

Lean Healthcare

Akademiska sjukhuset

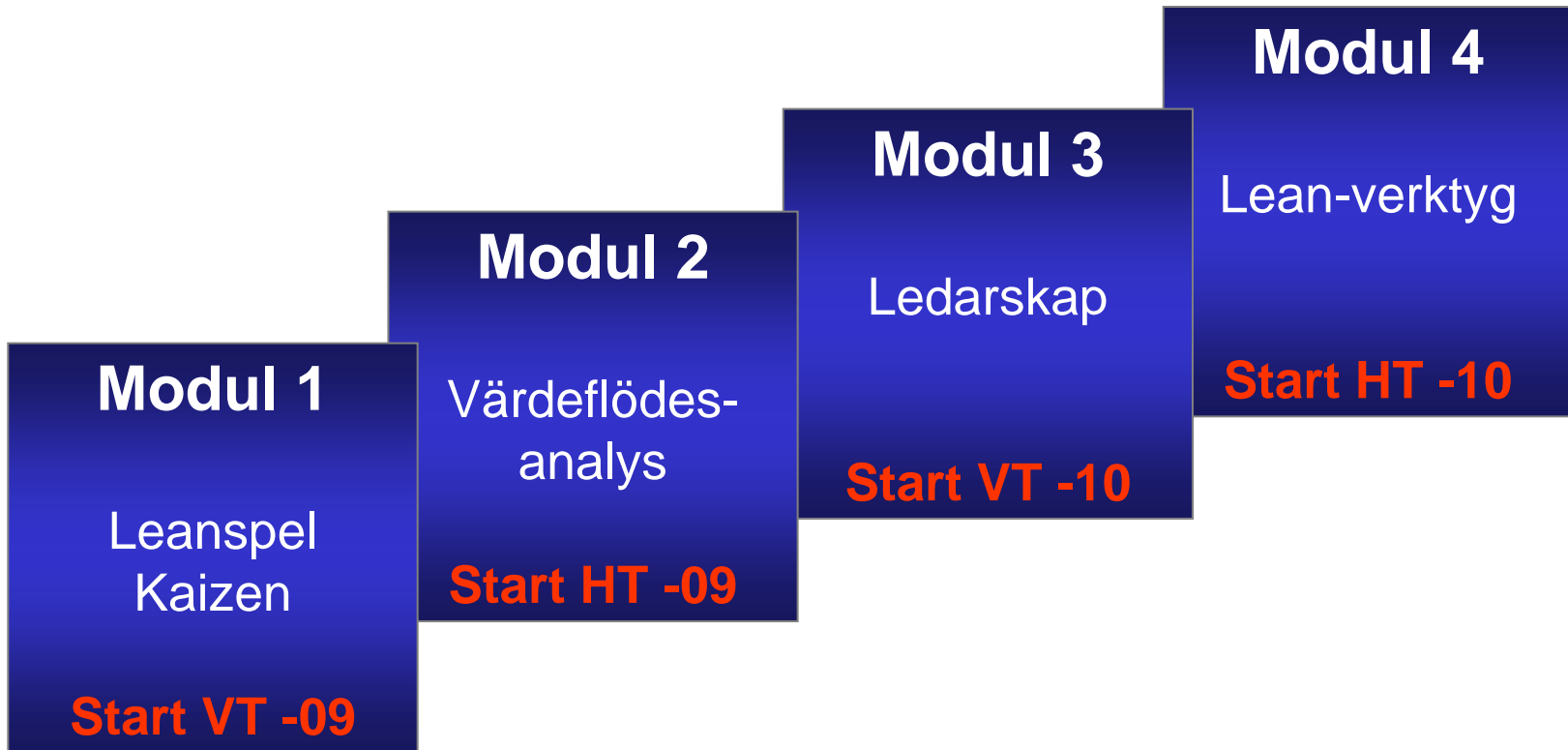


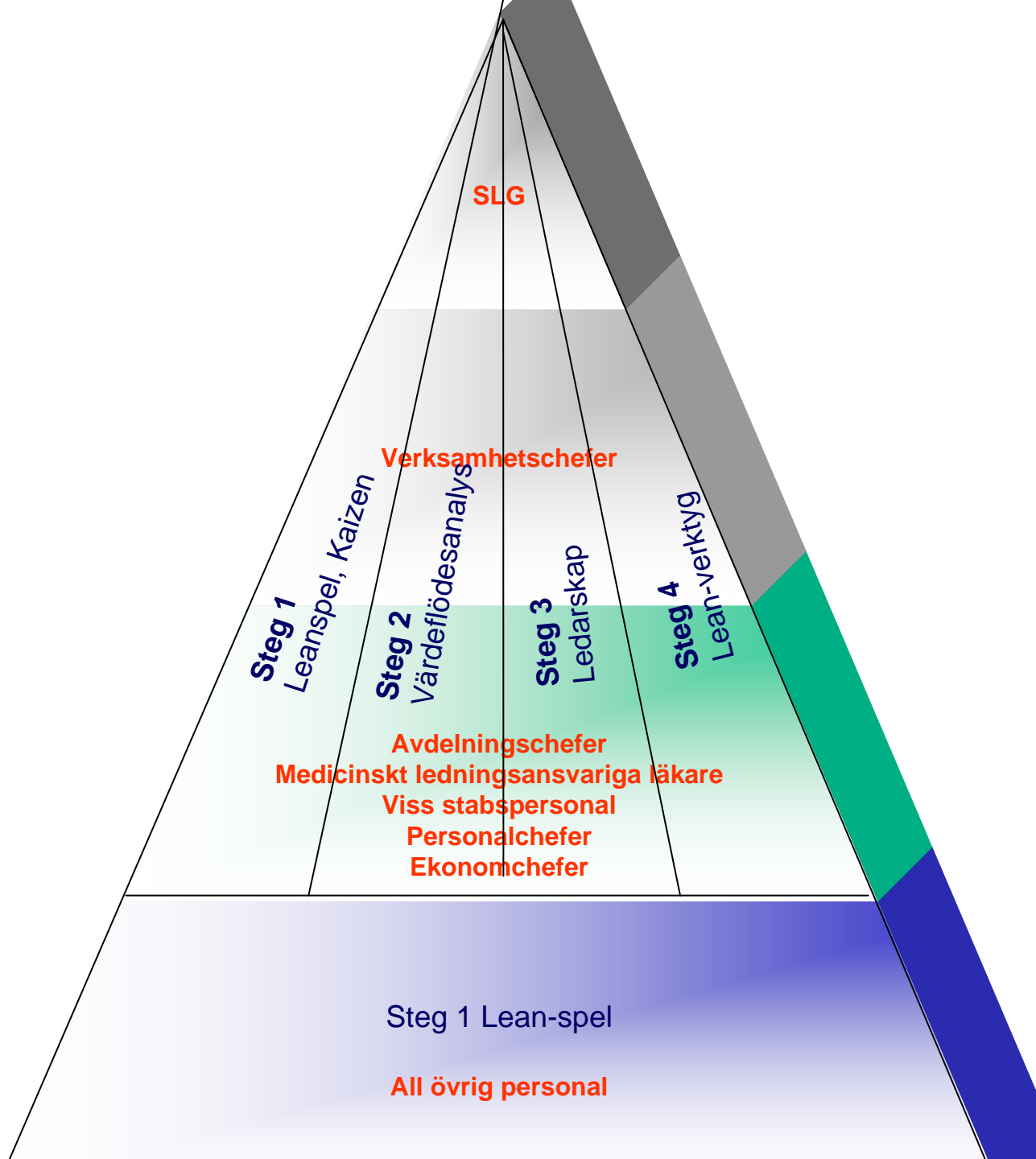
Syfte Lean på Akademiska sjukhuset

- Eliminera slöseri, både i patientprocesserna och i medarbetarnas vardag
- Knyta ihop de olika funktionerna inom sjukhuset och skapa flöde
- Bygga upp en lärande kultur för ständiga förbättringar
- Skapa ett gemensamt språk och gemensamma värderingar



