



# Famnas Värdeforum

Ett kvalitetsutvecklingsprogram för non-profit vård och social omsorg

---

## Välkommen till Vernissage av Famnas Värdeforum



15 dec 2011, kl 13.00 – 16.00  
Utbildningshuset, Bräcke Diakoni, Göteborg

---

Famnas Värdeforum är ett samarbete mellan



## Förbättringsteam

---

### Förbättringsprojekt inom Bättre liv för sjuka äldre

**Bräcke Diakoni – Gruppboendet Västergården, Äldreboendet Västergården, Korttidsboendet Norrgården, Korttidsboendet Södergården,** Göteborg. [www.brackediakoni.se](http://www.brackediakoni.se). Ökad känsla av delaktighet för anhöriga - för bästa möjliga vård och omsorg.

**Bräcke Diakoni – Äldreboendet Arödsdal,** Ljungskile. [www.brackediakoni.se](http://www.brackediakoni.se). En bra morgonrapport skapar förutsättningar för en god livskvalitet för våra boende.

**Bräcke Diakoni – Äldreboendet Sofiedal,** Ljungskile. [www.brackediakoni.se](http://www.brackediakoni.se). Trygghet & närhet, lugn & ro – uppnås genom enkel närvaro under middagen för de äldre.

### Allmänna förbättringsprojekt

**Bräcke Diakoni – Östergårdens barn- och ungdomsboende,** Göteborg. [www.brackediakoni.se](http://www.brackediakoni.se). Barnens och ungdomarnas utomhusvistelse - ger ökat välbefinnande.

**Bräcke Diakoni – Riksgymnasiets elevhem,** Angered. [www.brackediakoni.se](http://www.brackediakoni.se). Säkerställa rutiner - för personalens och elevens trygghet.

**Stiftelsen Gyllenkroken,** Göteborg. [www.gyllenkroken.se](http://www.gyllenkroken.se). Kommunikation & information – med fokus på tydlighet och respekt för att undvika missförstånd.

## Program

---

**13:00 – 13:20** Välkomsthälsning och presentation av förbättringsteam

*Lotta Säfström, Truls Neubeck, Viktoria Loo och teamens coacher*

*Mingel och samtal med förbättringsteam*

**14:00 – 14:30** Värdeforum - En kultur av ständiga förbättringar

*Truls Neubeck*

*Mingel och samtal med förbättringsteam*

**15:15 – 15:45** Samtal och reflektioner kring förbättringskunskapens betydelse i professionernas utbildning och organisationernas utveckling.

*Helle Wijk, Maude Kardell, Thomas Schneider*

**16:00** Avslutande reflektioner

*Lotta Säfström*

## Föreläsarna

---

**Lotta Säfström** är styrelseordförande för Famna och direktor för Göteborgs stadsmission

**Truls Neubeck** är utvecklingsledare på Famna.

**Viktoria Loo** är utvecklingsledare på Famna.

**Helle Wijk** är ordförande i Sjuksköterskornas kvalitetsråd i Svensk sjuksköterskeförening

**Maud Kardell** är områdeschef äldreomsorg på Bräcke diakoni

**Thomas Schneider** är kvalitetsansvarig på Famna.

Famnas Värdeforum är ett kvalitetsutvecklingsprogram som syftar till att skapa en kultur av ständiga förbättringar. Arbetsmetoden bygger på idén om mikrosystem som är platsen där vårdtagare och vårdgivare möts för att tillsammans skapa värden för dem vården och omsorgen finns till för.

Famnas Värdeforum har utarbetats i nära samarbete mellan Qulturum, utvecklingsenheten i Landstinget i Jönköpings län och Famna. Under hösten 2011 har två av Famnas medlemsorganisationer med 6 team och över 35 medarbetare systematiskt jobbat med att genomföra konkreta förbättringsarbeten i vardagen. Förbättringsområdena innehåller både satsningar inom Bättre liv för sjuka äldre och allmänna förbättringsprojekt. Deras resultat presenteras på Vernissagen den 15 december 2011.

