



## Spredning af medarbejderdrevet innovation

Erfaringsopsamling fra Mere liv i gamles hverdag fase 3

Delprojekternes erfaringer



Spredning af medarbejderdrevet innovation

Erfaringsopsamling fra Mere liv i gamles hverdag fase 3

Delprojekternes erfaringer

## **Mere liv i gamles hverdag fase 3**

### **Erfaringsopsamling om spredningen af projektet**

*Forord af Knud Ramian og Inger-Lise Dyrholm*

I dette hefte er delprojekternes erfaringer fra fase 3-aktiviteterne samlet. I denne fase har fokus ligget på spredningen af projektet ved hjælp af frontmedarbejdernes erfaringer.

Udover dokumentationen til Helsefonden, som har finansieret projektet, vil dette hefte rumme et væld af ideer til andre, der ønsker at arbejde med spredning ved hjælp af frontmedarbejdere. Det er effektivt og motiverende, men det kommer ikke af sig selv.

Spredningen har dog været en vigtig aktivitet gennem alle projektfaser.

Faserne er blandet sluttet med skriftlige resultater tænkt til formidling:

- Forandringskatalogerne fra fase 1
- Delprojekternes spredningskataloger fra fase 2
- Hftet "Mere liv i gamles hverdag" fra fase 2

Der har også været skrevet artikler om projektet i alle faser.

Fokus for fase 3 er et forsøg med at kvalificere og anvende frontmedarbejderne til formidlingsopgaver mht. formidling af deres erfaringer.

Af projektbeskrivelsen fremgår det:

"I denne fase implementeres og formidles de indsamlede erfaringer lokalt. De involverede frontmedarbejdere foretager en formidling via lokale fagfolk til fagfolk-aktiviteter. Der gennemføres først trænings- og undervisningsforløb, hvor frontmedarbejderne lærer metoder, de kan anvende til den lokale formidling.

Der påtænkes formidling internt til andre afdelinger, via de kommunale personaleblade og til øvrige afdelinger i kommunen og til samarbejdende kommuner i lokalområdet."

Efter formidlingsfasen opsamles erfaringer med den lokale formidling. Hvis det er muligt planlægges en lokal videreførelse af formidlingsarbejdet.

På lokale og landsdækkende temadage præsenteres resultaterne fra projektet. Herefter præsenteres erfaringer fra de 4 delprojekter i artikler i fagblade.

Inden fase 3 blev der gennemført en planlægning i de enkelte delprojekter. I overensstemmelse med en af projektets metoder 'Forandringscirklen' er erfaringerne fra fase 3 organiseret på samme måde:

- Hvad har vi planlagt?
- Hvad har vi gennemført?
- Hvad har vi lært?
- Hvad kan vi anbefale fremover?

Ud over dette hefte findes der to andre hefter, der i kortere form sammenfatter disse erfaringer.

## LIV I KØKKENET i Fase 3

### Erfaringer med at bruge frontmedarbejderne til formidlingsopgaver

*Thyu Dung Le & Birgitte Højlund*

#### HVAD HAR VI LÆRT?

Under fase 2, hvor de indsamlede erfaringer i arbejdet med Forandrings-cirklerne bliver formidlet blandt andet gennem temadagene, videregiver medarbejderne deres erfaringer om arbejdet med forandringsmetoden. Forandrings-cirklerne bliver illustrative eksempler på, hvordan medarbejderne udvikler deres daglige praksis via små, overkommelige forandringer. En forandringscirkel kan f.eks. blot handle om at stille tallerkenerne på bordet i stedet for at dække det eller flytte en sofa hen i nærheden af køkkenet, så der bliver tilskuerpladser. På den måde inddrager medarbejderne beboerne og dermed skabe mere liv i køkkenet.

Med disse eksempler understreger medarbejderne netop at innovation ikke handler om store, forkromede forandringer, men om at gå med små skridt. Det er vigtigt, som de fortæller i det afsluttende interview, at de har fået øjnene op for betydningen af dagligdagens gøremål samt at det ikke nødvendigvis er de store ting, der har en betydning, men at de små ting har lige så stor en værdi.

#### FORMIDLING AF EGEN PRAKSIS ER MED TIL AT FORME OG UDVIKLE SELVSAMME PRAKSIS

Formidlingen af egen praksis har været en betydningsfuld del af projektet. Det giver medarbejderne mulighed for at fortælle de gode historier til hinanden og andre, hvilket styrker motivation, lyst, engagement og refleksion – især når medarbejderne oplever, at det har været svært at komme frem med budskabet "hjemme". Ved at opsamle og sætte fokus på de gode historier er medarbejderne med til at ændre arbejdspladskulturen. Medarbejdere har løbende beskrevet i en logbog når de har igangsat en forbedring og beskrevet resultaterne af tiltaget. Historierne er blevet delt mellem medarbejderne på personalemøder og til andre eksterne medarbejdere. Fokus på de gode historier i dagligdagen giver en positiv afsmitning i arbejdssituationen, hvor man kigger på udfordringer frem for begrænsninger.

