

Faktorer som bidrar till ett framgångsrikt förbättringsarbete

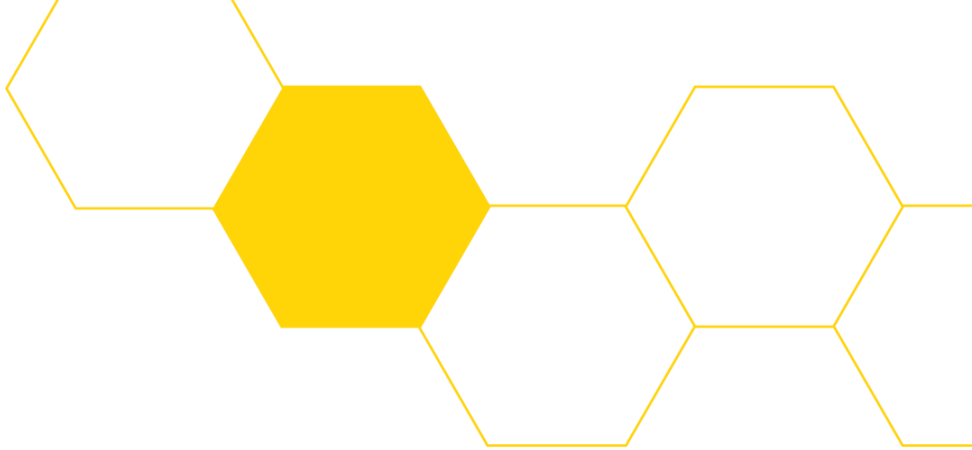
Undersökningar har visat att chanserna att lyckas med förbättringsarbete ökar om arbetsteamet och den omgivning som teamet verkar i uppfyller vissa förutsättningar. För att framgångsrikt kunna genomföra förbättringar måste det finnas en viss grad av mognad hos den enhet som genomför ett förändringsarbete.

Syftet med detta formulär är att ge er en överblick över era förutsättningar att genomföra förbättringsarbetet utifrån hur det ser ut i just er verksamhet. Formuläret kan också användas som en checklista över de faktorer som har stor betydelse i förbättringsarbetet. De brister som ni identifierar genom detta formulär ska betraktas som ett lärtillfälle för er. De utgör underlag för diskussioner om vad som kan göras bättre för att öka chanserna att lyckas med förbättringsarbetet.

Formuläret är uppdelat i tre delar som behandlar följande områden: arbetsklimat och kultur, planering och genomförande samt återkoppling. Vi ber er att inom teamet svara så sanningsenligt som möjligt på de påståenden som anges nedan.

I vilken miljö verkar vi?

	<i>Stämmer inte alls</i>			<i>Stämmer helt och hållet</i>	
Gemensamma utgångspunkter					
Vi har tidigare erfarenhet av framgångsrikt förbättringsarbete.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vi har en gemensam syn på hur processen med att lösa problem ser ut.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kultur					
Vi diskuterar gemensamma värderingar som gäller för vår organisation (hur vi ser på våra kunder, vad vi menar med delaktighet osv.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I arbetsteamet kan man både ge och ta emot konstruktiv kritik.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vår organisationskultur uppmuntrar experimenterande och risktagande och straffar inte de som begår misstag.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Medarbetare som tänker i nya banor uppmuntras och betraktas som en tillgång.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Medarbetarnas delaktighet

- Medarbetare är beredda att göra vissa individuella uppoffringar för att förbättringsarbetet ska bli framgångsrikt, exempelvis arbeta på en lördag.
- Den personal som berörs av förändringen tillåts vara delaktiga i tolkningen av mål och idéer.
- All information om förändringsarbetet är lättillgängligt och arenor för dialog finns (t.ex. arbetsgrupper, diskussionsgrupper på intranätet, avdelningsmöten).

