

Kommunikationsavdelningen
Gun Kjellerstrand
Tfn: 070-5825150
E-post: gun.kjellerstrand@regionjh.se

2018-04-26

RS/2786/2017

Uppföljning värdegrund, rapport

Bakgrund

2016 togs en medarbetarutbildning fram med fokus på värdegrund men även på lean, jämlik och jämställd verksamhet, normkritiskt tänkande, varumärke mm.

I Regionplanen för 2018 slås fast att det påbörjade värdegrundsarbetet ska utvecklas och att alla ska ges möjlighet till normmedvetet agerande.

För att förvalta medarbetarutbildningen samt långsiktigt och systematiskt fortsätta värdegrundsarbetet fick kommunikationschefen i uppdrag att tillsätta en utvecklingsgrupp. I uppdraget har ingått att uppdatera och vidareutveckla medarbetarutbildningen, ge stöd till hur varje enhet kan jobba med värdegrunden samt utveckla och implementera verktyg och metoder för att leva upp till värdegrunden.

Medarbetarutbildningen

Medarbetsutbildningen, som är interaktiv och obligatorisk för samtliga anställda, har uppdaterats vid två tillfällen då ny regiondirektör tillträtt. I dagsläget har 3360 medarbetare genomgått utbildningen. Utbildningen ligger i Saba Cloud och nås via Insidan eller via länk. Den är cirka en timma lång och utformad så att den går att genomföra vid ett och samma tillfälle eller uppdelad i delar.

Påminnelser om att göra utbildningen har skickats ut till såväl chefer som enskilda medarbetare som inte gjort utbildningen.

A3 om kärnvärden

En A3:a kring Regionens kärnvärden har utarbetats. Den fungerar som ett diskussions- och beslutsunderlag och används per avdelning eller enhet. Medarbetare och chefer diskuterar och sluter tillsammans ett kontrakt hur de ska agera på ett välkomnande, handlingskraftigt och pålitligt sätt gentemot de målgrupper man har. Man beslutar också per enhet/avdelning hur uppföljning ska ske.

Även chefsstöd till A3:an har tagits fram.

Månadens dilemma:

Sedan januari 2018 har ”månadens dilemma” införts.

Rent konkret handlar det om att hela organisationen varje månad får en gemensam frågeställning som kan kopplas till värdegrund. Genom att diskutera dessa frågor sätts de på agendan och medvetandegör hur viktigt den enskilda individens beteende är för hur hela organisationen uppfattas.

Månadens dilemma har inga färdiga eller tydliga svar, det kan vara svårt att säga vad som är rätt eller fel. Syftet är istället att starta en dialog och att försöka komma överens om hur det ska fungera på varje enhet eller avdelning.

Varje chef ansvarar för att hitta tillfällen att diskutera dilemman med sina medarbetare. Det kan till exempel vara på en APT, ett pulsmöte eller veckomöte.

Här finns även tips till chefen inför diskussionen samt länkar till de regelverk man kan luta sig mot.

Månadens dilemma publiceras även på Insidan med möjlighet för medarbetare att kommentera (även anonymt) samt i nyhetsbrevet.

De dilemman som till och med april har diskuterats är:

- **Under ett möte, exempelvis en APT, sitter flera mötesdeltagare och använder telefon och/eller dator. Hur ser ni på det?**
- **Någon på din arbetsplats kommenterar din kropp. Hur hanterar du det?**
- **Hur reagerar vi på feedback och kritik från patienter och kunder? Stämmer uttrycket "kunden har alltid rätt"?**

Mycket positiv feedback har kommit från olika verksamheter – dilemman upplevs bidra till bra diskussioner. Information och dialog kring dilemman har även tagits upp på chefsaspirantutbildningen.

Antalet klick på Månadens dilemma på Insidan har varierat mellan 500-600 per dilemma och antalet kommentarer har varierat från enstaka till ett 20-tal per dilemma.

Referensgrupp:

En referensgrupp till utvecklingsgruppen finns genom medlemmar i brukarrådet men har ännu inte tagits i bruk.

Patientsäkerhet och beteende:

På högsta ledningsnivå har kopplingen mellan patientsäkerhet och beteende diskuterats med fokus på individuellt ansvar - det finns alltid enskilda personer bakom skapandet och kvarhållande av "osäkra" system och kulturer. Enhetschef Lars Salomonsson föredrog sambandet vid en planeringsdag där han visade på forskning och metoder för att minska problemet.

Mål:

Det finns inga specifika mål uppsatta för utveckling av värdegrundsarbetet. Efter diskussioner har gruppen landat i att ambitionsnivån bör vara på "lagom nivå" så värdegrundsdiskussionerna inte upplevs som en ytterligare arbetsuppgift utan istället som ett intressant och välkommet inslag i vardagen med bäring på de egna arbetsuppgifterna. Månadens dilemma känns i nuläget som både lagom frekvent och på en lagom nivå.