Det bliver til sidst en naturlig måde at anskue problemerne på, og medarbejderne agerer dermed mere konstruktiv. Effekten er øget forandringsvillighed. Forandringsvilligheden afspejler sig eksempelvis ved at selvom projektet som udgangspunkt har haft fokus på beboerinddragelse, er institutionens medarbejdere blevet meget bedre til at omsætte udefrakommende krav om eksempelvis økonomi og kvalitet til innovative initiativer. Ved italesættelse af deres succeshistorier er de samtidig med til at skabe denne virkelighed. Som lederne siger: "Det forpligter".

#### FRONTMEDARBEJDER SOM FORMIDLER FUNGERER GODT

At bruge medarbejder til medarbejder-formidling kan betegnes som en form for "peer education", ligemandslæring. Den bygger på at megen læring sker i relationen, hvor det er vigtigt at have en, som man kan identificere sig med, en som har været igennem de samme udfordringer og hvis erfaringer man kan bruge.

Netop denne effekt har vi oplevet som en vigtig faktor for succes på temadagene på de ni plejecentre. Det fremgår tydeligt af de skriftlige evalueringer, at budskabet står langt stærkere, når det er fagfæller, som ved hvor skoen trykker, som formidler.

Medarbejderne oplever selv en større interesse blandt deltagerne. Reaktionen har været: "*Nå ja, er det ikke værre end det, det kan vi da også*". Innovation bliver lige pludselig nærværende og introduktionen af forandringscirklen har været en øjenåbner og givet deltagerne lyst til at prøve det selv.

#### FRA TOP-DOWN- TIL BUTTOM-UP -STYRING

Det har været et af de væsentlige aspekter ved projektet "Mere liv i gamles hverdag", at det fokuserer direkte på frontmedarbejdernes viden, erfaringer og muligheder. Frem for en top-down-styring, lægges der således mere vægt på dialog og involvering. På den måde sikrer man sig dels balancen mellem arbejdspladsens ønsker og organisationens ideer om forandring og udvikling og den enkelte medarbejders frie valg og personlige værdier og dels, at den ændring man igangsætter, også er meningsgivende for den enkelte.

## LEDERNES VURDERING AF EFFEKTEN

- Større ansvarlig, engagement, ejerskabsfølelse
- En stærkere fokusering på mulighederne og det, der virker
- Større refleksivitet i den daglige rutine

Når innovation kommer ned på medarbejderniveau og der arbejdes ud fra de små skridts metode, bliver det mere overkommelig.

Innovationsprocesser i arbejdet ses således både som væsentlige for den enkelte medarbejders trivsel og udvikling i arbejdet og som en faktor af betydning for virksomhedens strategi og målopfyldelse.

Der peges dog på to afgørende faktorer for innovation og udvikling af den daglige praksis:

For det første ledelsens rolle for innovation og forandring.

Det har stor betydning at lederen ser og skaber muligheder, anerkender og udfordrer medarbejderne og kan skabe forudsætningerne samt rammerne for innovation.

Leders udsagn:

*"Jeg har simpelthen sagt at de skal koble op på økonomisystem, så de også vare modtager og ved, hvad der rent faktisk er blevet brugt, så de får indsigt i hele den her økonomiske del. Det er simpelthen vigtigt, for det har været nogen af de opgaver, der har været så berigende for dem. Det har været spændende og kan sørge for at det budget de har fået, at det kan man holde".*

*"Forskellighederne gør jo, at vi kan tilbyde en arbejdsplads, hvor man kan få lov til at folde sig lidt mere ud med det resultat, at jeg simpelthen ser piger, der simpelthen kommer og møder ind... det var godt nok lige inden og jeg kunne se at hun kommer med en bærepos med blomst. Jeg siger, "Anne, du kommer godt nok tidlig, er det ikke først klokken fire du møder ind (jeg tror klokken var kvart over tre). Jo, det er et stykke tid til, men så var jeg lige inde og købe ind, så tænkte jeg lige, at det mangler vi nok, og så vil jeg lige..." Altså den der, de er opmærksomme på det hele tiden. Så det giver den der mulighed for at få lov til at folde sig ud, som den person man også er".*

Lederen ser her, hvordan hun ved at skabe de rette rammer og forudsætninger stimulerer medarbejderne til at handle og lære på eget initiativ, hvor ideer skabes og udvikles hurtigt og effektivt, til glæde for dem selv, og til gavn for både organisationen og beboerne.

For det andet samarbejde og opbakning i medarbejdergruppen.

