

ENDRING OG UTVIKLING I HELSE- OG OMSORGSSEKTOREN

Rudi Kirkhaug

Professor, dr.philos.



NORGE ER ET AV VERDENS BESTE LAND Å BO I — OG KVALITETEN PÅ OFFENTLIG SEKTOR ER EN HOVEDÅRSÅK

Så hvorfor skal vi holde på med endring og utvikling?

1. Å opprettholde høy kvalitet krever stor innsats
2. Å tviholde på suksessoppskrifter er oppskriften på undergang

HVA ER DET SPESIELT MED HELSE- OG OMSORGSEKTOREN SOM AKTUALISERER ENDRING OG UTVIKLING

- Kompleks bransje
- Rammebetingelser som endres
- Økonomiske utfordringer
- Krav til effektivitet
- Høyt arbeidspress
- Høy turnover
- Høyt sykefravær
- Monopolist
- Høye krav til etisk standard

HVA HAR COVID-19 LÆRT OSS OM ENDRINGER?

- At vi må være forberedt på endringer
- At vi kan iverksette radikale endringer på kort varsel
- At vi har store reserver som kan tas frem

FIRE ENDRINGSDILEMMAER

1. Hvis du endrer får du bråk
2. Hvis du ikke endrer får du bråk
3. Å endre når man er god på noe
4. Å endre er å bygge om båten samtidig som man seiler den

MOTSTAND MOT ENDRING OG UTVIKLING

- **Individuell sosialpsykologisk motstand begrunnet i:**
 - Frykt for det ukjente
 - Erkjennelse av svakhet
 - Tap av identitet, komfort og formell og uformell status og makt
 - Profesjonalitet
- **Systemisk aktiv motstand:**
Aksjoner, streiker og politisk lobbyisme (fagforeninger?)
- **Systemisk passiv motstand:**
Størknet erfaring, kultur, tradisjoner og teknologi

HVORDAN FIKSER VI DISSE UTFORDRINGENE

- Å endre bare når vi må
- Å profesjonalisere endringer
- Å erstatte endringer med utvikling

OMRÅDER FOR ENDRING OG UTVIKLING

- **Formelle områder** – organisasjonsformer, regler og rutiner
- **Teknologiske områder** – verktøy og redskaper
- **Metodiske områder** – arbeidsformer, koordineringer og logistikk
- **Kulturelle og sosiale områder** – miljø, kommunikasjon og samarbeidsforhold

