

## Læringsseminar 2023 – Den Syddanske Forbedringsmodel

# Referat af workshop

### Enhed

Socialområdet

### Titel

Når gode løsninger ikke er gode nok

### Appetizer

Hvad gør vi, når kultur og adfærd udfordrer implementeringen af nye løsninger og metoder?

### Problemstillinger

Syrenparken har igennem de seneste 2½ år arbejdet med implementeringen af LA2 (Low Arousal 2) på botilbuddet. På trods af forskellige forbedringsindsatser og implementeringstiltag har ledelsen og medarbejderne fortsat udfordringer med at få LA2 til at blive en fast del af det daglige arbejde.

Ønske om implementeres LA2 til at højne trivsel og forebygge voldsomme episoder.

Bygger på teori om recovery: Borgerne er ekspert på sit liv og fagpersonale byder ind med faglige ekspertise til fælles samskabelse.

- Forebyggelses – inde fra borgerens perspektiv og ude fra fagpersonalets perspektiv – trivselsplan
- Håndtering inde fra borgerens perspektiv og ude fra fagpersonalets perspektiv – tryghedsplan
- Læring inde fra borgerens perspektiv og ude fra fagpersonalets perspektiv – læringsplan

Sådan valgte man at gøre:

Implementerings strategi udarbejdes

Syrenparken undervise i LA2

LA2 – ny styregruppe med styregruppe – uden medarbejder

LA2 instruktør gruppe blev etableret med mål alle borger skal have en LA2 plan med udgangen 2020.

Udfordringer set fra nuværende leder:

- Mange planer blev ikke brugt
- Få fyrtårne men det fungerer ikke
- Behov for fokus på uddannelse og fastholdelse af medarbejder
- Tab af ledelseskraft
- Hvor er projektplanen – mange planer men ikke et overblik over implementeringen. Stod i referater men ikke en udarbejdet standard.
- Kultur narrativ – endnu et nyt stort tiltag, se hvad sket sidst med store nye projekter, ingenting-modstand.

## Læringsseminar 2023 – Den Syddanske Forbedringsmodel

### På workshoppen blev følgende pointer og løsningsforslag fremsat:

**Hvilke barrierer i forhold til implementeringen får du øje på?**

**Har du oplevet lignende udfordringer og hvordan løste i dem?**

- Brug for små succes oplevelser – små skala afprøvning
- Har medarbejderne set succesen?
- Prioritering af udvikling af én enhed – ressourcer til en mindre skala udvikling
- Ejerskab fra styregruppen?
- Hvem er det som synes det er en god ide – narrativet var at LA2 var blevet en ekstra opgave.
- Sprogbrug - at det er en del af hverdagen og det man gør – spejling og fokus på hvor det kan bidrage til udvikling
- Monitorings værktøjer? – hvor lykkedes vi og hvor skal vi sætte fokus
- Fortælling – påbud at det kom ovenfra, "the big Why" – fortælling til at det kan give mening
- LA2 virker som et omfattende projekt – hvad skrives ud af dagligt arbejde og hvor skrives noget ud af dagligt arbejde?
- Medarbejder "forsvandt" lidt i processen – deres involvering og LA2 hvor er den i MED organisationen
- Medarbejder omsætning – hvordan er det følt og er de med inddraget.
- Strategi – hvor vil vi hen. Hvordan skabes værdi for medarbejder og borger? Hvad har man lært at den først og den næste plan ... osv. Skabte man læringsmuligheder.
- Hvad var formålet eller målet – vægtes medarbejdere eller borgeren? Sikkerhed i arbejdet.

**Hvad tænker du er stærkt og sårbart ved den samlede implementeringsmodel?**

**Hvordan kan DSFM hjælpe med implementeringen af løsninger, hvor ledelseskapaciteten er udfordret**

- DSFM kan den bruges her? – er workshop en løsning som kan bruges fremadrettet?
- Gå et step tilbage – fokus på kulturen – hvor er udfordringen i samarbejde med borgerne og/eller mellem medarbejderne?
- Organisationens parathed til denne forandring?
- Målet i forhold til påbud - arbejdsmiljøet for medarbejder og inddragelsen af borgerne kan det blive løst med LA2?
- Virker LA2 og hvor er læringen heraf? Hvor og hvilken betydning har det haft?
- Metoden med alle referarter på væggen virker overvældende – overvej "gantt" diagram
- Fokus på borger som var udad regerende – og ikke hos alle borgere
- Overvej Gemba – tavle facilitering
- Træd tilbage til en lille skala – spis "elefanten" i bidder.
- Gør det mindre komplekst, vælg små projektplaner/boghandler
- Metoderne til forbedring, skal både ledere og medarbejder lære
- Fra medarbejder "vide bedst" til borgeren "ved bedst" – en ny tilgang og måske et sted med modstand som kan udforskes?

## Læringsseminar 2023 – Den Syddanske Forbedringsmodel

- Implementerings model indover LA2 – for udformning, opfølgning, justering og hvad er læring af godt og kan blive bedre. Systematisk tilgang.
- Paradigme skifte – ny tanke/mindsæt og ikke kun planer. Taler det ind i andet kvalitet arbejde på Syrenparken?
- Mange vinkler på udfordringerne med vold, trivsel– undring om det er alle borgere som har brug for disse planer – starte med mindre antal. Plan til alle virker som en stor mundfuld.
- Medarbejdernes synergi skal mere i spild – behov for mere åben dialog. Lade det start i det små og vokse med den læring/erfaringer der skabes?

### Dit bedste råd til Syrensparkens videre implementering?

- Ikke undervurdere rugbrudsarbejdet – næste gang skal det gøres færdigt, ellers lade det være.
- Inddrag, lyt til medarbejderne.
- Det tager tid, husk at det skal leves og bruges
- Hvor kan det give mening – adressere planen – fastholdelse af gennemgående leder – implementeringsansvarlig
- Årsagsanalysen af både 1. og 2. forsøg til implementering – måske skal der ikke være et 3. forsøg? Hvad er kerneproblemet?
- Behovet for at mødes i medarbejdergrupperne – mindre læringsrum og psykologisk tryghed i forhold til hvad der er at læringspunkter.
- Ressourcer til træning af LA2 sammen med medarbejderne.
- Skab værdig for brugerne af LA2 – begejstring, begejstring – få de gode historier frem
- Fokus på det som virker – identificere jeres fyrtårne
- Inddrag medarbejder i alle – tid og rum, de skal se muligheder og metoden anvendt.

Mange flere gode råd – er afleveret skriftligt og mundligt.