Som en medarbejder udtrykker det: *"... at det ikke bliver mit projekt, men et fælles projekt".* Samarbejdet mellem kollegerne er vigtigt, fordi 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 kollegaerne er sat ind i tingene og følger op på det igangsatte, ellers går det hele i vasken. Her tjener logbogen som en samarbejdsplatform for de forskellige tiltag, hvor medarbejderne deler informationer med hinanden. I logbogen bliver beskrevet hvilke tiltag der er igangsat? Hvad der er observeret? Og hvad der skal justeres. Med de forskellige observationer, er det ligetil at udfylde forandringscirklen. Men netop her ligger udfordringen med at inddrage den resterende kollegagruppe. Nogle medarbejdere har oplevet, at det har været svært at få motiveret kolleger til at udfylde cirklen og få dem med på de forandringer, der igangsættes, men selve skriftligheden er sværere. Systematisering af arbejdsrutinerne hviler derfor stadig på nogle få nøglepersoner. En leder bekræfter med dette udsagn: *"Håndværket – det kan de, men det at dele viden ud til andre, det kan være svært. Så det er en udfordring".*

Lederne er enige om: "En stor del af det her handler om, hvordan man skal dele viden samt sikre kvaliteten fremadrettet. Det bliver vores udfordring fremover. Lige nu har vi en gruppe af hjælpere, som er de gamle husmødre og som kan det her, men hvad gør vi ved de unge, nyuddannede, der kommer ind. Der er meget sidemandsoplæring ved det her, men vi skal jo også sikre den faglige kvalitet. Og der er det godt at underbygge med noget ordentlig uddannelse".

I Randers samarbejder man eksempelvis med Social- og sundhedsskolen og skræddersyr et AMU-forløb, som både handler om teamudvikling og leve-bomiljø samt kost og ernæring – tre AMU-kurser som er kørt sammen for at sikre medarbejderne et fælles fodslag og løfte kvaliteten.

## **ANBEFALINGER OG DET VIDERE ARBEJDE**

Forandringscirklen er på temadagene blevet modtaget som et meget anvendeligt arbejdsredskab til at skabe liv i køkkenet, og det er vores vurdering at cirklen kan bruges i utallige andre sammenhænge indenfor ældreområdet. Udover de ca. 90 forandringscirkler, som foreløbig er igangsat af projektdeltagerne på plejecentrene Mellemtoft og Kastaniehaven, blev der startet omkring 50 nye cirkler på temadagene. På begge projektsteder er igangsat aktiviteter, som skal fastholde arbejdet med de små cirkler: AMU-forløb, hvor metoden anvendes, ekstra personaleundervisning, konsulentbistand m.m.

Forandringscirklen er også taget i brug på kurser og i udviklings-projekter på Social & Sundhedsskolen i Herning, ligesom der er planlagt aktiviteter, som kan introduceres lærerstaben til metoden, så den kan blive en integreret del af grunduddannelserne.

Konklusionen må derfor ubetinget være, at projektet i sin helhed har haft en meget stor afsmittende virkning både i praksis og på uddannelsesstedet.

På baggrund af de gode resultater kan man kun anbefale at projektet videreføres. Mange flere plejecentre burde introduceres til "de små skridts metode". Og mange flere plejecentre kunne profitere af en temadag om livet i køkkenet.

Projektet Liv i Køkkenet fortsætter indtil sommeren 2010 med midler fra Erhvervs- og Byggestyrelsens (EBST) pulje til medarbejderdreven innovation. I sidste fase arbejdes på at få udgivet en lærebog med cases og opgaver ud fra eksemplerne fra de fem plejecentre fra filmen, og der afholdes en åben konference om den offentlige måltidsservice for politikere, ledere og uddannelsesfolk d. 20.4. Det er endnu ikke afklaret, hvordan EBST-projektet kan videreføres.

### TILTAG - Fase 3: Seminar med deltagere

#### PLANLAGT

I slutningen af oktober måned afholdes et afsluttende seminar med deltagere fra de to involverede ældrecentre.

#### UDFØRT

Det afsluttende seminar blev afholdt på Social & SundhedsSkolen i Herning d. 28.10.2009 med deltagelse af alle projektmedarbejdere samt lederne fra de to plejecentre. På mødet blev der gjort status over aktiviteterne i fase 2 og 3 – og den sidste del af fase 3 blev planlagt.

Seminaret blev indledt med et fokusgruppeinterview omkring deltagernes erfaringer med formidling til kolleger på andre plejecentre.

#### ANBEFALINGER

Det ville uden tvivl være gavnligt for gruppen at de fortsat kunne mødes i læringsseminarer og udveksle erfaringer med de små skridts metode og tiltag, der kan sikre liv i køkkenet.

Gruppen kunne med fordel udvides med deltagere fra nogle af de plejecentre, som er begyndt at bruge Forandringscirklen efter temadagene.

