

Bilag 3: Køreplan

Gennemførelse af en forandringsparathedundersøgelse (FPU) Forslag til ”køreplan”

Nedenfor gives forslag til, hvordan en FPU kan gennemføres og hvilke forhold, der skal tages hensyn til - forud for undersøgelsen, under denne og efter undersøgelsens afslutning.

Forholdsregler forud for en FPU:

På trods af at der i dag findes et færdigudviklet spørgeskema, ved hjælp af hvilket enhver organisation kan udføre en undersøgelse af medlemmernes forandringsparathed, er det af største vigtighed, at organisationen følger en række anvisninger forud for undersøgelsens iværksættelse. Den første og den vigtigste er imidlertid, at spørgeskemaet ikke uden videre anvendes i den foreliggende form, der udelukkende skal ses som et skelet for en FPU, hvorpå der før brug hver gang skal ændres/tilføjes/fjernes elementer, således at skemaet er tilpasset netop den afdeling, der står overfor at skulle udføre undersøgelsen. Dette arbejde udføres bedst af et tværfagligt team valgt af organisationens medlemmer. At disse anvisninger følges er en absolut forudsætning for at opnå et brugbart resultat af undersøgelsen. Dette understøttes dels af erfaringer fra de tidligere udførte undersøgelser, dels af en nyere dansk undersøgelse af lektor Peter Kragh Jespersen, Aalborg Universitet (Sygehuse i forandring - ydre pres, omstillinger og professionelle projekter, 2002 Aalborg Universitet). Man kan således ikke overføre resultater opnået gennem en FPU på én afdeling til en anden afdeling, netop fordi der kan være store interne variationer fra afdeling til afdeling.

Som tidligere nævnt, er der en række anvisninger, der skal følges forud for en FPU med henblik på at udføre undersøgelsen, så den fungerer efter hensigten. Disse er udover den først nævnte:

- Når beslutningen om at udføre en FPU er truffet af organisationens ledelse, skal emnet behandles på et møde i organisationens samarbejdsudvalg. Der er tidligere eksempler på, at undersøgelser er faldet til jorden, fordi man har forsømt at orientere udvalget forud for undersøgelsen.
- Der udvælges en tværfaglige styregruppe med synlige nøglepersoner som ansvarlig for undersøgelsen. Det er vigtigt, at styregruppen er tværfaglig med henblik på at få alle faggrupper i tale. Styregruppen vælges af organisationens medlemmer.
- Styregruppen sørger for, at alle medarbejdere er orienteret om, at der skal indføres/afprøves et nyt it-system på afdelingen. Herudover er det ønskeligt, at medarbejdere – forud for undersøgelsen – har modtaget en grundig orientering om det nye it-systems formåen. Hvis ikke – er der mange eksempler fra tidligere undersøgelser på, at hovedbudskabet af undersøgelsen bliver, at medarbejderne har nogle ret urealistiske forventninger til det nye system.
- Styregruppen orienterer alle medarbejderne om undersøgelsen - herunder:
 - Hvem i organisationen ønsker undersøgelsen udført?
 - Hvordan tænkes resultatet anvendt?
 - Er undersøgelsen anonym?

- Forud for beslutningen om at gennemføre en forandringsparathedundersøgelse bør ledelsen nøje overveje, hvordan man vil anvende resultatet af besvarelsene. Evalueringer af metoden har vist, at medarbejdere finder det meget frustrerende at deltage i en undersøgelse i den tro, at resultatet vil blive fulgt op fra ledelsen, hvis dette ikke sker! Man kan frygte, at medarbejdere ikke vil tage fremtidige undersøgelser seriøst eller helt vil undlade at deltage i sådanne, hvis ledelsen ikke afslutter en iværksat undersøgelse på en hensigtsmæssig måde.

Det må derfor være en forudsætning for at gennemføre en forandringsparathedundersøgelse, at ledelsen følger op på resultatet af undersøgelsen med en dialog med medarbejderne omkring forhold, der i undersøgelsen nævnes som problematiske i forhold til en vellykket implementering af EPJ.

Forholdsregler under en FPU:

Forandringsparathedundersøgelsen kan gennemføres ved at gennemgå følgende faser i nævnte rækkefølge:

- Uddeling af spørgeskemaer + kuverter til ALLE medarbejdere - såvel dag- som aften- og natthold og såvel fuldtids- som deltidsbeskæftigede.
- Indsamling af skemaer, hvorefter de i lukkede kuverter sendes til videre analyse.
- Evt. rykkerprocedure for højere svarprocent.
- Analyse af svar. Dette arbejde er der mulighed for at få udført af V-CHI, Aalborg Universitet. Kontakt Aalborg Universitet, V-CHI, Frederik Bajersvej 7D1, 9220 Aalborg Ø, tlf: 9635 8809. e-mail: info@v-chi.dk
- Udarbejdelse af skriftlig rapport indeholdende resultaterne af besvarelsene i form af frekvensanalyser og relevante krydstabuleringer samt konklusion. I tilfælde hvor dette arbejde er udført af AAU, tilsendes rapporten ledelsen/styregruppen.

Forholdsregler efter FPU er udført:

- Orientering af alle medarbejdere om resultatet af undersøgelsen – evt. via nøglepersonerne.
- Dialog mellem ledelse og medarbejdere omkring områder, der ifølge besvarelsene betragtes som problematiske (eksempelvis behov for yderligere læring forud for implementeringen).
- Evt. interview med udvalgte medarbejdere med henblik på uddybning af specielle områder inden for det organisatoriske felt – påvist via undersøgelsen.