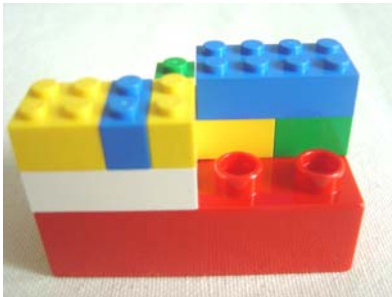
Lean-införande Akademiska sjukhuset





Modul 1

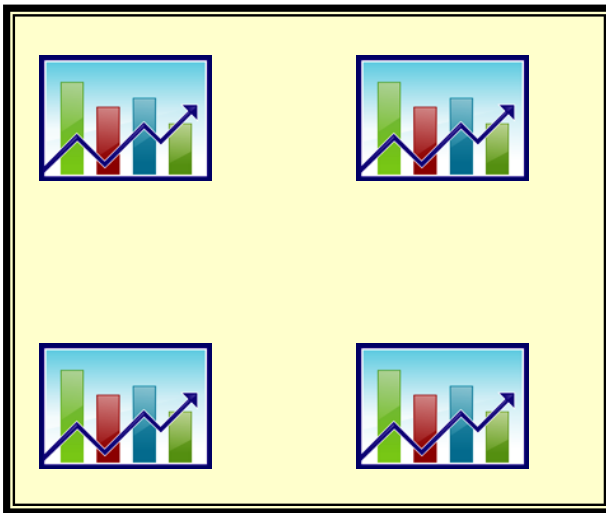
Leanspel och Kaizen




Modul 3

Lean ledarskap

Mätningar



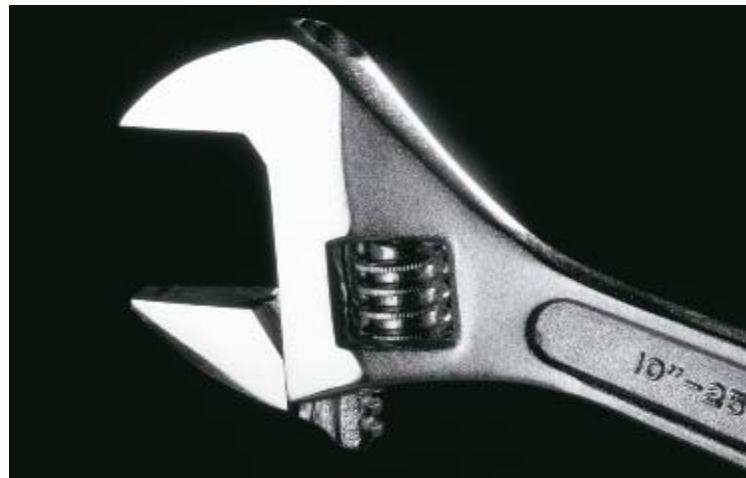
Idéer och förbättringar

Kaizen	
Kaizen	<input type="text"/>
Kaizen	<input type="text"/>
Kaizen	A3



Modul 4

Leanverktyg



Leancafe



Lean-införande Akademiska sjukhuset

Modul 1

Leanspel
Kaizen

Start VT -09

Modul 2

Värdeflödes-
analys

Start HT -09

Modul 3

Ledarskap

Start VT -10



Traditionellt & Lean ledarskap

Traditionellt ledarskap

- Ledaren planerar
- Medarbetarna uppfyller mål satta av ledaren
- Ledaren producerar mätetal och ger feedback när målen ej nås (för sent)
- Stelt framtvängande av regler
- Informationscontroller
- Ensam problemlösare
- Teknisk expert
- Fastslår arbetet
- Bedömare av prestanda

Lean ledarskap

- Ledaren visar riktningen
- Ledaren säkrar att teamets mål är i linje med visionen
- Ledaren granskar teamens mätetal kontinuerligt
- Sätter förväntningar
- Informationskanal
- underlättar rotorsaksanalys
- Teknisk resurs
- Tillhandahåller framtida arbete
- Bedömer teamets prestanda i förhållande till målen

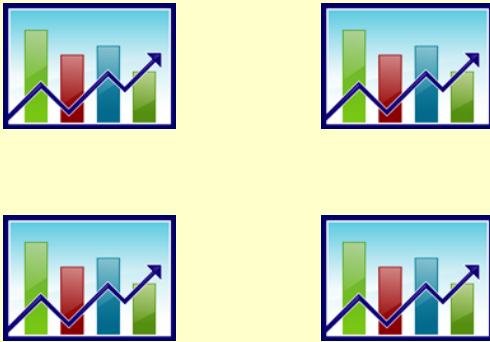
Lean ledarskap

- Gemba – som ledare gå ut i verksamheten där det händer....