Desværre kan dette ikke lade sig gøre umiddelbart uden tilførsel af yderligere ressourcer, ligesom det ikke kan lade sig gøre uden en person, der fungerer som tovholder.

#### ERFARINGER

Der er i hele projektforløbet afholdt i alt fem seminarer, hvor alle projektdeltagere, projektkonsulenterne og lederne for de to institutioner mødtes. To af seminarerne blev afholdt på de to plejecentre og fungerede også som en slags studiebesøg. I forbindelse hermed er ideer sprunget fra det ene plejecenter til det andet. Seminarerne har haft en meget stor betydning for projektets fremdrift og for udviklingen af projektdeltagernes forståelse for metoden og udviklingen af selve metoden. Samtidig har seminarerne i høj grad haft en motiverende og fastholdende effekt, som har bidraget til at holde gejsten oppe.

I det afsluttende fokusgruppeinterview med de seks, som havde været med ude og formidle, gav de udtryk for at projektet har ført til større faglig stolthed samt øget refleksion over og forståelse for de små tings betydning. Ledergruppen fungerede som reflekterende team og gav bagefter udtryk for at gruppen som helhed er blevet bedre til at argumentere fagligt og sætte ord på de mange "usynlige" ting, de går og gør.

### TILTAG - Fase 3: Artikelskrivning og øvrige formidlingsaktiviteter

#### PLANLAGT

Der udarbejdes en artikel om hele projektet til et relevant fagblad/tidsskrift.

#### UDFØRT

Birgitte Højlund skrev sammen med fire projektdeltagere fra delprojekterne madlavning, udeliv og aften-/natteliv i efteråret 2009 et "INDSPARK" til FAG og ARBEJDE, som er FOA's medlemsblad.

Indlægget blev ikke optaget, mest på grund af at Fag og Arbejde samtidig selv havde besluttet at bringe to artikler om projekt "liv i køkkenet" – og dermed mente de havde dækket projektet godt nok.

Endvidere blev det anført, at vores indlæg var for kompakt og der var for meget stof til de 4500 anslag, som var rammen.

Projektet er endvidere blevet omtalt i Lederforum og i Ergoterapeuten

#### ANBEFALINGER

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.

#### ERFARINGER

Fagblade bestemmer selv hvad de vil bringe!

Det er svært at skrive sammen, især når det skal være ultrakort.

Samtidig var processen meget givende, og der kom fire rigtig gode indlæg ud af det, hvoraf nogle blev bragt i andre sammenhænge, f.eks. i plejecentrets interne blad.



## LIV I KØKKENET

### TILTAG - Fase 3: TEMADAGE på andre plejecentre

#### PLANLAGT

I slutningen af fase 2 kontaktes plejecentre i Region Midtjylland og tilbydes en vederlagsfri temaeftermiddag om mad og måltider. Inden for projektrammen afholdes i løbet af efteråret 6-8 sådanne temadage, hvor projektkonsulenterne og medarbejdere fra de deltagende leve-bo-miljøer sammen formidler erfaringer fra afprøvningsfasen og introducerer "de små skridts metode". Til formidlingen anvender vi materiale, som er udviklet af deltagerne i fase 2.

#### ANBEFALINGER

I den indledende research erfarede vi at 140 plejecentre i Region Midtjylland kan betegnes som leve-bo-miljøer (plejecentre med mindre boenheder med eget køkken). Det er vores klare overbevisning at alle 140 kunne have udbytte af en temadag om liv i køkkenet! Vi er efterfølgende blevet inviteret til at holde temadage i Hellerup og Helsingør, hvilket indikerer en stor interesse for emnet også uden for Region Midtjylland.

Vi har en forventning om, at vi også efter projektets afslutning vil blive inviteret ud for at holde temadage, men kunne ønske at der fortsat var midler til frikøb af de medarbejdere, som medvirker.

I så tilfælde ville det være ønskeligt at inddrage/uddanne flere medarbejdere som formidlere, så man ikke trækker for hårdt på de medvirkende arbejdspladser og frontmedarbejdere.

#### UDFØRT

Takket være den supplerende bevilling fra Erhvervs- og Byggestyrelsen har det været muligt at afholde i alt 9 tema eftermiddage 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.

Den ene projektkonsulent deltog i alle temadage, den anden i tre af temadagene. Et korps på seks medarbejdere (social- og sundhedsassistenter og – hjælpere) holdt oplæg på temadagene på skift. På temadagen viste vi filmen "Liv i køkkenet", som er produceret for midler fra EBST. Vi introducerede forandringscirklen og sluttede med at hjælpe personalet i gang med deres egne forandringscirkler.

I alt 200 personer deltog i temadagene.

