



# Et trygt sundhedsvæsen

---

Strategi

# Vi hæver blikket

De seneste år har stået i Coronaens og ikke mindst smitteopsporingens tegn. Takket være danskernes vedholdende indsats og udrulningen af vaccinerne står vi et sted, hvor vi som organisation kan stoppe op, gøre status og kigge fremad.

Presset fra epidemien lærte os ikke kun om virtuelle møder og arbejde på distancen. Corona pressede også data ud i hele vores organisation, skabte nye samarbejder og tvang os til at blive mere agile i vores problemhåndtering.

Verden ændrede sig dagligt, og vi fulgte med. Og mens meget var under forandring, lykkedes vi med at fastholde en stabil drift af vores kerneopgaver. Arbejdet på ældreområdet, EU-sygesikring, autorisation og meget mere fortsatte, selv om presset voksede.

Ikke alt skal slå rod i vores organisation, men en ting står klart. Det har skabt et mod og en stolthed, som vi skal bygge videre på.

Et mod til at bringe vores faglighed i spil og sætte retning for patientsikkerheden i Danmark. Vi har oplevet, at vi kan mere, end vi regnede med, skabe positive forandringer i vores omverden og være en eftertragtet samarbejdspartner.

De erfaringer tager vi med os, når vi nu hæver blikket og sætter kursen for de næste års arbejde for patientsikkerheden i Danmark.

Målet er klart:

**Et trygt sundhedsvæsen.**

# Fremtidens position

I centrum for vores strategi står et overordnet mål: En ny position.

En position, hvor vi selv tager ordet og i højere grad bidrager med vores viden, indsigter og kunnen. En position, hvor vi har modet til at udstikke kursen for patientsikkerhed i Danmark og fortælle, hvem vi er, hvad vi bidrager med og hvorfor.

Når vi ønsker at blive en mere offensiv og retningsættende sundhedsmyndighed, er årsagen simpel. Det er herfra, vi bedst kan skabe tryghed i det danske sundhedsvæsen.

Men vi kan ikke gøre det selv. Ingen organisation kan alene skabe tryghed i sundhedsvæsenet. Det sker kun i et tillidsfuldt samarbejde mellem aktører, organisationer og myndigheder. Derfor er vi ikke retningsættende fra et elfenbenstårn, men i tæt samspil med hele sundhedsvæsenet og alle dets aktører. Og vi gør det med et øget krav til os selv om åbenhed, inddragelse og transparens.



