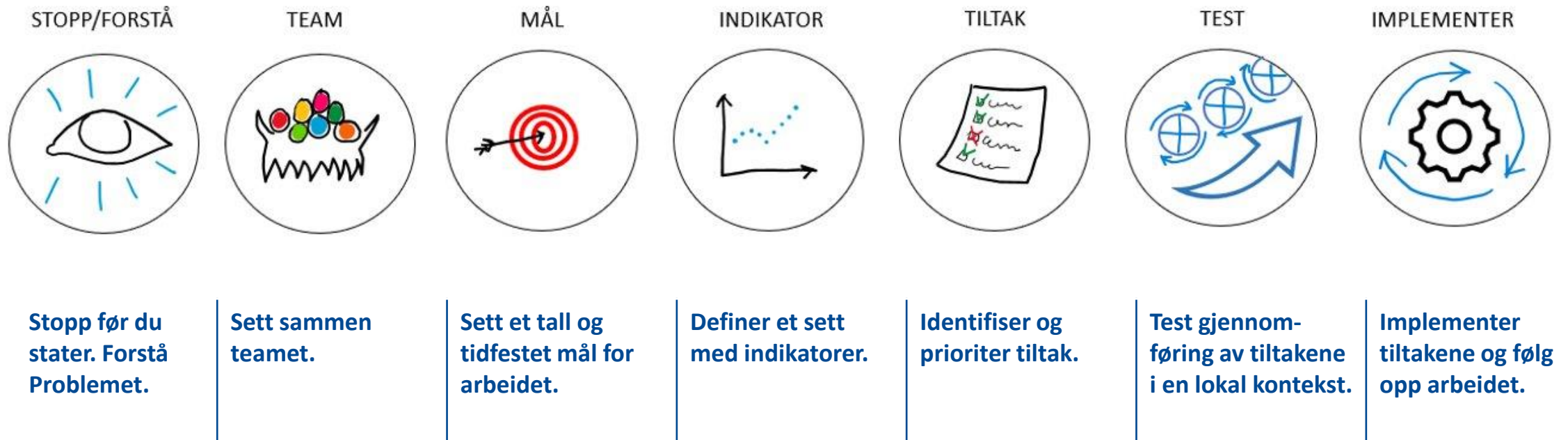


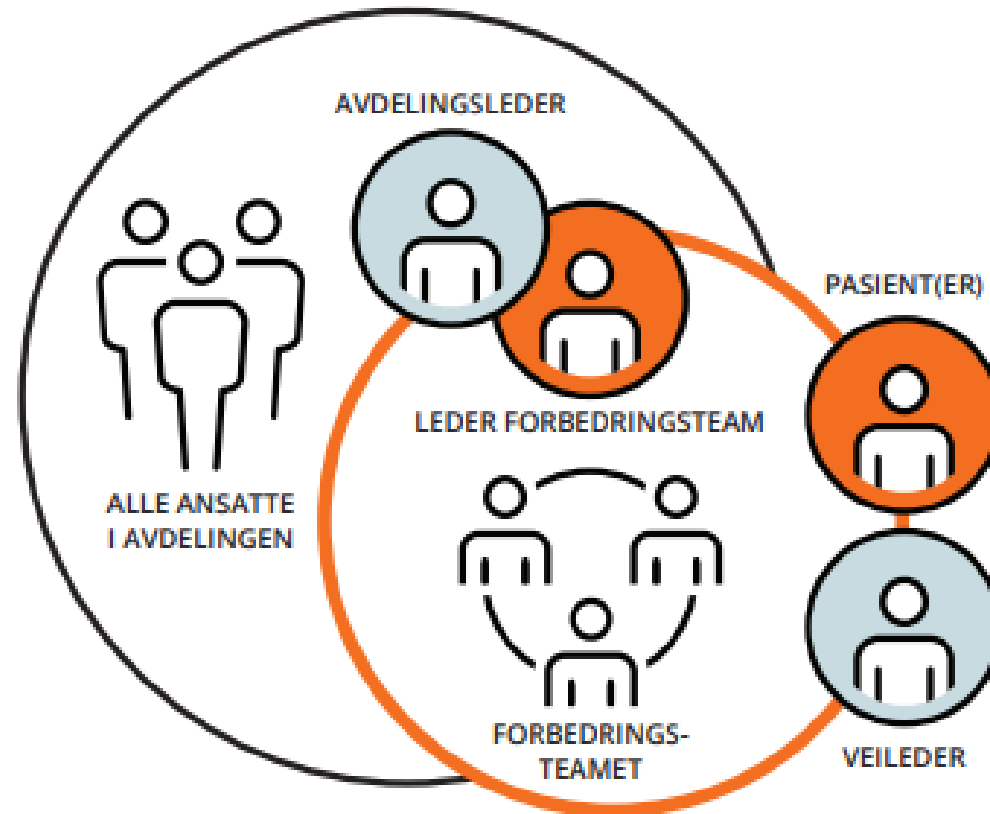
Bruk av forbedringsmetodikk ved oppgavedeling

