



TRELLEBORGSMODELLEN

Webbplats | Skicka vidare | Prenumerera | Avprenumerera

Kommunens
inriktningsmål

Nämndens
effektmål

Förvaltningens
EOR

Processernas
EOR

Medarbetares
EOR

Startskottet har gått för ett extraordinärt 2018!

Nu är det dags att blicka framåt och ledningsgruppen samlades i januari för att ta ställning till ett förvaltningsövergripande mål för extraordinärt resultat som stödjer nämndens effektmål.

Förväntningarna är alltid höga och spänningen är stor. Ett extraordinärt resultat är ju ett resultat som kräver både ett yttre skifte och ett inre uppbrott – det måste ju kittla i magen!

Patrik Möllerström, tillförordnad arbetsmarknadschef, berättar om hur resan mot ledningsgruppens gemensamma ställningstagande för 2018 har sett ut. Därefter kommer delprocesserna och medarbetarna ta ställning till mål för extraordinära resultat som ska stötta det förvaltningsövergripande.

Viktoria Hansson, Projektsamordnare Trelleborgsmodellen



Alla är faktiskt delaktiga på riktigt

Vilket förvaltningsövergripande EOR för 2018 har ni bestämt er för?

Vår slutgiltiga formulering blev "Med halverade ledtider ger vi trelleborgare och arbetsgivare bättre service". Det är ju i slutändan en förbättrad service vi är ute efter och vår tes är att om vi förkortar onödiga väntetider så blir servicen bättre.

Vem säger att trelleborgare behöver vänta en månad innan de träffar en arbetsgivare? Och hur snabbt ska våra rekryteringar göras? Om vi går in och verkligen synar våra processer så kan vi bli mer effektiva för de vi finns till för – både trelleborgarna och arbetsgivarna. Det här blir ett kvalitetsarbete som heter duga.

Mål för extraordinära resultat ska ju kittla, på vilket sätt kittlar detta?

Hur hittar vi ett utgångsvärde, det vill säga exakt vilka tider är det som ska halveras? Vi valde att kasta oss utför stupet utan att ha en aning om hur tiderna ser ut idag, bara en naggande känsla av att vi alltid kan bli bättre.

En del i EOR-arbetet är ju att ha ordentlig koll på sin verklighet och det blir ju nästa steg. Att nyfiket utforska det okända i sin organisation är en förutsättning för att kunna få till förändring på riktigt och det är onekligen en rätt spännande resa vi har framför oss.

Men, om det visar sig att det inte alls är någon utmaning att halvera vissa ledtider, hur tänker ni då?

Då halverar vi dem en gång till, bara för att det är kul.

Hur kommer vi jobba med att förankra detta EOR så att delprocesserna kan bidra med relevanta EOR på sin nivå?

Ett EOR existerar ju på olika nivåer och jag är övertygad om att alla medarbetare kommer att hitta sitt mål.

Tillsammans med sin chef kommer man dels ta ställning till ett mål för delprocessen som stöttar det förvaltningsövergripande, dels ta ställning till ett eget individuellt mål att tampas med under året.

Vårt förvaltningsövergripande EOR kan inte uppnås om inte alla medarbetare har ett eget EOR som de känner ett starkt tillhåll till och som stöttar det övergripande - det tycker jag är häftigt! Alla är faktiskt delaktiga på riktigt.

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