Här kan du läsa mer om

- [www.famna.org/vardeforum.html](http://www.famna.org/vardeforum.html)
- [vardeforum.famna.org/om](http://vardeforum.famna.org/om)
- [www.qulturum.se](http://www.qulturum.se)
- [www.skl.se/web/Battre\\_liv\\_for\\_sjuka\\_aldre.aspx](http://www.skl.se/web/Battre_liv_for_sjuka_aldre.aspx)

Kontakt:

Thomas Schneider, kvalitetsansvarig, [thomas.schneider@famna.org](mailto:thomas.schneider@famna.org)  
Truls Neubeck, utvecklingsledare, [truls.neubeck@famna.org](mailto:truls.neubeck@famna.org)  
Viktoria Loo, utvecklingsledare, [viktoria.loo@famna.org](mailto:viktoria.loo@famna.org)

## Arödsdals äldreboende

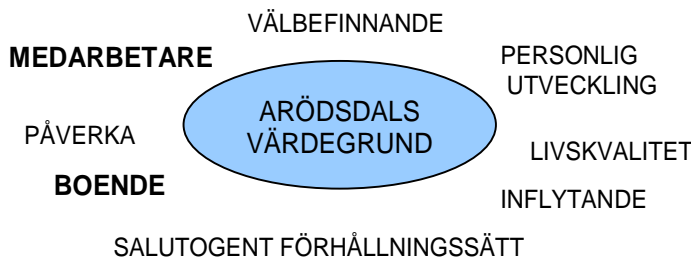
Vi som jobbat med detta:  
 Anne Skarp, Anette Jansson, Carina Johansson,  
 Coach: Katharina Wadenbrandt.  
 E-mail: Katharina.Wadenbrandt@brackediakoni.se

Arödsdal äldreboende ligger i Ljungskile, en liten ort på västkusten. Boendet består av tre mindre enheter med sammanlagt 29 vårdplatser, åldern på våra boende är mellan 58-102 år. Boendet drivs av Bräcke Diakoni och har sammanlagt 27 anställda.

## En bra morgonrapport skapar förutsättningar för en god livskvalitet för våra boende.

Värdegrunden på Arödsdal har all personal tillsammans varit med och skapat. En värdegrund som i sin helhet är väl förankrad i det dagliga arbetet skapar förutsättning för att ge bästa möjliga livskvalitet för våra boende. Vi jobbar för att sluta denna värdegrundscirkel, ett steg i taget.

Vi måste alltid komma ihåg att varje möte har ett värde



DESSA MÖTEN = VÄRDE

### Förbättringsarbetet

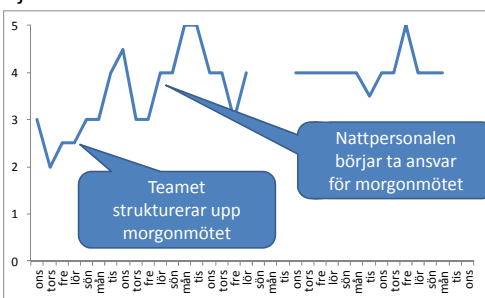
I detta arbete valde vi att fokusera på kommunikation och bemötande i personalgruppen, eftersom detta är en av förutsättningarna för att ge god omvårdnad. En enkätundersökning visade att all personal upplevde brister i kommunikation, samarbete, dokumentation och att det fanns en rädsla för att göra fel i det dagliga arbetet. Vi fokuserade på morgonrapporten och samarbetet under förmiddagen, eftersom den känsla vi får och ger på morgonen följer oss in på enheterna och präglar hela arbetsdagen. Morgonrapporterna var ofta röriga p.g.a. bristande respekt kollegor emellan.

### Resultat

Vi gjorde en första mätning för att få ett nuläge av morgonrapporten. Kl 11 samlades alla som medverkade på morgonrapporten för att göra en gemensam utvärdering av rapporten och samarbetet under morgonarbetet. Genom att använda oss av verktyget PGSA, små tester, började förbättringsteamet styra upp rapporten för att skapa struktur och samarbete över alla enheter. Vi såg förbättringar men tyckte samtidigt att det kunde bli ännu bättre och beslöt oss för att ha ett närmare samarbete med nattpersonalen. Deras ansvar blev då att vända sig till den personal som skulle ta överrapporteringen kvart i sju.



Obefintlig kommunikation var ett problem.



