



Hemuppgift 3: Planera utvecklingsuppdrag

Tydlig riktning

Utifrån din organisationsanalys, välj ett område som du vill utveckla. Det ska vara ett avgränsat område där du kan se att utveckling skulle kunna ge en nytta för verksamheten och där det finns möjlighet att påverka, en så kallad utvecklingsmöjlighet.

Utifrån utvecklingsmöjligheten, definiera vilka resultat i verksamheten som du tror dig kunna påverka. Gärna både verksamhetsresultat (kvantitet, kvalitet) och själva förändringen (till exempel förändrade arbetssätt, ökat samarbete eller fler genomförda aktiviteter av något slag). Utifrån dessa beskrivna resultat, fundera på hur du kan följa upp om du lyckas påverka dem eller inte. Utvärderingen bör vara någon form av mätning eller registrering gällande önskvärda beteenden/aktiviteter och/eller utfall.

Välj åtgärd

När du har en tydlig bild av vad du vill utveckla, undersök vilken typ av åtgärd som kan vara relevant för ditt område. Om din utvecklingsmöjlighet är beroende av andras arbetsinsats, involvera representanter från den gruppen för att samskapa typ av åtgärd och tydliggöra eventuell arbetsfördelning.

Exempel på möjliga utvecklingsuppdrag:

- Se över patientflöde eller struktur vid ärendehantering. Ändra någon parameter och mäta utfall.
- Se över tidskrävande arbetsuppgift och se om den går att effektivisera utan försämrat utfall.
- Se över hur verksamheten följer EBPP och hur detta kan ökas.
- Se över och utveckla hur ni hanterar dilemman i er verksamhet.
- Se över samverkan och samarbete mellan psykologer och andra yrkesgrupper samt testa nya förhållningssätt eller kommunikationsvägar.
- Se över kunskapsnivån gällande visst ämne och testa att utöka denna genom utbildningsinsats eller annat.

Det behöver inte vara en stor insats utan välj ett utvecklingsområde som du har en rimlig chans att ringa in, mäta, genomföra åtgärd i och utvärdera.

Förankra förändringsarbetet

Varför är din tilltänkta förändring viktig? Vad kommer den kunna leda till? Svara på dessa frågor och förankra det planerade förändringsarbetet hos chef och berörda parter.

Skapa förutsättningar

Skapa gynnsamma förutsättningar genom modellen RKMM; Riktning, Kompetens, Möjlighet och Motivation. Hur ska riktningen för förändringsarbetet bli tydlig för alla involverade? Behövs mer kompetens för att lyckas? Finns det hinder som behöver hanteras? Behöver motivationen ökas för förändringsarbetet?

Hemuppgift 4: Genomför utvecklingsuppdrag

Genomför förändringen & utvärdera

Börja med att göra en baslinjemätning med ditt tilltänkta utvärderingsmått. Hur ser det ut innan förändringsarbetet påbörjas?

Genomför sedan de aktiviteter som du planerat för. Under tiden som du arbetar med detta följer du upp hur det utvecklas med de former för utvärdering som du tagit fram. Det kan vara mätbara resultat som du kan mäta och följa över tid och/eller dina egna subjektiva bedömningar av hur situationen förändras med hjälp av minnesanteckningar.

Hållbarhet över tid

När du har testat de aktiviteter som du planerat för under en period, stanna upp och utvärdera vilka slutsatser som du kan dra av ditt arbete. Har något fungerat bättre? I så fall vad och på vilket sätt? Vad kan du i så fall göra för att se till att förändringen blir bestående? Behöver du planera in det i någon vardaglig rutin, återkoppla till någon i din organisation eller enbart fortsätta följa upp det som du gör på samma sätt som du gjort under tiden som du testat.

Det kan förstås också vara så att du inget förändrats eller att det försämrats. Vilka slutsatser kan du i så fall dra? Observera att uppgiften inte är att lyckas med en förändring utan att planera för, testa att genomföra och utvärdera en förändring.

Redovisa

Slutredovisning av arbetet sker genom en presentation i samband med specialistkollegium. Förbered en presentation på max 15 minuter.

Presentationen syftar till att beskriva ditt förändringsarbete samt ge träning i att föra fram information på ett tilltalande sätt. Du kommer att få feedback på själva presentationen från dina kollegiekollegor. Tänk igenom hur du kan förmedla de viktigaste budskapen i ditt förändringsarbete på ett kärnfullt, tydligt och intresseväckande vis.