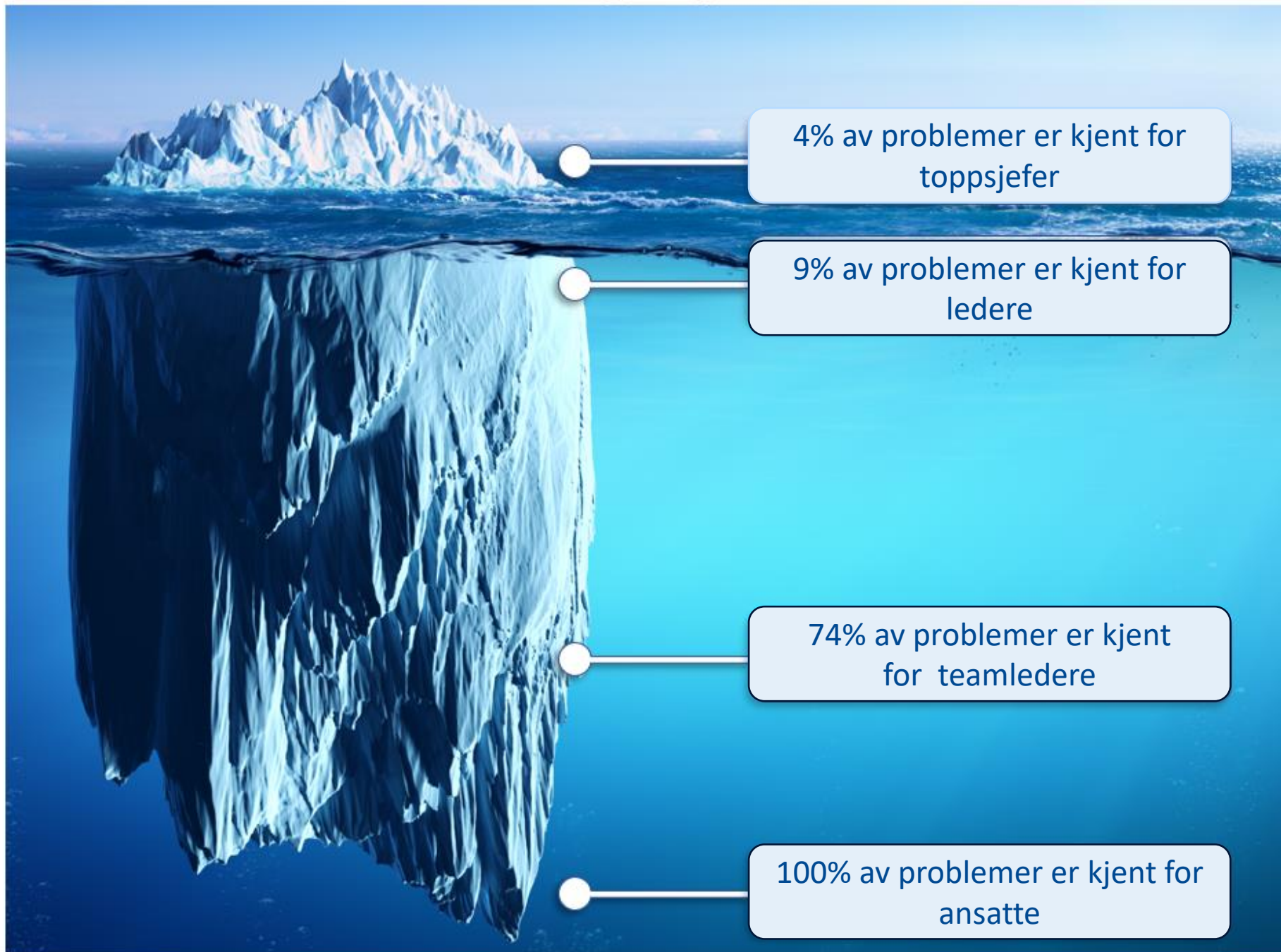
Kristin Johannessen

Gangen i forbedring



Sette sammen teamet



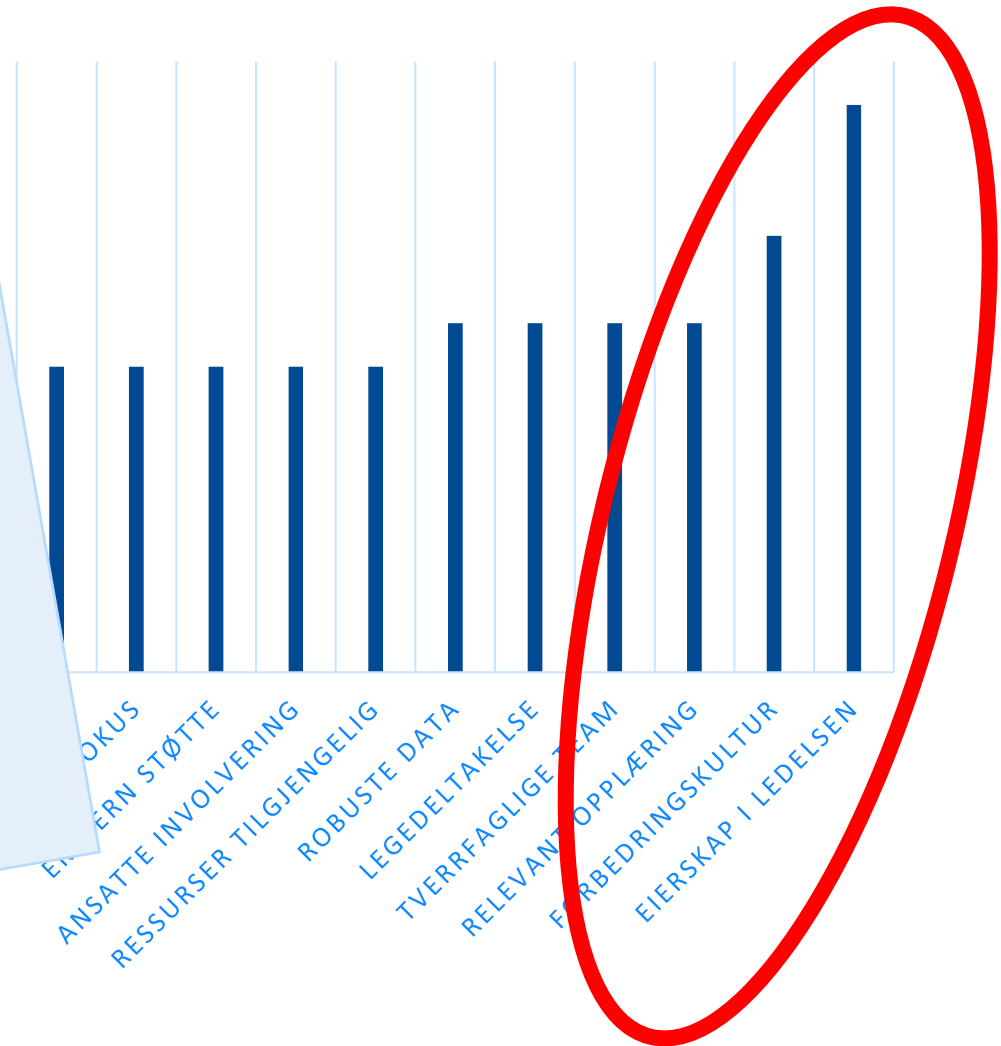


Interessentanalyse for

Sist oppdatert:

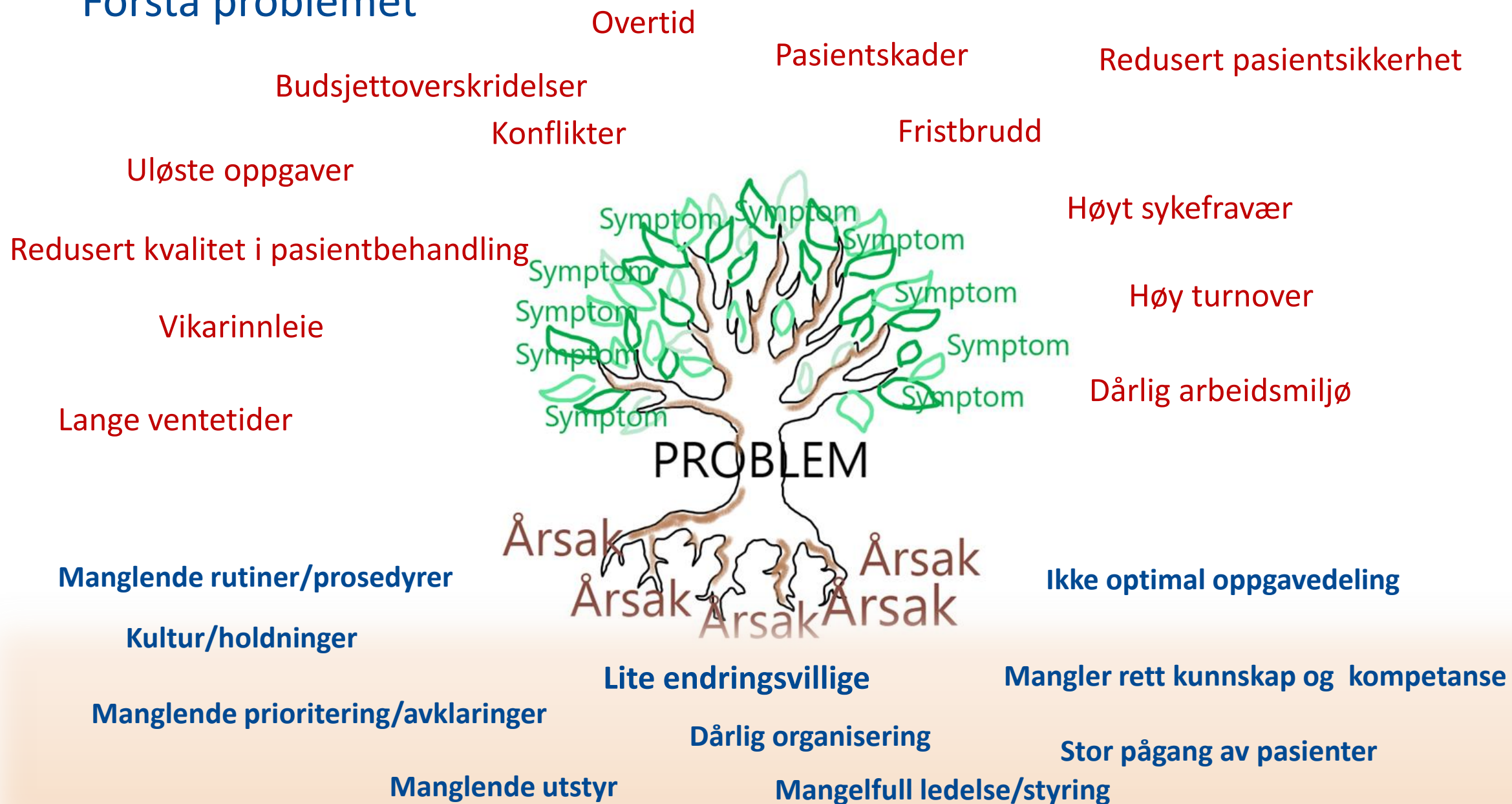
Interessent	Interesse	Innvirkning	Holdning	Tiltak/strategi
F.eks. en pasient/bruker, pårørende, medarbeider/ansatt, leder/ledere, en avdeling, et statsorgan, en kommune, media osv.	Hvordan påvirkes interessenten av forbedringsarbeidet?	Hvilken påvirkningskraft har interessentene; høy- middels - lav	Hvordan stiller interessentene seg til arbeidet? Definer som; positiv- nøytra- negativ	Hvordan sikre at interessenten bidrar til prosjektets suksess? F.eks: gjennom deltagelse (involvere i team eller referansegruppe), synliggjøre gevinst, opplæring m.m.
Brukerorganisasjoner				
Pasienter				
Helsesekretærer				
Leger				
Tillitsvalgte				
Leder				
Fagdirektør				
Klinikksjef				
Kommunal tjeneste				
Stab/ kompetanse				