#### Indikatorer för morgonrapportens kvalitet

- 5= Saklig rapportering, gott humör oavsett bemanning, god planering och bra uppföljning kl. 11.
- 4= Bra bemötande, visat delaktighet vid planering och bra uppföljning.
- 3= Visat intresse för arbetets upplägg under dagen, kontakt under förmiddagen.
- 2= Ingen kontakt mellan avdelningarna under morgonrapporten.
- 1= Ingen dialog om dagens kommande händelser.

## Sammanfattning



Samverkansdag 2011 med lyckade kommunikationsövningar.

#### Effektiva och trevliga morgonrapporter genererar i

- Att vi synliggör varje medarbetare oavsett tjänsteår
- Jämnare ansvarsfördelning vid vidare rapportering
- Mer tid till daglig planering
- Bättre samarbete mellan enheterna
- Kommunikationen i arbetsgruppen har förbättrats så även bemötandet och vi fortsätter arbeta för att cirkeln i Arödsdals värdegrund ska bli sluten.

**Tack alla goda medarbetare för att ni har varit delaktiga och stöttat oss i vårt projektarbete.**

**Detta firar vi med trevlig personalfika på fredagar!**

Västergårdens äldreboende, särskilt boende för personer över 65 år.  
 Norrgårdens korttidsboende för personer under 65 år med blandade diagnoser.

Södergårdens korttidsboende för personer under 65 år med demensdiagnoser/blandade diagnoser.

Västergårdens gruppboende, särskilt boende för personer över 65 år med demensdiagnoser.

## Västergården, Norrgården, Södergården, Gruppboendet i Göteborg

Elisabeth Kjellbom, Susanna Lindqvist, Lisa Schjelde, Therese Sundberg, Malin Öhrfelt, teamcoach Christina Ingmy  
[christina.ingmy@brackediakoni.se](mailto:christina.ingmy@brackediakoni.se)  
[www.brackediakoni.se](http://www.brackediakoni.se)



### Vi vill:

Öka anhörigas känsla av delaktighet och få ett ökat samarbete mellan anhöriga, boende och personal.

### Därför behöver vi:


Införa ett gemensamt fokus på anhöriga.  
 Undersöka vilka önskemål anhöriga har.



## Bakgrund

Det saknas riktlinjer för arbetet med anhöriga och vi behövde därför ta reda på hur anhöriga upplevde samarbetet med de olika enheterna. Dessutom ville vi bli bättre på att bemöta de anhöriga så att de känner sig sedda och delaktiga i vården och omsorgen. Vi ville ta ett helhetsperspektiv gällande vårt mikrosystem och få med boende, anhöriga och personal. Allt för att skapa bättre förutsättningar för den boende.



BräckeDiakoni 

Tycker du att det är av vikt att du involveras i din anhöriges situation på boendet?

Här upplever du en kommunikations klag är mellan personal och anhöriga?

Vänder du dig helst till kontaktpersonen i ärenden som rör din anhörige? Om inte, vem vänder du dig till i så fall?

Skulle du vilja bli mer kontaktad med kontaktpersonen?

Om du svarar ja på följande fråga, på vilket sätt?

Skulle du vilja vara med på fler gemensamma träffar, t.ex. Grillvällen?

Skulle du vara intresserad av att få en broschyr där vi tipsar dig om vart du kan vända dig som anhörig? T.ex. föreningar, organisationer och liknande?

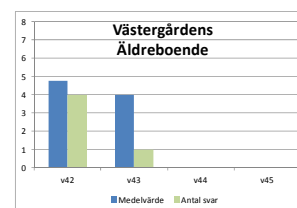
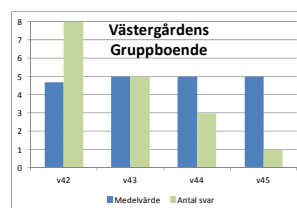
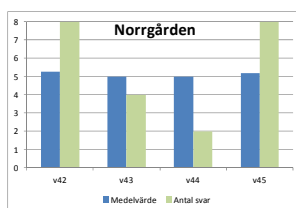
BräckeDiakoni  
 Företagsadress: Bräcke Diakoni AB  
 Box 2100  
 402 21 Göteborg  
 Tel: 031-823000  
 www.brackediakoni.se

## Enkätundersökning

Vi gjorde en enkät som gick till alla våra anhöriga för att få svar på hur de anhöriga upplever och vill utveckla involvering, delaktighet och kontakt mellan dem själva och personalen. En sammanställning av svaren visar att de flesta är nöjda med den rådande situationen men att de gärna skulle vilja ha en broschyr om anhörigarbetet.