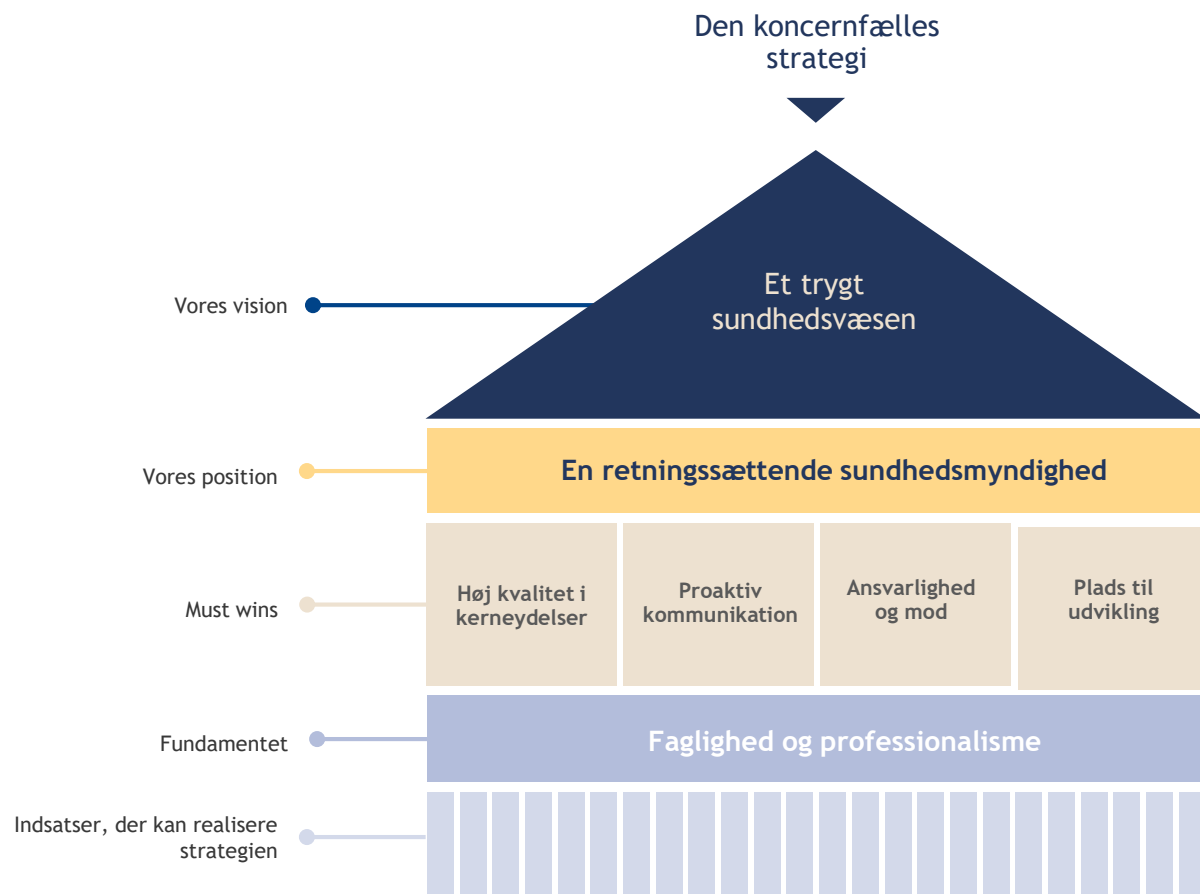
# Vejen derhen

Med det følgende afsnit bevæger vi os fra ambitionerne og de overordnede mål mod de indsatser, der kan realisere dem. Vi har udpeget fire fokusområder, der tilsammen gør os i stand til at indtage den ønskede position og udleve vores vision.

Det er centralt, at disse fokusområder ikke bare er sande, men at vores omverden også genkender os sådan. Det er med andre ord ikke nok, at vi selv oplever, at vores kerneydelse har en høj kvalitet. Verden omkring os skal også opleve, at den skaber værdi. Derfor vil vi i Styrelsen for Patientsikkerhed arbejde med følgende fire fokusområder:

1. Høj kvalitet i kerneydelser
2. Proaktiv kommunikation
3. Ansvarlighed og mod
4. Plads til udvikling

# Strategien i et overblik



# Høj kvalitet i kerneydelser

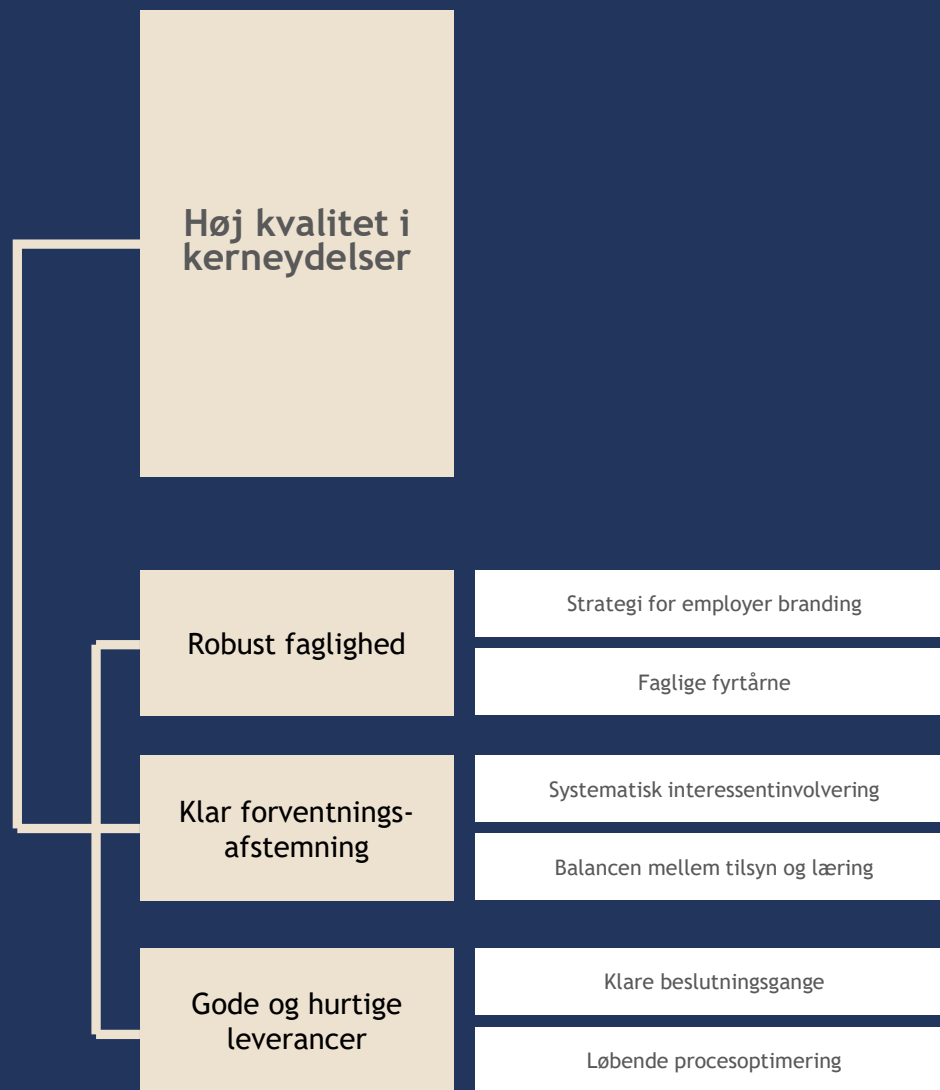
## Fokusområde #1

Vores vision er at skabe et trygt sundhedsvæsen. Det primære middel til at nå dette mål er vores kerneydelser. Det er via vores tilsyn, vores læringsindsatser, autorisationer mv., at vi påvirker trygheden. En høj kvalitet i disse kerneydelser er omdrejningspunktet for realiseringen af vores vision. Derfor sætter vi med denne strategi særligt fokus på fundamentet for vores kerneydelser.

**Robust faglighed:** En helt grundlæggende forudsætning for kvaliteten af vores kerneydelser er faglighed. Fagligheden hos medarbejderne i Styrelsen for Patientsikkerhed. Den skal vi værne om. Det kræver, at vi løbende bliver endnu bedre til at tiltrække og fastholde de rigtige medarbejdere og bringe deres viden i spil.

**Klar forventningsafstemning:** På godt og ondt lykkes vi med at skabe tryghed i sundhedsvæsenet i samarbejde med vores omverden. Derfor skal vi tænke involvering systematisk ind alle de steder, hvor det skaber værdi. Og vi skal møde omverdenen med lydhørhed, åbenhed og transparens. Samtidig skal vi skabe en bedre forventningsafstemning med vores omverden - hvad der er inden- og udenfor vores opgaveportefølje, skal stå klart.

**Gode og hurtige leverancer:** En forudsætning for, at vores kerneydelser vurderes som værdiskabende i omverdenens øjne, er hurtige og gode leverancer. Det er derfor nødvendigt løbende at optimere vores organisation, så der skabes mindst mulig friktion i det daglige arbejde.



# Proaktiv kommunikation

## Fokusområde #2

Vi vil være endnu bedre til kommunikativt at definere, hvem vi er. Ellers gør andre det for os. Når vi tager ordet, og vores kommunikation er proaktiv, bidrager den til, at vi kan indtage positionen som en retningssættende myndighed. Vi vil derfor tale med en tydeligere stemme, forklare nødvendigheden af vores indsatser og værdien af vores virke.

En tydeligere stemme: Det er ikke nok at tage ordet og kommunikere mere. Hvis det skal understøtte vores position, må al vores kommunikation overordnet bidrage til den samme fortælling. Det kræver en stærkere strategisk forankring af vores interne såvel som eksterne kommunikation. Fra interessentdialoger til kampagner må vi forankre vores kommunikation i de samme kernebudskaber.

**Sagen vi arbejder for:** Patientsikkerhed er ikke selvforklarende. Vi skal udvikle et sprog og en fortælling om vores virke og om den forskel, vi skaber, som omverdenen kan forstå og engagere sig i. Det er fx afgørende, at vores vision både sigter mod tryghed for borgere og sundhedsprofessionelle. Hvilke fagprofessionelle, borgerne møder i sundhedsvæsenet, må aldrig være en bekymring. Hvem, du som fagprofessionel møder ind på arbejde med, må aldrig være utrygt.

