



Spredning af medarbejderdrevet innovation

Når frontpersonalet fortæller...

Erfaringer på tværs af fire delprojekter i Mere liv i gamles hverdag



Spredning af medarbejderdrevet innovation

Når frontpersonalet fortæller...

Erfaringer på tværs af fire delprojekter i Mere liv i gamles hverdag

Tekst: Knud Ramian

Fotos: Charlotte Svendsen , Videnscenter på Ældreområdet





Indledning

Dette hefte om spredning af medarbejderdrevet innovation indeholder erfaringer fra et forsøg med at kvalificere og anvende frontmedarbejderne til formidlingsopgaver mht. formidling af deres erfaringer.

Det er resultaterne af en tværgående analyse af erfaringerne med spredning af resultaterne fra fase 3 i projektet "Mere liv i gamles hverdag".

Teksten er baseret på delrapporter som er udarbejdet af de enkelte projekter. Knud Ramian er ansvarlig for analysearbejdet. Ud over dette hefte findes denne tekst i en sammenfattende udgave: "Svar på 11 gode spørgsmål" samt et hefte med de enkelte delrapporter.

Om projektet

Projektet afprøver en række forskellige ideer, der kan give værditilvækst i afhængige ældres hverdag fx omkring madlavning, samtaler, udeliv og aften-/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", der er en forenklet udgave af den såkaldte Gennembrudsmetode. 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. De involverede frontmedarbejdere spiller en afgørende rolle ved spredningen af "De små skridts vej". Viden spreder sig hurtigere via fagfolk til fagfolk-aktiviteter end ved top down-spredning. Erfaringerne fra fase 3 viser at denne form for spredning er mulig og effektiv.

I gennembrudsmetoden taler man om fastholdelse og spredning i stedet for 'formidling'. Det understreger, hvad resultatet skal være. Fokus for fase 3 er et forsøg med at kvalificere og anvende frontmedarbejderne til spredningsopgaver mht. spredning af deres erfaringer. Det er således fortsat en afprøvning af gennembrudsmetoden - De små skridts vej.

Fase 3 er en spredningsfase med frontmedarbejderne i centrum

Fase 3 er forløbet gennem sidste halvdel af 2009 og starten på 2010. I denne fase er de indsamlede erfaringer blevet fastholdt og formidlet i forskellige sammenhænge på arbejdspladserne, lokalt og på landsplan.

Som grundlag for spredningen er der gennemført trænings- og undervisningsaktiviteter, for frontmedarbejderne samt iværksat en række spredningstiltag: spredning internt til andre på arbejdspladsen, lokal spredning til andre arbejdspladser og landsdækkende spredning.

Erfaringerne fra delprojekterne giver svar på en række spørgsmål omkring spredningsstrategien og dens resultater.

1. Hvordan skal spredningsarbejdet organiseres?
2. Hvordan kvalificeres frontmedarbejderne til spredningsopgaven?
3. Hvilke redskaber skal stilles rådighed i spredningsfasen?
4. Hvordan foregår den lokale spredning?
5. Hvilken rolle spiller ledelse og medarbejdere?
6. Hvordan formidles uden for arbejdspladsen?
7. Hvordan formidler hovedprojektet?
8. Hvordan sker den skriftlige spredning?
9. Hvilke yderligere initiativer er i gang eller på vej?

For yderligere detaljer om erfaringerne henvises til rapporteringen fra de enkelte delprojekter.



Hvordan skal spredningsarbejdet organiseres?

Fagfolk til fagfolk-spredning kommer ikke af sig selv. En organiseret og planlagt fastholdelses- og spredningsstrategi er nødvendig. Den fortsatte netværksorganisering har haft stor betydning også i fase 3.

Fastholdelse og spredning af den gode praksis er en vigtig del af den samlede ide i projektet. Disse aktiviteter er foregået løbende gennem alle projektets faser med 'Forandringskataloger', lokale orienteringer og artikler.