## Test av framgångsfaktorer

För att hitta bra arbetsätt för anhörigstödet testade vi anhörigfika på de olika enheterna. Vi bad de anhöriga uppskatta hur bra aktiviteten var med en VAS skala (1-5), där 5 är bäst. Trots varierande svarsantal så visar resultatet att fikastunden var mycket omtyckt på tre av enheterna (flera svarade över 5!). På Södergårdarna fick man inte in några svar och bedömningen är att man behöver testa andra arbetsformer för anhörigarbetet där.



## Vad har vi lärt oss?

- Prioritera tiden, den är värdefull.
- Verktyg för att mäta framgångar.
- Att inte vara rädd för att prova nytt.
- Att samarbete mellan enheterna är berikande, samt ger ökad förståelse.
- Att se och bekräfta anhöriga i mötet.

## Svårigheter?

- Att nå ut i arbetsgrupperna och till anhöriga, samt få återkoppling.
- Att hitta gemensamma nämnare mellan enheterna.

## Framtiden?

- Gruppen fortsätter arbetet på sina enheter utifrån enkätsvar.
- Broschyr med anhöriginformation skapas.
- Riktlinjer skapas för bemötande och arbete med anhöriga.
- Aktiviteter såsom julfest, drop-in fika och föreläsningar blir bestående.

### Vi som gjort projektet

Monica Rygh, Marie-Louise Mogren, Victor Kola, Pernilla Lorentsson, Annelie Carlsson, Marlene Johansson samt våra underbara boende och engagerade kollegor!  
Mail till coachen: Monica.Rygh@brackediakoni.se

Sofiedals äldreboende ligger i centrala Ljungskile, där havet möter fjället. Vi har 45 lägenheter fördelade över 3 huskroppar som är sammanbundna med glaskorridorer. De 45 boende är multisjuka äldre med en medelålder på ca 80 år. På Sofiedal arbetar 33 engagerade medarbetare.

### Planera

Vi uppmärksammade att några av våra boende åt väldigt dåligt. Bland dessa fanns fyra boende som hade sänkt aptit, ökad oro kvällstid och inte larmade särskilt ofta utan påkallade uppmärksamhet på annat sätt, till exempel genom att gå mycket i korridorerna och leta efter personal. Vi frågade oss vad vi kunde göra för att bryta denna känsla av ensamhet och isolering hos dem? Näring, oro och ensamhet var det som vi skulle förändra till det bättre!

Så här gick det till:



En personal fick som uppdrag att servera kvällsmat, sitta med under hela måltiden som socialt stöd och i vissa fall medla mellan boende.

### Genomföra

### Studera

Bara genom denna lilla förändring som endast tar en timme att utföra för en personal så märkte vi av en fantastiska förbättringar under kvällsarbetet. De boende ville äta, gärna två portioner och orosyttringarna minskade markant.

Vi bad våra kollegor dokumentera om de boende:

1. Åt på mellanplan och åt upp maten.
2. Visade en lugn sinnesstämning under kvällen.
3. Har sovit bra under natten.

Mätningen pågick från vecka 36 till 45, totalt 61 dagar.

### Agera



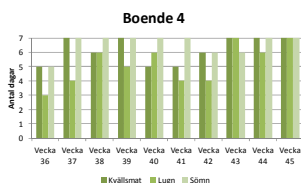
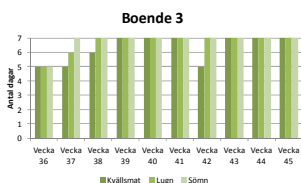
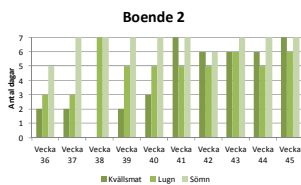
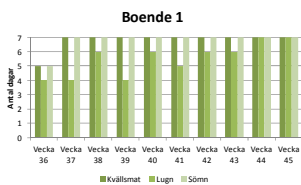
Det testade arbetssättet vid kvällsmålet har blivit en rutin.

