

# Når gode løsninger ikke er nok

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

*Afdelingsleder Jan Schultz Petersen*

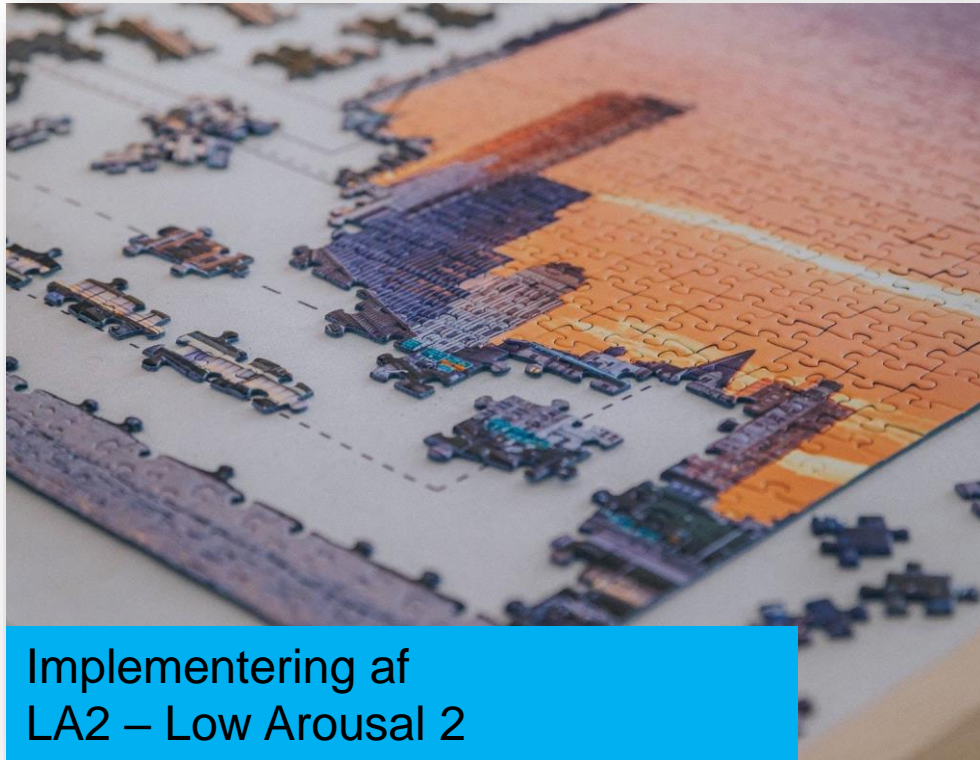
*Socialpædagog Linette Tranholm Jensen*

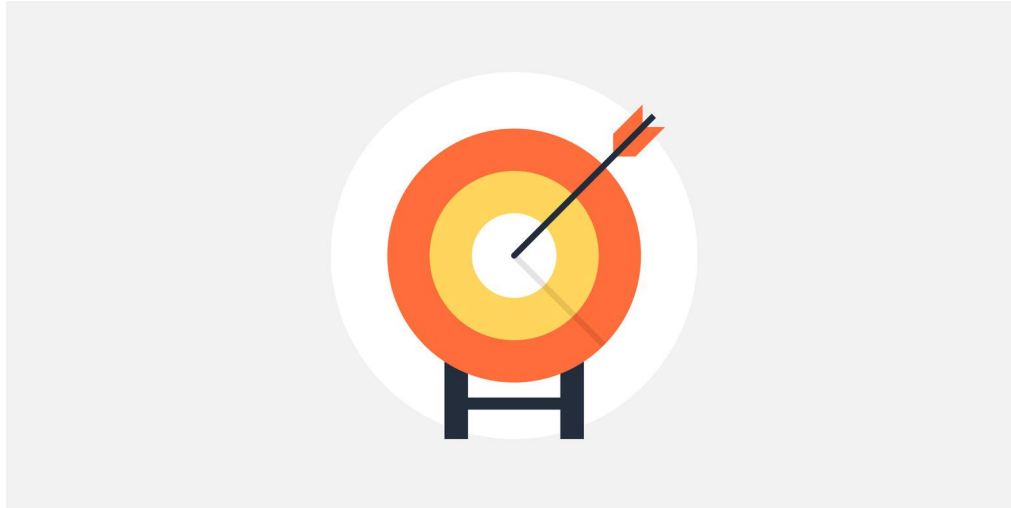
*Forbedringskonsulent Jakob Steenbuck Møller*

# Workshoppens omdrejningspunkt

---

Side 2





*Opklarende spørgsmål må gerne komme undervejs,  
refleksioner gemmes til gruppe sessionerne.*

Del I Introduktion til Socialområdet, Syrenparken og baggrunden for metoden der skal implementeres



Del II : Syrenparkens første implementeringstiltag



Del III : Syrenparkens anden implementeringstiltag



Del IV : Afrunding – hvor skal vi hen ?