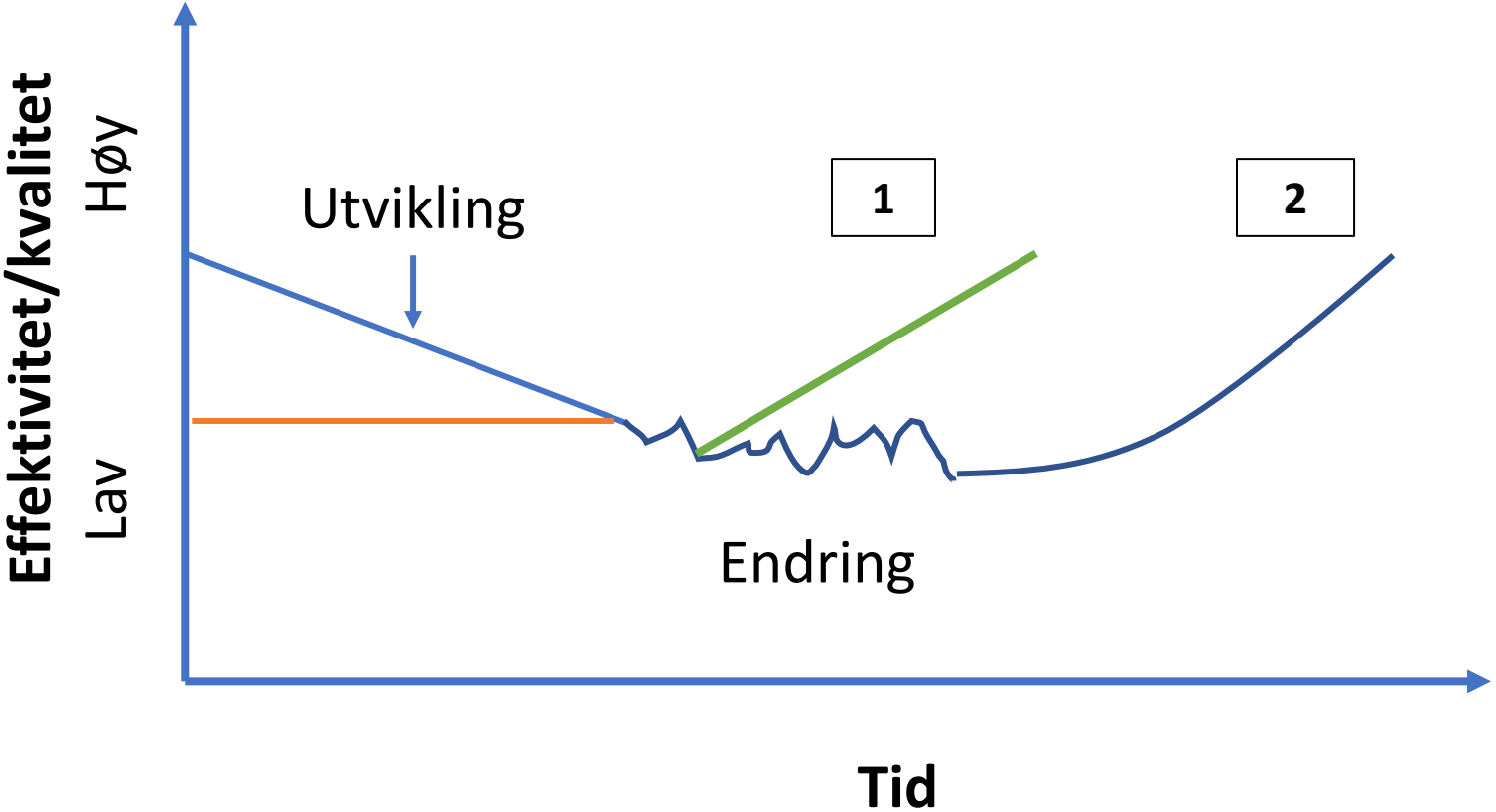
HVORDAN KOMMER VI I GANG MED ENDRINGS- OG UTVIKLINGSPROSESSER – FEM BETINGELSER

1. Klargjøring av tilstanden – diagnostisering
2. Klargjøring av målene – hva vi skal oppnå
3. Klargjøring av hva som skal endres eller utvikles
4. Klargjøring av ressursene
5. Klargjøring av organiseringen – hvordan gjør vi det