Ledarskap för att förbättra

- Ledaren för förbättringsarbetet har förmågan att hålla samman arbetet.
- Den högre ledningen har ett personligt, aktivt och synligt engagemang i förbättringsarbetet.
- Formella ledare (chefer) är inte rädda för att låta andra leda förbättringsarbetet.

Krav på förändring

- Kunderna är missnöjda med det nuvarande systemet.
- Andra aktörer/verksamheter är bättre än oss.
- Den allmänna känslan är att resurserna tryter och att något måste göras.

Hur fungerar vårt förbättringsarbete?

Resurser

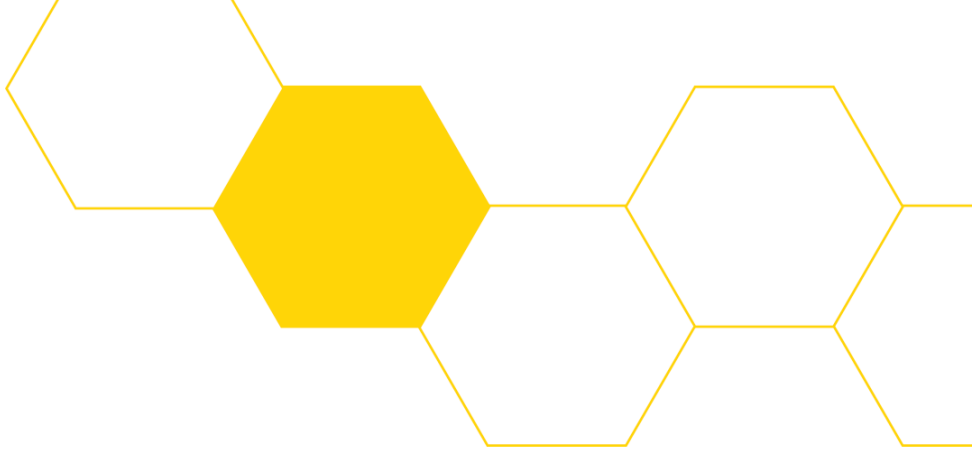
- Vi avsätter tillräckligt med tid för förbättringsarbete.
- Vi har försökt definiera var i systemet som problematiken finns och därmed vilka yrkesgrupper vi behöver ha med i teamet ansvarar för förbättringsarbetet.

Problemanalys

- Personalen har erfarenhet av problematiken från sitt dagliga arbete.
- Det finns "objektiva" data som stöder personalens uppfattning om att problemet är betydande.
- Förbättringsarbetet bygger på utmanande men realistiska mått och mål, utformade i dialog mellan chef och medarbetare.

Teamet

- Förbättringsteamet kommunicerar fortlöpande med berörda medarbetare och chefer



Förbättringsteamet har tillgång till de handledare och det utbildningsmaterial som behövs

Återkoppling och reflektioner

Återkoppling

Återkoppling i anslutning till förbättringsarbetet ges för att lära ut och inte för att döma.

Vi har möjlighet att visa på konkreta resultat som en konsekvens av förbättringsarbetet

Det som görs i förbättringsarbetet vidarebefordras till resten av organisationen.

Vi har tydliga resultatkriterier som kan avgöra om en förändring är en förbättring.

Reflektion och lärande

Förbättringsarbetet är roligt och ger goda framtids förhoppningar.

Ledare är beredda att stödja medarbetares personliga lärande genom praktisk träning.

Implementering av problemlösningar kan ske på olika sätt inom olika enheter, beroende på lokala avvikelser.

De som berörs av förbättringsarbetet har tid till inläring och reflektion.

/ Ellinor Bengtsson, dåvarande Utvecklingscentrum 2006

Källor och läs-mer-tips

Olsson, J., J. Övretveit, et al (2003). "Developing and Testing a Model to Predict Outcomes of Organizational Change." Q Manage Health Care Vol 12 (no4): 230-249

Olsson J. (2005). *Factors for Successful Improvement of Swedish Healthcare*. Medical Management Centre. Stockholm, Karolinska Institutet:150, Thesis

