



Ekonomienheten får bättre kontroll med sin lean-tavla.

Resultat:

- Bättre struktur
- Ökad kontroll på arbets-situationen hos medarbetarna
- Kvalitetssäkrad uppföljning

Tavlan ger ekonomienheten mer struktur

Kvalitetsfunktionen träffade Ulrika Hjort, ekonomichef i kommunen, för att följa upp hur arbetet med stöd av lean fungerar.

Ni har ju arbetat aktivt med ständiga förbättringar med stöd av lean i ungefär 2 år. På vilket sätt har lean varit en stöttning för ekonomienheten?

– Vi har alltid arbetat med förbättringar, skillnaden är att lean har hjälpt oss att göra det mer strukturerat. Nu får vi faktiskt ett kvitto på vad vi gör.

Vad har varit svårt på vägen?

– Det har varit en utmaning att inte falla tillbaka på det gamla arbetssättet, särskilt när vi är under tidspress.

Ni arbetar mycket med förbättringsmöten och med stöd av lean-tavlor, varför?

– Det är enkelt att börja med. Sen har vi sett en kontinuerlig positiv effekt av vårt arbete när man visualiserar förbättringsarbetet.

Hur går ni tillväga?

– Vi samlas en gång i veckan hos mig i ungefär 30 minuter framför vår gemensamma tavla. Då följer vi upp aktiviteter och planerar inför vad som är nästa steg. ”Röda rutan” med idéer och förbättringsförslag från medarbetarna sitter i korridoren i form av ett A3-papper så att det blir enkelt och tillgängligt för alla att sätta upp förslag kring nya idéer. Själva A3-pappret lyfter vi sen över på den fasta tavlan inne hos mig där vi prioriterar de idéerna

Vad är viktigt att tänka på vid användning av förbättringsmöten med lean-tavlor som stöd?

– Enligt mig handlar det om att ta fram spelregler för ur mötet ska vara och att man sedan följer detta. Sen är det jätteviktigt att man gemensamt stannar upp ibland och utvärderar sitt arbete; är det här det bästa tillvägagångssättet eller behöver vi förändra oss. Det är lätt att det blir statiskt annars.

Varje vecka gör samtliga medarbetare en personlig bedömning på en skala 1-10 (1 är lägst och 10 är högst) av var man befinner sig kopplat till två faktorer: ”Jag har kontroll på arbetet” och ”Jag känner arbetsglädje”.

På vilket sätt har detta hjälpt dig i rollen som chef?

– Dels har det hjälpt mig att få en signal om hur gruppen ligger till, men också om hur medarbetarna mår eftersom vi öppet visar för varandra hur var och en av oss ligger till. Jag hinner förhoppningsvis fånga upp vissa saker tidigare och därmed hjälpa gruppen eller den enskilde medarbetaren på ett bättre sätt. Sen är det extra intressant att jämföra över tid och fundera på varför det finns skillnader mellan olika perioder.

Hur verkar upplevelsen vara bland medarbetarna?

– Alla verkar tycka det är bra, däremot måste vi arbeta mer med tolkningen av skalan. Vad betyder egentligen en 10:a på skalan? Det kan vara olika för olika medarbetare i gruppen.

Slutligen, vilka tips har du att ge andra?

– Det är att skapa en medvetenhet av att arbete med ständiga förbättringar inte handlar om att man arbetar med en och samma sak, det är ett kontinuerligt arbete med små förändringar på vägen. Det finns alltid saker att utveckla men för att lyckas med detta är det viktigt att synliggöra gruppens förslag på idéer och lösningar. Ofta är det inte en enskild chef som har de bästa lösningarna, de finns i gruppen!

