



Spredning af medarbejderdrevet innovation

Når frontpersonalet fortæller...

Svarene på 11 gode spørgsmål



Medarbejder til medarbejderformidling har været en vigtig komponent i fastholdelse og spredning af erfaringerne fra projektet "Mere liv i gamles hverdag". Vi samler her de vigtigste erfaringer med anvendelse af frontmedarbejdere til spredning af projektets gode ideer.

Projektet afprøver en række forskellige ideer, der kan give værditilvækst i afhængige ældres hverdag fx omkring madlavning, samtaler, udeliv samt aften- og natteliv. Hvert tema er udviklet af frontmedarbejdere, som har deltaget i projektets tre netværk.

Ideerne udvikler sig ved anvendelse af en særlig strategi "De små skridts vej". Med små gradvise forandringer, der løbende læres af, udnytter projektet frontmedarbejdernes kreativitet, og opnår betydningsfulde forbedringer i hverdagen for de involverede gamle. Samtidig forøger man arbejdsglæden hos de ansatte.

Projektets spredning er baseret på en viden om, at gode ideer spreder sig hurtigere via medarbejder til medarbejderaktiviteter end ved top-down-spredning. Du kan læse mere om principper for spredning og fastholdelse på <http://www.ihl.org/IHI/Topics/Improvement/SpreadingChanges/>

Erfaringerne fra projektet viser at medarbejder til medarbejder-spredning ikke bare er mulig og effektiv, men både inspirerende og faglig relevant. Det fungerer bedst, hvis de rigtige forudsætninger er til stede.

Hvordan skal spredningsarbejdet organiseres?

Fagfolk til fagfolk-spredning kommer ikke af sig selv. En organiseret og planlagt fastholdelses- og spredningsstrategi er nødvendig. I projektet er spredningen organiseret ved hjælp af projektets netværk. Her mødes frontmedarbejderne med jævne mellemrum på tværs af arbejdspladser. Erfaringsopsamlingen viser, at netværkene har skabt inspiration, energi og fokusering også omkring spredningen af de gode ideer. Det har formentlig også betydning, at netværket betyder, at man arbejder for andre end sig selv. Det er en god ide, at fortsætte et etableret netværk efter projektafslutningen.

Hvordan kvalificeres frontmedarbejderne til spredningsopgaven?

Den mundtlige fortælling er udgangspunkt for spredningsarbejdet. Det er for mange frontmedarbejdere en helt ny og skræmmende rolle at skulle fortælle om deres erfaringer i større forsamlings. I netværket har man kunnet hjælpe hinanden med udviklingen af fortællingerne og andre redskaber. Man prøver sig af og giver hinanden mod på opgaven og udveksler erfaringer.

Hvilke redskaber skal stilles til rådighed i spredningsfasen?

Selvom den mundtlige fortælling er udgangspunktet for spredningen, er det vigtigt med mulighed for en mere personlig dialog, hvor frontmedarbejderens 'merviden' bag fortællingen kan udfolde sig. Det er nyttigt at udvikle en værktøjskasse, der kan understøtte fortællingen. Det kan svare sig at have PowerPoint-præsentationer, supplerende fortællinger, fotodokumentation, plancher og evt. film til rådighed. Dette materiale skal kunne give meget konkrete eksempler på anvendelse af metoder og mulige resultater.





Hvilken form for konsulentbistand har arbejdspladserne brug for til spredningsarbejdet?

Frontmedarbejdernes adgang til konsulentbistand hjælper til at komme i gang med spredningen. Den kan bruges til udviklingen af fortællinger og redskaber. Konsulentbistanden støtter også ledelsens arbejde med fastholdelsen.

Hvordan foregår den lokale spredning internt på arbejdspladsen?

Spredningen på arbejdspladsen kan foregå på forskellige måder. Der kan fx arrangeres interne temadage eller frontmedarbejdere med erfaringer fra projektet kan fungere som konsulenter for andre. Der kan også træffes beslutninger om iværksættelse af nye forsøg.

Hvilken rolle spiller ledelsen?

Intensiteten afhænger af ledelsens engagement i projektet. Det har stor betydning at lederen ser og skaber muligheder, anerkender og udfordrer medarbejderne og skaber rammerne for spredning. Frontmedarbejdernes involvering giver øget faglig opmærksomhed på og stolthed over indsatsen i hverdagen.

Hvordan er der formidlet til andre arbejdspladser?

Frontmedarbejdernes deltagelse er vigtig ved spredningen til andre arbejdspladser. Det kan fx ske på halve temadage på andre interesserede arbejdspladser. Interessen fra andre virker samtidigt positivt tilbage på den lokale fastholdelse og spredning. Denne spredning koster dog ressourcer i form af kvalificering af medarbejdere og tilstrækkelige muligheder for frikøb. Spredningen bør kunne fortsætte efter et projekts afslutning, da mulighederne for spredning sjældent er udtømt, og fortsat fastholdelse er nødvendig.

Hvordan kan man sprede via uddannelsesinstitutioner?

I dette projekt driver medarbejdere fra en række uddannelsesinstitutioner de lokale netværk. Det er en rigtig god ide, da det giver særlige muligheder for spredning af projektet til efteruddannelsesaktiviteter og grunduddannelser. Også her har inddragelsen af frontmedarbejderne givet formidlingen en særlig autensitet.

Hvordan skabes landsdækkende spredning?

Når en snes arbejdspladser spredt over landet samarbejder inden for en fælles ramme skabes der en synergi og en viden, som kan danne grundlag for åbne temadage. En kombination af oplæg fra frontmedarbejdere og ledere med efterfølgende workshops virker fagligt relevante og stærkt motiverende for deltagerne – selv med over 150 deltagere.

Hvordan kan man blive ved?

Et projekt er ved afslutning ofte langt fra 'afsluttet'. Det er derfor vigtigt at fastholde frontmedarbejdernes muligheder for fortsat spredning og netværksdannelse. Det bliver en måde at fastholde projektets resultater på.

Kan frontmedarbejdere anvendes til spredning?

Projektets deltagere er meget enige om at medarbejder til medarbejder-spredningen rummer særlige kvaliteter ved spredningen af god praksis, der i øvrigt er veldokumenteret. Den er dog hverken enkel eller billig at tilvejebringe.

Hvor kan jeg læse mere?

Se projektets hjemmeside: <http://knudramian.pbworks.com/MereLiv>





Erfaringerne om frontmedarbejdernes bidrag til speding af god praksis stammer fra projektet "Mere liv i gamles hverdag". Det er et treårigt projekt på 23 arbejdspladser i ældreplejen. Projektet har vist, hvordan det er muligt at skabe mere liv i gamle voksnes hverdag ved at sætte fokus på madlavning, samtaler, udeliv, aften- og nattelev.

Hele projektet har fokus på frontarbejderdrevet innovation. Projektet er forankret på Gerontologisk Institut og finansieret af Helsefonden.