"Eierskap i ledelsen viser seg å
være den faktoren som går
hyppigst igjen i vellykkede
endringsarbeid"

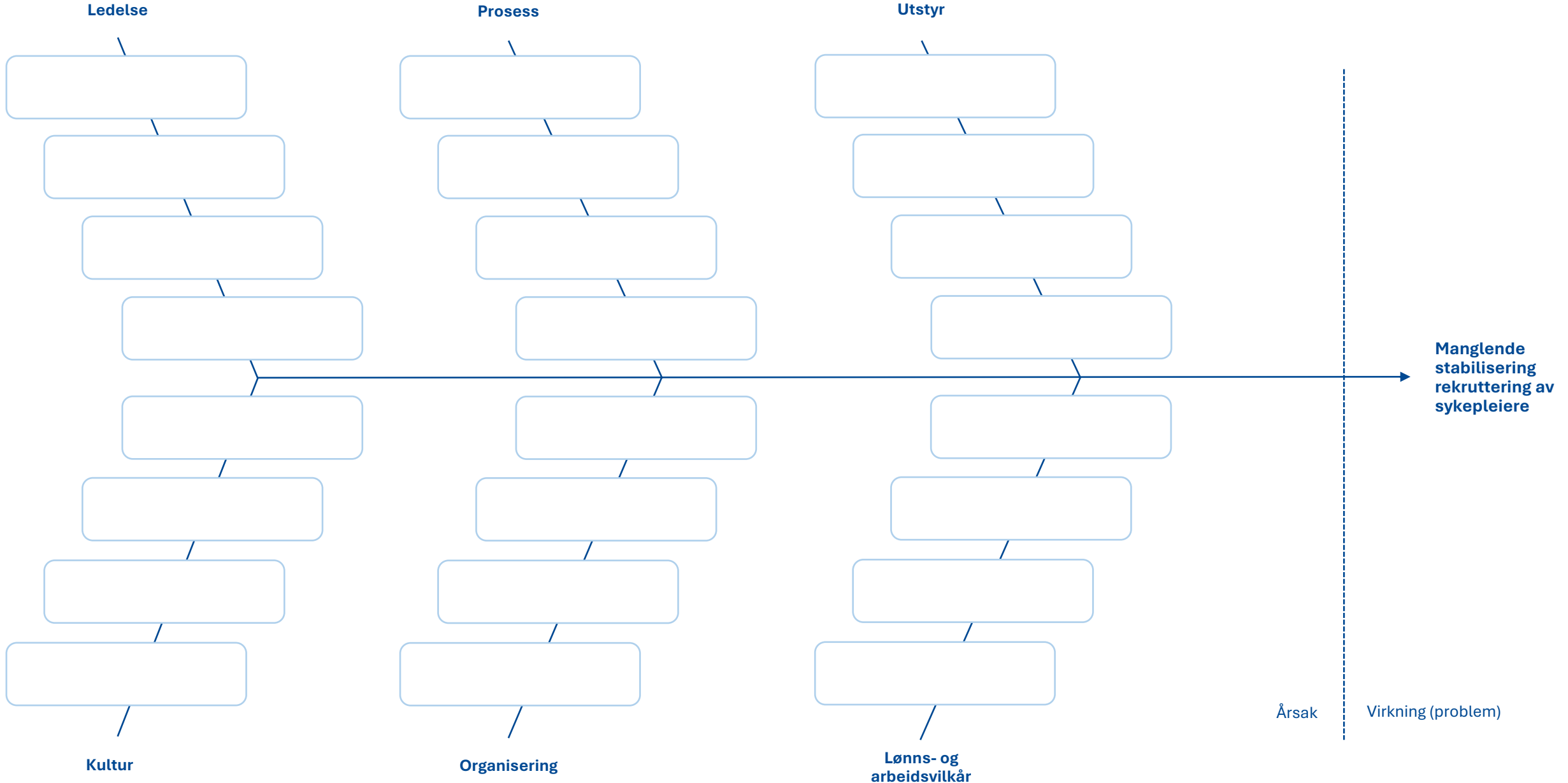


**Hvis svaret er *oppgavedeling*,
hvilket problem skal vi løse?**

Forstå problemet

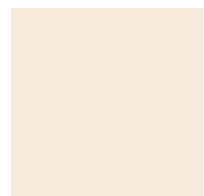


Fiskebeinsdiagram





Post-it lapper kategorisering:



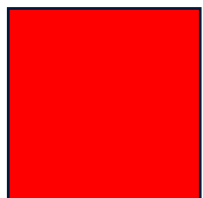
Oppgave



Ressurs



Nytt tiltak



Flaskehals/
utfordringer

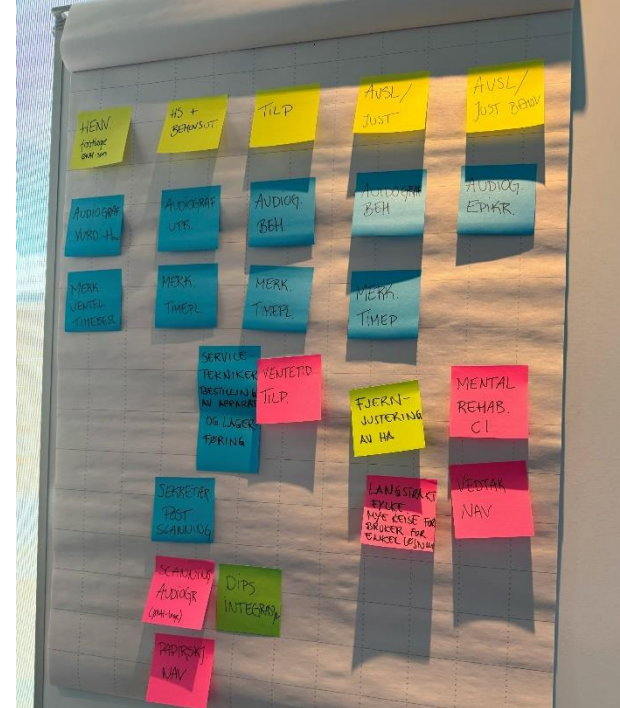
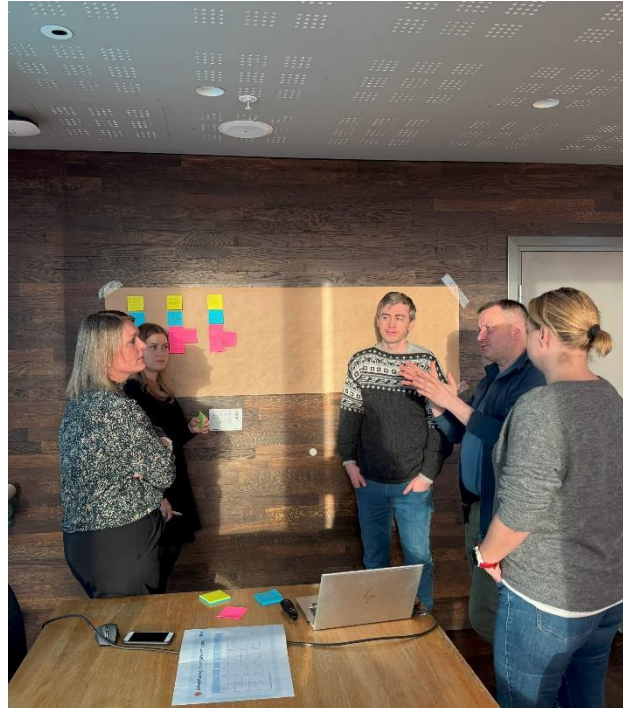
Kategorisering av oppgavekartlegging



Oppgave 1:

Kartlegg systematisk arbeidsprosessen slik den er i dag:

- en arbeidsdag/-uke
- eller
- et typisk pasientforløp



- Gul/hvit = Steg i prosessen
- Rosa = flaskehalser og utfordringer
- Blå = yrkesgruppe
- Grønn = Forbedringsideer

- Gul/hvit = Steg i prosessen
- Rosa = flaskehalser og utfordringer
- Blå = yrkesgruppe
- Grønn = Forbedringsideer

Mål- hva ønsker vi å oppnå?

Definer tydelig og målbart mål:

Hva?

Hvor mye?

For hvem?

Innen når?

Husk: Vi skal ikke definere en løsning, men et mål som vil løse problemet

SMARTE mål:

- **S**pesifikt
- **M**ålbart
- **A**ttraktivt
- **R**ealistisk
- **T**idsbestemt
- **E**valuerbart

Hvordan vet vi at en endring er en forbedring?