Del I Introduktion til Socialområdet, Syrenparken og baggrunden for metoden der skal implementeres



Del II : Syrenparkens første implementeringstiltag



Del III : Syrenparkens anden implementeringstiltag



Del IV : Afrunding – hvor skal vi hen ?



# INTRODUKTION



Jan Schultz Petersen  
Afdelingsleder,  
Syrenparken

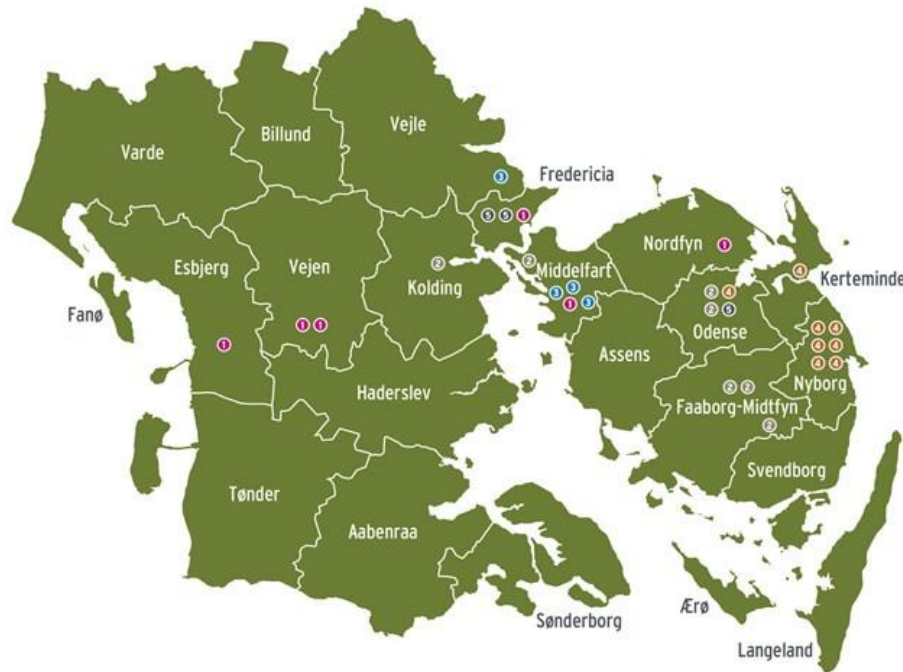


Linette Tranholm Jensen  
Socialpædagog,  
Syrenparken



Jakob Steenbuck Møller  
Forbedringskonsulent,  
Drift & Udvikling

# Socialområdet i Region Syddanmark



- ① Specialcenter Syddanmark
- ② Autismecenter Syddanmark
- ③ Socialcenter Lillebælt
- ④ Handicapcenter Fyn
- ⑤ Center for Kommunikation og Velfærdsteknologi

Socialrådets centre og tilbud, februar 2023



# Syrenparken, en del af Socialcenter Lillebælt



*Syrenparken er et socialpsykiatrisk botilbud til borgere med alvorlige sindslidelser og personlighedsforstyrrelser.*

- 3 afdelingsledere med ansvar for hver deres enhed
- 63 Medarbejdere bestående af
  - 33 Sundhedsfaglige personaler, dvs. sygeplejersker, ergoterapeuter og SSA.
  - 27 Socialfaglige, dvs. pædagoger og socialrådgivere.
  - 3 Ufaglærte personaler.
- 45 borgere fordelt på 3 enheder

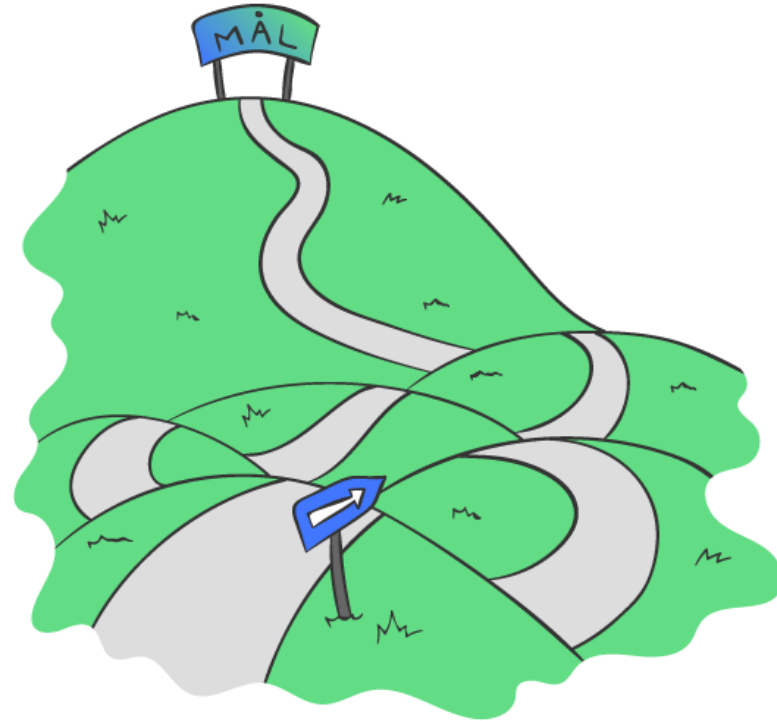
- Medarbejderomsætning
  - 2020 = 20 %
  - 2021 = 25 %
  - 2022 = 28,4 %
- Lederomsætning
  - 2020 = 0 %
  - 2021 = 25 %
  - 2022 = 66,7 %