ENDRINGER

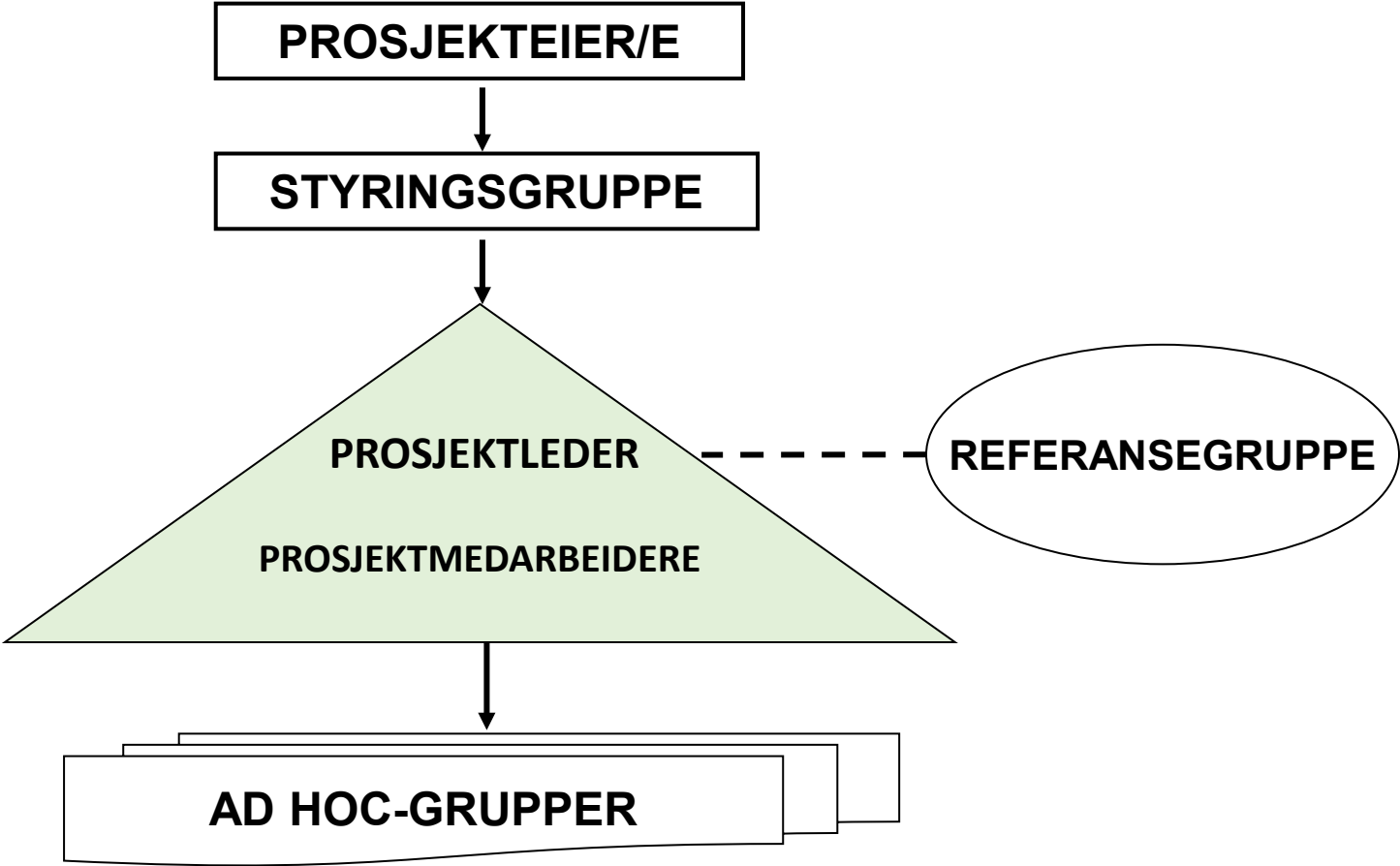
Radikale inngrep tidsmessig avgrenset

TO TYPISKE ENDRINGSFORLØP

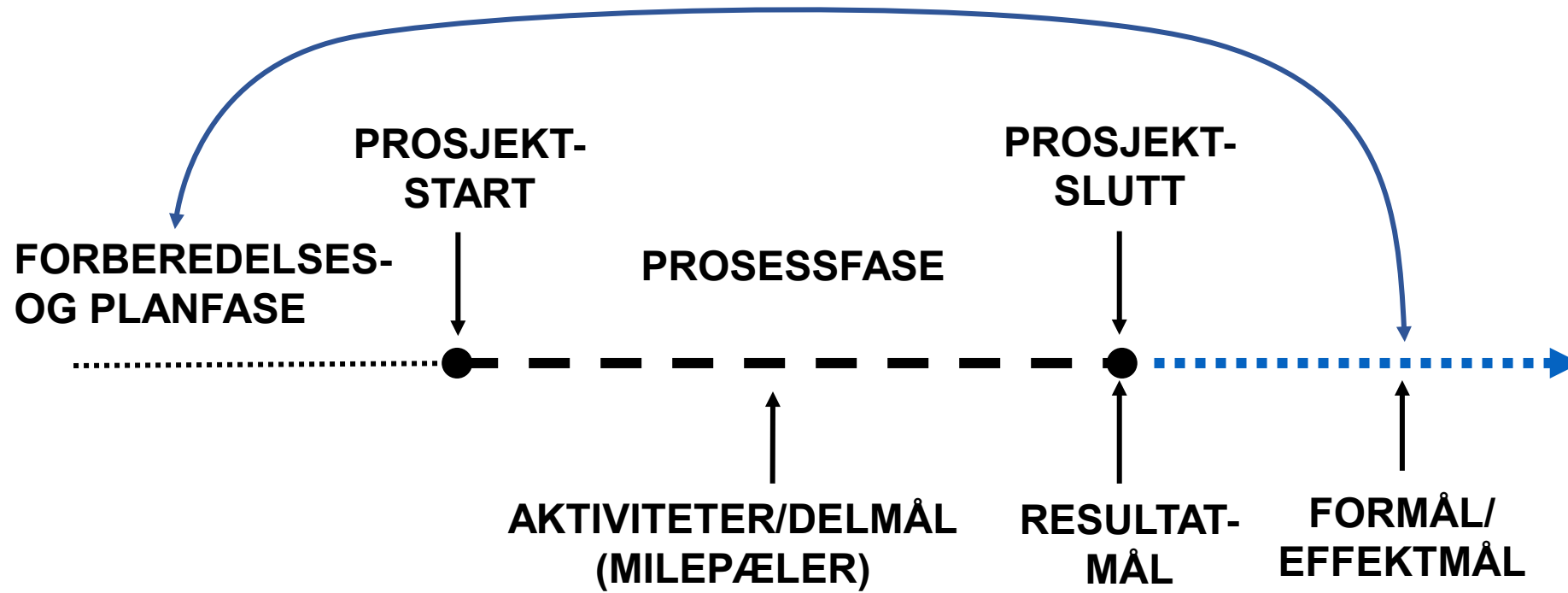


ORGANISERING AV ENDRINGER I FORM AV PROSJEKT

PROSJEKTORGANISERING



PROSJEKTFASER OG MÅL:

