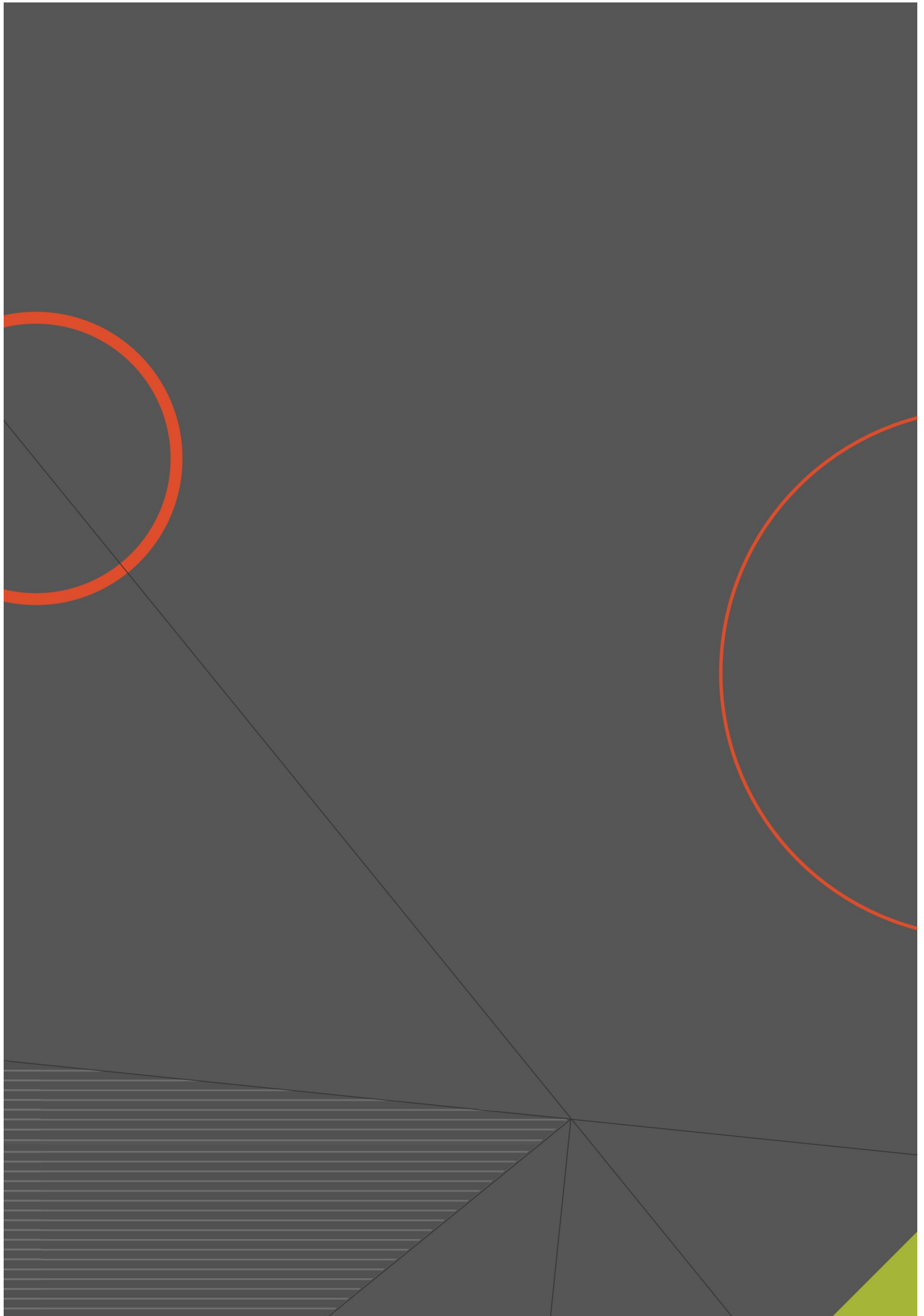
STRATEGIER/ AKTIVITETER Hvordan skal vi gøre det?	RESURSER Hvad har vi brug for? Udgifter, materialer, folk, udstyr)	ANSVAR Hvem skal gøre det?	INDIKATORER PÅ SUCCES Hvordan kan vi vide, at vi har gjort det?	TIDSPLAN Hvornår starter vi? Hver når vil vi gerne have det på plads?

CHECKLISTE TIL PLANLÆGNING AF INTERPROFESSIONEL LÆRINGSOPLEVELSE

Er I parate til at tilbyde interprofessionelle læring til studerende? Hvis ja, så kan I bruge denne checkliste, før I starter jeres planlægning.

- Definér hensigtsmæssige mål for interprofessionel læring for de studerende.
- Gennemgå eksisterende viden om effektiv interprofessionell læring. Planlæg omhyggeligt sammensætningen af studiegruppen, så den er befordrende for interprofessionel læring.
- Vær opmærksom på målene for interprofessionel læring, når der tilrettelægges undervisning og aktiviteter.
- Etablér mekanismer, der kan måle effektiviteten af interprofessionelle læring

Yderligere informationer om hvert af disse punkter findes på side 48-51 i Companion Guide.



TRIN 4: EVALUÉR JERES FREMSKRIDT

Når I har udviklet jeres handlingsplaner, kunne I fastsætte en række opdateringsmøder til at holde øje med jeres fremskridt og overholdelsen af handlingsplanerne. Det anbefales også, at I aftaler en dato til et opfølgingsmøde ca. 3-6 måneder efter jeres indledende IP-KOMPAS evaluering.

Tid og dato for opfølgingsmødet:

.....

DETTE MØDE GIVER LEJLIGHED TIL AT:

- Evaluere jeres fremskridt, fremhæve succeser og identificere/tage fat i ting, der hindrer fremskridt.
- Tage bestik af jeres parathed til interprofessionel læring og samarbejde endnu en gang for at se, om den har ændret sig siden den oprindelige evaluering.

- Identificere nye prioriteter og nye planer til forbedring af jeres afdelings interprofessionelle læring og samarbejde.



Region Hovedstaden
Kongens Vænge 2
3400 Hillerød

Telefon: 38 66 50 00
E-mail: regionh@regionh.dk
www.regionh.dk



Glostrup Hospital
Nordre Ringvej 57
2600 Glostrup

Telefon: 38 63 38 63
E-mail: direktionen@glo.regionh.dk
www.glostruphospital.dk