

Oppsummering fra diskusjonen 29. mai Prosessledelse – noen av momentene

Kan vi ha prosess-styrte organisasjoner?

Samfunnet er ikke modent.

Vil lett kunne virke ansvarsløst

Funksjon og output er viktigst for oss – uavhengig av valg av organisering

Prosessorganisering eller tradisjonell organisasjonsstruktur?

Presisere og reddykke oppgaven. Pendelen svinger. Inn mot midten, ta det beste fra begge.

Hvem er bruker/ interessent? Underlig nok er brukerne lette å glemme.

Hvor vi setter grensene for egen organisasjon, er viktigere enn prosess-styrte organisasjoner.

Samspill prosessorganisasjon og tradisjonell linjeorganisering

Fra salen: Prosesseier vs org. kart; Hvordan løser dere prosessansvar som går på tvers?

Svar: ansvaret ligger i linja. Der hvor prosessen kommer litt til kort – ta konflikter over i linja og løs dem der, før den overføres tilbake til prosess.

Digitalisering

Robotisering: mer på leveranse og metode enn at vi skal gjøre store endringer.

Behov for annen kompetanse inn i prosessene.

De oppgavene som blir igjen blir mer kompliserte.

Redusere konflikter

Nytenkning. Startet prosessen helt metodisk. Mål: Å få ned konfliktnivået.

En ønsket seg endring, men når endringen kom var det ikke det en ville ha. Det er ikke lett å skape forutsigbarhet.

Angrip flaskehalsen.

Lederansvaret

Hvordan sikre at org. har tilstrekkelig fokus på både det relasjonelle og prosessmessige?

Viktig at leder er tydelig, har et enkelt språk og knytter det opp til den konkrete aktiviteten.

Involverer seg og tar beslutning. Vi har fokus på de tjenestene som kommer ut av prosessene.

Lederkontrakter: ikke bare resultater men dette også.

Hovedutfordring: Hvordan kan vi bli flinkere til å lære av hverandre?

Arenaer som dette viktig.

Kompetansedeling handler om å våge å ta kontakt.