# Det hele startede med et påbud

---



# LA2 blev metoden der blev valgt




# Hvad er LA2?

**LA2**

Metodemanual til forebyggelse af vold og fremme af trivsel på botilbud

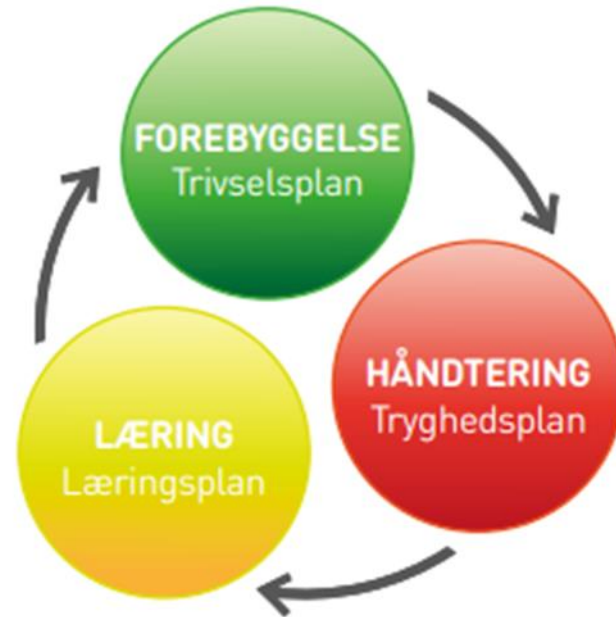
**MANUAL**



FOREBYGGELSE  
Trivselsplan

HÅNTERING  
Tryghedsplan

LÆRING  
Læringsplan



	Borgerens indefra perspektiv	Fagprofessionelles udefra perspektiv	
Forebyggelse	Min Trivselsplan	Trivselsplan for fagprofessionelle	LA2 manualen
Håndtering	Min Tryghedsplan	Tryghedsplan for fagprofessionelle	
Læring og refleksion	Min Læringsplan	Læringsplan for fagprofessionelle	

# Trivsels, Trygheds og Læringsplanen

**Min fælles Trivselsplan**

Navn: \_\_\_\_\_  
Dato: \_\_\_\_\_

Belastningsniveau

Mine belastningstegn

Mine advarseltegn

Mine trivseltegn

Sårbarhedslinje

Advarselsslinje

Mine mestringsstrategier

Fagprofessionel støtte/Netværksstøtte

Mine mestringsstrategier

Fagprofessionel støtte/Netværksstøtte

Mine trivselsstrategier

Fagprofessionel støtte/Netværksstøtte

1

**Min Tryghedsplan** Navn: \_\_\_\_\_ Dato: \_\_\_\_\_

Lifsløbetårskategori

Advarselsslinje

Stabilitetsslinje

Optimeringsslinje

Reaktion

Stabilitetsslinje

Jeg gør

Jeg gør

Jeg gør

Jeg mener

Jeg mener

Jeg mener

Det bliver ok

Det bliver ok

Det bliver ok

Lad være med

Lad være med

Lad være med

Jeg kan

Jeg kan

Jeg kan

2

**Min Læringsplan** Navn: \_\_\_\_\_ Dato: \_\_\_\_\_

Udførelsesniveau

Udførelsesniveau

Udførelsesniveau

Udførelsesniveau

Udførelsesniveau

Udførelsesniveau

Udførelsesniveau

Udførelsesniveau

3

Del I Introduktion til Socialområdet, Syrenparken og baggrunden for metoden der skal implementeres



