



SYSTEMATISKT LÄRANDESTYRT FÖRBÄTTRINGSARBETE

Marianne Olsson

Standardmodellens död (enligt Harvard Business Review) Från Udo Zander, Handelshögskolan

- ◎1990 “Why change programs don’t produce change”
- ◎1992 “Successful change programs begin with results”
- ◎1993 “Managing change: the art of balancing”
- ◎1995 “Leading change: why transformation efforts fail”
- ◎1996 “Why do employees resist change”
- ◎2001 “Cracking the code of change”

Förändring

- Utifrån kommande- att hindra eller underlätta
- Planerad-kräver stora insatser

Det här behöver ni:

- En gemensam bild av vad ert uppdrag är
- En ärlig bild av nu-läget, baserad på både data och dialog
- En bild av vad det faktiskt är möjligt att åstadkomma
- Ett tydligt mål för vad ni vill åstadkomma

UTVECKLING

Det var som det var, tills det blev som det blev.

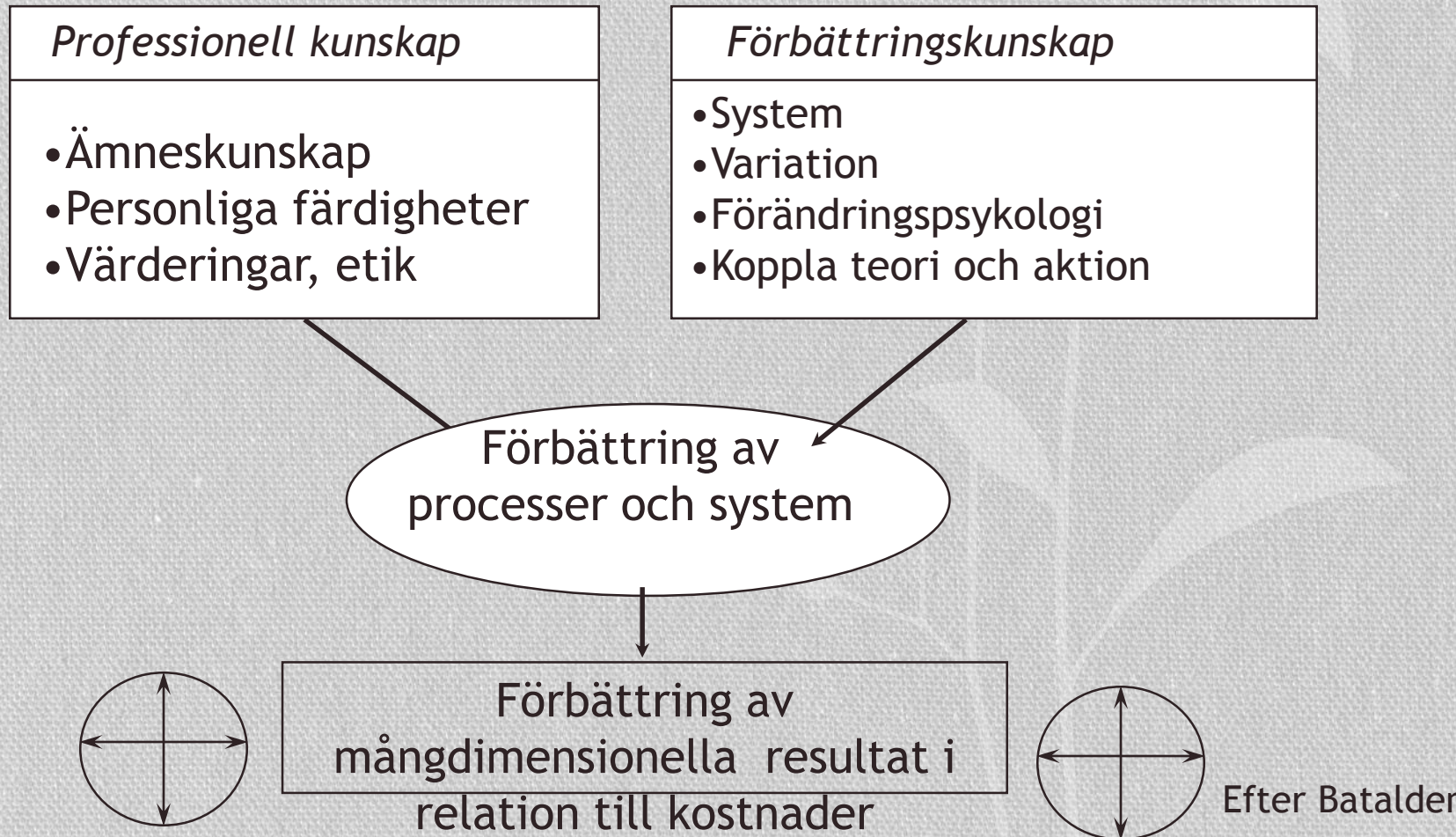
Det blir som det blir, när det är som det är.