I fase 3 er de lokale netværksseminarer fortsat – nu med temaer omkring fastholdelse og spredning. Delprojekterne har stået for udvikling af værktøjer til spredning og har ydet konsulentbistand til spredningsaktiviteterne.

Erfaringer og anbefalinger

Netværkenes tilstedeværelse har gennem hele projektets haft stor betydning.

Også i spredningsfasen har de lokale netværksseminarer haft betydning for

- fastholdelse af projektets fokus
- fastholdelse af projektets fremdrift
- udvikling af projektdeltagernes forståelse for metoden
- udviklingen af selve metoden.

Det er på seminarerne man deler viden med hinanden, og her spreder nye ideer sig hurtigt. Derved har seminarerne i høj grad haft en motiverende og fastholdende effekt, som har bidraget til at holde gejsten oppe.

Tilstedeværelsen af en forandringsorganisation som "Mere liv i hverdagen" lokalt er også en rigtig god ide. Det ville uden tvivl være gavnligt for spredning og fastholdelse, at netværkene fortsat kunne mødes i læringsseminarer og udveksle erfaringer med de små skridts metode og tiltag, der kan sikre den fortsatte udvikling af "Mere liv i hverdagen".

Netværkene kunne med fordel udvides med deltagere fra nogle af de nye arbejdspladser, som er begyndt at bruge Forandringscirklen.

Hvordan kvalificeres frontmedarbejderne til spredningsopgaven?

Styrkelse af den mundtlige fortælling og udviklingen af de gode praksisfortællinger fra projektet har givet grundlag for en succesfuld spredning.

For mange af de deltagende frontmedarbejdere har deltagelse i spredningsopgaven været en af de virkelig store udfordringer i projektet.

"At stille sig op og formidle for andre – det være sig lokalt eller til et større seminar – er for alle de praktikere vi har haft involveret en ny og skræmmende opgave".

På de afholdte seminarer har der i delprojekterne været afprøvet en række metoder til kvalificering af medarbejderne:

1. Drøftelse af deltagernes aktuelle erfaringer med spredning til kolleger på andre plejecentre
2. Øvelser
Fremlæggelser for hinanden
Hvert praksissted mødte op med et 15-20 minutters oplæg hvor hovedpunkterne ville svare til de vigtigste punkter i en kommende mundtlig spredning af deres projekterfaringer.
3. Drøftelse af forskellige typer af spredningsopgaver:
Spredning internt på arbejdspladsen
Spredning i kommunen
Deltagelse i større spredningsopgaver
4. Udvikling af undervisningsmaterialer
Se afsnittet herom.
5. Aftaler
Om rollefordeling vedrørende fremlæggelser og eventuelt skriftlige oplæg



Erfaringer og anbefalinger

Erfaringerne viser, at når frontmedarbejderne får lov at fortælle deres historie gennem de små succeshistorier med beboerne så fungerer fremlæggelsen fint for dem. Det er da også disse personlige fortællinger, der har fanget og begejstret tilhørerne. Spredning udført af praktikere skal foregå på deres præmisser, hvor de får lov at fortælle deres historier i deres eget sprog.

Hvis en praktiker først melder sig og kan fortælle om sine erfaringer, bliver det nemmere for de næste at vove at turde. Erfaringen viser også, at de vokser med opgaven.

Nogle projektdeltagere har haft mod på – og stor succes med at formidle for store forsamlinger, mens andre har været bedre tilpas i mindre fora. Det er vigtigt at tage hensyn til dette og planlægge spredningerne så projektdeltagerne er tilpas med udfordringen. Rekruttering af praktikere som formidlere, sker (atter engang) bedst gennem motivation fra andre praktikere som har prøvet det, og som derved kan inspirere.

Det har haft positiv betydning, når lederne også deltager i forberedelserne til spredningsarbejdet.

Hvilke redskaber skal stilles til rådighed i spredningsfasen?

Selvom den mundtlige fortælling er i fokus for spredningen, er der i projektet udviklet en 'værktøjskasse', der kan understøtte spredningen.

