

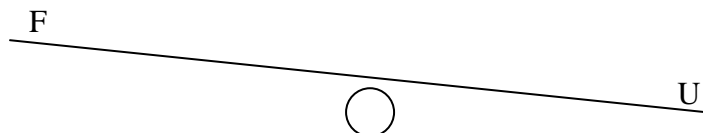
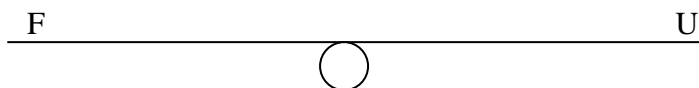
Dokumentation från på blädderblocksbladen svar på frågorna:

- Hur kan forskning bli en lika naturlig del i vardagen som arbetet med patienter?
 - Hur ska vi få ut budskapet så människor börjar tänka i de banorna.
 - Hur kan *jag* som individ bidra till att forskning blir en naturlig del i det vardagliga arbetet?
-

- Acceptans från medarbetar
 - Chefer (särskilt) och ledare sätter kulturen
 - Tid och resurser, mätbart
 - Forskning och verksamhet i samverkan
-

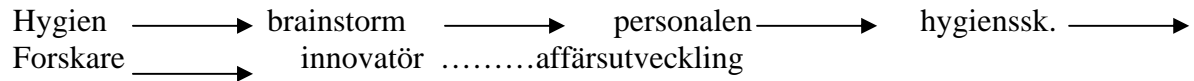
Locka till forskning

- Ordna inspirations dagar (som idag)
 - Samarbete NLL-LTU- andra aktörer (kommuner i Norrbotten?)
 - Seminarier med kliniker
 - Fysisk närvaro ute i verksamheter
 - Varför lyckas vissa??
 - Tag kontakt – våga fråga!!!
-



- Mer kreativt tänkande i forskningsvärden
- Mötesplatser där forskare och innovatörer/entreprenörer kan mötas
- Exmepel

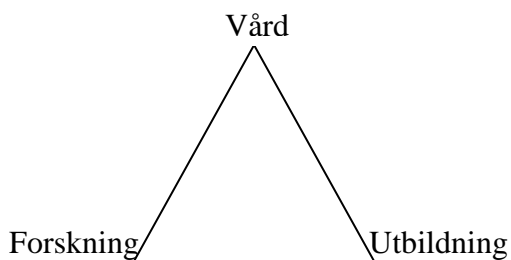
Planerad tid!



Grupp 9 förklarar

BETEENDEFÖRÄNDRINGAR

	Motivation	Kunskap
Individ		
Grupp		
Organisation		



Utveckla kulturen - få in forskning i det dagliga arbetet

50% doktorand

50% klinisk verksamhet

- Reflektion - utvärdering av eget arbete
 - Höja grundkompetensen
 - Kombinationstjänster Forskning – patientarbete
 - Upplysta chefer
 - Ta tillvara på patientens kunskap och resurser
-

Grupp 1

- Chefen med
 - Tillåtande klimat – öppet för förändring
 - Mäta – utvärdera
 - Tid avsatt – Kalender/schema
 - Evidens
 - Kombinationstjänster
-

Grupp 2

- Hur går man från det lilla på arbetsplatsen till forskning?
- Vem vänder man sig till?
- Tydligare vägar

VÅGA!

Svar: FoU enheten

Grupp 5

- Synliggöra forskningen!
 - Inom vården, beslutfattare
 - Till allmänheten

Använd olika informationskanaler beroende på målgrupp

- Avdramatisera forskningsbegreppet
 - Klinik och forskning arbetar tillsammans
-

Grupp 4

- Forskningen börjar i vardagen. Fånga upp frågorna och hjälp till att formulera frågor
 - Tydliggör hur man söker forskningsmedel
 - Frigöra tid för forskningsarbete
 - Koppla forskning till mål i vårdplan
 - Förankra på alla nivåer och skriva in i styrdokument
-

Dokumentation från på blädderblocksbladen svar på frågorna:

- Hur kan innovationsarbete bli en lika naturlig del i vardagen som arbetet med patienter?
 - Hur ska vi få ut budskapet så människor börjar tänka i de banorna.
 - Hur kan *jag* som individ bidra till att innovationsarbete blir en naturlig del i det vardagliga arbetet?
-

