

Academi Gwelliant Cymru

Canllaw Pecyn Cymorth



Diwylliant Gwelliant Parhaus

Dyddiad: Mai 2024

Dyddiad adolygu: Mai 2026

Cyflwyniad

Yn ei hanfod, personoliaeth a chymeriad sefydliad yw diwylliant (Sefydliad Rheolaeth Siartredig, 2015). Mae'n system o gredoau, gwerthoedd a thybiaethau a rennir ynghylch sut y dylai pobl ryngweithio ac ymddwyn, sut y dylid gwneud penderfyniadau a sut y dylid cyflawni gwaith. Mae diwylliant o welliant parhaus yn ddiwylliant lle y mae gan bawb sy'n gweithio yn y sefydliad ddiben a rennir sy'n cynnwys chwilio am ffyrdd o wella'r prosesau a'r systemau y maent yn gweithio ynddynt. Mae'n gred na fydd yr hyn sy'n dda heddiw, efallai, yn ddigon da yfory. Mae'r diwylliant hwn yn rhan annatod o ofal iechyd. O safbwynt clinigol, pan fo gweithwyr proffesiynol yn gweithio i ganllawiau a gweithdrefnau sy'n gweithio o ymarfer seiliedig ar dystiolaeth, ac yn cydnabod yr angen i gwblhau datblygiad proffesiynol parhaus gan y gallai fod gwell meddyginiaethau, triniaethau neu newid yn y canllawiau y dylid eu dilyn. Mae angen i'r diwylliant hwn drosglwyddo i feysydd gofal iechyd eraill, gan gynnwys agweddau gweithredol ar ofal iechyd lle y mae angen inni chwilio'n barhaus am ffyrdd o wella'r prosesau a'r systemau ar gyfer darparu gwasanaethau gan ddefnyddio tystiolaeth ar gyfer tirwedd gofal iechyd sy'n newid yn barhaus.

Mae gan y Sefydliad Gwella Gofal Iechyd (IHI) fframwaith y gellir ei ddefnyddio i hyrwyddo diwylliant o welliant parhaus.

Sefydliad Gwella Gofal Iechyd: Fframwaith ar gyfer Gofal Diogel, Dibynadwy ac Effeithiol

Rhyddhaodd y Sefydliad Gwella Gofal Iechyd (2017) fframwaith ar gyfer sefydliadau gofal iechyd o'r enw Fframwaith ar gyfer Gofal Diogel, Dibynadwy ac Effeithiol. Mae dwy sylfaen a naw elfen yn perthyn i'r fframwaith. Gweler diagram Un. Ymgysylltu gan gleifion a theuluoedd yw'r grym y tu ôl i'r fframwaith. Mae pob un o'r naw elfen yn helpu i gefnogi sefydliadau i hyrwyddo diwylliant o welliant parhaus.

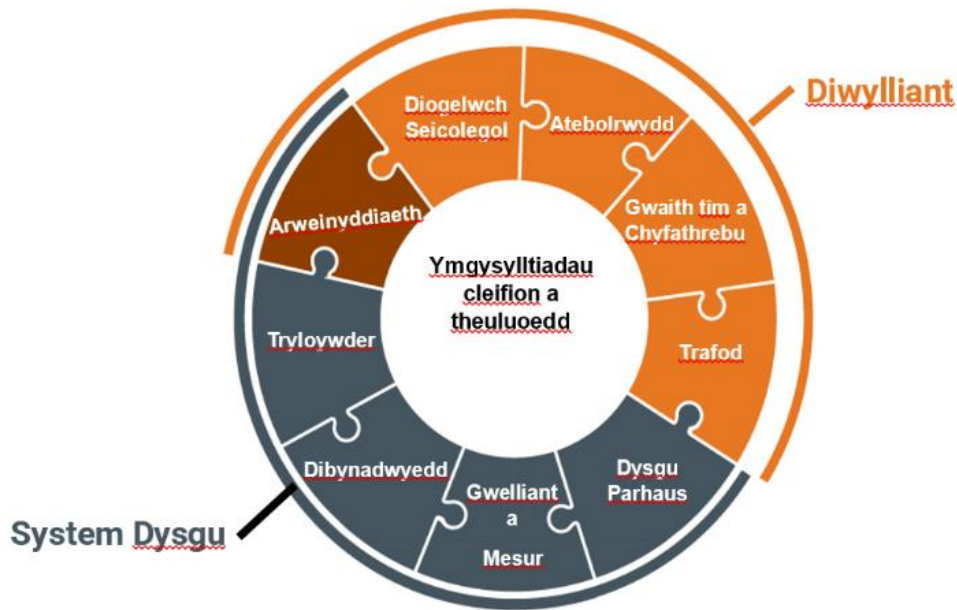


Diagram un: Fframwaith ar gyfer Gofal Diogel, Dibynadwy ac Effeithiol (Sefydliad Gwella Gofal Iechyd, 2017)

Rhesymeg

Mae diwylliant o welliant parhaus yn bwysig ar gyfer llwyddiant a thwf hirdymor. Mae sawl mantais o gael diwylliant o welliant parhaus.