**Del II : Syrenparkens første implementeringstiltag**



Del III : Syrenparkens anden implementeringstiltag

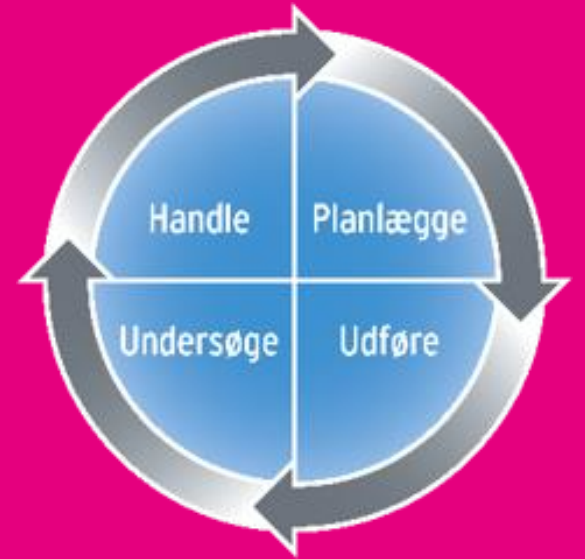


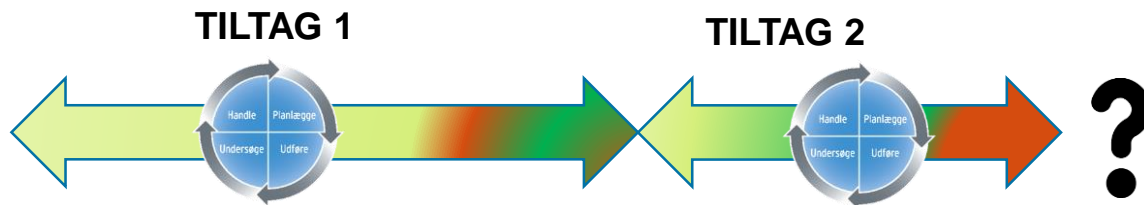
Del IV : Afrunding – hvor skal vi hen ?



# Tiltag #1

*2020 - 2021*





# Klar, parat, start

## Sådan valgte man at gøre

1. Implementeringsstrategi udarbejdes
2. Syrenparken undervises i LA2 metoden af SOPRA
3. LA2 styregruppe bliver etableret.
4. LA2 instruktørgruppe blev etableret







# Retrospektiv – det lærte vi

## LEDERPERSPEKTIV

1. Medarbejdere uddannes til "LA2 i praksis", men uden den fornødne støtte fra eksempelvis "superbrugere" i praksisfeltet
2. Tab af ledelseskraft i første indsatsperiode udfordrede implementeringen i praksis.
3. Hvor var projektplanen ?
4. Koblingen fra styregruppen til praksis?  
Understøttelse og forankring af beslutninger
5. Flere af styregruppens beslutninger omkring anvendelse kom ikke ud og leve i praksis
6. Der er et kulturelt narrativ blandt nogle medarbejdere

## MEDARBEJDER / INSTRUKTØR PERSPEKTIV

1. Kommunikation ud til alle medarbejdere omkring processen.
2. Kvaliteten og tydelig omkring hvad der forventes af mig som medarbejder og hvad jeg skal gøre
3. Manglende synlighed og bevidsthed om LA2 i hverdagen - LA2 bliver hurtigt overset i en travl hverdag
4. Man startede med alle planer på en gang.
5. Endnu en arbejdsopgave – værdien i LA2 blev overset
6. LA2 blev af nogle oplevet som ekstraarbejde

*Reflekter på følgende spørgsmål med din sidemakker og del efterfølgende i plenum*

- 1. Ud fra fortællingen ”Hvilke barrierer i forhold til implementeringen får du så øje på?”**
- 2. Har du oplevet lignende udfordringer og hvordan løste i dem?**



*”Syrenparken indgår samarbejde med Socialområdets forbedringsteam tidlig forår 2022”*

Del I Introduktion til Socialområdet, Syrenparken og baggrunden for metoden der skal implementeres