#### ERFARINGER

Deltagerne i temadagene har udfyldt skriftlige evalueringer, og reaktionerne har alle steder været positive. Evalueringen viser at især temaet "beboerinddragelse" var godt belyst og har givet ny inspiration. Der var stor begejstring for konceptet medarbejder til medarbejder-formidling. Det mest overraskende resultat er dog, at 155 ud af de 200 deltagere erklærede sig meget enige i udsagnet: "Jeg tror Forandringscirklen kan være et godt redskab til at skabe forbedringer hos os". Det betragter vi som et meget positivt resultat.

Endelig skal det nævnes at en meget stor gruppe (118) også erklærede sig enige i udsagnet: "Jeg er blevet bekræftet i at det vi gør i dag, er godt".

Vi tolker det som et resultat der understøtter vores umiddelbare fornemmelse: at de steder, vi besøgte, havde ledere, som brændte for at udvikle, og hvor personalets engagement i forvejen var relativt højt.

## LIV I KØKKENET

### TILTAG - Fase 3: Åbent VEGA-seminar i Århus 17.11.

#### PLANLAGT

Projektkonsulenterne og medarbejdere og ledelse fra de to leve-bo-miljøer deltager med oplæg/workshops i VEGA-netværkets åbne seminar i Århus samt i en temadag om projekt "Liv i køkkenet" i Herning. Arrangementerne afholdes i november 2009.

#### ANBEFALINGER

Vega-netværket bør muligvis overveje om det kan lade sig gøre at afholde 2 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.

#### UDFØRT

"Liv i køkkenet" – temadagen blev på grund af kommunalvalget udsat til foråret 2010 og ligger uden for dette projekt.

VEGA-seminaret i Århus blev afholdt d. 17.11. på VIA University College i Århus. Birgitte Højlund præsenterede projektet i formiddagens plenum. I eftermiddagens workshop havde Thuy Dung Le et kort oplæg om projektdeltagernes erfaringer med at formidle, på baggrund af det netop gennemførte fokusgruppeinterview.

To medarbejdere fra Kastaniehaven og Mellemtoft præsenterede herefter deres erfaringer med at arbejde med metoden.

Lederne fra de to plejecentre deltog ikke.

#### ERFARINGER

Der var god tilslutning til workshoppen og stor og positiv spørgelyst. Vi oplevede at tiden var for kort, både i plenum og i workshoppen, men i øvrigt at formen er rigtig god.

Seminaret var overtegnet, og der afholdes et ekstra seminar i København i april 2010.

## Aften- og nattelev i Fase 3

*Inge Lange & Karin Nahldahl, University College Nordjylland*

	<i>Hvad har vi planlagt?</i>	<i>Hvad har vi gjort?</i>	<i>Hvad har vi lært?</i>	<i>Anbefalinger</i>
Styregruppemøde/ Netværksmøde			Alle tre former for møder har været en vigtig del af Merlivsprojektet. Møderne har været et vigtigt forum for sparring både på metaperspektivet, på detalje- og idegenereringsniveau.	
Seminarer	Formidlingsseminar for projektdeltagerne med henblik på lokal spredning den 21.09.09.	På formidlingsseminaret som blev afholdt i samarbejde med udelivs-delprojektet, var der deltagere fra både Terndrup ældrecenter samt Caspershus til stede inklusive ledere. Vi havde på forhånd lagt op til, at hvert praksissted skulle møde op med et 15-20 minutters oplæg, hvor hovedpunkterne ville svare til de vigtigste punkter i en kommende mundtlig formidling af deres projekterfaringer. Ud over disse fremlæggelser for hinanden så fik vi aftalt, hvem der skulle deltage som oplægsholder på det kommende VEGA-seminar, og vi fik aftalt at en af deltagerne fra Caspershus skulle bidrage med deres historie til et indlæg i FOA's blad.	De fleste af de praktikere som har deltaget i vores delprojekt, har haft meget lidt lyst til at fremlægge deres erfaringer så snart formen på fremlæggelsen har været formel, og det har derfor også krævet en del overtalelse at få nok deltagere til at stå frem og formidle. Erfaringerne viser dog, at når de får lov at fortælle deres historie gennem de små succeshistorier med beboerne så fungerer fremlæggelsen fint for dem. Det er også disse personlige fortællinger, der har fanget og begejstret tilhørerne. Det at stå 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.	Formidling udført af praktikere skal foregå på deres præmisser, hvor de får lov at fortælle deres historier i deres eget sprog. Her kan det hjælpe forud for formidlingerne at nedskrive de gode historier for dem, så de kan se at historien er fængende og værd at fortælle. Den bedste måde at rekruttere praktikere til at stille sig op som formidlere, er gennem motivation fra andre praktikere som har prøvet det, og som derved kan inspirere.

