

Checklista för organisationsdiagnos

Finns det under respektive rubrik svårförenliga eller ouppfyllda önskemål som kan skapa friktioner och konflikter?

I. IDENTITET

- Är organisationens mål och funktioner i samhället klart formulerade, entydiga och oomstridda?
- Finns det meningsskiljaktigheter kring vilka värden och kvalitetskriterier som ska vara vägledande?
- Är personalen stolt över sin organisation?
- Finns det aspekter av organisationen som man inte kan prata öppet om?

II. STRATEGI

- Finns det olösta tvister om vilka konkreta mål som ska uppnås?
- Finns det meningsskiljaktigheter om vilka metoder/arbetsätt man ska använda för att nå målen?
- Finns det väl fungerande metoder att koordinera medarbetares, grupper och enheters arbete så att alla i rimlig grad strävar efter samma mål med ändamålsenliga metoder?

III. STRUKTUR

- Är fördelningen av ansvar och befogenheter klar och tydlig?
- Fungerar arbetsfördelningen mellan olika enheter och personer väl?
- Är arbetsbelastningen rimlig?
- Har personalen tillgång till de resurser (t.ex. tid) och den kompetens de behöver för att kunna sköta sina arbetsuppgifter väl?

IV. STÖDSYSTEM

- Finns det väl fungerande rutiner och procedurer för att ta hand om de arbetsuppgifter och problem som förekommer?
- Har personalen tillgång till adekvat utrustning och är den fysiska arbetsmiljön rimlig?
- Fungerar informationskanalerna mellan olika delar av organisationen väl?

V. BELÖNINGSSYSTEM OCH ÅTERKOPPLING

- Uppfattas lönenivåer och förmåner som orättfärdiga på ett sådant sätt att det uppstår spänningar mellan personer/yrkesgrupper/enheter eller mellan medarbetare och ledning?
- Får personalen uppskattning för sina arbetsinsatser?
- Finns det väl fungerande metoder för att hantera situationer där personer inte lever upp till de rimliga krav man kan ställa på deras arbetsinsatser?

Checklista för organisationsdiagnos

VI. RELATIONER OCH KULTUR

- Hur är samarbetsklimatet, stämningen?
- Hur hanteras samarbetsproblem och konflikter?
- Finns det osunda informella roller bland personalen och mellan enheter?
- Finns det en rimlig grad av tolerans för egenheter och olikheter?

VII. LEDARSKAP

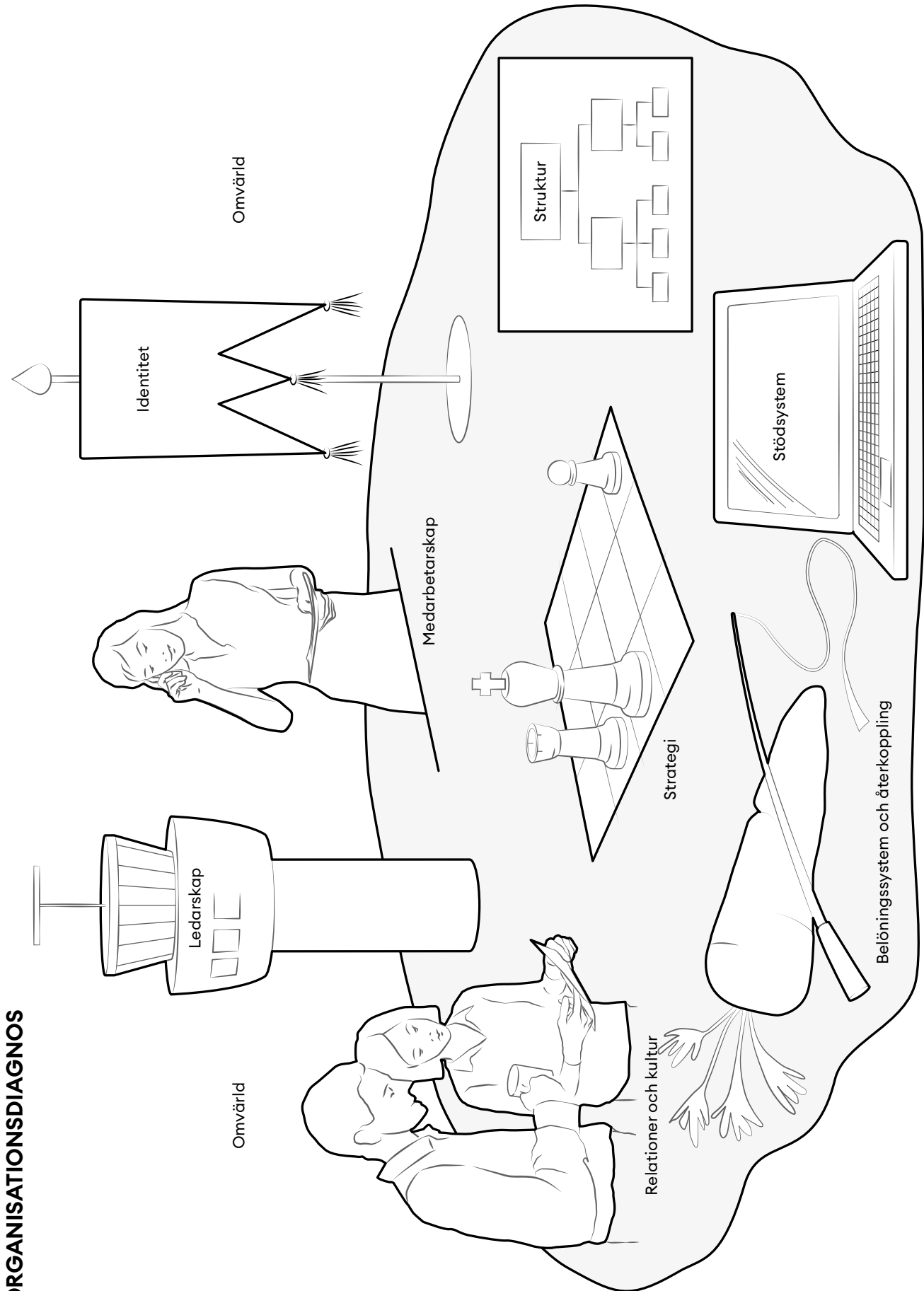
- Har chefer en rimlig arbetssituation, så att de kan utöva sin ledarroll?
- Har cheferna vilja och förmåga att ta ansvar för sin ledarroll vad gäller psykosociala förhållanden?
- Är chefernas ledarstilar adekvata?
- Har cheferna de kompetenser (såväl inom sitt sakområde som mänskliga) de behöver för att fylla sin ledarroll?
- Finns det acceptans bland personalen för ledarskapet?

VIII. MEDARBETARSKAP

- Tar medarbetarna en rimlig grad av ansvar för att verksamheten ska fungera väl?
- Har medarbetarna en god förståelse för de åtaganden det innebär att vara anställd i organisationen?

IX. OMVÄRLDSFÖRÄNDRINGAR

- Pågår det viktiga förändringar i organisationens yttre omvärld som kan komma att leda till menings-
skiljaktigheter inom organisationen om t.ex. behovet av genomgripande förändringar?



ORGANISATIONS DIAGNOS