- **Resultatindikatorer**

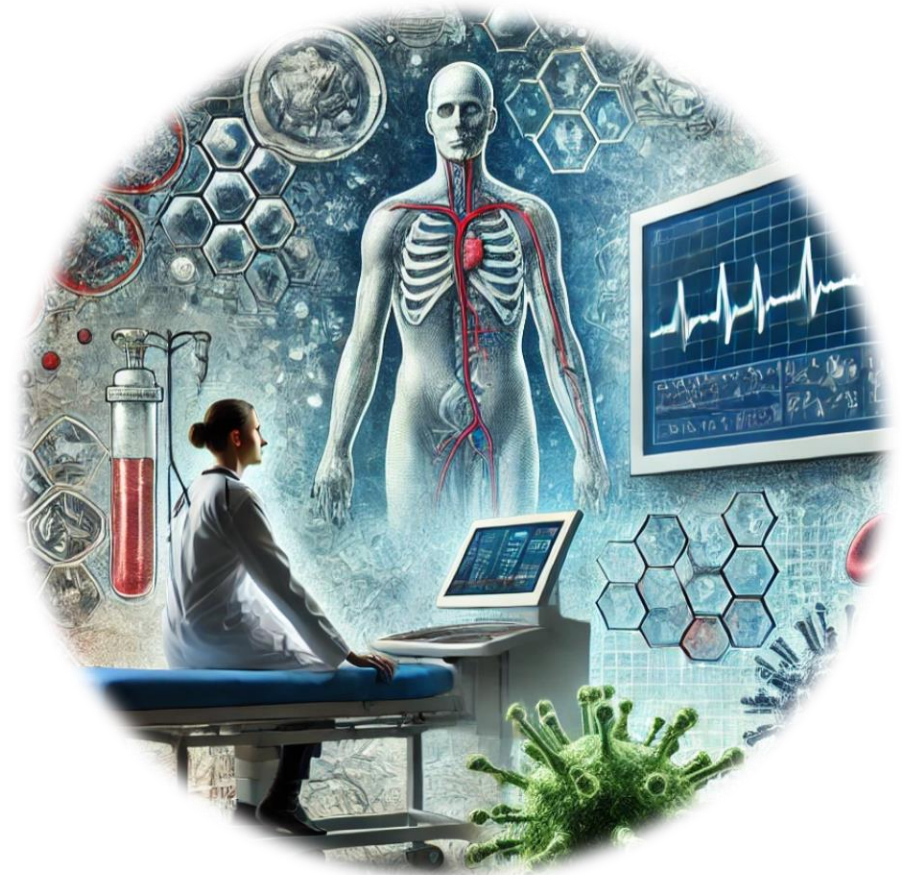
Viser om vi når målet vårt; forbedring for pasient, ansatte og organisasjon

- **Prosessindikatorer**

Gjør vi det vi skal?

- **Balanserende indikator**

Blir det en ulempe for andre områder?