De enkelte delprojekters temaer har stillet forskellige krav til spredningsopgaven, og de har haft forskellige ressourcer til rådighed, men der tegner sig dog et billede af, at arbejdet med fortællingen og de konkrete eksempler er et afgørende redskab for frontmedarbejderne på tværs af projekterne.

Herudover har der samlet sig en slags værktøjskasse, der kan understøtte fortællingerne.

Værktøjskassen

- Forandringskataloger med eksempler
- Introduktioner til de "Små skridts metode" med konkrete eksempler på deres anvendelse.
- Elektroniske udgaver af forandringscirklerne
- Fotos taget gennem projektet
- PowerPoint-præsentationer om projektet
- Videoklip fra medarbejdere, der blev interviewet om deres erfaringer
- Videofilm – forudsætter dog bevillinger af en passende størrelse og er lettere ved visse typer af projekter end andre.

Supplerende materiale kan findes i form af de forskellige 'forandringskataloger' og forandringsfortællinger, der er udarbejdet i projektet.

De fleste dele af værktøjskasserne vil være tilgængelige fra delprojekternes hjemmesider.

Erfaringer og anbefalinger

Fremstillingen af undervisningsmaterialet lettes, hvis man tænker det ind i projektførelsen, fx gennem løbende fotooptagelser.

Fremstillingen af små fortællinger om arbejdet med forandringscirkler er afgørende for spredningsaktiviteterne. De små fortællinger virker overbevisende. Det er nyttigt før spredningen at bistå med at omsætte arbejdet med i forandringscirklerne til gode skriftlige historier. Det hjælper frontmedarbejderne til at se, at historien er fængende og værd at fortælle.

Eksempler på udfyldte forandringscirkler er med til at synliggøre forandringsprocessen hos både borgeren og medarbejderen.

Der foreligger nu en værktøjskasse, der kan støtte den fremtidige spredning. Materialet skal være let tilgængeligt, fx på internettet, uddannelsernes hjemmesider eller Facebook, hvor personalet, der har lyst til videreudvikling, er vant til at komme.



Hvilken form for konsulentbistand har arbejdspladserne brug for til spredningsarbejdet?

Adgangen til konsulentbistand er vigtig for at komme i gang med spredningen og konsulentbistanden kan støtte ledelsens arbejde med fastholdelsen.

"Mere liv i hverdagen" har ydet konsulentbistand i spredningsfasen. Konsulentbistandens omfang og art har været tilpasset behov og muligheder i de lokale projekter.

Der er typisk ydet konsulent bistand forud for større arrangementer som, fx VEGA-seminarerne. Der har på forskellig måde udviklet sig helt lokale konsulentroller på arbejdspladserne, som kan støtte arbejdet med fastholdelse og spredning.

Erfaringer og anbefalinger

Muligheden for konsulentbistand til at komme i gang med spredningen er en vigtig del af arbejdet, men når praktikerne først har prøvet at fremlægge offentligt en gang, så har de ikke behov for så meget bistand længere. Derimod er den lokale fastholdelse og spredning vigtig og skal aftales med de lokale ledere. Ledelsesmæssig bevågenhed og krav til personalet er vigtig. Disse krav skal matche de faglige interesser hos medarbejderne. Konsulentbistand kan støtte ledelsens arbejde.

Hvordan foregår den lokale spredning på arbejdspladsen?

Spredningen på arbejdspladsen kan foregå på forskellige måder, men afhænger af ledelsens engagement i projektet. Spredningen giver ikke kun et værditilvækst i de ældres hverdag, men medvirker også til øget faglig opmærksomhed på og stolthed over indsatsen i hverdagen.

Det har ofte været en lille gruppe medarbejdere, der har deltaget i netværket og været aktive i afprøvningen af metoderne i fase 2, så spredningen på arbejdspladsen er en vigtig del af forankringen. Arbejdet med "De små skridts vej" er på forskellig måde implementeret på de deltagende arbejdsplader.