Del II : Syrenparkens første implementeringstiltag



**Del III : Syrenparkens anden implementeringstiltag**



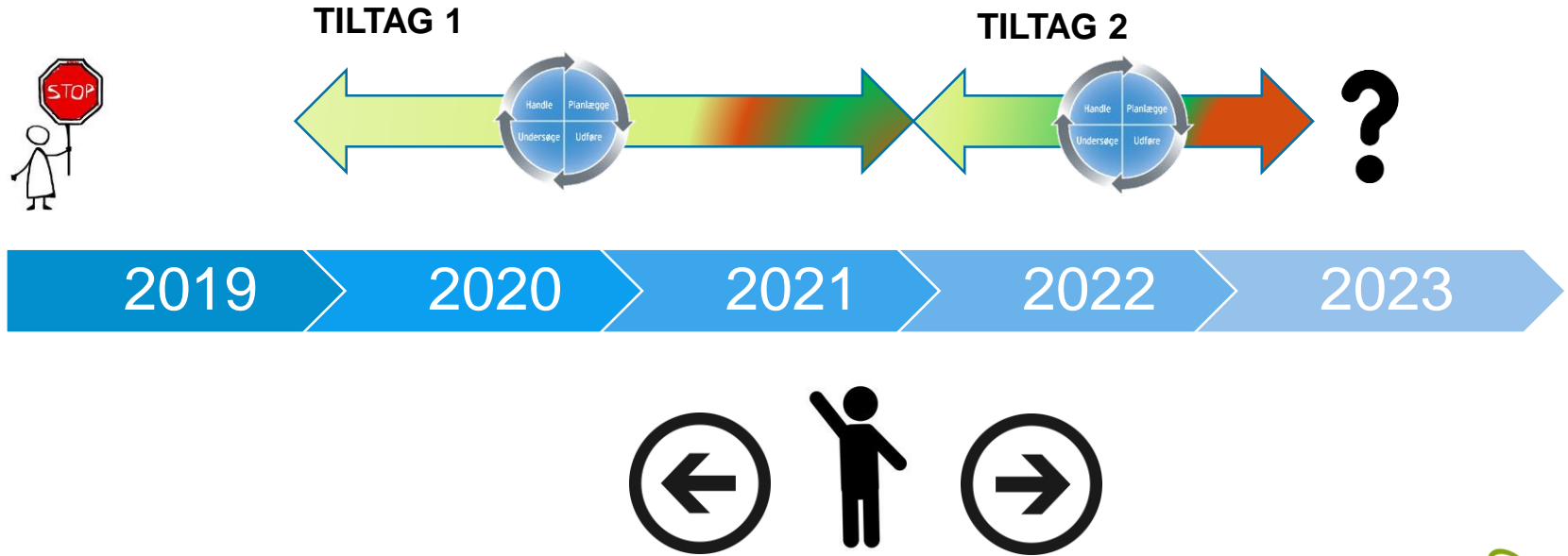
Del IV : Afrunding – hvor skal vi hen ?



# Tiltag #2

*2022 - 2023*





# På jagt efter årsager



## Arbejdsgangsbeskrivelser for LA2

V	F	P	T	O	U	N	O	D	N	A	B	A	C
O	E	C	I	T	C	A	R	P	T	S	E	B	O
I	A	E	C	N	A	R	U	S	S	A	A	E	C
C	S	C	E	D	C	A	T	E	S	T	N	L	Q
O	I	A	B	A	N	A	U	D	I	T	O	R	I
M	B	E	E	T	A	E	E	O	L	K	I	T	A
P	I	V	C	A	P	D	S	A	E	P	T	D	T
A	L	A	Y	M	E	A	S	U	R	E	A	I	C
R	I	L	S	P	C	H	A	R	T	V	T	A	
I	T	U	T	P	A	D	A	E	C	E	O	D	P
S	Y	A	A	Q	V	O	O	D	U	L	N	L	M
O	Y	T	I	L	A	U	Q	U	I	A	N	S	I
N	D	E	V	E	L	O	P	P	A	T	T	B	O

**Fremme trivsel og forbygge kritiske episoder ved brug af LA2.**

**Værdiansættelse**  
 - Værdiansættelse  
 - Værdiansættelse

**Fælles koordineringsmøde for team 1,2,3,4**  
 - En arbejdsgruppe fra hvert af de 4 teams gennemgår arbejdsoplysninger for aftenen.  
 - Kædeopgaver fordobles.  
 - Der læses af alle i forhold til at hjælpe hinanden på tværs af teamet.

**Tænk koordinering i team 1-4. Allerefter snakkes opgaver med mig og mine medarbejdere bliver fordelt.**  
 - Medarbejder, der har deltaget i koordineringsmødet deler viden med øvrige medarbejdere.  
 - Medarbejdere, der deltagt i koordineringsmødet fordeles i opgaver mellem arbejdsoplysninger.  
 - Medarbejdere orienteret sig om borgere i tætte.  
 - Borgere oprettes personalt.

**Jeg og mine medarbejdere i team 1-4 modtager oplysning fra personalet.**  
 - Personalet giver oplysning til borgere.  
 - Der er varetager i om og hvordan LA2 opgaver følges i op.