1. Cynyddu Ymgysylltiad Staff a Chadw Staff

Mae gweithwyr sy'n gweithio mewn amgylchedd lle maent yn cael eu hannog i gyfrannu syniadau, dysgu o gamgymeriadau, a chymryd rhan weithredol yn y broses wella ac ymgysylltu â hi, yn fwy ymroddedig i'w gwaith. Mae'r math hwn o ddiwylliant yn rhoi ymdeimlad o berchnogaeth i staff ac maent yn teimlo bod ganddynt ran yn llwyddiant y sefydliad.

2. Gwella bodlonrwydd cleifion.

Pan fydd gan sefydliadau ddiwylliant o welliant parhaus, maent yn fwy tebygol o ddiwallu anghenion cleifion drwy wella gwasanaethau a phrosesau'n barhaus.

3. Gwella effeithlonrwydd a chynhyrchiant.

Bydd diwylliant o welliant parhaus yn galluogi staff i fireinio eu prosesau yn rheolaidd, a fydd yn helpu i nodi aneffeithlonrwydd a gwastraff. Trwy symleiddio prosesau a dileu gwastraff, gall sefydliadau gyflawni mwy o gynhyrchiant.

Cefndir

Dechreuodd y cysyniad o gael diwylliant o welliant parhaus yn Japan ar ôl yr Ail Ryfel Byd. Yn ystod y cyfnod hwn, roedd angen gwneud newidiadau sylweddol a arweiniodd at ddatblygu syniadau a oedd yn pwysleisio'r angen am welliant parhaus. Daeth y term 'Kaizen' i'r amlwg fel cysyniad canolog o welliant parhaus (gweler ein Canllaw Pecyn Cymorth Kaizen [yma](#) am ragor o wybodaeth). Agwedd allweddol arall ar ddatblygu gwelliant parhaus oedd y gwaith a wnaed gan William Edwards Deming. Pwysleisiodd ei waith yr angen i adolygu a gwella prosesau. Dylanwadodd hyn ar y cysyniad modern a elwir heddiw yn welliant parhaus.

Pryd mae angen Diwylliant o Welliant Parhaus arnoch chi

Byddech am sefydlu a chynnal diwylliant o welliant parhaus ym mhob agwedd ar ofal iechyd er mwyn gwella ansawdd y gwasanaethau yr ydych yn eu darparu a gwella diogelwch cleifion. Mae gwreiddio Diwylliant o Welliant Parhaus hefyd yn helpu i wneud prosesau'n fwy effeithlon, gan leihau gwastraff sydd hefyd yn helpu i arbed amser ac adnoddau. Bydd bodddhad staff a chleifion hefyd yn gwella.

Sut mae Creu Diwylliant o Welliant Parhaus

Mae creu diwylliant o welliant parhaus yn gofyn am waith caled ac ymdrech. Mae sawl peth y gallwch chi ei wneud i greu diwylliant o welliant parhaus.

Arwain trwy esiampl:

Mae arwain trwy esiampl yn hanfodol ar gyfer creu diwylliant o welliant parhaus. Pan fydd Uwch Reolwyr yn cofleidio'r diwylliant hwn, mae'n gosod y naws ar gyfer y sefydliad. Mae arwain trwy esiampl ar gyfer pawb ar bob lefel mewn sefydliad, ac nid ar gyfer yr uwch reolwyr yn unig. Mae'n bwysig modelu ymddygiad yr ydych am ei weld gan eich cydweithwyr.

Annog Cyfathrebu Agored:

Anogwch y tîm i godi llais a rhannu eu meddyliau heb ofni barn na dial. Bydd hyn yn annog staff i godi pryderon neu broblemau, er mwyn gwella prosesau a gwasanaethau.

Rhoi adborth:

Rhowch adborth gonest, yn gadarnhaol a negyddol, ond mewn ffordd adeiladol. Bydd hyn yn helpu i wella perfformiad ac yn galluogi pobl i deimlo'n fwy hyderus am eu gallu.

Rhoi Cydnabyddiaeth a Gwobrwyo:

Mae'n bwysig cydnabod a gwerthfawrogi staff ac adrannau/wardiau sy'n gwneud gwaith gwella. Bydd hyn yn gwneud i staff deimlo eu bod yn rhan o dîm. Dylid cysylltu rhoi cydnabyddiaeth a gwobrau â gwaith gwella.

Hyrwyddo cynhwysiant:

Bydd gwneud i bobl deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u cynnwys yn annog staff i gyfrannu at wella gwasanaethau. Byddant yn teimlo eu bod yn cael eu clywed a'u gwerthfawrogi. Dylid cynnwys pawb wrth wella gwasanaethau. Bydd cael tîm amrywiol yn golygu y gellir ystyried safbwyntiau gwahanol.