**Brændende platform og visionen:** Hvis vores omverden skal værdsætte vores indsats, må den forstå nødvendigheden af den - den brændende platform. Foruden "problemkommunikationen" skal vi styrke løsnings- og visionskommunikationen. Her sætter vi os for bordenden, samler relevante aktører og faciliterer samtalen om fremtidens patientsikkerhed i Danmark.



# Ansvarlighed og mod

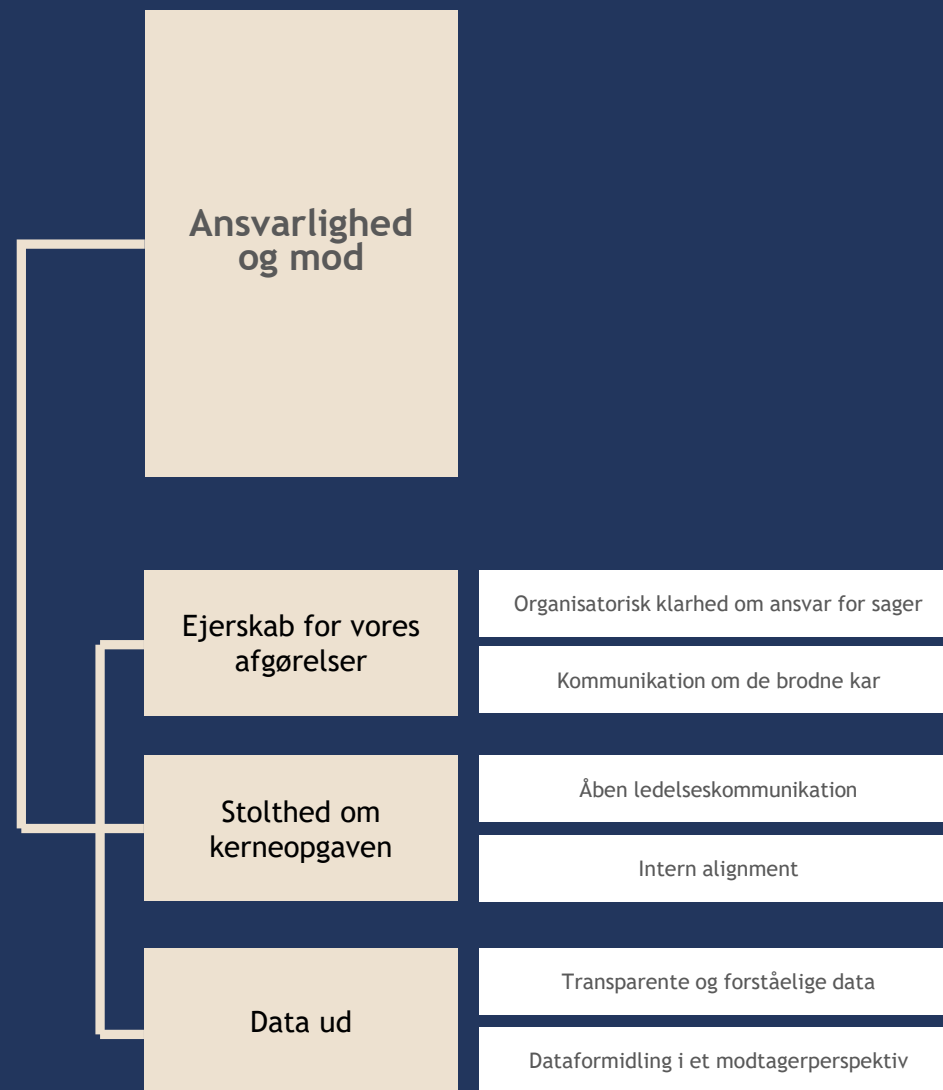
## Fokusområde #3

Vi har en efterspurgt faglighed. Vi har indsigter og data, der kan sætte retning og skabe forandringer. Derfor skal vi også have modet til at tage ansvar. Modet til at stå op for vores afgørelser og til at tænke nyt. Fastheden i vores afgørelser skal samtidig modsvares af en større grad af åbenhed, transparens og villighed til dialog. Vi lykkes i samspillet med vores omverden, og når vi har modet til at udstikke kursen for den faglige samtale om patientsikkerhed.

