

Metoder i vårdens vardag för att skapa kreativitet och delaktighet

Text: Sofia Kjellström och Gunilla Avby

Vi säger att vi inte har tid att avsätta tid för reflektion. Tänk vad bara ett par minuters reflektion kan göra skillnad! Vi delar alla erfarenheten av möten där några få talar mycket och många sitter tysta. Som tur är finns det enkla metoder för att skapa mer delaktighet och generera mer idéer och perspektiv i en fråga.

Många befintliga mötesstrukturer i form av långa presentationer och informationsöverföring kan tråka ut vem som helst. I kombination med att endast ett fåtal personer tar allt talutrymme skapas lätt oengagerade medarbetare och kollegor. Sedan några år tillbaka har vi i vår undervisning, forskning och samarbeten med utvecklingsledare i vården experimenterat med olika metoder för att råda bot på dilemmat.

I forskningsprojektet *LearnOvation* (se artikel på sidan 24) använde vi flera metoder från verktygslådan "Liberating Structures". Det är en samling metoder som finns fritt tillgängliga på webben, i app och även i bokform. Liberating Structures, som fritt översatts till "Frigörande strukturer", kännetecknas av att de på ett strukturerat sätt just frigör människors idéer, kreativitet och engagemang.

IDÉGENERERING DÄR ALLA ÄR MED

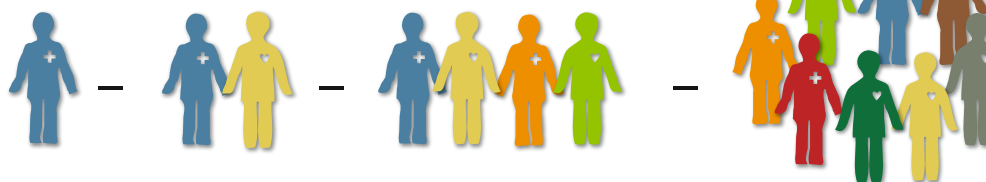
En metod som synliggör många olika röster på ett smidigt sätt är 1-2-4-alla-metoden. Den är samlingens enklaste och mest spridda frigörande struktur. Metoden är både lätt att lära sig och implementera i nya sammanhang. Den är användbar när en grupp vill utforska en fråga och samla så många idéer eller lösningar på ett tema som möjligt.

Många känner till och använder "Brainstorming" för idégenerering, men forskning har visat att fler och bättre idéer tas fram om man först har enskilda reflektioner som sedan delas i grupp. 1-2-4-alla ger således bättre förutsättningar för idégenerering och delaktighet och även bättre förankrade förslag. Namnet symboliserar antal personer och minuter i metodens olika steg.

STEGEN I 1-2-4-ALLA METODEN

För att använda 1-2-4-alla måste man ha en öppen fråga att utforska. Det kan till exempel vara ett förslag från den som leder mötet eller något som man tillsammans identifierar. Själva metoden inleds med en enskild personlig reflektion

1 – 2 – 4 – ALLA





Efter egen reflektion i en minut och test av de egna idéerna med någon annan i två minuter diskuteras här förslagen under fyra minuter av en kvartett. Det är arbetssättet i metoden 1-2-4-alla, som avslutas med gemensam samling.

där varje person får chans att formulera och skriva ner sina egna idéer och tankar under tystnad. I nästa steg reflekterar två och två tillsammans. I detta steg testas de egna idéerna. Idéerna bekräftas, motbevisas eller vidareutvecklas innan de riskerar att förkastas av andra.

Därefter går ett par ihop med ett annat par för att diskutera idéerna och lärandet i en kvartett. Nu delas huvudsakliga insikter och idéer, men nu söker man också efter mönster och teman. Nya idéer kan komma ut ur konversationen eller idéerna kan passa ihop på ett kompletterande sätt.

