

# Sammanfattning grupparbete tema 3

## Så kan tid skapas för att förbättra för de vi finns till för

- Integrera arbetsuppgifter tillsammans med pat/klient, t.ex dokumentation
- Använda befintliga mötestider/mötesplatser, exempelvis APT
- Schemalagd fredad tid för förbättringsarbete och reflektion
- Att förbättringsarbete prioriteras och anses värdefullt - en accepterad och legitim tid som man inte smiter ifrån
- Att tillsammans hitta "tider" där det finns tid för möten
- Använd digitala möten
- Lev som man lär "har man en god kultur bidrar det till en god arbetsmiljö". Få in det i samtalen, i de vardagliga mötena – pratar man mer så blir det en kulturförändring.
- Skapa engagemang – dialog behövs
- Mandat behövs – vilket mandat har man?
- Integrera ett förhållningssätt där små förändringar görs i vardagen
- Reflektera kring vad som gått bra/mindre bra och hur man blir en lärande organisation
- Fånga upp förbättringsförslag
- Gör förbättringsarbete för dem vi är till för → blir bättre för personalen
- "belys trollen så spricker de" – använd systematisk uppföljning för att visa på fördelar
- Ge verktyg för lärande - låt inte alla uppfinna sina roller och verktyg
- Tydliga mål (gemensamma) och ramar – inte slösa tid på sidospår men ändå vara flexibla
- Prata om styrkor i personalgruppen

## Så kan vi involvera dem vi är till för bättre i förbättringsarbete

- Titta på den stora kartan först – vilka ska vi involveras i förbättringsarbetet patientintervjuer, kulturer, olika verktyg genom verktygslådor (ex QRC – verktygslåda om hur man kan involvera patienter).
- Inventera genom att fråga "vad är problemen och behoven? "hur vill du/ni vara delaktiga i din process?" "vad kan vi förbättra?" – Börja inte med åtgärder utan bjud in till samtal
- Fånga intryck och erfarenheter från vardagen i fokusgrupper, enkäter
- Medvetandegöra maktstrukturer – kräver aktivt arbete för att överbygga tex. logistik, tid och placering
- Genom information, kommunikation och återkoppling. Viktigt med återkoppling och våga ring även när det gått fel.
- Respekt gentemot varandra och att mötas tillsammans profession/patient/klient.
- Involvera studenter och patienter (förutom personal och chefer) i projektgrupp redan från start
- Uthållighet i förändring mot och medgång

## **Så kan vi jobba för att förbättringsarbete ska vara rekryterande**

- I annons och vid intervju vara tydliga med att ”här jobbar vi med förbättringar”
- Ha en tydlig värdegrund
- Synliggöra för nya medarbetare att verksamhetsutveckling prioriteras
- Under anställningsprocessen belysa att det finns schemalagd arbetstid för förbättringsarbete/verksamhetsutveckling
- Lyfta vikten av förbättringsarbete → förmån
- Se till att använda förbättringsarbete i personalens arbetssituation → skapa god arbetsmiljö
- Erbjudan stödfunktioner som mentorer, coacher
- Förstå individens/personalens behov – definiera kvalitet – förbättra kvalitet som skapar känsla av tillfredsställelse ”att göra gott”
- Anpassa förbättringsarbete/verksamhetsutveckling efter individens motivation för förbättringsarbete
- Coachande ledarskap
- Chefer som anställs obligatoriskt ha utbildning i förbättringskunskap
- Balansera förbättringskunskap → alla kan bidra
- Lyfta fram det unika – utmaningarna som en kraft; rekrytera personer med kraft och önskan att finnas i en föränderlig verksamhet.
- En bra arbetsplats kan bli självrekryterande