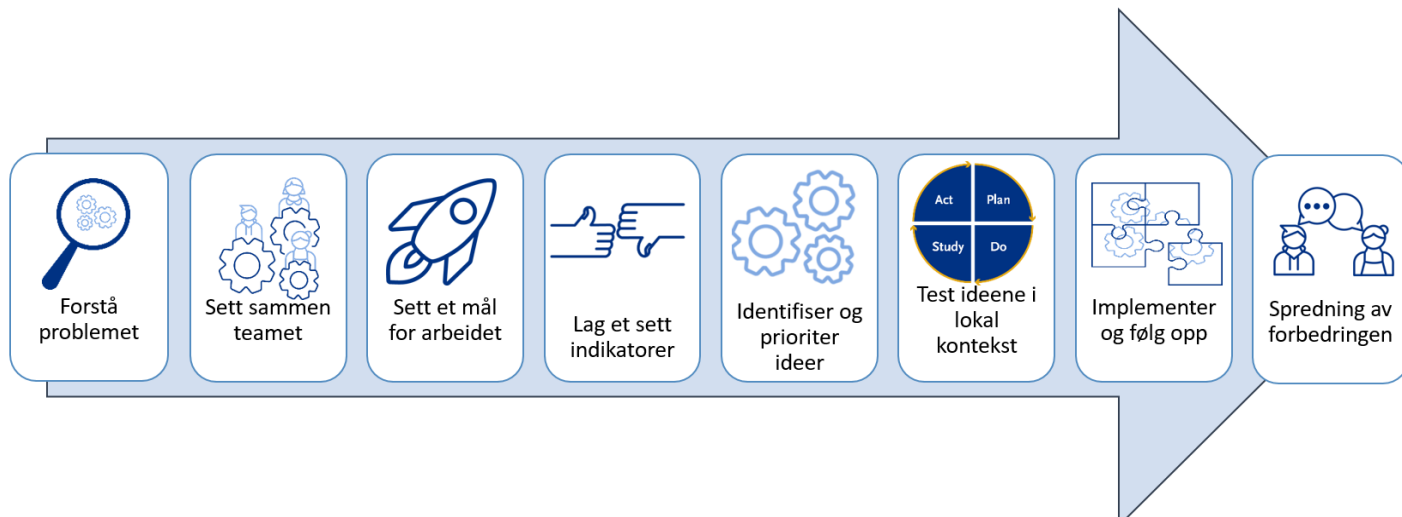










## Fasene i et forbedringsarbeid \* – i hvilken fase er forbedringsarbeidet ditt?



| Leder av forbedringsarbeidet:   |   |
|---|---|
| Teamdeltagere:  |   |
| Skåring Life QI: (dato og sum)  |   |
| Skåring MUSIQ: (dato og sum)  |   |
| Fasene  | Aktuelle spørsmål/sjekkpunkter for hver fase i arbeidet   |
|  <p>Forstå problemet</p>          | <p><i>Før du går i gang er det viktig å forstå hva du forsøker å forbedre.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Er det et problem vi forstår og vil gjøre noe med? (spørsmål 0 i Forbedrings-guiden)</b></li> </ul> <p>Hvorfor er dette et problem for pasient, bruker, pårørende? For ansatt? For leder eller virksomhet?</p> <p>Hvordan vet du at det er et problem? Hva er status i dag? Har du data eller annen info som understøtter at dette er et problem? Hva ønsker dere å oppnå med forbedringsarbeidet? Når oppstår problemet, og for hvem? Kan du beskrive prosessen eller systemet hvor utfordringen ligger? Er prosessen preget av tilfeldig eller spesiell variasjon? (har du data på dette?)</p> <p>Hvorfor er dette tema viktig akkurat nå?</p> <p>Hvilke barrierer/og/eller suksesskriterier som er relevante for forbedringsarbeidet?</p> |
|  <p>Sett sammen teamet</p>       | <p><i>Forbedringsteamet skal drive forbedringsarbeidet fremover.</i></p> <p>Er forbedringsteamet etablert? Er teamet tverrfaglig og representativt? Er det med «eksperter» på området som skal forbedres? Brukermedvirkning i teamet?</p> <p>Er rollene i teamet fordelt (leder, måleansvarlig, sekretær)? Er det satt av tid og rom for teamet? Kjenner teamet til formålet med arbeidet? Lederforankring?</p> <p>Er det utarbeidet «teamregler» og møttestruktur?</p>   |
|  <p>Sett et mål for arbeidet</p> | <p><i>For å vite hva man skal oppnå med forbedringsarbeidet må det settes en klar og tydelig målsetting.</i></p> <p><i>Dette er første spørsmålet i Forbedringsmodellen</i></p> <p>HVA skal vi oppnå, HVOR mye, for HVEM, innen NÅR?</p> <p>SMART mål – spesifikt, målbart, attraktivt, realistisk, tidsbestemt</p> <p>Har teamet utarbeidet et klart og tydelig mål for forbedringsarbeidet?</p>   |