Defnyddio dull cywair isel:

Mae mabwysiadu dull cywair isel a gwneud newidiadau bach i wella'r diwylliant yn fwy effeithiol na chyhoeddi newid yn ystod cyfarfod neu ddigwyddiad gwaith. Gall gwneud sioe fawr a chyhoeddiadau mawr achosi mwy o anhrefn ac ansicrwydd na chyffro.

Annog cydweithio:

Annog aelodau'r tîm i gydweithio a chydweithredu ar brosiectau. Gall hyn helpu i feithrin ymddiriedaeth o fewn y tîm a hyrwyddo gwaith gwella.

Gweledigaeth a Phwrpas Clir:

Mae sefydlu gweledigaeth a phwrpas clir yn pwysleisio pwysigrwydd gwelliant parhaus. Wrth greu pwrpas clir, dylech gysoni'r weledigaeth hon â nodau cyffredinol y sefydliad.

Mesur:

Mae mesur yn agwedd allweddol ar greu diwylliant o welliant parhaus. Mae mesur yn eich galluogi i adnabod eich statws presennol, gweld effaith eich syniadau newid a'ch galluogi i fesur pa mor gynaliadwy yw'r newidiadau. Gall defnyddio data ar gyfer gwelliant eich galluogi i rannu methiannau a llwyddiannau, a hwyluso dysgu a gwelliant parhaus. Yna gallwch ddathlu llwyddiant - waeth pa mor fach! Mae hyn yn meithrin diwylliant tîm hyderus a chadarnhaol.

Dysgu Parhaus:

Er mwyn cael gwelliant parhaus, mae angen i chi hyrwyddo meddylfryd dysgu lle rydym yn defnyddio pob math o ddata ar gyfer dysgu ac nid i farnu staff, adrannau/wardiau ac ysbytai. Bydd symud o farnu i ddysgu yn annog staff i ennill gwybodaeth, dysgu o fethiannau ac addasu i newid. Yna bydd yn caniatáu ichi rannu arferion da a gwersi rydych wedi'u dysgu ar draws timau.

Beth Nesaf?

Os ydych chi am greu diwylliant ar gyfer gwelliant parhaus, mae angen dysgu a hyfforddi i roi'r sgiliau a'r gallu i staff i ymgorffori'r diwylliant hwn yn ymarferol a chaniatáu iddynt feddu ar yr wybodaeth i wella'n barhaus y prosesau a'r systemau y maent yn gweithio ynddynt.

Awgrymiadau defnyddiol

Er mwyn sefydlu diwylliant o welliant parhaus, mae angen i staff ar bob lefel gefnogi a hyrwyddo gwelliant parhaus. Mae sefydlu diwylliant o welliant parhaus yn ei gwneud yn ofynnol i staff rannu pwrpas a gweledigaeth glir o'r hyn y mae gwelliant parhaus yn ei olygu i'r sefydliad. Gellir defnyddio fframwaith arall o'r enw Toyota Kata hefyd i hyrwyddo diwylliant o welliant parhaus (gweler ein Canllaw Pecyn Cymorth Toyota Kata **yma** am ragor o wybodaeth).

Adnoddau Ychwanegol

Os oes gennych ddi-ddordeb mewn dysgu rhagor am sut y gall arferion gwella fod o fudd i'ch gweithle, rydym yn cynnig amrywiaeth o gyrsiau hyfforddi. Ewch i'n gwefan am ragor o wybodaeth <https://icc.gig.cymru/gwasanaethau-a-thimau/gwelliant->

cymru/academi-gwelliant-cymru/ neu anfonwch e-bost atom improvementcymruacademy@wales.nhs.uk i gael rhagor o wybodaeth am y cyrsiau gwella rydym yn eu cynnig.

Cyfeiriadau:

Sefydliad Rheolaeth Siartredig (2015). Deall Diwylliant sefydliadol. Cyrchwyd o: <https://www.managers.org.uk/~media/Files/PDF/Checklists/CHK-232-Understanding-organisational-culture.pdf> (Cyrchwyd 08 Mawrth 2023)

CIPD. (Dim dyddiad). Diwylliant Sefydliadol. Cyrchwyd o: <https://www.cipd.org/uk/views-and-insights/cipd-vffewpoint/diwylliant-sefydliadol/> (Cyrchwyd 08 Mawrth 2024)

Frankel A, Haraden C, Federico F, Lenoci-Edwards J. (2017). *A Framework for Safe, Reliable, and Effective Care*. White Paper. Cambridge, MA: Sefydliad Gwella Gofal Iechyd a Gofal Iechyd Diogel a Dibynadwy.

Watkins, M, D. (2013). Beth yw Diwylliant Sefydliadol? A pham ddylwn ni boeni? Cyrchwyd o: <https://hbr.org/2013/05/what-is-organizational-culture> (Cyrchwyd 08 Mawrth 2024)