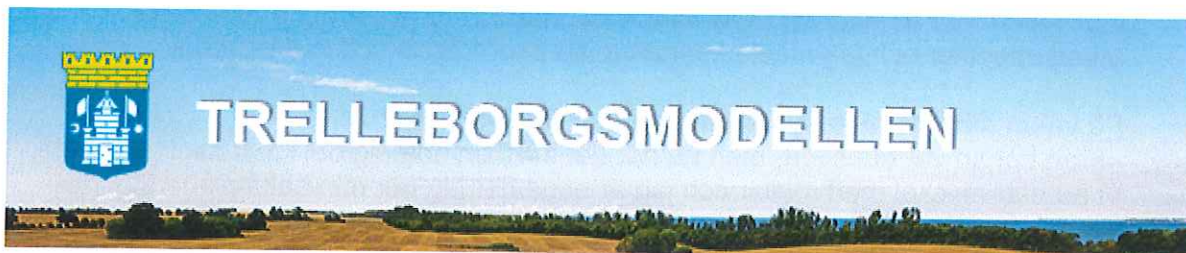


Nyhetsbrev - Trelleborgsmodellen, Trelleborgs kommun

Om ditt nyhetsbrev ser konstigt ut, [läs det på webben.](#)



[Webbplats](#) | [Skicka vidare](#) | [Prenumerera](#) | [Avprenumerera](#)



"Det största motståndet i det här står jag själv för"

Andreas Thunholm har arbetat i Trelleborgs kommun sedan 2009 där han hjälper trelleborgare att planera för snabbaste vägen till självförsörjning. Sedan 2013 arbetar man enligt EOR-metodiken där man sätter mål för att nå ExtraOrdinära Resultat. Man sätter EOR dels för hela verksamheten, dels för de olika processerna, men varje medarbetare arbetar också för att nå sina individuella EOR. Idag har både arbetsgruppen och Andreas själv hittat en systematik i sitt arbete för att nå EOR, men så har det inte alltid varit.

Berätta, hur reagerade du när ni skulle börja jobba för att nå extraordinära resultat?

- Det största motståndet i det här står jag själv för. Jag är en person som gillar rutiner och känner mig bekväm i att allt är som det brukar vara. När vi skulle börja jobba med EOR hade jag svårt att se varför vi skulle göra saker annorlunda - det funkade ju bra som vi gjorde, varför skulle vi då ändra på det?

När jag väl vågade prova att agera annorlunda och såg vad det gav för resultat gav

det mersmak. Nu uppskattar jag arbetssättet och har märkt att de där utmaningarna faktiskt är en sporre. Att tävla mot sig själv för att nå sina mål ger energi och motivation. För att hitta ett EOR som kittlar måste det också ligga nära mina arbetsuppgifter och jag måste känna att jag äger frågan och kan påverka.

På vilket sätt får ni in systematiken i ert EOR-arbete?

- Från början var det svårt, men nu har det blivit en naturlig del i mitt dagliga arbete. Vi arbetar mycket med mallar och jag är noga när jag gör min bakåtplanering, det blir en stödstruktur som hjälper oavsett vilket EOR du har. Det är viktigt att sätta delmål som är mätbara för att tydliggöra vad som ska göras annorlunda, det gör att man inte drunknar. Att närma sig målet stegvis gör att man får ork att fortsätta.

En stor del i stödstrukturen är också våra EOR-möten med arbetsgruppen en gång i månaden. Där får var och en presentera sitt EOR, vad som hänt sen senaste mötet och hur man tänker framåt. Inför varje möte skickar vi in våra EOR-rapporter till arbetsgruppen så att alla kan förbereda kommentarer och frågor. Vi har ett väldigt öppet klimat på våra möten och vi ger varandra konstruktiv återkoppling. Att lyfta sitt personliga EOR så här i grupp gör att man lär sig av och hjälper varandra framåt.

Jag har också stor nytta av mina möten med min chef. Jag behöver ett bollplank – någon som ställer motfrågor och får mig att vända på mina tankar ett extra varv.



Stora förändringar sker i små steg

Under processen till förverkligandet av större förändring är det naturligt med inre och yttre blockeringar längs med vägen dit. Med ett för stort kliv där man hastar sig igenom de fyra passagerna - verklighet, framtid, agera, fullfölja - kommer man inte orka fullfölja förändringen fullt ut där man når sin fulla potential. För att ta lagom stora steg krävs en stödstruktur som systematiskt följer och stödjer förändringsresan.

Förändringsmodellen utgår från att agerandet behöver ske stegvis, avgränsat och cirkulärt. Därför är det nödvändigt att våga starta experimentera i sitt agerande, vilket då också blir möjligt att systematiskt stödja – utifrån principerna stegvis, avgränsat och cirkulärt.

Först i själva agerandet kan verkliga låsningar och blockeringar synliggöras och hanteras. Utan rörelse och agerande finns det med andra ord inte mycket att stödja. Knepet är därför att sätta igång och börja agera så snabbt som möjligt, och ett lysande första steg är att bestämma sig för ett EOR som kittlas riktigt ordentligt i magen och triggas igång processen. Stödstrukturens tre fundamentala funktioner handlar sedan om att (1) *få igång rörelse*, (2) *synliggöra rörelse/inte rörelse* samt (3) *stödja rörelsen*.

Stödstrukturen ska nyfiket och öppet utforska framdrift i utvecklingsarbetet och inte vara av dömande karaktär. När vi ställer frågor om agerandet - vad det har lett fram till, vilka erfarenheterna är och vilket nästa steg är synliggörs också vad och vem det är som bromsar utvecklingen. Valet i att agera annorlunda görs sedan av individen eller gruppen själv.

Lästips i boken 4FP - Chefs och ledningsutveckling på riktigt: kapitel 3, "Hur fungerar en stödstruktur", s. 101-107.

Viktoria Hansson, projektsamordnare

Detta nyhetsbrev är till för dig är intresserad av Trelleborgsmodellen.
Telefon: 0410-73 30 00 E-post: Arbetsmarknadsförvaltningen Trelleborgs kommun

