

Faktorer som bidrar till en framgångsrik processororienterad verksamhet

Möjligheterna att lyckas med processororientering och kvalitetsförbättringar inom en verksamhet ökar om processteamet och den omgivning som teamet verkar i, uppfyller vissa grundläggande förutsättningar. För att framgångsrikt kunna genomföra kartläggningar och förbättringar bör det finnas en viss grad av mognad inom verksamheten

Syftet med detta formulär är att ge en överblick över er verksamhets förutsättningar till processororienterat arbetssätt. Formuläret kan också användas som ett samtalsunderlag kring de faktorer som har stor betydelse i processororienterat arbetssätt. Förbättringspotentialer som ni identifierar genom detta formulär ska betraktas som ett lärande för att öka chanserna att lyckas med kvalitetsförbättringar inom er verksamhet.

Formuläret är uppdelat i tre delar som behandlar följande områden: **Arbetsklimat och Kultur, Planering och Genomförande** samt **Återkoppling och Reflektion**.

Arbetsklimat och kultur

	Stämmer inte alls			Stämmer helt och hållet		
Gemensamma utgångspunkter						
Verksamheten har tidigare erfarenhet av framgångsrika förbättringsarbeten.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Verksamhetsledning har en gemensam syn på hur gap inom en process kan förbättras.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Kultur						
Verksamhetsledningen diskuterar gemensamma värderingar som gäller för vår organisation (hur vi ser på våra kunder, vad vi menar med delaktighet o.s.v.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Inom vår organisation kan man både ge och ta emot konstruktiv kritik.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Vår organisationskultur uppmuntrar experimenterande och risktagande och straffbelägger inte, om test inte faller väl ut.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Medarbetare som tänker i nya banor uppmuntras och betraktas som en tillgång.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

	Stämmer inte alls			Stämmer helt och hållet	
Medarbetarnas delaktighet					
Medarbetare är beredda att göra vissa individuella uppoffringar för att det processororienterade arbetssättet ska bli framgångsrikt, exempelvis gå utanför sitt ordinarie uppdrag eller vara flexibel kring arbetstider.	☐	☐	☐	☐	☐
Den personal som berörs av processen tillåts vara delaktiga i tolkningen av målsättningar och idéer.	☐	☐	☐	☐	☐
All information om processen är lättillgängligt och arenor för dialog finns (t.ex. arbetsgrupper, dialoggrupper på intranätet, arbetsplatsträffar).	☐	☐	☐	☐	☐
Ledarskap för att förbättra					
Ledaren för processteamet har förmågan att hålla samman arbetet.	☐	☐	☐	☐	☐
Verksamhetsledningen har ett personligt, aktivt och synligt engagemang i det processororienterade arbetssättet.	☐	☐	☐	☐	☐
Formella ledare (chefer) är inte rädda för att låta andra leda förbättringsarbetet.	☐	☐	☐	☐	☐
Krav på förändring					
Kunderna/patienter har uppvisat missnöje kring området eller delar inom processen.	☐	☐	☐	☐	☐
Verksamhetens resultat har försämrats eller är svåra att förbättra.	☐	☐	☐	☐	☐
Den allmänna känslan inom verksamheten är missmodig, ex. att resurserna tryter eller att tillgänglighet och kvalitet kan förbättras.	☐	☐	☐	☐	☐
Planering och genomförande					
Resurser					
Verksamheten avsätter tillräckligt med tid för process- och förbättringsarbete.	☐	☐	☐	☐	☐
Verksamheten har försökt definiera var i systemet som problematiken finns och därmed vilka yrkesgrupper som behövs i teamet och ansvara för förbättringsarbetet.	☐	☐	☐	☐	☐
Problemanalys					
Medarbetare har erfarenhet av problematiken från sitt dagliga arbete.	☐	☐	☐	☐	☐

Återkoppling och reflektion

Återkoppling

Återkoppling i anslutning till det processororienterade arbetssättet ges. Detta för lärande och reflektion och inte för att döma.

*Stämmer
inte alls*

*Stämmer
helt och
hållet*

Verksamheten har möjlighet att visa på konkreta resultat som en konsekvens av förändringar/förbättringar inom processen.

Det finns struktur för kommunikation och involvering till de inom verksamhetens som berörs av förändringar inom processen.

Det finns tydliga mål och mätetal som kan avgöra om en förändring är en förbättring.

Reflektion och lärande

Processororientering och förbättringsarbete upplevs roligt och ger goda förhoppningar om framtiden.

Ledare och stödfunktioner är beredda att stödja medarbetares personliga lärande genom- att göra och testa.

Det finns en förståelse att implementering av nya eller ändrade arbetssätt kan ske på olika sätt inom olika enheter, beroende på lokala avvikelser.

De som berörs av förbättringsarbetet har tid till inläring och reflektion.

Det finns "objektiv" data (ex. statistik) som stöder personalens uppfattning om att problemet är av relevans och omfattning.

Förbättringsarbeten bygger på utmanande men realistiska mått och mål, utformade i dialog mellan chef och medarbetare.

Teamet

Processteamet har tillgång till coachning/handledning och underlag/material som kan underlätta deras arbete.

Det finns strukturer så att processteamet har möjlighet att kommunicera fortlöpande med berörda medarbetare och chefer.