

Vilka är utmaningarna?

Kultur

Tid

Det tar tid

Resurser

Invanda mönster.

Rädslor

Hur når vi invånare / patienter?

Arbeta över organisatoriska gränser

Ersättningssystem

Förändringsovilja

Språk

Strukturer som involverar patienterna

Förutsätter teamwork

Anpassa organisationen. Ändra personalens synsätt.

Stor personalomsättning

Ändra arbetssätt

Våga

Kulturella och hierarkiska utmaningar

Ekonomer. HR människor. Hierarkier

Hur systematiserar vi det?

Nya möten. Outforskad mark

Okunskap Rädsla för förändring

Kultur, tid, ramor och regler

Medvetenhet o träning av personal

Tidsbrist

Förändringsförmågan i organisationen

Trängseffekt

Att personal behöver ändra arbetssätt

Kompetens

Beteendeförändringen som kan behövas.

Kulturförändring

Kräver oftast nya strukturer

Mandat från ledning

Attityder

Det krävs mod att tänka nytt

Hela organisationen måste ändras

Organisationsstrukturer Medvetenhet om vad man gör och ska förändra.

Tid otrygghet i arbetsroll

Kultur Hierarki

Hierarkier i vården

Våga förändra

Inställningen hos personalen
Professionen
För högt arbetstempo för reflektion.
Delaktighet
Kulturförändring Hierarkin Tid
Gemensam kulturförståelse på enheten
Fokus på resursbrist
Få alla att prioritera frågan
Alla i teamet är lika viktiga
Behöver forskning för att nå in till medicinska riktlinjer
Makt förskjuts från vårdare till patienter = vanligt folk.
Släppa lite på kontrollen
Kulturförändring?
Vem samordnar flera vårdgivare till en patient m långvarig smärta?
Ökad belastning på personalen på kort sikt kan avskräcka
Vill alla patienter vara delaktiga?
Lyssna och få med alla
Hierarkier
Vårdplatsbrist
Får med medarbetarna på tåget. Släppa individuell prestige. Team och kunskapsspridning.
Nyexade otrygga är billigare arb. Kraft
Förändrat synsätt
Bryta invanda arbetssätt. Vårdpersonal måste få stöd i att prova nya arbetssätt
Personbundet
Stödja resan att vara pt till att vara företrädare
Tydlig struktur får inte hänga på eldsjälarna
Vilja från ledningen
Ledningen måste ta ställning
Ledningens intresse/fokusområde
Personalomsättning
Få med alla på tåget
Få personalen att ändra sitt tankemönster och förhållningssätt
Samordning mellan olika vårdgivare!
Våga dela ansvar
Att inse att det är alla professioners ansvar!!!
Mod att ändra i en hierarkisk miljö
Våga vara kreativ Flexibel
Att gå från fingertoppskänsla till medvetna handlingar och metoder
Att det personcentrerade förhållningssättet ska grundas i alla. Det måste börja inifrån.
Helhetssyn i vårdkedjan
Behövs kommunikation om att detta skifte genomförs? Så att pat är med.