<b>Niveau 5:</b> Fokus på forbedring	Uorden bliver identificeret og modforholdsregler er etableret.	En oversigt viser om information, så der kan koordineres med minimal indsats.	Mulige problemer er identificeret og modforholdsregler er etableret.	Pålidelige metoder og standarder er videreført til andre opgaver områder.	Ansvar til uorden er fordelt og forbedring foretages på at forebygge.
<b>Niveau 4:</b> Fokus på pålidelighed	Medarbejder udarbejder om korrekt information og svarer for periodisk opfølgning er i tide.	Udarbejdet visuel kontrol, der fortæller hvor information kan skaffes, når den ikke er angivet.	Inspektion af korrekt information sker dagligt og information bliver rettet, hvis forkert.	Alle brugere overholder standarderne.	Ansag til og hvor ofte - problemer opstår dokumenteres rutinemæssigt og korrigerende plan udsendes.
<b>Niveau 3:</b> Fokus på det visuelle	Indledende oprydning er gennemført og dele bortskaftet efter enighed er opbejlet med alle brugere.	Det er tydeligt, hvad der er nødvendig information, hvor og hvor meget, der skal stå.	Kontrolpunkter er etableret.	Der findes en forklaring for alle visuelle kontroller.	Brugere følger regelmæssigt for at vedligeholde 5S orden.
<b>Niveau 2:</b> Fokus på det basale	Nødvendige og unødvendige informationer identificeret og det unødvendige information fjernes.	Nødvendig information er placeret og organiseret i forhold til hvor ofte det skal bruges.	Brugere har vedtaget information der skal kunne kontrolleres.	Brugere har dokumenteret alt for hvordan information skal bruges og hvordan det følges op.	5S orden ses tydeligt på information. 5S orden introduceres for nyt personale.
<b>Niveau 1:</b> Begyndelse	Nødvendige og unødvendige informationer står blanded sammen.	Nødvendig information står spredt.	Vigtig information mangler og man ved ikke hvor den er.	Standarder for information følges ikke eller er ikke udarbejdet.	Kontrol af området gøres ikke regelmæssigt og der er ikke visuel måling af 5S effektivitet.
<b>Trin 1:</b> Sortér	<b>Trin 2:</b> Simplificer	<b>Trin 3:</b> Sikre	<b>Trin 4:</b> Standardiser	<b>Trin 5:</b> Selvdisciplin	

# Hvad sagde medarbejderne om LA2

Man ser borgerne som mennesker og ikke arbejde

Skal alle planer være for alle borgere?

Hvis vi skal lave LA2, hvad skal vi så ikke lave?

De skal nævnes hver dag til koordinering

Borgerne oplever at blive set og hørt

Endnu noget der skal udfyldes

Det er ikke en "skal"-opgave at arbejde med LA2 planerne

Det er ikke naturligt at bruge planerne

Læringsplaner giver mening for borgerne



Svært at bruge i hverdagen

Kulturen er at sparre med hinanden ikke med borgerne

Er et fast punkt på teammøder men bliver ikke efterlevet

Der mangler en tydelig implementeringsplan med ét skridt af gangen

Det kræver mere af medarbejderne, fx at tænke kreativt for at få borgernes input

# Hvad sagde borgerne om LA2



Det giver en  
ligeværdig dialog  
mellem borger og  
personalet

Man bliver lyttet til

Det er noget  
pædagog-pis!

Det kan være lige  
meget for det bliver  
alligevel ikke brugt

Med trivselsplanen  
kan man også få  
hjælp i "Grøn"