Det är som det är, tills det blir som det blir.

Faran är att det blir som det var.

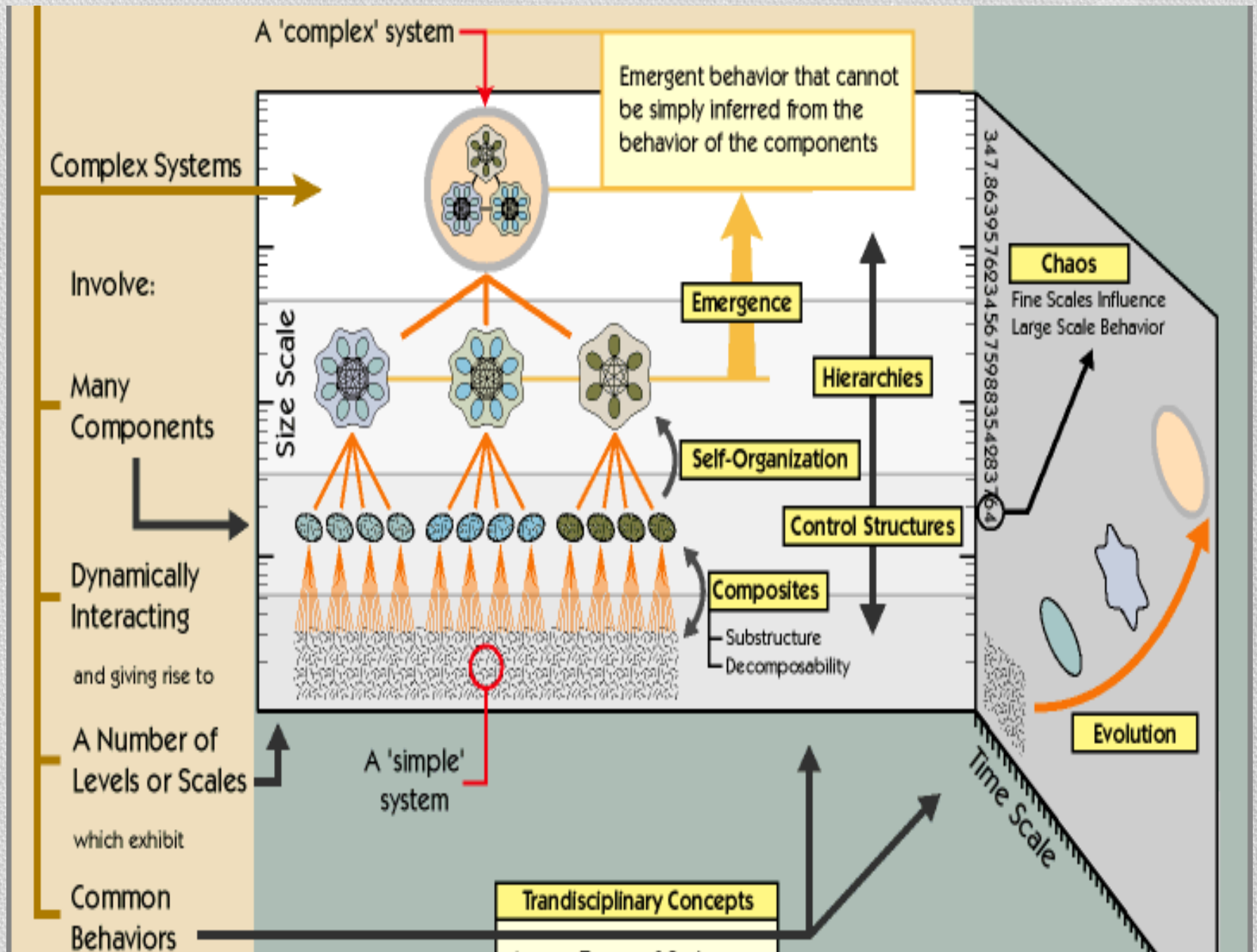
Alf Henriksson

Förutsättningar för kontinuerlig verksamhetsutveckling

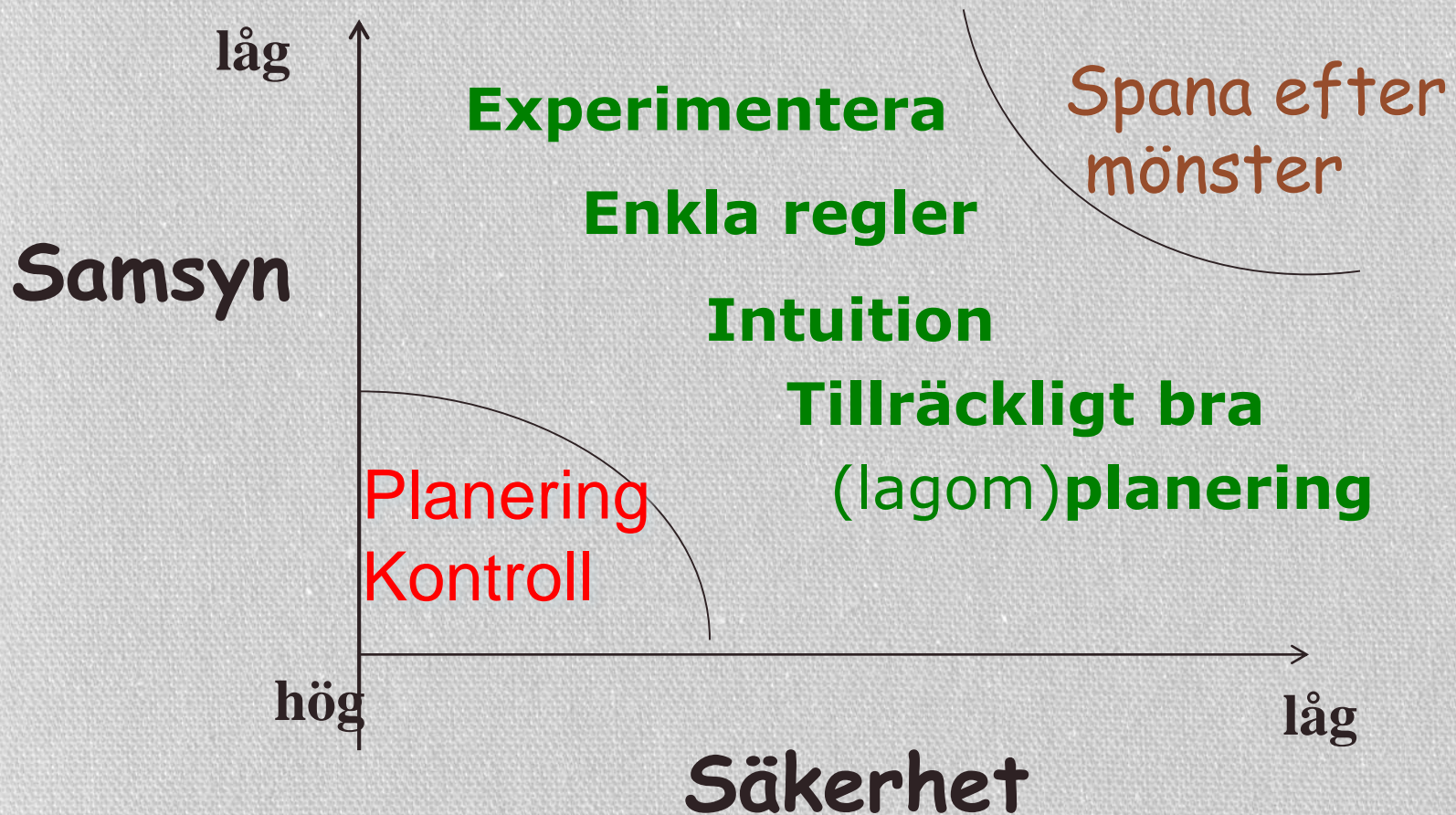



Förbättringskunskap

1. System
2. Variation
3. Förändringspsykologi
4. Koppla teori och görande



Stacey's Diagram



- 
- A stylized, light-colored illustration of a plant with several leaves and a cluster of small, round fruits or berries, positioned on the left side of the slide.
