



2017-06-19

Forskningsträffar för förbättring

Utvecklingsarbete baseras på interaktivt lärande. Med interaktivt arbete menas ett utbyte mellan forskare och praktiker. Baserat på deltagarnas drivkraft sker en fördjupning av kunskaper inom de områden som upplevs som angelägna. Initialt kommer parterna överens om vilka uppgifter som forskare respektive praktiker ansvarar för. Roller och ansvarsfördelning måste klargöras initialt.

Poängen med metodiken är att när god kännedom om ett föredöme föreligger, förflyttas bevisbördan till bevararna, som istället måste bevisa varför något inte ska ändras.

1. Organisationen identifierar ett förbättringsområde utifrån ett problem eller en frågeställning.
2. Forskaren letar upp ett föredöme - Identifiera den bästa partnern att lära från – hög grad av jämförbarhet behövs.
3. Ett seminarium anordnas där föredömet presenterar sitt arbete som ett inspirerande led i förankring av utvecklingsarbetet. Ledningen använder detta som en förberedelse för hela organisationen, på vad som kommer att ske.
4. Forskare utför tillsammans med praktiker en kartläggning och beskrivning av den egna nivån, som en nulägesanalys. Informationsinsamling – dokumentation om den egna processen – dokumentation av föredömet.
5. Lärande från förebilden genom att dess arbete kartläggs. Organisationen involverar många anställda i kunskapsprocessen. Förslag till nya lösningar arbetas fram. Informationsinsamling – dokumentation om den egna processen – dokumentation av föredömet.
6. Organisationen identifierar fokusområden och startar en bearbetning av dessa i prioritetsordning. Utvecklingsprojekt sätts upp med nya mål.
7. Organisationen genomför och följer upp förbättringsarbetet.

Exempel 1:

1. Försäkringsbolaget X identifierar ett behov av att bygga upp en stark företagskultur för att skapa en attraktiv arbetsplats.
2. Forskaren identifierar Dalarnas som en sådan organisation.

3. Ett seminarium anordnas där en praktiker med lång erfarenhet berättar om hur organisationen arbetar med att upprätthålla en stark företagskultur.
4. Forskaren arbetar interaktivt med försäkringsbolag X för att beskriva nuläget i den egna organisationen.
5. Vilka tänkbara lärdomar som kan hämtas från Dalarnas kartläggs av forskaren.
6. Ur den lista med fokusområden som forskaren har identifierat väljer försäkringsbolag X ut tre som prioriteras för utvecklingsarbete.
7. Försäkringsbolag X genomför och följer upp.

Exempel 2:

1. Kommunen Y har identifierat ett behov av att förbereda sig för ett skifte av chefer. Målet är att den nya generationen chefer ska kunna arbeta med att öka attraktiviteten på arbetsplatsen.
2. Forskaren gör en förstudie för att kunna identifiera en organisation som arbetar professionellt med denna fråga. Ett föredöme väljs ut från vinnarlistan i "Randstad Award 2016" eller Universums lista "Sveriges bästa arbetsgivare 2016" vilket är sammanställningar av Sveriges mest attraktiva arbetsgivare år 2016 (Randstad, 2016; Universum, 2016).
3. Ett seminarium anordnas där en praktiker från föredömet berättar om hur organisationen arbetar med sina chefer för att skapa ett attraktivt företag.
4. Forskaren arbetar interaktivt med kommun Y för att beskriva nuläget i den egna organisationen.
5. Vilka tänkbara lärdomar som kan hämtas från föredömet kartläggs av forskaren.
6. Ur den lista med fokusområden som forskaren har identifierat väljer kommun Y ut tre som prioriteras för utvecklingsarbete.
7. Kommun Y genomför och följer upp.