		<p>For aften-/nattelivsdeltagerne var der forskel på, om de ønskede at brede deres erfaringer ud lokalt på plejecentret eller lokalt i kommunen, men begge muligheder blev diskuteret deltagerne imellem.</p>	<p>Det viser sig dog, at hvis først en praktiker melder sig og kan fortælle om sine erfaringer, så bliver det nemmere for de næste at vove – at turde. Erfaringen viser også, at de vokser med opgaven.</p> <p>Der har været stor forskel på ønsker og lyst til at stå frem og formidle, og om projektet og erfaringerne skulle formidles ud i offentligheden eller bare internt på arbejdspladsen. Disse ønsker er vigtige at respektere.</p>	
	Oplæg på temadag for Ledere og mellemledere på ældreområdet i Rebild Kommune	Oplæg fra praktikere, leder og konsulent planlægges at gennemføres på temadag i løbet af foråret 2010.		
	Formidling på Åbent VEGA-seminar den 27.04.10	Her afholdes et seminar med oplæg fra projektkonsulent, praktikere og leder, samt afholdelse af efterfølgende workshop.		
Spredning internt fra medarbejder til medarbejder		<p>I Terndrup spredtes metoden internt via de to praksismedarbejdere som har arbejdet med implementering af metoden og formidling på seminarer. 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.</p> <p>På denne måde spredes og</p>	<p>Når der ikke er afsat økonomiske midler i organisationen til frikøb af medarbejdere vil spredningen lokalt foregå langsomt.</p> <p>Dette forhindrer dog ikke at det ikke er muligt, når bare processen har lederens opbakning og bevågenhed.</p>	

		forankres metoden langsomt men sikkert i den daglige praksis.		
Rapportering	Artikler i aviser og fagblade	<p>Et indlæg er offentliggjort i Nyhedsbrev for demenskoordinatorer i Danmark, udgave 1, februar 10.</p> <p><a href="http://www.dkd.dk/launch-it.dk/uploadedImages/4168-nyhedsbrev_1_2010.pdf">http://www.dkd.dk/launch-it.dk/uploadedImages/4168-nyhedsbrev_1_2010.pdf</a></p> <p>Derudover skrev en deltager fra Caspershus et deloplæg til et samlet indlæg i FOA's fagblad. Hendes del af kronikken kom dog ikke med pga. pladsmangel.</p> <p>Desværre har der ikke været ressourcer til at sætte yderligere på dette område</p>		Formidling til forskellige medier lokalt er et område, der bør sættes ressourcer af til i større omfang, end det har været muligt i dette projekt. Man skal ikke underkende små og store artiklers og indlægs effekt på at sprede viden og vække interesse.
	Afrapportering til Helsefonden 2010	Ja		
Planer for fremtidigt arbejde der er en udløber af Merlivsprojektet		<p>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 et større omfang, end det er muligt nu. Gennem dette ønsker man at udvikle medarbejderes kompetencer til og muligheder for at fokusere på den enkeltes ældres hverdagsliv og individuelle behov.</p> <p>Der er ligeledes et ønske om at Gennembrudsmetoden og Merlivs-tankegangen skal introduceres til de andre ældrecentre i kommunen.</p>	<p>For aften-nattellivsprojektet har det vist sig at processer tager tid. Det har ikke været mangel på velvilje og lyst til at arbejde med at sprede erfaringerne og brugen af arbejdsgangen og tankerne der knytter sig til Merlivsprojektet der har styret omfanget og farten på spredningen lokalt. De økonomiske og politiske omstændigheder som styrer plejecentrenes aktiviteter har derimod i høj grad haft indflydelse på farten og omfanget af spredningen.</p> <p>Derfor er det også dejligt at se, at nu efter afslutningen af fase 3, lever der stadig et</p>	



		<p>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 Merlivstankegangen i det daglige arbejde.</p>	<p>ønske om at bygge videre på erfaringerne med det formål at øge trivsel for både medarbejdere og beboere.</p>	
--	--	---	---	--

### Udeliv til fods i fase 3

*Ole Mygind og Lisbeth Vinding Madsen, University College Nordjylland*

	<i>Hvad er planlagt?</i>	<i>Hvad er gennemført?</i>	<i>Hvad har vi lært?</i>	<i>Anbefalinger</i>
Følgegruppemøde Februar 2010			<p>Det giver ny energi til projektet, fordi det skærper fokus og giver fremadrettet energi.</p> <p>Følgegruppen er en vigtig sparringspartner til at give andre perspektiver på projektet og stille spørgsmål og komme med formidlingsideer til hvem, det kan være hensigtsmæssigt at tale med.</p>	
Seminarer			<p>Læringsseminarerne har været en vigtig faktor ift. at danne netværk og holde fast i projektet. Det er vigtigt at mødes fysisk, fordi det giver inspiration, fokus og energi på projektet.</p> <p>Dette gælder også de formidlingsseminarer, der er afholdt i projektforsløbet. Dette har projektdeltagerne givet klart udtryk for.</p> <p>Nogle projektdeltagere har haft mod på – og stor succes med – at formidle for store forsamlinger, mens andre har været bedre tilpas med mindre fora. Det er vigtigt at tage hensyn til dette og planlægge formidlingerne så projektdeltagerne er tilpas med udfordringen.</p>	<p>Planlægning af læringsseminarer med passende mellemrum, max. ½ år.</p> <p>Der skal være mulighed for en vis bredde/variation i formidlingsformerne.</p>