- Hälso- och sjukvården är inte enbart ett s.k. kunskapsföretag eller en **professionell organisation**. Ett av sjukvårdens särskilda kännetecken är förekomsten av många yrkesgrupper - som därutöver är i olika faser av sin professionalisering och därmed har olika behov av att hävda sin särart. Det ökar spänningarna internt. Sjukvården är en multiprofessionell organisation, som i de nordiska systemen är inpassad i den offentliga förvaltningens struktur och har att verka i en politisk miljö. Verksamheten spänner över enkla, rutinmässiga och standardiserbara tjänster till komplicerad problemlösning. Slutresultatet är sannolikt en av de mest komplexa organisationsformer vi upplever i dagens samhälle (Brommels 1998).

marianneolsson5@gmail.com

marianneolsson5@gmail.com



VARIATION

Vikten av att mäta kontinuerligt
(Anette återkommer till detta
under mått och mäta)



FÖRÄNDRINGS- PSYKOLOGI

marianneolsson5@gmail.com

Förändringsekvationen

$$\mathbf{D} + \mathbf{V} + \mathbf{M} > \mathbf{P}$$

D = Graden av missnöje med det nuvarande tillståndet

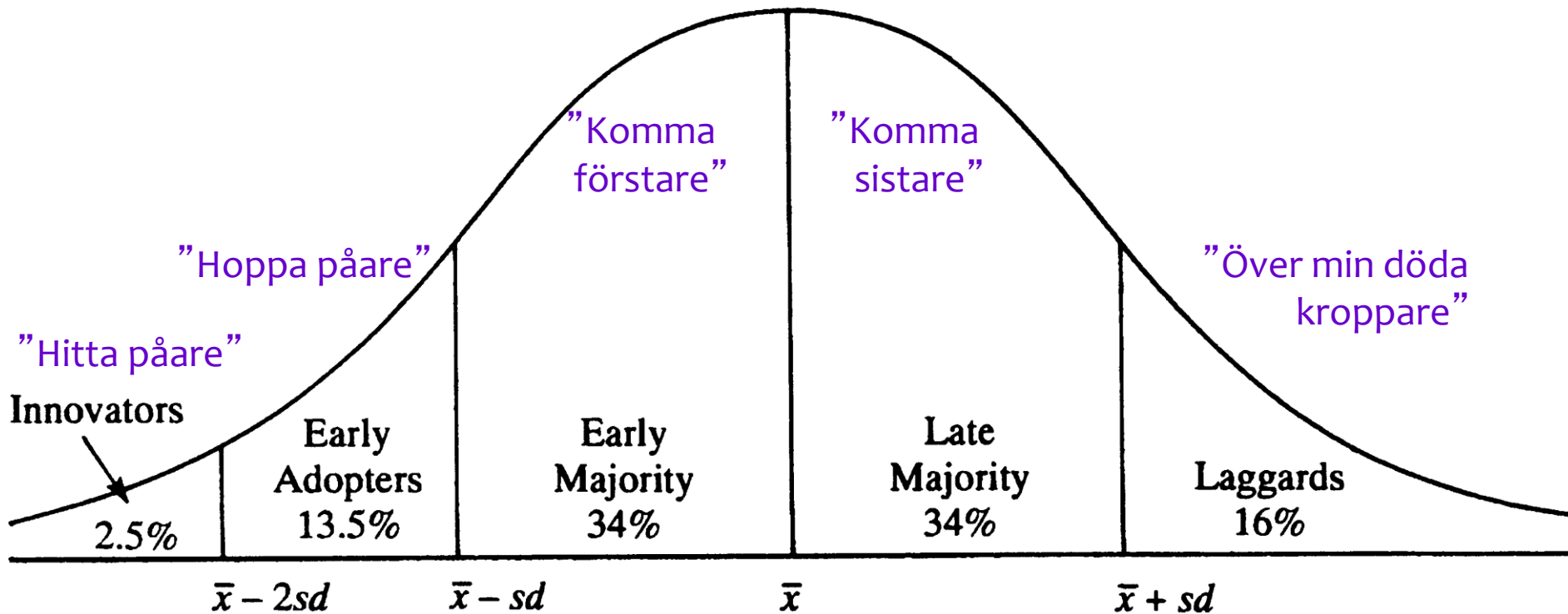
V = Den erbjudna framtidsvisionens lockelse

M = Kvaliteten och trovärdigheten i den metod som tillämpas för att nå dit. Summan av dessa måste tillsammans bli större än P

P = Arbetsinsats och kostnad för de som skall göra det!