Ejerskab for vores afgørelser: Vi skal have modet til at stå på mål for vores faglige afgørelser. Vi har ikke holdninger, men viden, faglighed og indsigter. Det skal vi have modet til at stå fast på og formidle til omverdenen. Det betyder fx, at vi skal have en klarere intern definition af ejerskab og et fælles tværgående ansvar for vores kerneopgaver.

Stolthed om kerneopgaven: Vi skal være stolte af vores tilsyn, af vores kerneydelser og den forskel, vi skaber. Det handler dels om, at vi hver især oplever, at vi er i nogle rammer, der understøtter vores daglige arbejde, og dels at alle medarbejdere har en klar forståelse af, hvordan de bidrager til den samlede ambition om *‘Et trygt sundhedsvæsen’*.

Data ud: Med en ambition om at sætte mere retning og stå mere fast på vores faglige indsigter og afgørelser stiger kravet til transparens. Det skal i endnu højere grad være muligt for vores omverden at kigge os i kortene. Derfor sætter vi med strategien fokus på *data ud*. Det kræver et arbejde med datafremstilling, formidling og forklaring. Det er ofte komplekse data, der ikke er selvforklarende.



# Plads til udvikling

## Fokusområde #4

Vores organisation er kendetegnet ved en høj faglighed og professionalisme. Dette fundament skal vi værne om og blive ved med at underbygge. Det handler på den ene siden om at fastholde, udvikle og tiltrække fagligt dygtige medarbejdere. Og på den anden side om at give plads til, at disse medarbejdere kan udvikle vores løsninger, leverancer og processer. Derfor sætter vi fokus på give endnu mere plads til organisationens og medarbejdernes fortsatte udvikling.

**Udvikling af faglige kompetencer:** Verden omkring os stiller til stadighed nye krav, og med denne strategi skærper vi forventningerne til os selv. Blandt andet derfor sætter vi fokus på udviklingen af de faglige kompetencer. Vores ambitioner følges op med øget kompetenceudvikling. Samtidig er kompetenceudvikling i sig selv et afgørende parameter i forhold til fastholdelse af medarbejdere.

**Attraktiv arbejdsplads:** Vi sætter med nærværende strategi fokus på flere substantielle elementer, der kan styrke Styrelsen for Patientsikkerhed som arbejdsplads. Alle de organisatoriske rammer for kompetenceudvikling og karriereveje. Det er dog afgørende, at denne udvikling også afspejles i vores omverdens blik på os. Vi vil derfor også arbejde strategisk med vores employer brand.

**Plads til innovation:** Vi vil sikre bedre rammer for innovation og udvikling. Hvad enten det handler om vores samarbejder, arbejdsgange eller vores kerneydelser. Innovation kommer ikke af sig selv. Drift, politiske bestillinger eller pres fra vores omverden tager naturligt vores opmærksomhed. Derfor vil vi dedikere kræfter, ledelsesmæssigt fokus og plads til at nytænke og forbedre vores leverancer.



# Strategien kort fortalt

Vores vision er et trygt sundhedsvæsen.

Med afsæt i en stærk faglighed og høj professionalisme har vi fundamentet til at realisere visionen. Og som en mere retningsgivende sundhedsmyndighed vil vi i højere grad selv tage ordet, sætter os for bordenden og udstikke kursen for patientsikkerhed i Danmark. Sådan bidrager vi bedst til et trygt sundhedsvæsen.

Skal det lykkes, er der fire udsagn, der må være sande om os:

- Vores kerneydelser har en høj kvalitet. Vi tiltrækker og fastholder dygtige medarbejdere i en velfungerende organisation.
- Vores kommunikation er proaktiv. Vi har en klar fortælling om vores nødvendighed, værdi og visioner.
- Vi er ansvarlige og modige. Vi har en organisatorisk klarhed, stolthed og transparens.
- Vi giver plads til udvikling. Vi har en stærk organisering omkring kompetenceudvikling af ledere og medarbejdere og giver rum til nytænkning af de organisatoriske processer.

Et trygt  
sundhedsvæsen

En retningsgivende sundhedsmyndighed

Høj kvalitet i  
kerneydelser

Proaktiv  
kommunikation

Ansvarlighed og  
mod

Plads til  
udvikling

Faglighed og professionalisme