Konsulentbistand til delprojekterne	Konsulentbistand til planlægning og afholdelse i forhold til lokale formidlingsarrangementer hos projektdeltagerne hen over efteråret 2009. Konsulentbistand til udarbejdelse af formidlingsmateriale.	Ikke efterspurgt, da der ikke har været lokaleformidlingsarrangementer	Der kunne muligvis være arbejdet mere målrettet på at opfordre til afholdelse af lokale formidlingsarrangementer og i den forbindelse tilbyde konsulentbistand. En kombination af personlig kontakt på læringsseminarer og besøg på praksisstedet, kombineret med telefon- og mailkorrespondance har fungeret godt.	Den lokale spredning er vigtig også at prioritere. Aftaler med ledelsesniveauet om lokal spredning kan med fordel prioriteres. Opmærksomhed på at prioritere alle delprojekter og finde tilpassede formidlingsaktiviteter. Vi har – set i bakspejlet – ikke været tilstrækkeligt opmærksomme på de mindre aktive i projektet.
Mundtlig formidling			At engagerede frontmedarbejdere er geniale til formidling til både andre praktikere og ledere. Både medarbejdere og ledere på de deltagende institutioner vokser med formidlingsopgaven og bliver opmærksom på, at deres praksis er værd at gå ud i verden og formidle til andre. Det afstedkommer meget respekt og anerkendelse internt i deltagernes organisationer.	
	Kursus i København, "Grønne rum – brug af naturen til at fremme ældres trivsel og funktionsevne" med deltagelse fra projektdeltagere fra Farsø, samt projekt konsulent. 10. november 2009	Aflyst pga. for få tilmeldte		
	Temaeftermiddag om udeliv – grønne rum for Aktivitetsmedarbejder i Aalborg kommune	Temaeftermiddagen blev den 3. marts 2010 afholdt med ca. 140 medarbejdere fra Aalborg, Frederikshavn, Vesthimmerlands, Hjørring, Morsø og Rebild kommuner. (pro-	Undervisningsmateriale: Erfaringer fra projektet har ligget til grund for udarbejdelse af undervisningsmateriale som vi har kunnet formidle til studerende på ergo-	Erfaringerne med at medarbejdere formidler til medarbejdere betyder, at de medarbejdere som skal formidle fordyber sig meget i det tema, de har været optaget af

	<p>Præsentation af projektet for lokale politikere, lokalt erhvervsliv og foreninger.</p>	<p>grammet for dagen er medsendt som vedlagt fil)</p> <p>Temaeftermiddagen blev afholdt i tæt samarbejde med Aalborg kommune. Temaeftermiddagen følges i Aalborg kommune op med endnu en temaeftermiddag i de enkelte aktivitetsafdelinger.</p> <p>Udeliv er valgt som fokusområde i aktivitetsafdelingen i Aalborg kommune 2010.</p> <p>Der er produceret en undervisningsmateriale, der bl.a. er lagt på Facebook.</p>	<p>terapeutuddannelsen og til aktivitetsmedarbejdere på kursus om sundhedsfremme og forebyggelse.</p> <p>Undervisningsmaterialet har stor appel for både studerende og kursusdeltagere fordi det har haft tæt relation til en konkret praksis og været retningsanvisende og vejledende for hvordan man konkret kan arbejde med udeliv.</p> <p>De udarbejdede artikler om projektet fra avisen og Merlivsprojektets interne afrapporterings artikler har haft stor betydning mht. at formidle projektet til studerende og kursister.</p> <p>Der blev til et kursusforløb for aktivitetsmedarbejdere og til undervisning på ergoterapeutuddannelsen udviklet undervisningsmateriale om Merliv og PDSA. Dette har i høj grad medført en øget spredning.</p> <p>En af de deltagende kommuner fortalte om et projekt, hvor de havde etableret en kolonihave. Denne kolonihave blev etableret på baggrund af et kursus for aktivitetsmedarbejdere, hvor indholdet tog udgangspunkt i Merlivsprojektets idékatalog .</p>	<p>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 i formidlingsarrangementer.</p> <p>Alle er gået høje (opløftede) derfra bl.a. med en forestilling om "at det ikke behøver at være så svært"</p> <p>Og selv små skridt gør en stor forskel</p> <p>Vi tror også, at der ligger en bevidsthedsændring i at kunne se de små muligheder selv under ind imellem begrænsede rammer. Vi tror, at metoden skaber en bevidsthedsændring; det er ok og legalt og værdifuldt/væsentligt at være undervejs og at være i gang og værdsætte de små ændringer og resultater.</p> <p>Ved at medarbejderne er skridt for skridt-målrettede 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.</p>
Rapportering	<p>Artikler i aviser og fagblade; Nordjyske, Farsø Folkeblad, egen husavis, FOA bladet,</p>	<p>Der har været artikel i ergoterapeuten hvor udelivsprojektet er blevet omtalt. Desuden har der været adskillige artikler i Farsø Folkeblad, der omhandler landbohaven.</p>		