Pedlar 1998

Roger's kurva



Delaktighet och motivation i förbättringsarbete

- Kommunicera förbättringsprojektet, orsak, syfte och plan
- Låt alla vara med och identifiera förbättringsidéer, använd APT
- Involvera många i testandet
- Kommunicera resultaten
- Uppmärksamma och fira både lärande och resultat



KOPPLA TEORI OCH GÖRANDE

Nolans modell

Brainstorming

Genombrott

ISO

Audit

QUL

LEAN

Sex Sigma

BSC

PDCA

Kvalitet till er tjänst

OG

Nationella kvalitetsregister

Benchmarking

Värdekompassen

OCM

USK

SPS

Q-Reg

Nolans modell

MÅL

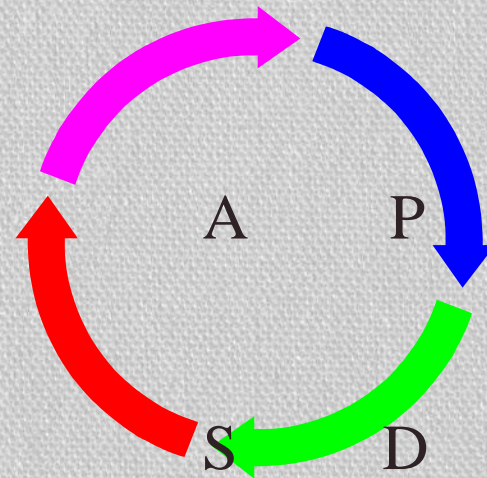
- Vad är det vi vill uppnå?

MÄTA

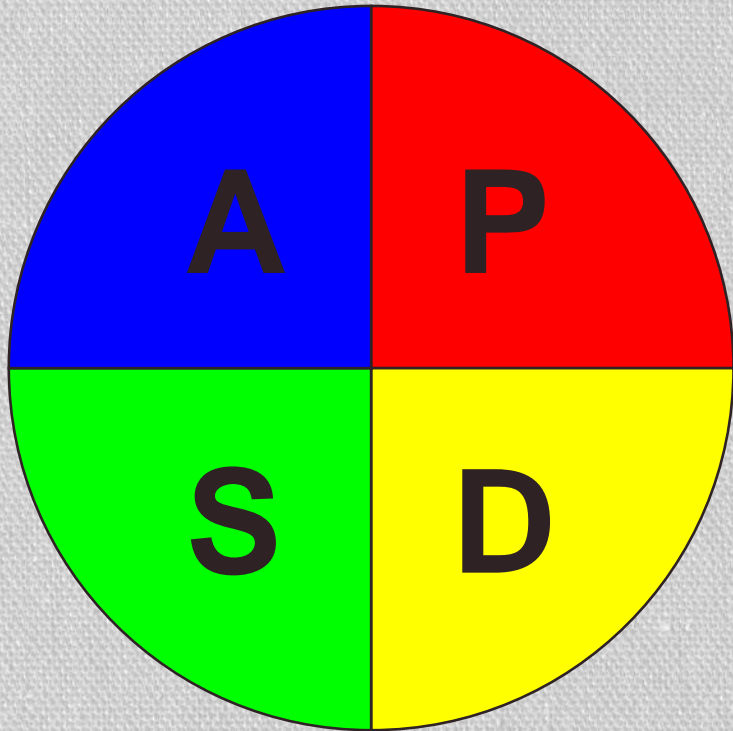
- Hur vet vi att en förändring är en förbättring?

IDÈER

- Vilka förändringar kan vi göra som leder till förbättringar?