I det sista steget återvänder alla till den stora gruppen och lyfter idéer som diskuterats i smågrupperna. Delningen i den stora gruppen kan genomföras genom att gå laget runt, från grupp till grupp där varje grupp presenterar sin bästa idé. Man fortsätter runt flera varv tills att alla idéer uttömts. Det är ett bra sätt om man har

kort om tid. Annars drar detta steg lätt ut på tiden för att alla vill redovisa utförligt.

Processen kan därefter startas om igen genom att utforska en av de identifierade idéerna.

Metoden kan användas på grupper av olika storlek, både fysiskt och webbaserat. Vår erfarenhet av digital användning är positiv, men det går åt lite längre tid och förutsätter en webblösning där man snabbt kan skapa och slå ihop grupper.

ÖKAD DELAKTIGHET OCH FLER IDÉER PÅ APT

Positiva erfarenheter av ökat medarbetarengagemang beskrevs också av deltagare i LearnOvation. Daniel Brandon som är biträdande verksamhetschef för Bra Liv Habo delade med sig av sina erfarenheter av 1-2-4-alla vid en workshop på konferensen Utvecklingskraft. Han berättade att "det poppade upp en massa spännande saker och det får man inte på samma sätt om vi skulle

ha haft en helgruppsdiskussion från början.” Fler personer bidrar både till diskussioner och med idéer. En annan verksamhetschef berättade att hen använt 1-2-4-alla vid ett APT för att få fram förslag på hur de skulle lösa ett akut problem. Många goda idéer lyftes vid mötet, men det stannade inte där. Veckan därpå knackade en medarbetare på dörren och presenterade en hel lista med förbättringsförslag. Medarbetarna gillade verkligen övningen och den bidrog till att förmedla budskapet om att det här är en arbetsplats där vi arbetar med förbättringar och där vi vill och tror att alla kan bidra med värdefulla inspel.

Viktigt att komma ihåg i arbetet med att frigöra strukturer är att också skapa utrymme att ta hand om medarbetarnas idéer och förslag. Trots att inte allt kan genomföras måste idéer och engagemang tas omhand och följas upp.

SKAPA TID FÖR REFLEKTION

Tid är en annan viktig aspekt! Själva övningen tar kort tid. Daniel som prövade övningen för första gången sa att ”Det var 10 väl investerade minuter”. Ändå var det en person som berättade att de hade tagit bort det första steget med en minuts reflektion, det kändes onödigt! Men när hela gruppen träffades så var det en annan deltagare som lyfte kraften i att få möjlighet att bilda sin egen uppfattning i en fråga. Så att få tänka själv i en minut kan göra skillnad. Detta belyser



Film om metoden
1-2-4-alla



Film om ledares
arbete med drift och
utveckling

Skanna av QR-koderna och använd filmerna som en trigger för samtal, reflektion och lärande i praktiken.

hur det går att införa enkla rutiner som skapar tid för reflektion och i förlängningen mer tid för det som är viktigt.

Kraftfullt med metoden är också att processen tillåter att du delar dina förslag i små samtal och därmed kan få dem bekräftade innan du utsätter dina idéer för diskussion och ett eventuellt ifrågasättande i storgrupp. Flera av deltagarna i LearnOvation berättade att personer som vanligtvis sitter tysta och inte presenterar förslag i större grupper, såsom APT, nu vågade framföra förslag. En annan viktig poäng med övningen är att den lär oss att det finns många olika perspektiv på en fråga.

Sammantaget är 1-2-4-alla en enkel metod som ökar delaktigheten och mångfalden av idéer och lösningar på problem. Vårt råd är att våga pröva!

FAKTARUTA

- Genom att facilitera möten med hjälp av ”liberating structures”, så kallade frigörande strukturer, kan alla bli mer delaktiga och kreativa.
- Metoden 1-2-4-alla är enkel att pröva och ger många infallsvinklar, idéer och lösningar på problem.
- Även en minuts enskild reflektion kan göra skillnad!