Vi fortsätter med ett ökat samarbete mellan husen på Sofiedal för att uppmärksamma och se våra boende varje dag!

### Resultat

### Vidareutveckling

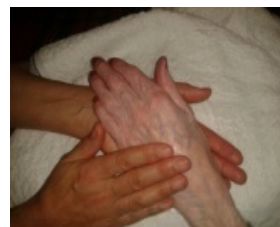
### Ringar på vattnet



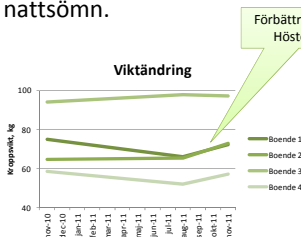
Vi tänker utöka detta test till en större målgrupp än testgruppen för vi kan se utvecklingsområden där detta kan tillämpas under andra tider på dygnet än vid kvällsmålet

Handmassage genomförs av flera personal på flertalet boende under kvällarna. Det är mycket uppskattat och skapar en närhet mellan personal och boende samt skänker glädje och trygghet.

Vi har tagit kontakt med en demenssköterska för tips och råd gällande inredning och bemötande för våra boende med "åldersglömska". Vi har även tagit kontakt med ansvarig läkare och diskuterat huruvida de "åldersglömska" kan genomgå en utredning kring eventuell demens, för att kunna erbjuda bästa möjliga vård efter behov.



Mätningarna visar en stor förbättring vad gäller att äta upp kvällsmaten på mellanplan, lugn sinnesstämning och god nattsömn.



Våra boende äter näringsrik, hälsosam kost på någorlunda jämna tider, vilket medför att vikten förändras. Vikten har ökat på 3 av 4 boende under den period i höst som testerna har pågått.

**Våra boende är inte "främlingar" för varandra, de kallar varandra vid namn och frågar ofta om det händer något speciellt under dagen.**

**Varje dag är speciell!**

Kastanjen/Linden på Östergården är ett LSS-boende som drivs av Bräcke Diakoni. Det är ett boende för barn och ungdomar med varierande flerfunktionsnedsättningar och behov. Hos oss är vi fyra boende barn/ungdomar mellan 10 och 17 år och 12 habiliteringsassistenter.

# Barnens och ungdomarnas utomhusvistelse

Östergårdens barn och ungdomsboende  
[www.brackediakoni.se](http://www.brackediakoni.se)

Coach: Karin Iggsten, [karin.iggsten@brackediakoni.se](mailto:karin.iggsten@brackediakoni.se)  
Team: Oxana Sandberg, Erik Sjöholm, Emma Leidzén, Rickard Larsson

## Vårt förbättringsområde.

Vi har gjort en undersökning bland våra medarbetare som handlade om barnens utomhusvistelse. Det visade sig att hela personalgruppen tyckte att våra barn och ungdomar var ute alldeles för lite av olika anledningar.

## SMART mål

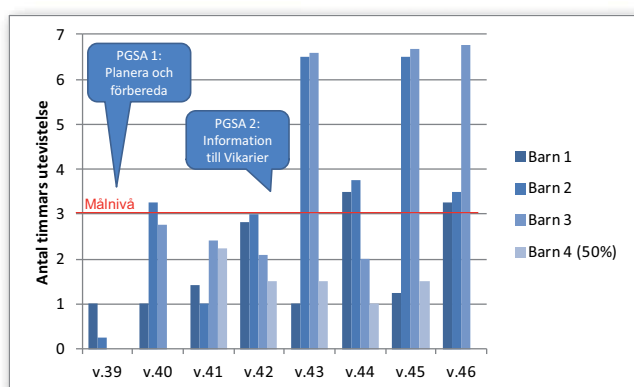
Att öka utomhusvistelsen till minst 3 timmar i veckan för varje barn som bor hos oss.