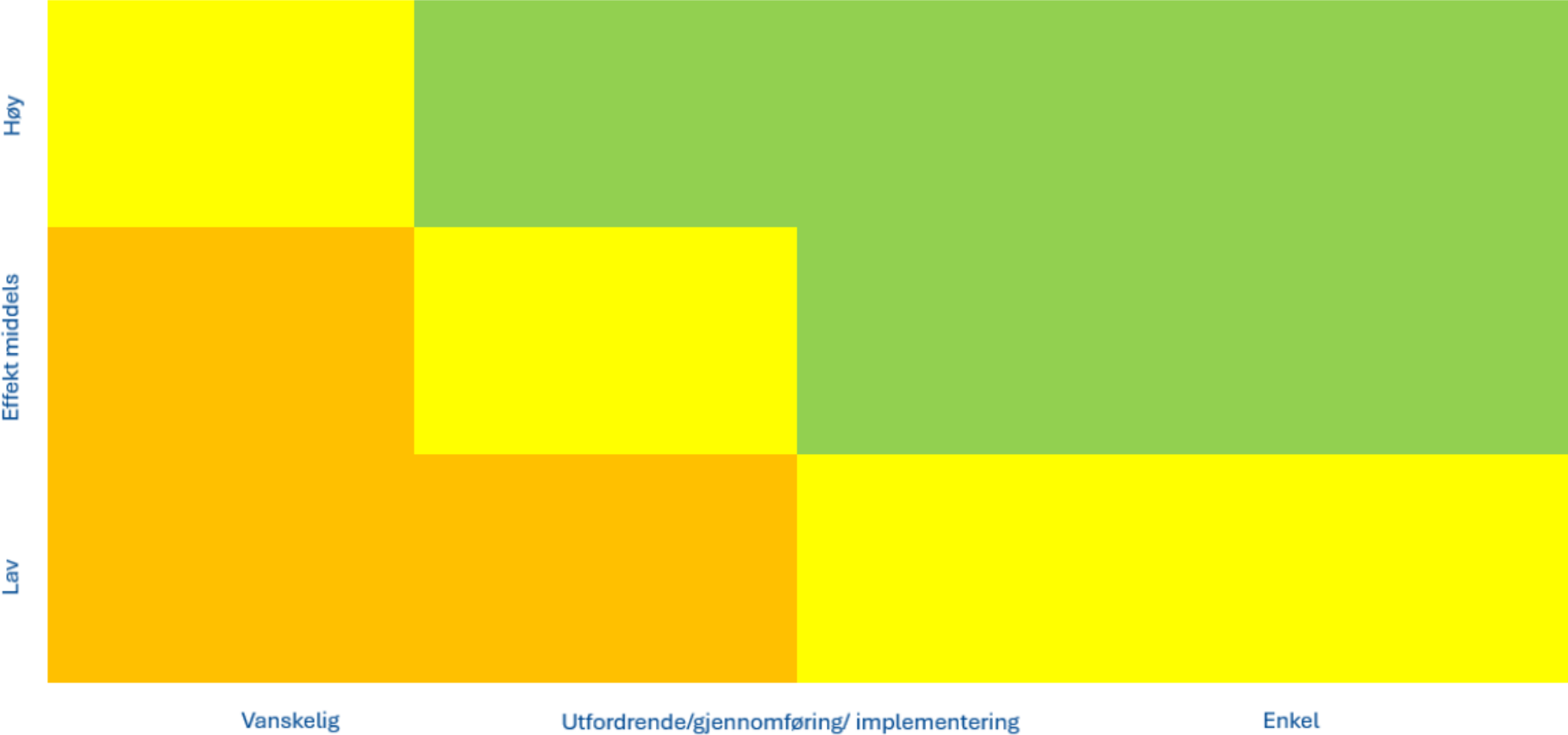


Endringsideer

- Identifiser og prioriter tiltak
- Hva kan gjøres for å nå målsettingen?
- Det handler om å gjøre ting annerledes for å oppnå forbedring



Prioriteringsmatrise



PDSA-sirkel/småskالاتest

Tiltak / endring

Hvilken tiltak/endring ønsker vi å teste? (spørsmål nr 3 i forbedringsmodellen)

Test nummer

Klikk for å endre tekst

Arbeidshypotese (Hvis A, så B)

Hvilket svar forventer vi?

Neste skritt besluttes

- Testen er vellykket: Test hypotesen på flere og/eller under andre omstendigheter eller betingelser.
