

Skåringsark for å måle faktorer som er avgjørende for vedvarende forbedring

Dette måleverktøyet i modell for vedvarende forbedring måler faktorene i disse tre områdene: prosess, ansatte og organisasjon. Hvert område inneholder faktorer som har fire svaralternativer, med tilhørende tallverdi.

For hver faktor leser man de fire svaralternativene og velger så det svaret som passer best. Verdien fra dette svaralternativet føres så inn i skåringskolonnen til høyre i skjemaet. Etter utfyllingen summeres skårene for hvert område, og til slutt legges disse sammen til en total skår.

Man bør gjøre målinger før start, under og ved avslutning av prosjektet. Det anbefales å vurdere både totalskår (helheten) og enkeltfaktorer, og bruke dette som utgangspunkt for videre arbeid med å styrke de faktorene der skår er lavt.

PROSESS	Faktor nivå (4 svaralternativer; velg det utsagnet dere synes passer best og før verdien i skårkolonnen)	Skår
Fordeler, i tillegg til nytte for pasienter	<ol style="list-style-type: none">1. Endring bedrer effektiviteten og letter jobben – 8.72. Endring bedrer effektiviteten, men letter ikke jobben – 4.73. Endring bedrer ikke effektiviteten, men letter jobben – 4.04. Endring bedrer ikke effektivitet og letter heller ikke jobben – 0.0	
Troverdige resultater	<ol style="list-style-type: none">1. Nyttan av endringen er åpenbar, bekreftes av målinger og de involverte parter tror på den –9.12. Nyttan av endring er ikke åpenbar, men bekreftes av målinger og de involverte parter tror på den – 6.33. Nyttan av endring er ikke åpenbar, men bekreftes av målinger, uten at de involverte parter har noen tro på den – 3.14. Nyttan av endring er ikke åpenbar, blir ikke støttet av målinger og de involverte parter tror heller ikke på den – 0.0	

<p>Bedret prosess er tilpasningsdyktig</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prosessen kan tilpasses endringer i organisasjonen og det er et system for å kontinuerlig forbedre prosessen – 7.0 2. Prosessen kan tilpasses endringer i organisasjonen, men det er ikke noe system for å kontinuerlig forbedre prosessen – 3.4 3. Prosessen kan ikke tilpasses endringer i organisasjonen, men det er et system for å kontinuerlig forbedre prosessen – 2.4 4. Prosessen kan ikke tilpasses endringer i organisasjon og det er heller ikke noe system for å kontinuerlig forbedre prosessen – 0.0 	
<p>Måle utvikling</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Det er et system for å identifisere tegn til endring, måle utviklingen, iverksette tiltak ut fra målingene og kommunisere resultatene – 6.7 2. Det er et system for å identifisere tegn til endring, måle utvikling og iverksette tiltak, men resultater blir ikke kommunisert – 3.3 3. Det er et system for å identifisere tegn til endring og måle utvikling. Resultater blir kommunisert, men man setter ikke i gang tiltak. – 2.4 4. Det er verken et system for å identifisere tegn til endring, måle utvikling, handle på denne eller kommunisere det – 0.0 	
<p>Sum prosess</p>		

ANSATTE OG LEDERE	Faktor nivå (4 svaralternativer; velg det utsagnet dere synes passer best og før verdien i skårkolonnen)	Skår
Involvering og opplæring av ansatte	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ansatte har blitt involvert fra starten av og fått nødvendig opplæring for å opprettholde endringene –11.0 2. Ansatte har blitt involvert fra starten av, men ikke fått nødvendig opplæring for å opprettholde endringene – 4.9 3. Ansatte har ikke blitt involvert fra starten av, men har fått nødvendig opplæring for å opprettholde endringene – 6.3 4. Ansatte har verken blitt involvert fra starten av eller fått nødvendig opplæring for å opprettholde endringene – 0.0 	
Ansattes holdninger og motivasjon	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ansatte føler seg styrket som følge av endringene og tror endringene vil bli varige – 11.0 2. Ansatte føler seg styrket som følge av endringene, men tror ikke endringene vil bli varige – 5.1 3. Ansatte føler seg ikke styrket som følge av endringene, men tror endringene vil vare – 5.1 4. Ansatte føler seg ikke styrket som følge av endret arbeidsprosess og tror heller ikke endringene vil vare – 0.0 	
Den overordnede ledelsens engasjement	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ledelsen tar ansvar for å opprettholde endring, og mellomledere deler informasjon og søker råd hos ledelsen – 15.0 2. Ledelsen tar ikke ansvar for å opprettholde endring, men mellomledere deler informasjon og søker råd hos ledelsen – 6.2 3. Ledelsen tar ansvar for å opprettholde endring, men mellomledere deler ikke informasjon eller søker råd hos ledelsen – 5.7 4. Ledelsen tar ikke ansvar for å opprettholde endring, og mellomledere deler ikke informasjon eller søker råd hos ledelsen – 0.0 	