Læringsplanerne  
giver mening –  
god måde at tale  
episoder igennem

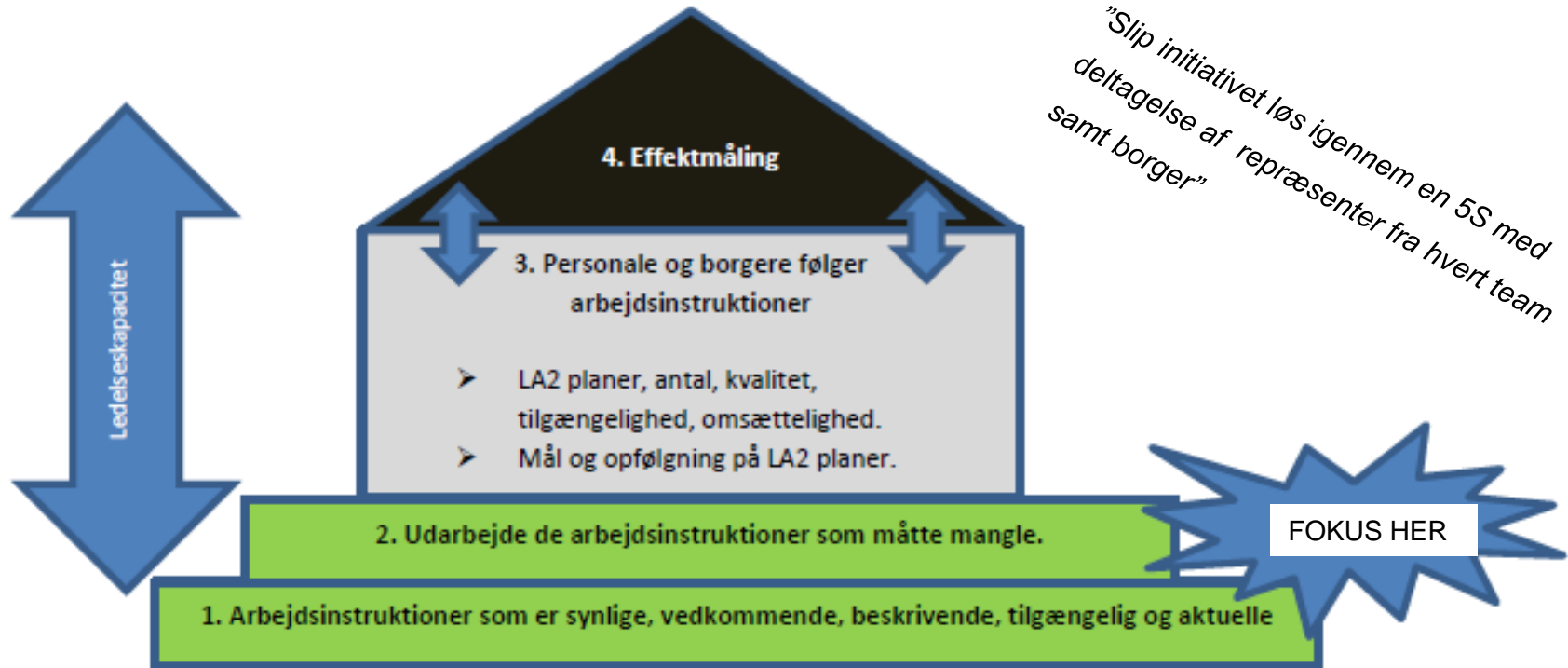
Planerne giver  
ro og tryghed

De  
fagprofessionelle  
arbejder som om,  
de altid har ret

Når medarbejderne  
har den forkerte  
reaktion giver der  
modsat effekt og  
eskalerer episoden

Hvad bliver det  
brugt til? Jeg gider  
ikke have planerne  
inde ved mig selv

# Forbedringsteamet forslår løsningsmodel



# Plan for 5S indsatsen (Workshoppen)

DAG 1 (11.05.22)	DAG 2 (01.06.22)	DAG 3 (22.06.22)
Introduktion	Opsummering test	Opsummering test
Datagennemgang	Adfærdsdesign	Gruppearbejde
Undervisning	Gruppearbejde	Opsummering
Gruppearbejde	Åben hus	Åben hus
Åben hus		

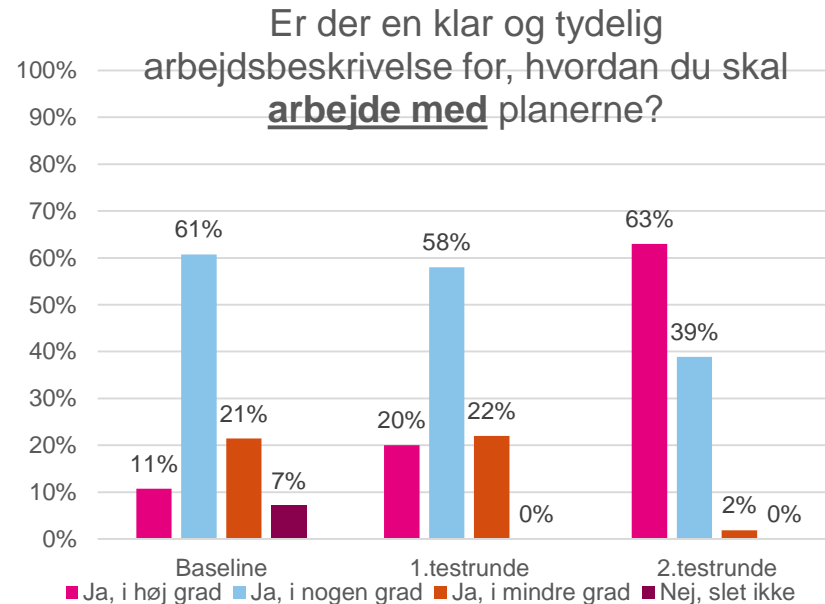
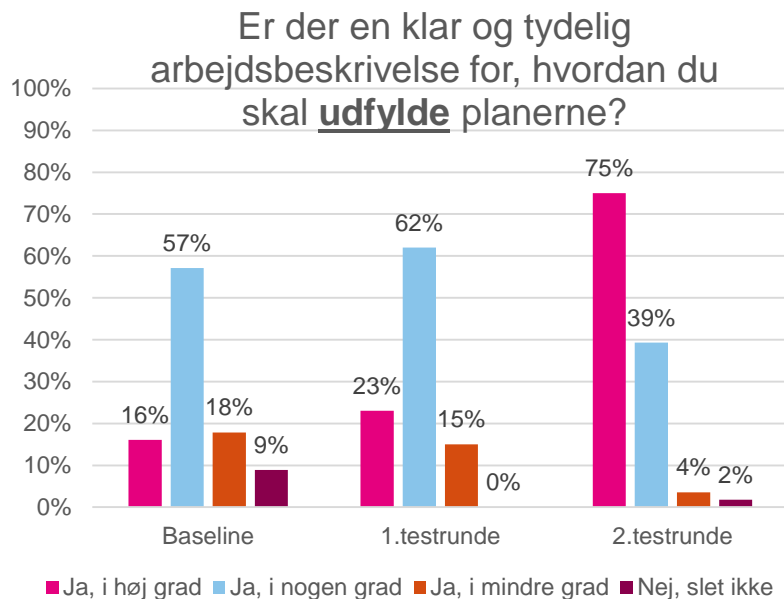