- Testen er delvis vellykket: Endre eller juster hypotesen.
- Testen er ikke vellykket: Forkast hypotesen og utarbeid en ny hypotese.

Klikk for å endre tekst

A



Planlegg både testen og innsamling av informasjon

- Hva?
- Hvem?
- Hvor?
- Når?
- Hvordan?

Klikk for å endre tekst



P

Analyser og lær

- Sammenlign resultatet av testen med arbeidshypotesen
- Gikk det som forventet? Hva gikk ikke som forventet? Hvorfor?
- Hva lærte du?

Klikk for å endre tekst

S



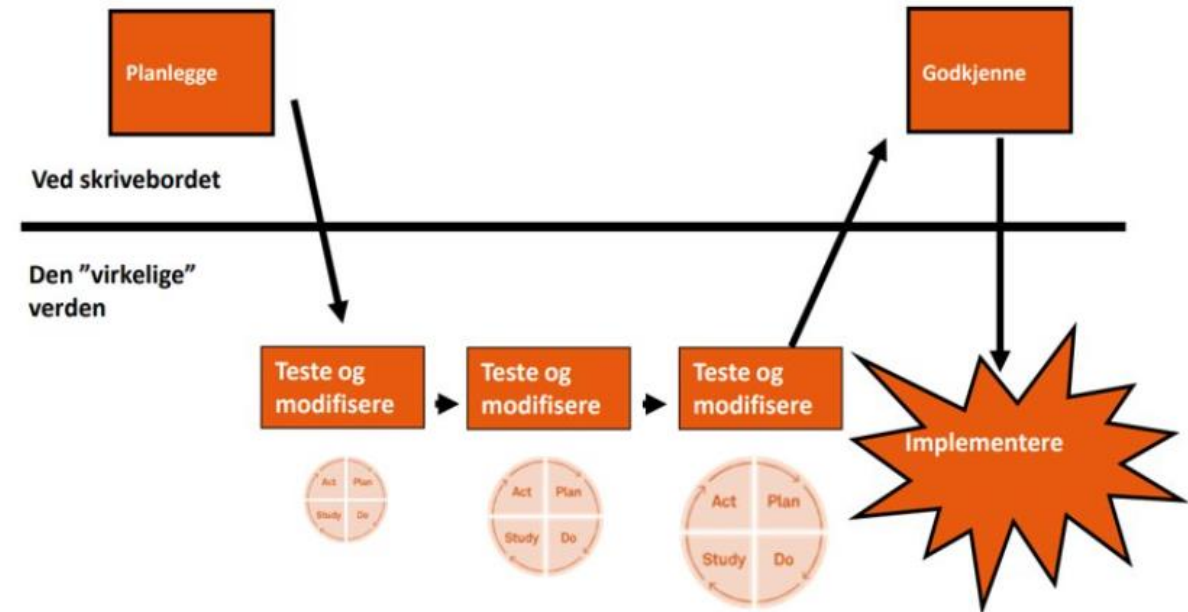
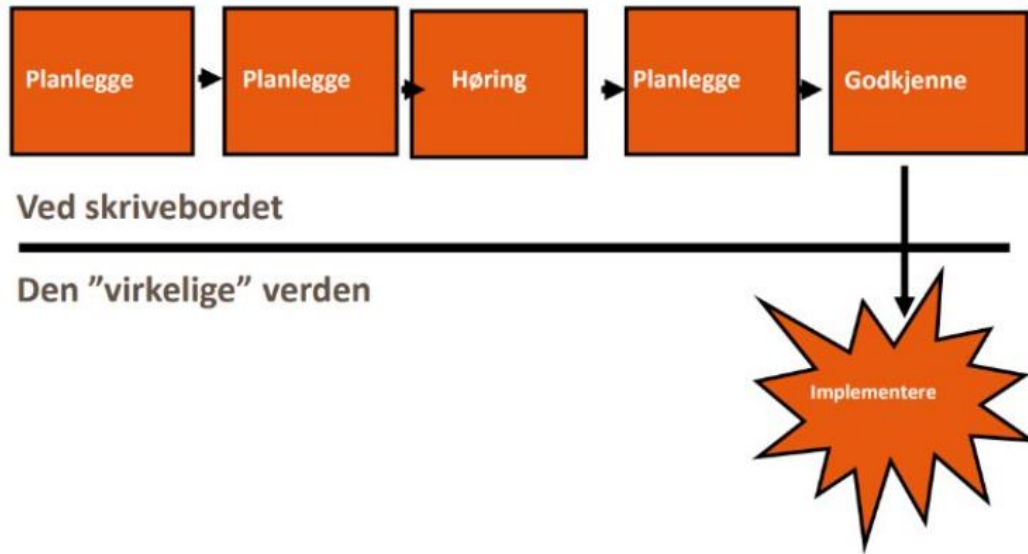
D