Hvordan spredningen foregår og hvad projektet kommer til at betyde er meget afhængig af lokale ledelsesbeslutninger. Der er i "Mere liv i hverdagen" konstateret forskellige modeller, der kan styrke spredning og fastholdelse:

Model 1: En del af den lokale kontrakt

På et ældrecenter er spredning af "de små skridts metode" og arbejdet med ideerne omkring hverdagslivet for de ældre, blevet til en del af den lokale kontrakt for 2009-10.

Model 2: Implementeret som praksis på arbejdspladsen

Alle medarbejdere på arbejdspladsen skal lære at arbejde med forandringscirkler.

Model 3: Anvendelse af interne konsulenter

To praktikere fungerer som interne konsulenter, idet ledelsen har besluttet, at alle kontaktpersoner skal udarbejde mindst en PDSA-forandringscirkel om ugen.

I første omgang udvælges relevante beboere på plejecentret, og det aftenpersonale som er tilknyttet den pågældende beboer, knyttes til de to medarbejdere som kender metoden. Disse to tidligere projektdeltagere fungerer herefter som mentorer i løbet af processen. På denne måde spredes og forankres metoden langsomt men sikkert i den daglige praksis.

Model 4: Videreførelse af lokale netværk

Aften-/nattelivsprojektet har ført til beslutninger om fortsættelse af det lokale netværk efter projektperioden. De skal bruges til at fastholde og videreudvikle arbejdet.



Erfaringer og anbefalinger

Det er vores overbevisning, at de små fortællinger virker overbevisende, og at eksempler på udfyldte forandringscirkler er med til at synliggøre forandringsprocessen hos både borgeren og medarbejderen.

Det ser ud til at spredningsaktiviteterne fremmer en faglig kvalificering hos de deltagere, hvor frontmedarbejderne i projektet er blevet bedre til at argumentere fagligt og sætte ord på de ellers usynlige ting, de faktisk gør. Projektet og spredningen inviterer til en nyorientering, hvor det får værdi at kunne se de små muligheder selv under indimellem begrænsede rammer.

Det bliver ok, legalt, værdifuldt og væsentligt at være undervejs og at være i gang og værdsætte de små ændringer og resultater.

Ved at medarbejderne arbejder skridt for skridt og målrettet bliver det synligt for dem selv og andre, hvilken værdi deres arbejde har, og hvilken forskel de kan gøre for de mennesker, de arbejder med.

Hvilken rolle spiller ledelse og medarbejdere?

Ledelsens rolle i den lokale spredning og forankring er helt afgørende. Det har stor betydning at lederen skaber rammerne for spredning.

Det er en udfordring at fastholde ledernes engagement i en tid, hvor presset på sektoren øges. Der sættes mange ting i gang, der vægter procedurer, målinger og kontrol. Dette kan være med til at fokus flyttes væk fra borgeren og til systemet. Det har dog vist sig muligt at sætte flere udviklingsprojekter i gang under forudsætning af, at disse projekter naturligt hænger sammen.

Samarbejdet mellem kollegerne er vigtigt, for når en medarbejder for eksempel sætter sig for at afprøve noget i 14 dage og vedkommende for eksempel ikke er til stede, er det vigtigt at kollegerne er sat ind i tingene og følger op på det igangsatte, ellers går det hele i vasken.

Når der ikke er afsat tilstrækkelige økonomiske midler i organisationen til frikøb af medarbejdere vil spredningen lokalt foregå langsomt. Dette forhindrer dog ikke, at det ikke er muligt, når bare processen har lederens opbakning og bevågenhed.

Hvordan er der formidlet til andre arbejdspladser?

Frontmedarbejdernes deltagelse er vigtig ved spredningen til andre arbejdspladser. Det virker samtidigt positivt 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 projektets afslutning, da mulighederne for spredning slet ikke er udtømte.

Udover den lokale forankring og spredning har der i fase 3 været en række andre eksterne spredningsaktiviteter der retter sig mod frontmedarbejderne. To eksempler kan illustrere disse formidlingsaktiviteter.