PDSA-cykeln



- Planera
- Testa, gör, pröva
- Studera, analysera
- Lär, agera

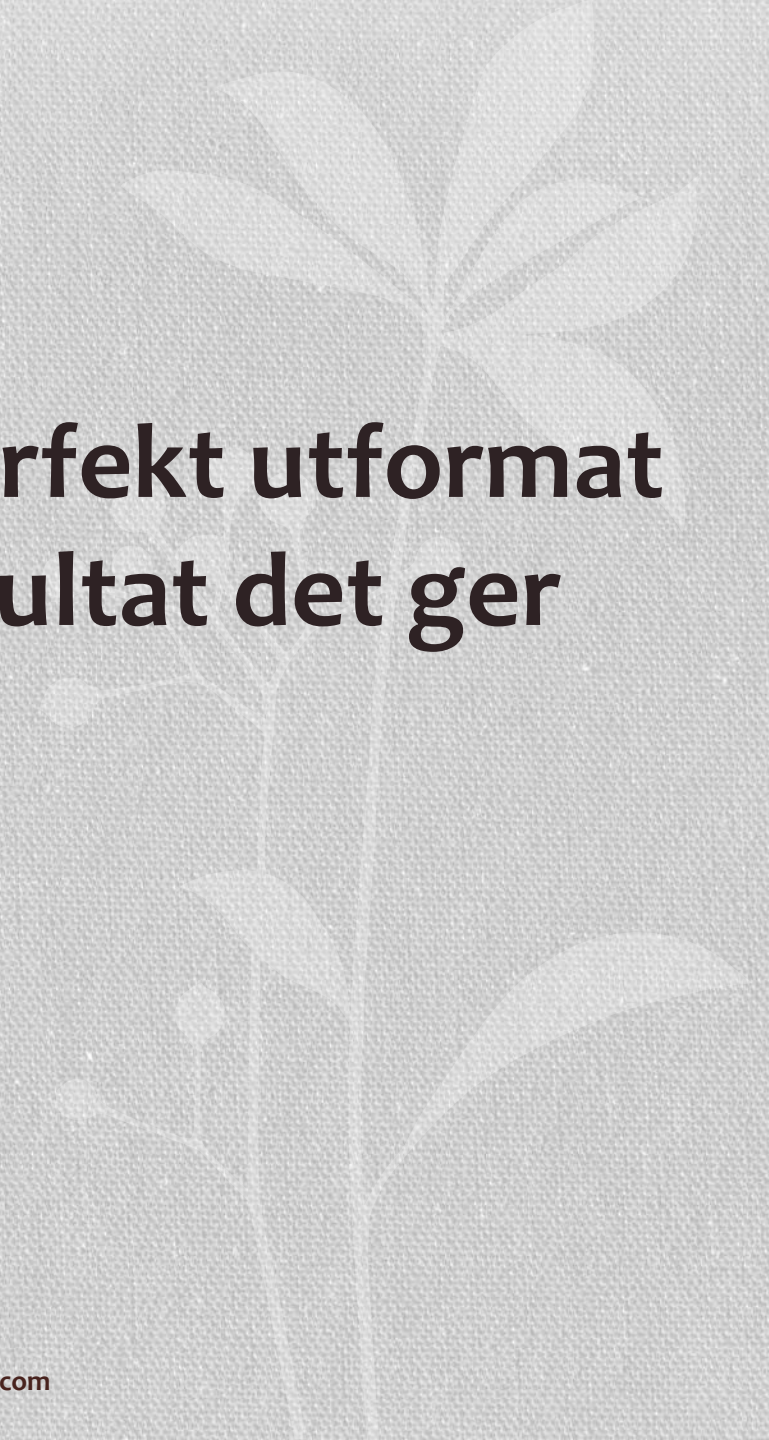
Testcykeln

- Ett hjul för lärande och handlande
- De tre vanligaste sätten att använda PDSA-cykeln är:

Att få kunskap för att besvara någon de tre frågorna

Att testa en förändringsidé

Att sprida en förändring



**Varje system är perfekt utformat
för att ge de resultat det ger**

Lao Tse....

- Prepare for the difficult while it is still easy. Deal with the big while it is still small. Difficult undertakings have always started with what's easy. Great undertakings always started with what is small. Therefore the sage never strives for the great, and thereby the great is achieved.

Sammanfattning (Jesper Olsson)

- Chefer tycker att förbättringsarbetet är positivt och fyller ett organisatoriskt behov utan att skapa konflikter i verksamheten.
- Drivkraften i förbättringsarbetet är personalens ideer och behov. Utifrån kommande källor till förändring så som patienter, jämförande data, ekonomi, olika policys är inte drivkrafter
- De områden man arbetar med att förbättra är ffa av administrativ karaktär
- De angreppssätt som man använder sig av för att förbättra bygger ffa på att skriva papper och prata med varandra
- De sammantagna resultaten anses mycket positiva, men man har ingen data för att stötta detta och man kan inte se tydliga kopplingar mellan förbättringsarbete och resultat.