Utfør testen

- Kan det planlagte gjennomføres?
- Beskriv hva som faktisk skjedde under testen, og eventuelle uforutsette problemer og hendelser
- Noter eventuelle resultater eller data som er samlet inn i forbindelse med testen

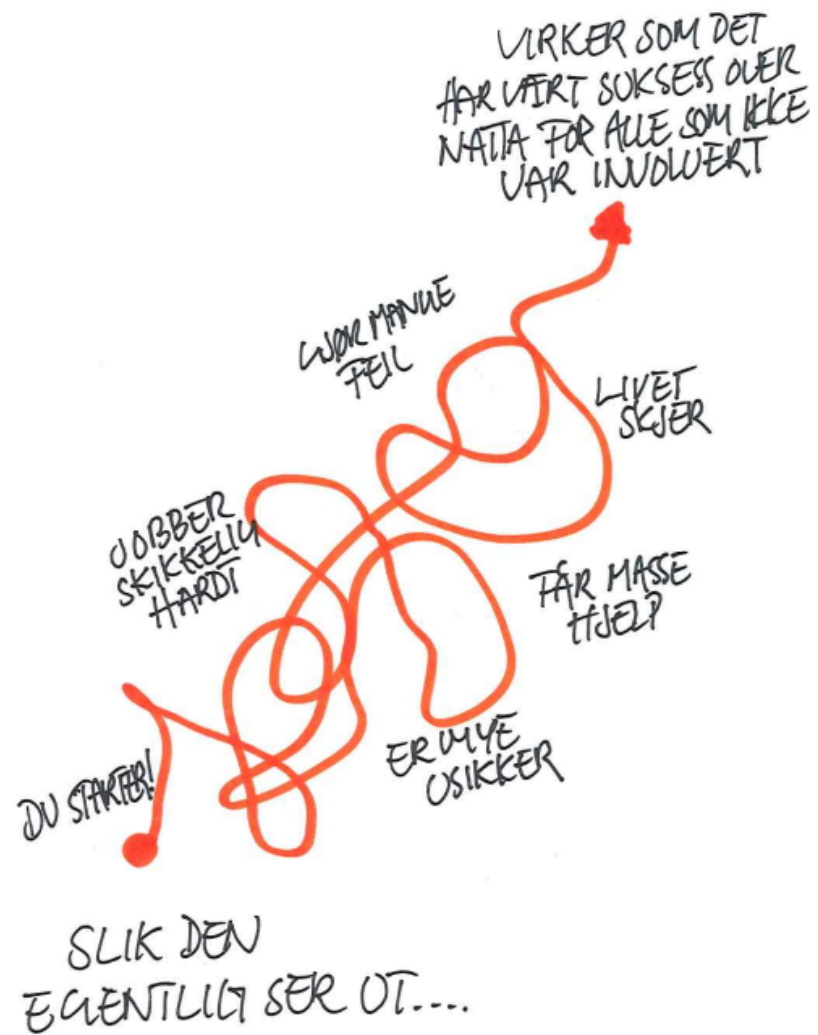
Klikk for å endre tekst

Tradisjonelt prosjekt vs. forbedringsarbeid med småskallatesting



Reinertsen, Bisognano & Pugh (2008), modifisert av Christian von Plessen

Veien til suksess..



Hvor finnes verktøyene?

<https://intranett.helsenord.no/utdanning-kompetanse-og-forskning-felles/torn-felles/>

<https://unn.no/kontinuerlig-forbedring>

Takk for oppmerksomheten!

Kristin.Johannessen@Unn.no