Udeliv

Som eksempel kan nævnes temaeftersmiddage om udeliv – grønne rum for Aktivitetsmedarbejdere i Aalborg kommune. Temaeftersmiddagen blev den 3. marts 2010 afholdt med ca. 140 medarbejdere fra Aalborg, Frederikshavn, Vesthimmerlands, Hjørring, Morsø og Rebild kommuner.

Temaeftersmiddagen er blevet meget positivt evalueret af deltagerne og Aalborg kommune.

Budskabet om at det er muligt at flytte bjerge med små skridt, og at det er muligt at gøre en væsentlig og betydningsfuld forskel med en opmærksomhed og målrettedhed har virket stærk og opløftende på såvel projektdeltagere som deltagere. Alle er gået høje (opløftede) derfra bl.a. med en forestilling om "at det ikke behøver at være så svært" Og at selv små skridt gør en stor forskel. Der er eksempler på, at kursusdeltagere har anvendt forandringskatalogerne til lokale projekter.





Mere liv i køkkenet

Mest omfattende har spredningen til andre arbejdspladser været i delprojektet omkring Mere liv i køkkenet. Den særlige bevilling fra erhvers- og byggestyrelsen gav mange erfaringer med et tilbud om gratis temaeftermiddage.

Der er afholdt i alt ni temaeftermiddage på plejecentre i Region Midtjylland i løbet af efteråret 2009 og i begyndelsen af 2010. De udbudte temadage var booket i løbet af ganske få dage, og der var efterspørgsel på en del flere.

Temadagen blev indledt med filmen "Liv i køkkenet", som er produceret for midler fra Erhvervs- og Byggestyrelsen. Vi introducerede forandringscirklen og sluttede med at hjælpe personalet i gang med deres egne forandringscirkler. I alt 200 personer deltog i temadagene. Delprojektet er efterfølgende blevet inviteret til at holde temadage i Hellerup og Helsingør, hvilket indikerer en stor interesse for emnet også uden for region Midtjylland.

Evalueringen viser positive erfaringer med temaeftermiddage specielt omkring mulighederne for beboerinddragelse og en positiv indstilling til anvendelse af forandringscirkler. Projektet modtages formentlig bedst på steder, der i forvejen er udviklingsorienterede.

Deltagelse i spredningsarbejdet afstedkommer meget respekt og anerkendelse internt i deltagernes organisationer og støtter det lokale forankringsarbejde.

Det er vigtigt at det også efter projektets afslutning bliver muligt at holde temadage, men hvis man ønsker den effektive spredning via frontmedarbejdere skal der skaffes midler til frikøb af de medarbejdere, som medvirker. Selvom det er enkelt, er det ikke gratis.

Det ville være ønskeligt at inddrage/uddanne flere medarbejdere som formidlere, så man ikke trækker for hårdt på de medvirkende arbejdspladser.

Spredningen på uddannelsesinstitutionerne

Da delprojekterne drives af uddannelsesstilbuddene, opstår der særlige muligheder for spredning af projektet i efteruddannelsesaktiviteter og grunduddannelser.

En særlig mulighed for VEGA-projekterne er – ud over deres forankring i praksis – en forankring på SOSU-, ergoterapeut- og sygeplejeuddannelserne. Uddannelser, der er særlige relevante for ældreområdet.

"Mere liv i hverdagen" er blevet internt formidlet på samtlige undervisningsinstitutionerne på pædagogiske dage og møder. Også her man kunnet udnytte frontmedarbejderne i til spredning.

Projektets materialesamling ser ud til at kunne anvendes som undervisningsmateriale i grunduddannelserne og i en række af efteruddannelsesforløb fra AMU-kurser til diplomuddannelser er "Mere liv i hverdagen" blevet integreret og har medført en øget spredning.

Der er udarbejdet og iværksat konkrete forslag til, hvordan "Mere liv i hverdagen" kan inddrages i grunduddannelserne, når det drejer sig om udviklingsstrategien om hverdagstemaet.

Erfaringer og anbefalinger

Det kan anbefales at forankre "Mere liv i hverdagen"-projekter i samarbejde med uddannelserne, idet det giver afsmitning såvel i praksis som i uddannelserne.