Faglederens engasjement	<p>1. Fagledere tar ansvar for å opprettholde endring, og de ansatte deler informasjon og søker råd hos fagleder – 15.0</p> <p>2. Fagleder tar ikke ansvar for å opprettholde endring, men de ansatte deler informasjon og søker råd hos ledelsen – 6.7</p> <p>3. Fagleder tar ansvar for å opprettholde endring, men de ansatte deler ikke informasjon eller søker råd hos ledelsen – 5.5</p> <p>4. Fagleder tar ikke ansvar for å opprettholde endring, og de ansatte deler ikke informasjon eller søker råd hos ledelsen – 0.0</p>	
Sum ansatte		

ORGANISASJON	Faktor nivå (4 svaralternativer; velg det utsagnet du synes passer best og før verdien i skårkolonnen)	Skår
Overenstemmelse med strategiske mål, verdigrunnlag og kultur	<p>1. Det er erfaring for at endringer opprettholdes og målene for forbedringen samsvarer med organisasjonens strategiske mål. – 7.2</p> <p>2. Det er erfaring for at endringer opprettholdes, men målene for forbedring samsvarer ikke med organisasjonens strategiske mål. – 3.3</p> <p>3. Det er ikke erfaring for at endringer opprettholdes, men målene for forbedring samsvarer med organisasjonens strategiske mål. – 3.5</p> <p>4. Det er ikke erfaring for at endringer opprettholdes og mål for forbedring samsvarer heller ikke med organisasjonens strategiske mål. – 0.0</p>	
Infrastruktur understøtter forbedringene	<p>1. Både ansatte, lokaliteter, utstyr, jobb-beskrivelser, prosedyrer og kommunikasjonssystemer er egnet for å opprettholde endringer. – 9.7</p> <p>2. Ansatte, lokaliteter og utstyr er tilfredsstillende, men jobb-beskrivelse, prosedyrer og kommunikasjonssystemer er ikke egnet for å opprettholde endringer. – 4.4</p> <p>3. Ansatte, lokaliteter og utstyr er ikke tilfredsstillende, selv om jobb-beskrivelse, prosedyrer og kommunikasjonssystemer er egnet for å opprettholde endringer. – 3.3</p> <p>4. Både ansatte, lokaliteter, utstyr, jobb-beskrivelse, prosedyrer og kommunikasjonssystemer er uegnet for å opprettholde endringer. – 0.0</p>	
Sum organisasjon		

	1. gangs måling	2. gangs måling	3. gangs måling
Sum organisasjon			
+ Sum ansatte			
+ Sum prosess			
= Totalsum			

Vurdering av svar: Jo nærmere 100, desto større er sjansen for at forbedringene vil vedvare. Dersom man skårer mer enn 55 er det grunn til optimisme, mens lavere skåre enn 45 gir grunn til bekymring.

Det er laget en film om hvordan man bruker dette skåringskjemaet og tolker resultatene:

http://www.institute.nhs.uk/sustainability_model/introduction/substainability_videos.html

Dette skåringsarket er utviklet av Institute for Innovation and Improvement, National Health Service (NHS). Det er oversatt og tilpasset til norsk av Trulte Konsmo og Michael de Vibe (2006) etter tillatelse.

Etterord: Vår erfaring er at dette egner seg best som refleksjonsgrunnlag og huskeliste i arbeidet. Seniorrådgiver Trulte Konsmo, Seksjon for kvalitetsutvikling, Nasjonalt kunnskapssenter for helsetjenesten. September 2014

Kontaktpersoner

Trulte Konsmo (tekst)

Seniorrådgiver

Telefon 909 85 499

trulte.konsmo@kunnskapssenteret.no

Anders Vege

Seksjonsleder

Telefon: 95231523

anders.vege@kunnskapssenteret.no

Seksjon for kvalitetsutvikling

Nasjonalt kunnskapssenter for helsetjenesten