# Puslespillet bliver samlet





# Der blev skabt en markant forbedring





Resultatet fra workshoppen:

- Ledelsens forventninger medarbejdernes LA2 brug
- Instrukser for personalets brug af
  1. *Trivselsplaner*
  2. *Tryghedsplaner*
  3. *Læringsplaner*

# Afrapporteringen, et tilbageblik

Side 35



# Sådan gik det

---





# Retrospektivt – det lærte vi

## LEDERPERSPEKTIV

1. Tab af ledelseskraft og kapacitet udfordrede stadig implementeringen i praksis resulterende i manglende ledelsesmæssig opfølgning
2. Støtte apparatet forsvandt.
3. Understøttelse og forankring af beslutninger i praksis
4. Stadigvæk en manglende projektplan
5. Der er usynlige barrierer blandt medarbejdere i forhold til at anvende LA2 ?
6. LA2 – fagprofessionel skal "tilsidesætte" ens egen faglighed og i større grad inddrage borgeren.
7. Igangsættelse over en sommerferie

## MEDARBEJDER / INSTRUKTØR PERSPEKTIV

1. Kvaliteten og tydelighed omkring hvad der forventes af mig som medarbejder og hvad jeg skal gøre
2. Manglende synlighed og bevidsthed om LA2 i hverdagen - LA2 bliver stadig hurtigt overset i en travl hverdag
3. Endnu en arbejdsopgave – værdien i LA2 blev overset

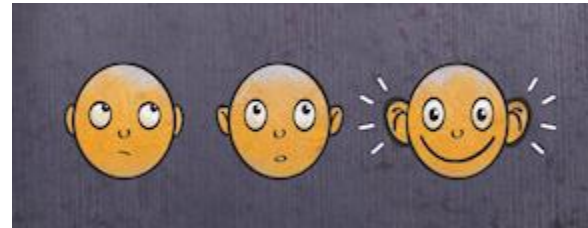
## DSFM briller

1. Bekræfter at det handler om 80 % ledelse 20% værktøjer
2. Småskala afprøvning ?

Det så jeg ?

Det hørte jeg ?

Hvad tænkte jeg?



1. "Hvad tænker du er stærkt og sårbart ved den samlede implementeringsmodel – del gerne af dine egne erfaringer"
2. Hvordan kan Den Syddanske Forbedringsmodel hjælpe med implementeringen af løsninger hvor ledelseskapaciteten er udfordret.



Del I Introduktion til Socialområdet, Syrenparken og baggrunden for metoden der skal implementeres



Del II : Syrenparkens første implementeringstiltag



Del III : Syrenparkens anden implementeringstiltag



Del IV : Afrunding – hvor skal vi hen ?



Hvor skal vi hen ?



1. Vi skal have skabt en fælles forståelse og udgangspunkt på Syrenparken
2. Etablering af ledelseskraft helt ud i praksis (med henblik på at arbejde med mindsettet)
3. Konvertering af instruktører til superbrugere
4. Opfølgninger i LA2 brug i praksis, herunder indarbejde brugen og synlighed i Syrenparkens forskellige strukturer.

Med udgangspunkt i Syrenparkens nuværende ståsted, hvad er dit bedste råd til os, for at vi skal lykkes ?



# Tak fordi I deltog



Jan Schultz Petersen  
Afdelingsleder, Syrenparken  
[Jan.Schultz.Petersen@rsyd.dk](mailto:Jan.Schultz.Petersen@rsyd.dk)



Linette Tranholm Jensen  
Socialpædagog, Syrenparken  
[Linette.Tranholm.Jensen@rsyd.dk](mailto:Linette.Tranholm.Jensen@rsyd.dk)



Jakob Steenbuck Møller  
Forbedringskonsulent Drift & Udvikling  
[Jsm@rsyd.djk](mailto:Jsm@rsyd.djk)