Spredningen kan blive endnu mere omfattende, hvis der i projektbudgetterne indarbejdes muligheder for spredning direkte til arbejdspladserne i form af gratis temadage.

Projektet har to fokusområder, et kvalitets tema omkring værditilvækst i hverdagen og en forandringsstrategi omkring anvendelse af de små skridts metode. Det kan skabe et dilemma i spredningen.



Det er nærliggende at succesen med ”De små skridts vej” vækker interesse på uddannelsesinstitutioner, der har udvikling som en central forpligtelse. Det er en strategi, der kan finde anvendelse mange steder og på mange områder.

Kvalitetstemaet ”Mere liv i gamles hverdag” har det måske vanskeligere. Det er ikke uden videre noget selvstændigt ’fag’, og det skal derfor implementeres mange forskellige steder i eksisterende fagområder.

Hvordan skabes spredning via hovedprojektet?

Frontmedarbejdernes formidling på de landsdækkende temadage med mange deltagere har også vist sig at være stærkt motiverende og fagligt relevant.

VEGA-seminarerne er landsdækkende årlige åbne arrangementer til den lavest mulige pris. De følger en erfaringsbaseret skabelon med korte plenumoplæg om formiddagen og uddybende workshops med oplægsholderne om eftermiddagen.

Der var plads til 100 på første seminar og 150 på det andet – og begge seminarer var overtegnede. Praktikere og ledere deltog såvel i plenumoplæg som i de efterfølgende workshops. Specielt det første seminar var en prøvesten på frontmedarbejderspredningens muligheder – også i store forsamlinger.

Erfaringer og anbefalinger

Det har været en gennemgående stærk erkendelse af at engagerede frontmedarbejdere er geniale til spredning til både andre praktiker og ledere.

Praktikernes fortællinger fremstod som fængslende og levende historier om den forskel, som det at fokusere indsatsen i forhold til udvalgte skrøbelige beboere gør.

Både medarbejdere og ledere på de deltagende institutioner voksede med spredningsopgaven. Gennem spredningen blev de opmærksomme på, at deres praksis er værd at gå ud i verden med og formidle til andre.

I workshops viste det sig, at praktikerne har mange flere erfaringer at give videre til andre praktiker, end fortællingerne umiddelbart rummer. De formår at formidle det på en forståelig og tydelig måde.

Praktikeres spredning gør indtryk både i forhold til tilhørerne og i forhold dem selv. Spredningen bliver mere levende, end når der tales i et mere teoretisk sprog. De praktiske eksempler bliver genkendelige i forhold til praktikerne, der lytter. Lytterens respekt og anerkendelse gør spredningspraktikerne stolte og glade.

Fagfeltet kan blive bedre til at synliggøre god praksis, der virker i forhold til afhængige mennesker. Dette vil synliggøre praktikeres faglige bevidsthed, engagement og faglige stolthed.

VEGA-netværket bør overveje, om det kan lade sig gøre at afholde to seminarer om året i stedet for et - da der i projektets sidste fase har været en voksende interesse for VEGA-netværkets aktiviteter øst for Storebælt.

Skriftlig spredning

Fokus i fase 3 har været på spredning fra frontmedarbejdere. Det har resulteret i forskelligt skriftligt materiale mv., der indgår i de lokale værkstøjskasser, men derudover har der været artikler i relevante tidsskrifter.

Artikel i Ergoterapeuten om udeliv

Fag og Arbejde har bragt to artikler om projektet ”Liv i køkkenet”.

Det udvidede projekt Mere Liv i køkkenet har fundet yderligere finansiering til udarbejdelse af en bog, der kan supplere filmen

Projektet er blevet omtalt i Lederforum og i Ergoterapeuten.



Birgitte Højlund skrev sammen med fire projektdeltagere fra delprojekterne madlavning, udeliv og aften/natteliv i efteråret 2009 et "INDSPARK" til FAG og ARBEJDE.