Grupp 1

- Tillåtande arb-miljö
 - Verksamhetschefer med driv
 - Systematiskt arb.sätt för utveckling
 - Lyfta problemen
 - Personligt ansvar för att hitta lösning
-

- Närmaste chef uppmuntrat kreativa idéer
 - Öppet tillåtande klimat på arbetsplatsen goda/dåliga exempel
 - Regelbundna träffar där idéer fångas upp
-

Grupp 2

1. Tydliga mål på arbetsplatsen
2. Dagliga möten ex. morgonmöte = fånga upp avvikelser, problem i dagliga arbetet
3. Reflektioner
4. —————> behov problemlösning, som kan leda till förbättringsarb. eller innovation —————> ev. forskning

Förutsätter ett bra ledarskap!

- Ta det personligt skapar engagemang
 - Ge inte upp!
 - Driva en vision, stå fast vid det
 - Identifiera behov, problem
 - Efterfråga idéer/lösningar
 - Att vända sig till innovationsslussen vid problem/idéer
-

Grupp 5

- Synliggöra i stort & smått

- Belöningar → pris för bästa innovation
 - En del av jobbet jfr. → allt utvecklings- & förbättring.arb.
 - Ständigt pågående
 - Innovationsvänlig kultur
-

- ”Snilleblixten” - på insidan
 - Stående punkt på agendan ex. arbetsplatsträff , reflektionstid
 - Vänd frustration till kreativitet
 - Öva kreativitet
 - Var öppen för nya idéer
-

Grupp 3

- Chefens engagemang, viktigt!
 - Tid
 - Väcka nyfikenhet hos personalen
 - Utveckla för verksamheten
 - God balans mellan forskning och utveckling
 - Kvalitetssäkring, hur ska få med all personal
-

- Våga!
 - Inspirera
 - Lyhördhet för idéer
 - Ta ansvar för arb.platsen
 - Kultur, klimat
 - Sträva efter förbättring
 - Patientmedverkan
 - Bjud in innovatörer till arbetsplatsen
-

Hur går vi vidare?

Grupp 9

Teori + praktik

- Forum för att lyfta fram idéer
 - Sjukhusmodellen för att testa idéer i liten skala
-

Grupp 8

Information/inspiration

- Innovationsdag utse "årets innovatör"
 - Forum för vårdrelaterad innovationer
 - Skapa mötesplatser mellan vård & teknik. Vad är möjligt!?
-

Grupp 4

Ta vara på idéer!

- Vart vänder man sig?
 - Kokbok
 - Spridning/info till arbetsplatsen. Alla yrkesgrupper
-

Grupp 3

Innovationskurs

Steg 1. utbilda motivatörer/inspiratörer 2 på varje enhet.

Steg 2. riktad utb. för alla NLL anställda som har en idé som de vill vidareutveckla.

Grupp 5

Ledarskap/medarbetarskap

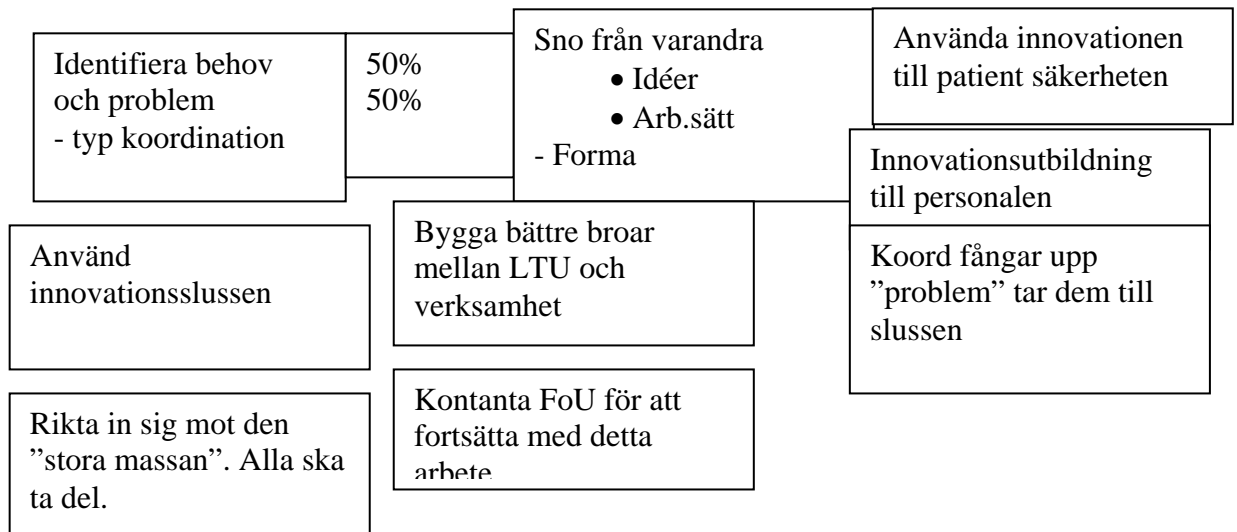
- Chefsrekrytering – vilka chefer törs NLL ha?
- Utvecklingssamtal – hur tillvaratas det?
- Ledarna behöver stöd i detta . Koordinator? Utvecklare?