\* Forbedringsarbeid går gjennom en rekke faser. Faseinndelingen skissert over baserer seg på erfaringer fra norske og internasjonale forbedringsarbeid. Faseinndelingen kan brukes ved små og store forbedringsarbeid. Forbedringsarbeid er ikke en lineær prosess – du vil kunne oppleve å bevege deg frem og tilbake mellom de ulike fasene, i en annen rekkefølge eller at fasene overlapper hverandre.

|   |   |
|---|---|
|  <p>Lag et sett indikatorer</p>        | <p><i>Målinger i tidsserier er særlig viktig i forbedringsarbeid. Å følge med på resultater og etterlevelse gir mulighet til å følge utvikling over tid, og avgjøre om endringen fører til forbedring. Dette er <b>andre spørsmål i Fordringsmodellen</b></i></p> <p>Har teamet definert indikatorer for målinger og utarbeidet måleplan?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Resultat måling (utkomme måling)</li> <li>• Prosess måling</li> <li>• Balansert måling (ulempe måling)</li> </ul>  |
|  <p>Identifiser og prioriter ideer</p> | <p><i>Forbedringsarbeid handler om å finne måter vi kan gjøre ting annerledes på for å oppnå en forbedring. Dette er tredje spørsmål i forbedringsmodellen.</i></p> <p>Forbedringsteamet skal sammen med relevante medarbeidere identifisere og utvikle ulike ideer til endring. Her gjelder det å være kreativ og åpne opp for så mange ideer som mulig. Verktøy: driverdiagram, prioriteringsmatrise, idemyldring, nominell gruppeteknikk. Har teamet utarbeidet et sett med endringsideer som de skal teste i sin kontekst?</p>  |
|  <p>Test ideene i lokal kontekst</p>  | <p><i>Denne fasen hjelper forbedringsteamet til å forstå <b>hvordan</b> forslagene til endringer kan gjennomføres i praksis. Dette er <b>del to av Forbedringsmodellen</b></i></p> <p><i>Det er kun en test dersom;</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Det er formet en hypotese: en teori om hva som vil skje dersom du gjør dette. Formulert som «hvis A, så B»</li> <li>2) Den var planlagt (P) – inkludert plan for å samle inn data</li> <li>3) Planen ble utført (D) – og data samlet inn</li> <li>4) Testen ble analysert (S)</li> <li>5) Videre arbeid (A) – korrigerer eller justering basert på den læring som er gjort (S). Beslutning - flere tester av samme hypotese, reformulerer hypotesen eller forkaster hypotesen?</li> </ol> <p>Har teamet gjennomført testing av en/flere endringsideer, og at testene er beskrevet/dokumentert?</p> <p>Gjennom systematisk testing har teamet fått god kunnskap om hvordan endringene/tiltakene best kan gjennomføres. Tiltakene er forankret hos ledelsen og er støttet fra ledelsen. De ansatte har vært involvert i prosessen, og har stor tiltro til at dette er endringer som kan gjennomføres.</p> |
|  <p>Implementer og følg opp</p>      | <p><i>Når testing og utprøving har gitt ønsket forbedring, og vi har funnet en robust måte å gjennomføre tiltakene på, er vi klar for å sikre at tiltakene blir implementert. Med implementering menes her å gjøre endret praksis til en integrert og fast del av daglig praksis for alle – «slik gjør vi det her hos oss».</i></p> <p><i>Det er mye mindre rom for feil i implementeringsfasen fordi konsekvensene er større. Gjennomføring av tiltakene er mer komplekse når alle skal med, tiltakene berører og involverer flere.</i></p> <p>Er det laget en plan for implementeringsprosessen?</p> <p>Aktuelle tema i en slik plan kan være; ansvar og rollefordeling, kommunikasjons-plan, tidsplan, ressurser (menneskelige, utstyr og økonomi), standardisering og dokumentasjon, målinger og feedback-system, opplæringsbehov/plan, motivasjon og engasjement hos ansatte.</p>  |
|  <p>Spredning av forbedringen</p>    | <p>Er forbedringsarbeidet og resultatene fra endringsprosessen av interesse for andre?</p> <p>Arena for deling og læring på tvers?</p> <p>Kan ideer og tiltak spres til andre enheter i egen avdeling eller klinikker?</p>  |