		<p>Merlivsprojekterne Udeliv og Aften-/natteliv er også omtalt i UCN's nyhedsbrev "UCN-Nyt"</p> <p>Merlivsprojektet er formidlet på hjemmesiden for Viden-center for kommunikation og læring i sundhedsektoren.</p>		
--	--	---	--	--



### Mere liv i samtalen fase 3

Joan Andersen, Anne Marie Madsen, Randers Social-og sundhedsskole

	<i>Hvad har vi planlagt</i>	<i>Hvad har vi gjort?</i>	<i>Hvad har vi lært?</i>	<i>Hvad kan vi anbefale?</i>
Styregruppemøde/ Netværksmøde 2009	Ja		<p>Det er svært at fastholde lederne engagement i en tid, hvor presset på sektoren øges.</p> <p>Vores refleksion er, at sektoren sætter mange ting i gang, der vægter procedurer, målinger og kontrol. Dette kan være med til at fokus flyttes væk fra borgeren og til systemet.</p> <p>Det er muligt at sætte flere udviklingsprojekter i gang under forudsætning af, at disse projekter naturligt hænger sammen.</p>	<p>I en tid med pres, er det vigtigt, at lederne fastholder sig selv og personalet på de handlinger og situationer, der bidrager til liv i afhængige menneskers hverdag.</p> <p>Ledelsen skal være opmærksom på, at der er sammenhæng imellem evt. flere igangsatte projekter</p>
Følgegruppemøde Februar 2010	Ja			
Formidlingsgruppen	0	<p>Undervisningsværktøjskasse:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Små fortællinger</li> <li>• Intro. til de "små skridts metode"</li> <li>• Elektronisk PDSA-forandringscirkel</li> <li>• PowerPoint om projektet</li> <li>• Videoklip</li> </ul>	<p>Det er vores overbevisning, at de små fortællinger virker overbevisende og at eksempler på udfyldte PDSA-forandringscirkler er med til at synliggøre forandringsprocessen hos både borgeren og medarbejderen.</p> <p>Materialet, mener vi, skal være let tilgængeligt for personalet, der har lyst til videudvikling.</p>	<p>Undervisningsmaterialet skal kunne anvendes af de praktikere, der har været involveret i Merliv-projektet og alle andre interesserede.</p> <p>Interesserede, der går i gang med at anvende metoden, anbefales at få inspiration fra erfarne praktikere.</p> <p>Desuden at flere ansatte arbejder sammen om metoden.</p>

Konsulentbistand til lokalprojekterne		De to praktikere fra Plejehjemmet Nørrevang fungerer som interne konsulenter, idet ledelsen har besluttet, at alle kontaktpersoner skal udarbejde mindst en PDSA-forandringscirkel om ugen.	Vi har lært, at introduktionen til metoden følges af letforståelige eksempler. Opmærksomhed og metoden er med til at kvalificere relationen mellem den afhængige borger og kontaktpersonen.	Ledelsesmæssig bevågenhed og krav til personalet er vigtig. Desuden er det vigtigt, at disse krav matcher faglige interesser hos flere af medarbejderne.
Undervisning og konsulentbistand til Projekt: "Tilværelse med mening" på Områdecenter Lindevænget/Dragonparken	I projekt "Tilværelse med mening, deltager samtlige områdecenerets medarbejdere, i alt ca. 210 medarbejdere. I undervisningsforløbene vil vi inddrage erfaringerne fra projekt: Mere liv i samtalen". Desuden medinddrage én af projektets praktikere. Intentionen er at fastholde et mere liv fokus og hvor PDSA-forandringscirklen bliver én af flere metoder.			
Mundtlig formidling	Formidling på åbent VEGA-seminar den 17.11.09	To praktikere deltog i formidlingen af vores delprojekt samt i den efterfølgende workshop	Praktikeres formidling gør indtryk både i forhold til tilhørerne og i forhold dem selv. Formidlingen 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 formidlingspraktikeren stolt og glad. Desuden afstedkommer det stor respekt og anerkendelse fra både kollegaer, ledere og ansættelsessted.	
	Formidling på åbent VEGA-seminar, den 27.4.10	En praktiker deltager i formidling såvel som den efterfølgende workshop		

Rapportering	Artikler i aviser og fagblade	Nej		
	Afrapportering til Helsefonden primo 2010	Ja		



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.