Process, rutiner organisation etableras för idéer och innovationer	Skapa bättre rutiner för införande av redan nu befintlig forskning	Ledningen får ut med info om FoU och innovationer	Utvecklings-samtal - vad är det? - hur utv. Det?
Belöna all kreativitet		Ledning och styrning Utbilda chefer gällande idéer och utveckling	FoU och innovationer på enhets och lednings dagordning
Ambassadör Koordinator Belöning? Forskning? System? Utse en som har utv. ansvar/insamlare – struktur, implementering	<u>Identifiering</u> Arbeta strukturerat för att identifiera idéer		

Grupp 7

50% + 50%

- En personal från varje avdelning
- Utifrån varje verksamhet → se de patientnära problem/behov → forska → återkoppling
- Kompetensutveckling
- Patientsäkerhet
- Personlig utveckling
- Bygger broar mellan olika verksamheter



Grupp 2

Var nyfiken och vaken i vardagen börja i det lilla.

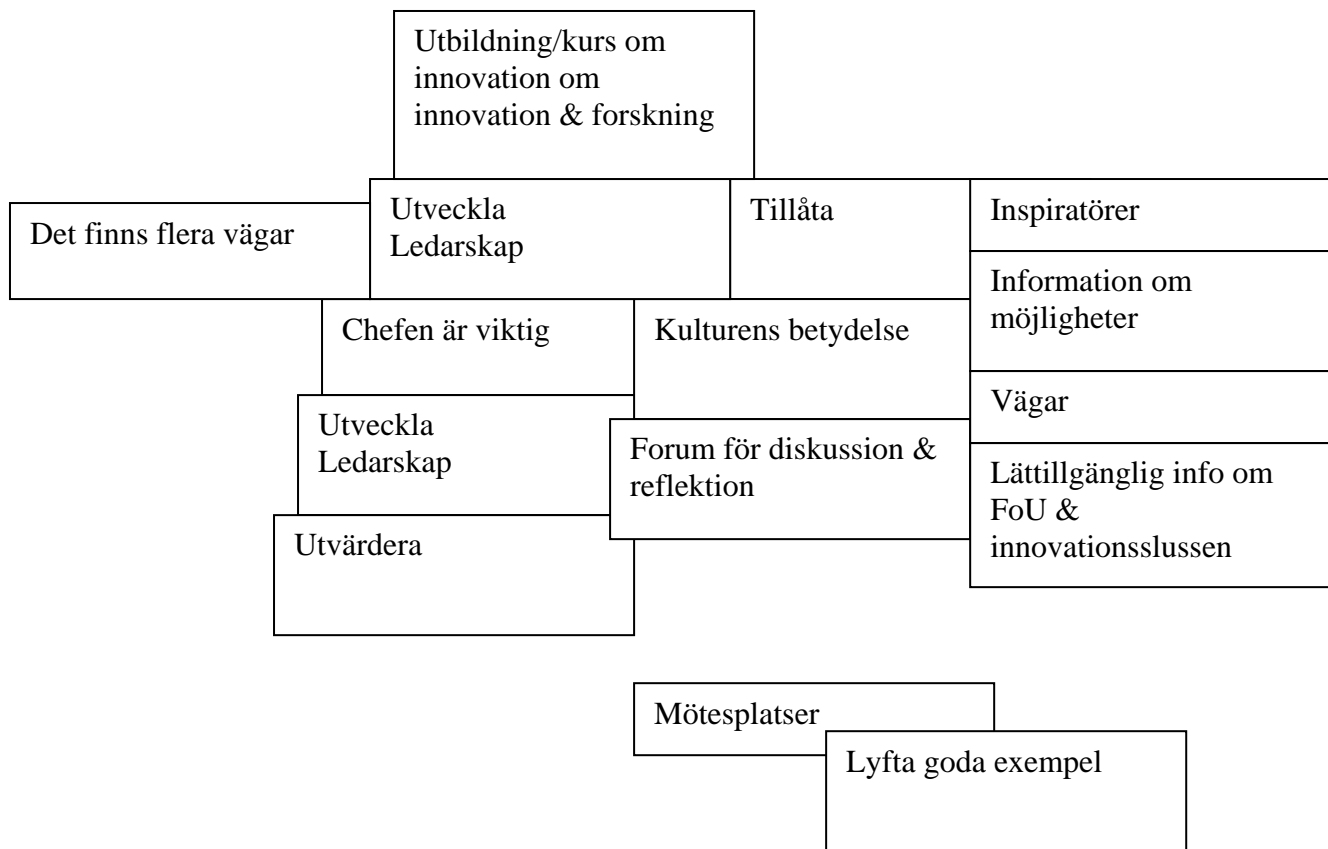
Tydliga mål

Reflektera

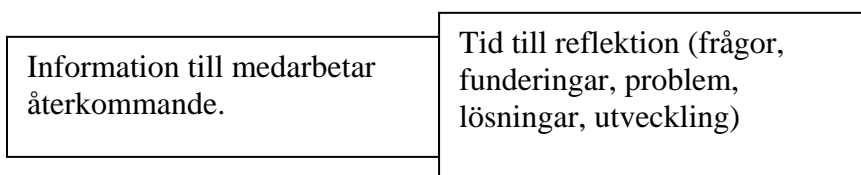
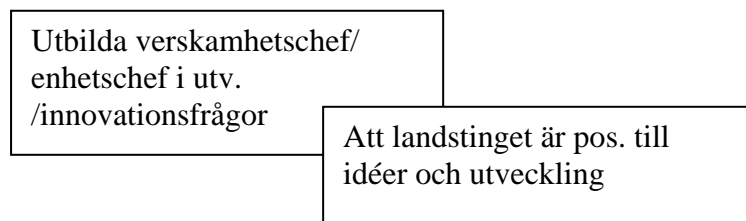
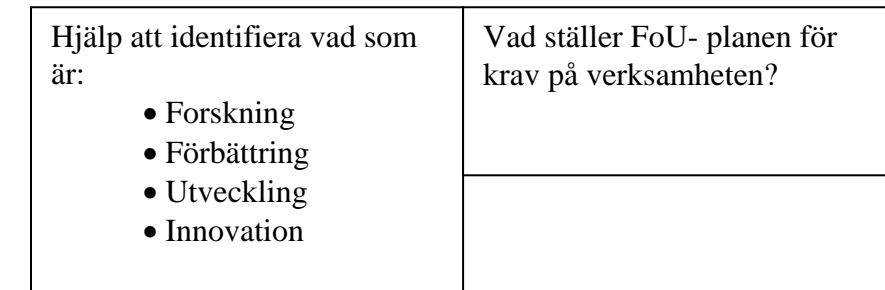
Arbeta systematiskt

Avsätt tid





Grupp 1



Att det är TILLÅTET komma med idéer

Gå vidare med information om detta. CMA uppkoppling när alla vårdcentraler (om dom har utrustning) + info via insidan.

Alla yrkesgrupper kan vara med.

Kommunikation och information i alla leder (chef - arbetare)

Information till chefer

Forum för spridning och tips om innovationer. Berättelser om innovationsresor.

Information om
När jag har en idé, mycket stöd kan jag få?

Hur kan processen i innovationsslussen se ut?
Exempel!

Länk
Portal
Insidan
Chefsbrev
Idéguide (fickformat)
Fikabordsvänlig
Krav på chefer
Utbilda/inspirera chefer