

## IHI Spread Planner - Spredningsplanlegger

Fritt oversatt til norsk av Kontinuerlig Forbedring

### Ledelse for spredning

- Er forbedring på dette området en nøkkelstrategi i organisasjonen? *Ja Nei Usikker*

Dersom «Nei»: Etabler forpliktelse hos topp-ledelsen

Dersom «Usikker»: Hvordan kan dette bli klarlagt?

Beskriv handling: \_\_\_\_\_

- Finnes det en overordnet leder som er ansvarlig for spredningen? *Ja Nei Usikker*

Hvem? \_\_\_\_\_

Er denne lederen positiv til endringene/til å endre? *Ja Nei Usikker*

Er det å lykkes i denne spredningen av forbedringen en del av lederens overordnede mål? *Ja Nei Usikker*

Beskriv handling: \_\_\_\_\_

- Finnes det en person eller et team som kan gjennomføre de daglige «spredningsaktivitetene»?

Hvem? \_\_\_\_\_

Har denne personen eller teamet tilstrekkelig tid spesifisert/ tid dedikert til dette arbeidet? *Ja Nei Usikker*

- Er målene og insentivene for organisasjonen i samsvar med endringene (Det nye systemet)?

Er målene i tilstrekkelig samsvar med organisasjonens mål slik at man kan motivere ledere og mottakere?

*Ja Nei Usikker*

Beskriv handling: \_\_\_\_\_

### Tilrettelegge for spredning

- Hvor skal spredningen skje? Hvem er mottakerne av spredningen (enhet, avdeling etc)?

Hvor?: \_\_\_\_\_

- Finnes det en vellykket pilotavdeling som har implementert det nye systemet?

Hvor? \_\_\_\_\_

Hvordan vet du at pilotavdelingen har lyktes? (Vær sikker på å kontrollere resultater og tester fra pilotavdelingen)

Er elementene i det nye systemet (den forbedrede måten) samlet på en måte som gjør det lett å adoptere for andre? Om ikke, hva mangler og hva må gjøres?

Hva er pilotavdelingens rolle i spredningen til nye avdelinger/enheter?

- Hvem er nøkkelpersonene/gruppen som tar beslutningene om endringene i mottakeravdelingen? (for eksempel. leger, sykepleiere, kontorpersoneell, ledere etc.)?

Nøkkelpersoner/gruppe: \_\_\_\_\_

- Hva er strategien for å nå mottakeravdelingene?

Ta hensyn til:

Vil enkeltkomponenter av endringen eller vil alle endringene bli spredt til mottakeravdelingen(e)?

Hvilket forhold har mottakeravdelingen(e) til pilotavdelingen?

Hvor finner man de som kan lede og støtte endringene på ledernivå og «grasrot» nivå?

Foreløpig strategi: \_\_\_\_\_

- Hva er planen for å etablere en toveis kommunikasjon mellom de som leder spredningen og pilotavdelingen?

Finnes eksisterende kommunikasjonsarena for dette nå?

Eventuelt hvilke nye kommunikasjonsarena trengs?

Hvem er ansvarlig for å monitorere effektiviteten av denne to veis kommunikasjonen?

Foreløpig strategi: \_\_\_\_\_

- Hvilken strategi har du for belønning og anerkjennelse av deltakelse og framgang?

Foreløpig strategi: \_\_\_\_\_

- Hvor er de forskjellige ressurser tilgjengelig?

Foreløpig strategi: \_\_\_\_\_

## Styrke det sosiale (mellommenneskelige) systemet

- Hvem er budbringeren(e) som vil forklare det nye «systemet» til mottakeravdelingen?

Hvordan vil du identifisere/finne dem?

Hva vil du gjøre for å hjelpe dem?

Hvilken teknologi vil du bruke for å hjelpe dem?

Hvordan vil du opprettholde relasjonen med dem?

Hvordan vil du gi tilbakemeldinger?

Foreløpig strategi: \_\_\_\_\_

- Kan det etableres en arena (nettverk med ansatte med like posisjoner og ansvar for eksempel leger, sykepleiere, teknikere, kontorpersonell etc.) for å fremme diskusjoner mellom ansatte? Trengs det en slik arena for spredningen?

Hvordan vil du skape tid og sted for interaksjon?

Hva vil motivere dem til å skape/danne en slik arena for diskusjon?

Hvordan vil du oppmuntre til kommunikasjon og tilbakemelding i gruppa?

Hvordan kan du støtte dem?

Hvilken teknologi vil du bruke for å hjelpe dem?

- Hva er de største bekymringene til ansatte «på gulvet». Hvordan vil du løse disse?

Hvordan vil du utdanne ansatte om de spesifikke endringene?

Hvordan får dem til å se «den store sammenhengen»?

Hvilken teknologi vil du bruke for å hjelpe dem?

Foreløpig strategi: \_\_\_\_\_

- Hvilke verktøy eller metoder brukte pilotavdelingen som kan gjøre det enklere for de nye teamene å få til forbedringene?

Hvordan vil du overføre disse verktøyene, metoden og kunnskapen til andre team?

Hvordan vil du dele dokumenter?

Hvordan vil du oppmuntre nye team til å høre fra teamet til pilotavdelingen?

Hvordan vil du opprette et «alle lærere alle» miljø?

Hvordan vil du oppfordre pilotavdelingens team til å lære fra de nye avdelingens team?

Foreløpig strategi: \_\_\_\_\_

- Hvordan vil ledelsen være involvert og i kontakt med «frontlinjen»?

## Andre nøkkelfaktorer for vellykket spredning

Lag en kommunikasjonsplan

- Hvordan vil du skape kunnskap om initiativet? Hvordan skal det bli kommunisert?

Har fordelene blitt dokumentert?

Er sammenliknbare data tilgjengelig?

Hvilke kanaler vil du bruke for å skape kunnskap og oppmerksomhet om initiativet i målavdelingen?

- Hvordan vil teknologisk kunnskap bli kommunisert?

Har de potensielle endringene og den pågående læringen blitt dokumentert på en kortfattet og konsis måte?

Hvilken person til person interaksjon er planlagt?

Hvordan vil avdelinger som har lyktes bli involvert i teknisk støtte til nye avdelinger?

- Hvordan vil målinger og resultat bli kommunisert til ledelsen?
- Hvordan vil vurderinger av framdrift og resultater kommuniseres tilbake til pilotenheten?

Foreløpig strategi: \_\_\_\_\_

Utvikle et måle/resultat og tilbakemeldingssystem

- Hvordan skal forbedring måles?
- Hvordan vil spredningsraten bli monitorert?
- Hvem får ansvaret for å samle, plotte og dele data?
- Hvilke rapporter vil brukes for å monitorere og raffinere spredningsstrategien?
- Hvordan vil målinger og analyser bli vist til pilotenheter for å oppmuntre videre framgang?
- Hvordan vil pilotenheter bli belønnet og anerkjent for deltakelsen og framgangen?

Foreløpig strategi: \_\_\_\_\_

Referanser:

<https://www.ihl.org/resources/Pages/Tools/SpreadPlanner.aspx>

<https://www.ihl.org/resources/Pages/IHIWhitePapers/AFrameworkforSpreadWhitePaper.aspx>

<https://www.ihl.org/resources/Pages/Changes/SpreadingChangesLeadership.aspx>