

## Förbättra det viktigaste, inte det sämsta!

De allra flesta organisationer bedriver någon form av förbättringsarbete. Tanken är förstås att förbättra den egna organisationen, effektivisera, öka konkurrenskraften etc. I detta ingår ofta även metodik för att ta till vara personalens idéer, att det finns någon som lyssnar på den enskildes idéer. Känslan av att få vara med och påverka är viktig för motivationen.

Men många av de förbättringsprogram som bedrivs idag har väldigt liten eller ingen påverkan på verksamheten i sig. De flesta leder till att delar eller områden lyfts fram och åtgärdas, men utan någon egentlig effekt. Ett problem med förbättringsverksamhet är den starka fokuseringen på det som inte är bra i organisationen. Syftet med förbättringsarbete är faktiskt **inte** att förbättra det som är dåligt. Vem som helst kan när som helst gå in i vilken organisation som helst och hitta saker som **kan** förbättras. Det innebär inte med automatik att de **ska** förbättras. Syftet med förbättringsprogram är istället att förbättra det som behöver bli bättre, oavsett hur det fungerar idag.

Problemet är alltså inte att hitta förbättringsområden i sig och inte heller att hantera förbättringar i organisationen. Problemet är istället en kombination, dvs. veta vilka områden som faktiskt behöver förbättras och som leder till en förändring i organisationen. Hur kan vi när vi väl identifierat dessa områden se till att de utförs på ett effektivt sätt? Att utföra effektivt kan vara att arbeta enligt exempelvis PDCA, Plan-Do-Check-Act. Men, att bara ha en effektiv metod att utföra och ingen effektiv metod att identifiera leder ingenstans.

I vissa organisationer finns ett behov av att ha två förbättringsprogram parallellt. Det kan låta betungande, men behöver inte vara det. Ett program hanterar de långsiktiga förbättringarna som identifieras från företagets vision och långsiktiga mål. Det är de områden som organisationens ledning identifierat som strategiska. Här återfinns aktiviteter som är stora rent arbetsmässigt och mindre rent antalsmässigt. Den andra delen är då motsatsen till den första. Den är arbetsmässigt, per uppdrag, mindre till sin omfattning men däremot är antalet uppdrag större. Här ligger exempelvis hantering av förslag från personalen.

Att förbättra verksamhet är enkelt. Att förbättra så att det påverkar och får en effekt är betydligt svårare. Se till att inte bara bearbeta de uppenbara bristerna. Risken finns att ni då åtgärdar för mycket på för låg nivå och missar de stora nödvändiga stegen för organisationen.