## Testa nya arbetsätt

Vårt första test var att planera utevistelsen skriftligt, förbereda barnen och även vara spontan någon gång beroende på situationen. För att kunna vara ute i alla väder skaffade vi ändamålsenliga kläder. Vecka 42 studerade vi mätningen och upptäckte att vi inte uppnådde vårt mål. Vi gjorde en analys och kom fram till att våra vikarier måste bli delaktiga. Vårt andra test var att skicka ett personligt brev till varje vikarie där vi informerade om vårt förbättringsarbete. Därefter märkte vi en markant skillnad.

## Resultat

För att få en översikt över hur mycket vi är ute genomförde vi en mätning mellan vecka 39 och 46. Vi dokumenterade utevistelsen med antal minuter och välbefinnande.



Mätningarna visar en ökad utvistelse efter de genomförda testerna.



## Varför ökad utomhusvistelse?

Vi sökte fakta om utomhusvistelse och dess positiva effekter och hittade en studie om utevistelsens betydelse för hälsan.

Några viktiga resultat är att:

- Skelettet stärks
- Benskörhet motverkas
- Muskulatur och rörlighet bibehålls
- Sömnkvaliteten förbättras
- Depression och ångest motverkas
- Motståndskraften mot infektioner ökar
- Muskelanspanningen minskar
- Positiva förändringar sker i hjärnans aktivitet
- Välbefinnandet ökar

Ur *Utemiljöns betydelse för äldre och funktionshindrade*.  
Kunskapssammanställning, Anna Bengtsson,  
Statens Folkhälsoinstitut .

## Vår hemläxa?

Att med hjälp av olika verktyg och metoder tydliggöra vårt förbättringsområde och sätta ett SMART mål. Vi måste planera, dokumentera, utvärdera och följa upp.

## Svårigheter?

Att få hela personalstyrkan engagerade i förbättringsarbetet genom att öka deras förståelse för syftet och målsättningen.

## Framtiden?

- Fortsätta våra mätningar och följa upp resultaten.
- Välja ett annat förbättringsområde där hela personalgruppen är delaktig.
- Att involvera barnens anhöriga i vårt förbättringsarbete.

**Riksgymnasiets elevhem i Angered**  
**Hus 12**

[www.riksgymnasietgbg.se](http://www.riksgymnasietgbg.se)

Vi som arbetat med detta är: Alexander, Solomon, Gärd, Jonas, Jessica, Carolyn, Ann, & coach: Ann-Sofie.

Kontakt: [ann-sofie.kristoffersson@brackediakoni.se](mailto:ann-sofie.kristoffersson@brackediakoni.se)



Vi är habiliteringsassistenter som arbetar på Hus 12 och vi är en av fem arbetsgrupper på elevhemmet. Hos oss bor ungdomar med olika funktionsnedsättningar under sina fyra gymnasieår.

På elevhemmet arbetar vi för att ge ungdomarna en trygg tillvaro.

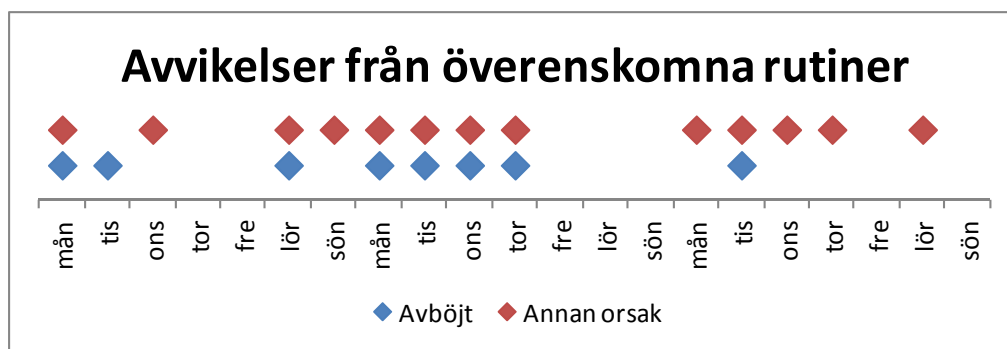
Genom samarbete med skola och habilitering jobbar vi för att ungdomarna ska bli så självständiga som möjligt utifrån sina förutsättningar. Detta för att förenkla steget ut i vuxenlivet.