Lean ledarskap

Produktionsplanering



Kaizen Kaizen

Kaizen

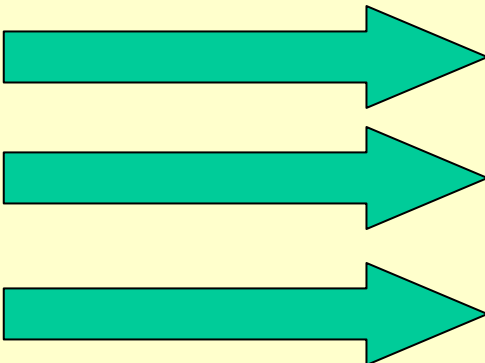
Kaizen

Kaizen

Kaizen



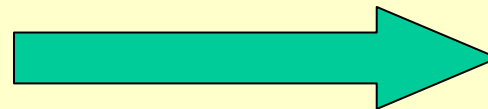
Processorientering



Visuell styrning



Kaizen



Processorientering



Processorientering innebär att gräva bra kanaler för de båtar som går ofta i en organisation



Processorientering



Slöseri (muda)

- **Ta bort allt som inte är av värde för kunden/patienten = kärnan i lean**

Exempel på slöseri:

Överproduktion

(mer/tidigare än behov): labbtester för tidigt eller som ej behövs

Väntan

för både personal och patienter

Transporter

förflytta sig

Felaktiga processer

dubbelarbete, ständigt bli avbruten

Onödiga rörelser

hämta saker, leta efter saker och personer

Lager

tar mycket tid att sköta

Fel och omarbete

strykningar och uteblivna patienter

Outnyttjad kreativitet

att inte ta till vara på goda ideer



Grupp:		Löpnummer:		Område:		S/O <input type="checkbox"/>		<h1>Kaizenlapp</h1>	
						P/M <input type="checkbox"/>			
						K <input type="checkbox"/>			
						E <input type="checkbox"/>			
Identifiera problemet:				Utfärdare:		Problem identifierat Datum:			
Förslag till lösning:				Ansvarig:		Provstart Datum:			
Pröva lösningen:				Ansvarig:		Prov genomfört och utvärderat Datum:			
Fastställd lösning:				Ansvarig:		Ny lösning införd Datum:			
Förväntade resultat:		Uppnådda resultat:		Problem identifierat		Prov genomfört och utvärderat			
				Föreslagen lösning finns Ansvarig utsedd. Datum satt för provstart		Lösning dokumenterad Klar att använda Alla nöjda			

Visualisering



Visualisering som chefsverktyg

- Visualisering för att medarbetarna skall få den feedback de behöver för att arbeta säkert/effektivt och med möjlighet att förbättra verksamheten.



Dagliga och veckovisa möten

ett exempel på struktur

Daglig styrning

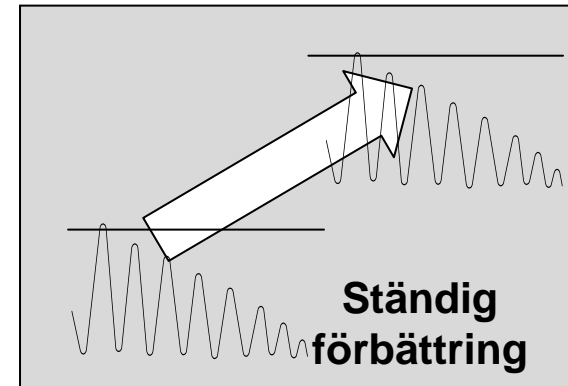
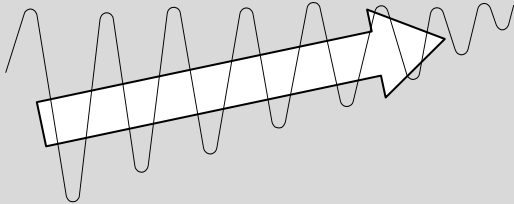
- Dagens utmaningar
- Åtgärder för att förebygga dagens problem och avvikelser

Återkommande och större problem →

Veckovisa möten

- Fokusera insatsområden för förbättringar
- Ta fram åtgärder för att nå mål och mätetal
- Uppföljning

Stabilisera variationer



Kulturförändringeller

” Det är medarbetarna som är experterna och som tänker ut och genomför förbättringarna.

Men det är cheferna som skapar förutsättningarna för teamen”.