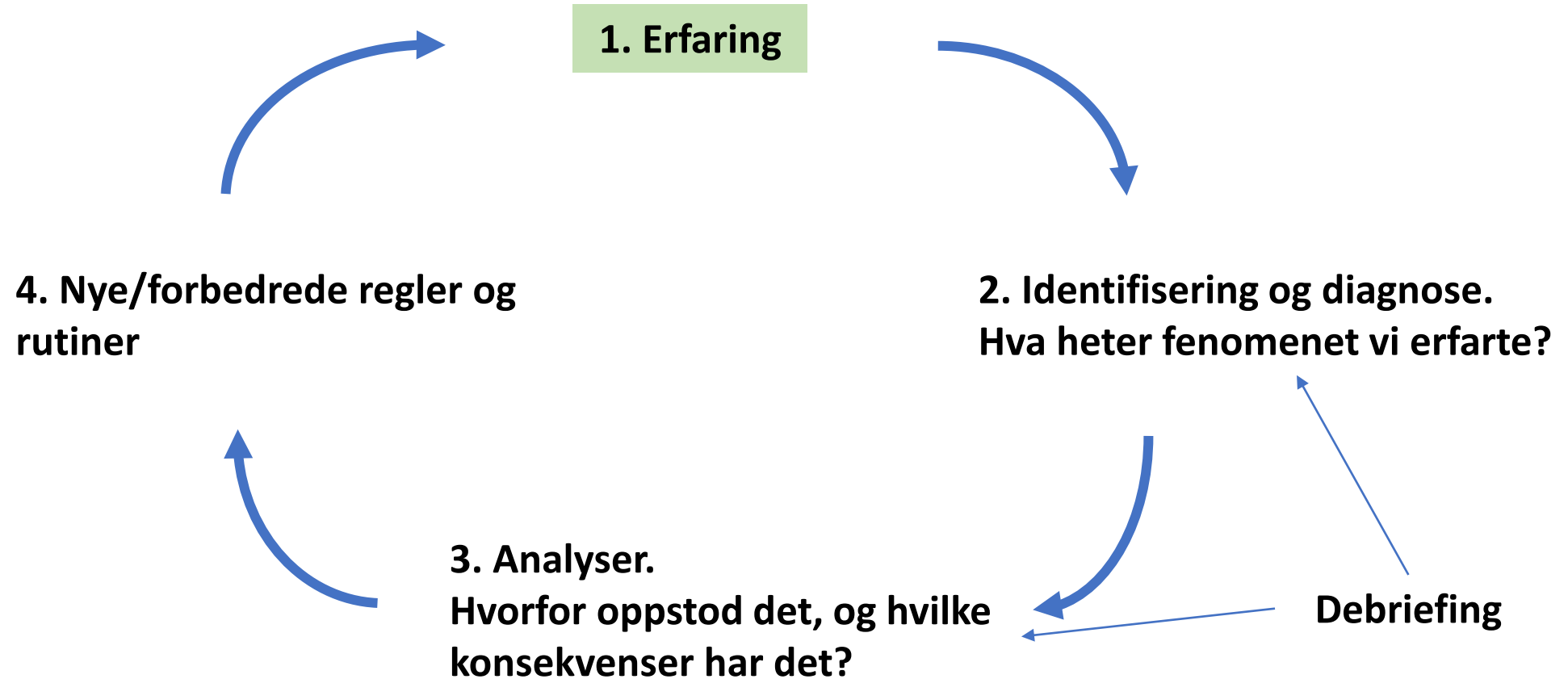


ORGANISASJONSUTVIKLING

- Løpende forbedringer av alt og alle uansett tilstand og uten tidsavgrensning
- Foredling og bevaring – å bygge videre på det vi har
- Kan begrense behovet for radikale endringer
- Læring fra egen erfaring:

«Leve hele livet» innebærer «Lære hele livet»

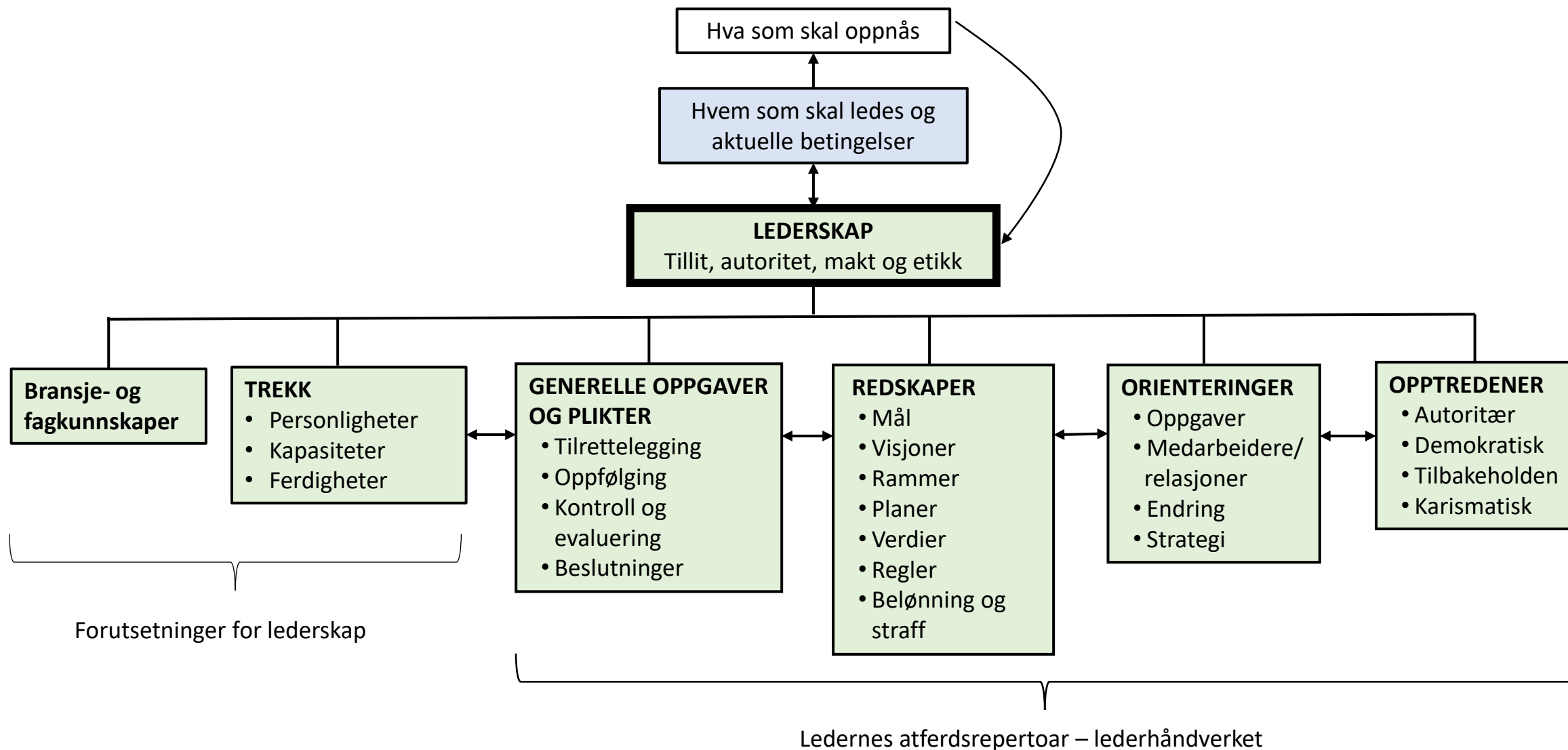
ERFARINGSLÆRINGSSIRKELEN



KRAV TIL LEDERE AV ENDRING OG UTVIKLING:

BREDDE, DYBDE OG
SITUASJONSTILPASNING

LEDERSKAPETS BREDE, DYBDE – MESTRINGSMODELLEN



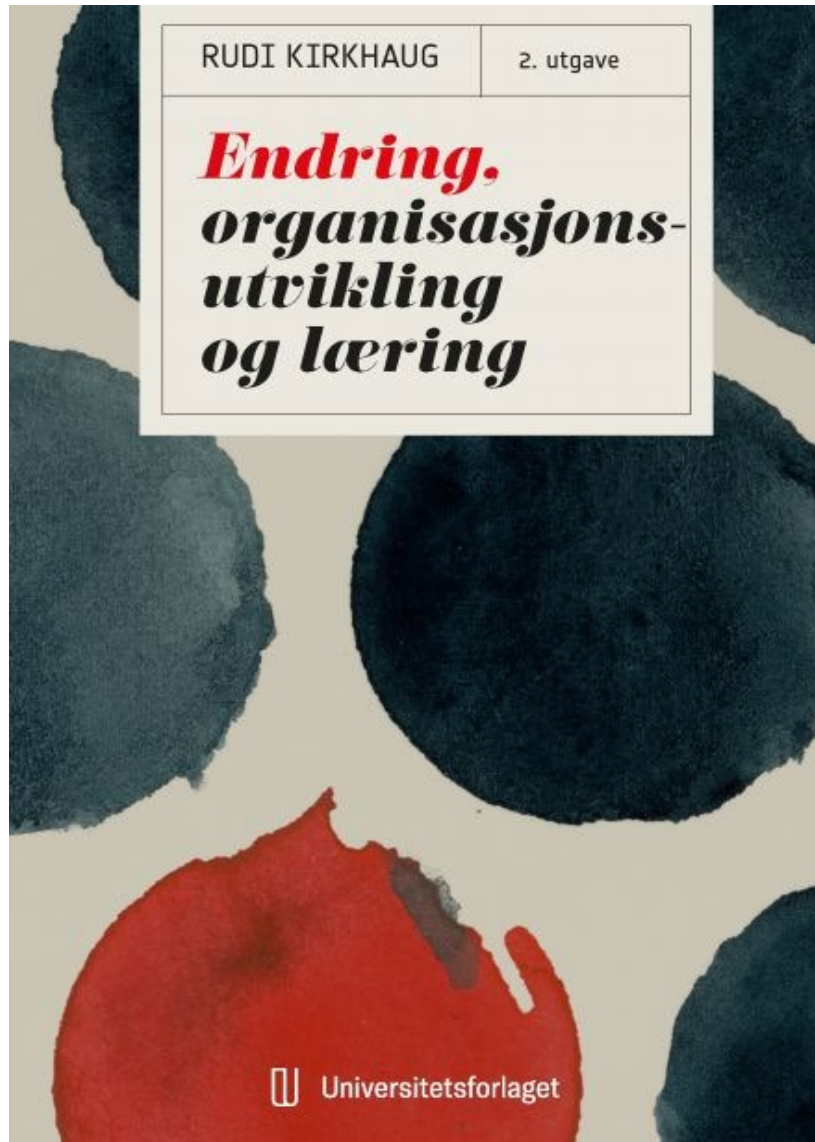
KONKLUSJON

HO-sektoren er avhengig av endrings- og utviklingskompetanse for å kunne levere kvalitet til brukerne og ta vare på arbeidsmiljøet for ansatte.

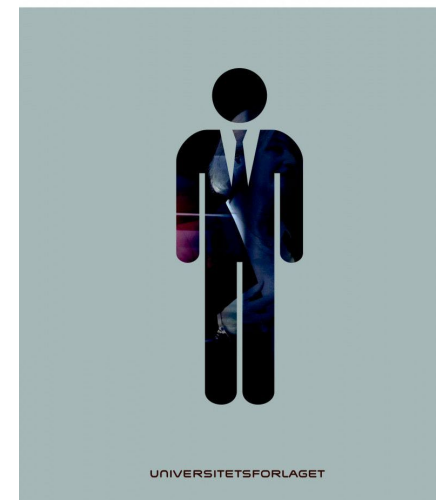
Det å være god som ansatt i en utviklingsorganisasjon, er å være god til å bli bedre hele tiden.



FOREDRAGETS KILDER:



Rudi Kirkhaug		
Lederskap		
Person og funksjon		2. utgave



Rudi Kirkhaug