## Vårt Förbättringsarbete

Vi märkte att rutiner inte blev gjorda och det uppstod en frustration och osäkerhet hos både elev och personal. Vi ville skapa en trygg struktur med hjälp av fungerande rutiner. Tryggheten skulle skapas genom att personal vet vad som skall göras och vet att det som blivit överenskommet blir gjort. Det skulle också hjälpa eleven att själv få insikt i vilken hjälp som behövs och så småningom kunna bli självständig i detta.

## Mätningen

Vi gjorde en rutinlista som utgångspunkt för att mäta avvikelser. För att hitta eventuella mönster i avvikelser från våra rutiner så noterade vi när och vad som gjorde att man avvikit.



Genom en analys av mätningen upptäckte vi att många avvikelser rörde ett fall där vi behövde se över våra arbetssätt. Många gånger var det eleven själv som avböjde. Detta är en sak som vi ska arbeta vidare med genom att göra liknande mätningar som eleverna själva får vara en del i då vi tror att de ofta inte är medvetna om detta.

## Summering

Resultatet blev tydligt för oss. Vi kunde se var problemet låg tack vare mätningarna och noteringarna vi gjorde. Nu arbetar vi vidare på att lösa det problem vi upptäckte.

Vi har fått bra redskap för att mäta och för att se tydligare resultat.



# KOMMUNIKATION INFORMATION

Stiftelsen Gyllenkroken [www.gyllenkroken.se](http://www.gyllenkroken.se)

Gyllenkrokens FAMNA-grupp: Mattias Axelsson, Gun Cederborg, Annica Engström, Fredrik Mattson, Linda Olsbjörk, Peter Sundell. Mail: [gun.cederborg@gyllenkroken.se](mailto:gun.cederborg@gyllenkroken.se)

"Verksamheterna vid Stiftelsen Gyllenkroken bedrivs med utgångspunkt från en humanistisk människosyn. Den baseras på antagandet att alla människor skall behandlas med respekt och att alla har lika värde oavsett ålder, kön, sexuell läggning, religionstillhörighet eller ursprung. Den utgår från att människan är social, förändrings- och utvecklingsbar och kan bringas att ta ansvar för sitt liv och sina gärningar."

Inom Gyllenkroken ryms många verksamheter. Vi har tre olika boenden, ett aktivitetshus, barnverksamheten Gyllingen samt Inre rum som är ett erfarenhetsbaserat kunskapscenter om psykisk sjukdom, hälsa och ohälsa.

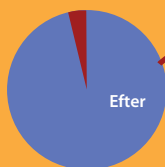
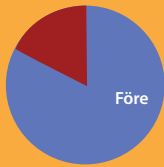
Det upplevs som att information ofta hamnar mellan stolarna och att vägarna för tydlig kommunikation mellan olika delar av verksamheten saknas eller är otydliga.

Vi tror att tydligare kommunikation ger bättre arbetsförhållanden för personalen och ökad delaktighet för våra boende/besökare/deltagare.

Vi gjorde en enkel mätning via en enkät om vad personalen visste om programmet för en gemensam personaldag, och hur de fått informationen. Sedan gjorde vi ett utskick till, med tydligare formuleringar och med bilder.

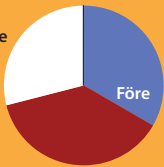
1. Har du fått information om Gyllenkrokens personaldag?

Ja  
Nej



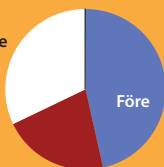
2. Om "Ja" på vilket sätt?

Mail  
Personalmöte  
Kollega



3. Känner du till programmet?

Mail  
Personalmöte  
Kollega



Alla förändringar är inte förbättringar ...  
RÖR INTE våra anslagstavlor! 😊

## Nuläge

Kommunikationen inom verksamheterna fungerar bra, mellan verksamheterna fungerar det inte lika bra.

Bra förhållningssätt gentemot boende/besökare/ deltagare.

## Önskad

Ökad tillit - ledning, personal, besökare.

Tydlighet vad gäller ansvar och arbetsuppgifter.

Ökad insyn och kunskap om varandras verksamheter.

Tydlig struktur.

## Gapet

Det finns "myter" och det finns jargong. Ostrukturen glorifieras.

Otydlighet i den interna kommunikationen.