En tværgående artikel om projektets resultater er bragt i seneste nummer af Gerontologi.

Farsø Folkeblad har været flittig brugt til at formidle udviklingen af landbohaven. Se referencelisten.

Erfaringer og anbefalinger

Man skal ikke underkende betydningen af små og store artikler og indlægs effekt på at sprede viden og vække interesse. Artikler er udgangspunkt for henvendelser om yderligere oplæg.

Der er stof nok til at skrive flere artikler til fagbladene, men det skal være i tæt samarbejde med det fagblad, som man gerne vil have det bragt i.

I mange tilfælde vil det nok være lige så konstruktivt at kontakte redaktionen, og spørge om de selv kunne tænke sig at skrive om projektet. Spredning via forskellige lokale medier er et område, der bør sættes ressourcer af til i større omfang end det har været muligt i dette projekt.

Afledte virkninger af projektet

Projektet er ved afslutningen langt fra 'afsluttet'. Der er en række yderligere aktiviteter som har kunnet hente inspiration fra projektet. Det er derfor vigtigt at fastholde mulighederne for fortsat spredning og netværksdannelse.

UCN har søgt og fået bevilget 494.000 fra pulje til bedre ældrepleje. Ca. 25 % af disse midler er målrettet et projekt i Vesthimmerlands kommune hvor målet er at implementere PDSA- cirklen/små skridt.

I forhold til kursusaktiviteter ved UCN er metoden "De små skridt – en vej til implementering" blevet en integreret del af kursusaktiviteter. Bl.a. fremgår det, at Videncentrene har implementeret metoder til implementering og fastholdelse af forandring i praksis. Der er planlagt kurser hvor metoder til implementering er en del af kursusbeskrivelsen:

Der er afholdt et 3-ugers kursus. Der er planlagt oplæg på yderligere tre kurser. Der arbejdes pt. med udvikling af kommunikationskurser for 5,5 mill. kroner (trepartsmidler på ftf-området) i 2010 og 2011 hvor implementering indgår. Heraf er der et ni-dages kursus

Det at tænke implementeringsmetode ind i UCN's strategiplaner for kursusaktiviteter giver et stort potentiale

I Terndrup planlægges der at søge trepartsmidler til bl.a. at kunne frikøbe medarbejdere, så der kan arbejdes med at sprede "de små skridts metode" til resten af institutionen med en større fart og omfang end det er muligt nu. Gennem dette ønsker man at udvikle medarbejders kompetencer til og muligheder for at fokusere på den enkeltes ældres hverdagsliv og individuelle behov. Der er ligeledes et ønske om at Gennembrudsmetoden og Fokus på hverdagslivet skal introduceres til de andre ældrecentre i kommunen.

I Caspershus har man lige besluttet at organisationen skal arbejde efter den rehabiliterende tankegang. Man vil i denne proces, som kommer til at foregå i samarbejde med University College Nordjylland, arbejde videre med at implementere Merlivs-tankegangen i det daglige arbejde.

For aften-/nattelivsprojektet har det vist sig at processer tager tid. De deltagende arbejdspladser har imidlertid opdaget netværksarbejds store betydning og de har aftalt, at de mødes her til efteråret 2010 for at holde ved netværket selvom projektet ikke længere er i gang. Det er i første omgang Terndrup som indkalder.





I Randers findes projektet "Tilværelse med mening. Her deltager samtlige områdecentres medarbejdere, i alt ca. 210 medarbejdere. Undervisningsforløbene vil inddrage erfaringerne fra projektet "Mere liv i samtalen". Desuden medinddrages én af projektets praktikere. Intentionen er at fastholde et mere liv fokus og hvor PDSA forandringscirklen bliver én af flere metoder. Projekt "Tilværelse med mening" er nystartet, hvorfor vi endnu ikke har indhøstet erfaringer herfra.

Referencer

Det samlede materiale til brug i værktøjskassen findes på projektets hjemmeside.



Erfaringerne om frontmedarbejdernes bidrag til spedning 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 natteliv.

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