Otydlighet i ansvar och ledningsstruktur.

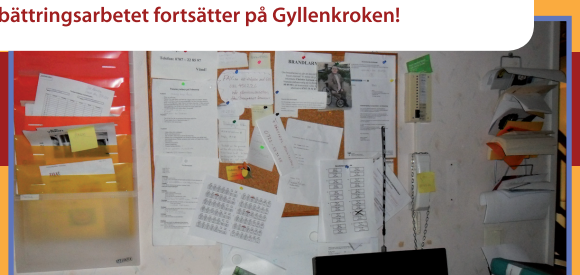
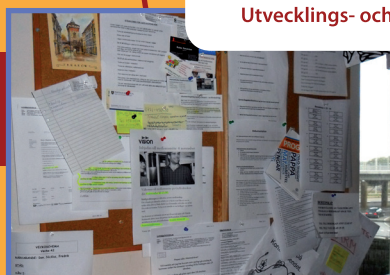
## MÅL

En tydlig och respektfull kommunikation för att undvika missförstånd.  
En tydlig ledningsstruktur.  
Rutiner för mötesdokumentation.  
Våra hyresgäster skall få bättre information om vad som erbjuds inom våra verksamheter.  
En elektronisk anslagstavla eller intranät.

### Att göra!

Säkerställa kommunikationen mellan personalgrupp och ledningsgrupp genom fasta punkter på dagordningen. ✓  
Mall för protokoll. ✓  
Uppdatera och använd Gyllenkrokens maillista - ALLA. ✓  
Lista på **vem** som skall ha **vilken** information.  
Riktlinjer för mailhantering och egen informationssökning.  
Gemensam frukost för besökare och personal 1 gång/mån.  
Aktivitetshuspersonal besöker boendena 1 gång/mån för info om aktiviteter.  
Aktualisera tjänstebeskrivningar.  
En hel personaldag med tema FAMNA och utveckling.

Utvecklings- och förbättringsarbetet fortsätter på Gyllenkroken!



# Intresserad av Famnas Värdeforum

---

Är du eller din organisation intresserad av att medverka i Famnas Värdeforum? Vi planerar nu följande program.

## Förbättringsteam och coacher

**FÖRBÄTTRA.** Team från mikrosystemet arbetar med ett konkret förbättringsarbete i den egna verksamheten för att öka sin kompetens kring systematiskt förbättringsarbete med hjälp av verktyg som 5P, Orsak-Verkan analys, Mål, Mätningar och PGSA.

**COACHA.** I gruppen finns en coach som stödjer, inspirerar och leder teamet genom processen med hjälp av verktyg som Ansvars och rollfördelning, Mötesteknik, Kreativt tänkande och en fördjupad förståelse för systematiskt förbättringsarbete.

## Ledning

**LEDA.** Programmet har fokus på att utveckla ledningens roll som en grupp och dess funktion för att stödja systematiskt förbättringsarbete i vardagen med hjälp av verktyg som Systemförståelse, Förbättringsmodellen, Processer och LEAN samt Balanserade mål och mått.

**SYSTEMA.** Går igenom och utvecklar verksamhetens ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete för att kunna använda det för att fortlöpande utveckla och säkra verksamhetens kvalitet i det vardagliga arbetet.

**MÄTA.** För att skapa och använda mätningar som ett underlag för att koppla ihop förbättringar i mikrosystemet med ledningens behov av att leda och styra arbetar vi djupare med verktyg för Systemförståelse, Processer, Statistik och Analys.

## Kostnader

För alla verksamheter i landet som bedriver äldreomsorg och övriga verksamheter i Stockholmsregionen har vi nu finansiering för deltagande i Värdeforum och ingen avgift utgår. Övriga verksamheter betalar en självkostnadsavgift, men Famna arbetar aktivt för finansiering inom fler områden.

## Anmälan och mer information

Vill ni anmäla er till Famnas Värdeforum, diskutera möjliga projekt eller undrar något så ta gärna kontakt med:

Truls Neubeck, utvecklingsledare  
truls.neubeck@famna.org, 076-541 10 25

Thomas Schneider, kvalitetsansvarig  
thomas.schneider@famna.org, 08-54694934