

Från: Ewa

Skickat: den 27 oktober 2021 12:40

Till: kundtjanst@trelleborg.se

Ämne: Svar till Mikael Rubin

Mikael Rubin och Trelleborgs kommunstyrelse tillhanda.

Hej

I somras träffade jag dej, Mikael Rubin m.fl., vid hamnen på Gislövs läge. Jag ville protestera mot fängelsebygget och menade att man måste tänka förebyggande istället. Då nämnde du Mikael att det är avsatt mer pengar till förvaltningarna för att de ska kunna arbeta förebyggande.

Nu är det ju så att om man öser in mer pengar i samma organisation som arbetar på samma sätt som tidigare så får man ut exakt samma resultat. Det sa jag till er då, och då frågade du och andra "Hur ska man då göra"? Här kommer svaret!

Man måste börja arbeta/tänka på ett annat sätt!

Jag har själv arbetat med Vanguardmetoden (finns representerad i 11 länder) och fick uppleva hur oerhört positivt resultatet blev, såväl mänskligt som ekonomiskt. Jag är övertygad om att modellen (fullt genomförd) kan skapa ett bättre samhälle med lägre brottslighet, större respekt människor emellan och därmed mindre smärta och onödigt spillande av människoliv. Det är inte svårt att gå över till detta tänkandet men det krävs engagemang.

Sverige klassas som ett mycket farligt land. Barn dödar barn och ungdomar begår hemska brott. Detta kan stoppas! I våra kommunala verksamheter finns alla barn och ungdomar. Redan på BVC och i förskolan ser vi vilka barn och familjer som det inte kommer att gå bra för. Det är hög tid att ändra arbetssätten! Att vi bara låter det fortsätta är skrämmande. Därför skriver jag till er.

Vanguardmetoden vilar på en solid grund av vetenskapsteori, empiri och systematisk metodik. Vanguardkonsulterna hjälper serviceorganisationer introducera systemtänkande som fundament för ledarskap och organisering i strävan att uppnå bättre service, arbetsglädje och ekonomiskt resultat. Efter utbildning kommer medarbetarna själv att driva metoden.

Jag kontaktade Vanguardmedarbetarna som introducerade modellen för flera år sedan på min arbetsplats. De föreslog att jag skulle skicka delar av deras hemsidas information till er. Nedan ett urklipp ur deras hemsida för att förklara mer. Skulle det vara intressant med ytterligare information förmedlar jag gärna kontakter!

Besök gärna länken <https://vanguardmetoden.se/kunskapsbank/>

Lyssna på grundaren av Vanguardmetoden <https://vimeo.com/322885374>

Med vänliga hälsningar
Ewa Sjöborg

anguardmetoden - perspektiv och metod

anguardmetoden är ett bättre sätt att leda och organisera en verksamhet på – ett neutralt motsatt sätt att tänka ledarskap och organisering jämfört med traditionella ledarskapskonventioner.

anguardmetoden handlar om att förstå hur en organisations enskilda delar fungerar för att tillsammans uppnå det syfte som systemet existerar för. anguardmetoden är en specifik tillämpning av systemtänkande som är avsedd att på ledare att förstå och förändra sina organisationer som system. Resultatet är naturliga förbättringar av kostnadseffektivitet, intäkter, service och arbetsglädje.

ens ledning och styrning av serviceorganisationer är starkt inspirerat av gamla ledarskapskonventioner som dominerande vid massproduktionens utväxt. Organisationer är uppdelade i avdelningar, med avgränsade uppgifter, leda uppifrån och ner genom hierarkiska organisationsstrukturer. ledningssystemet är fokuserat på att hantera anställda i avdelningar med hjälp av kvantitet, mål, budgetar, rutiner och kvalitetslöften etc. Detta ledarskapsparadigm kallar vi som traditionellt "Command & Control"-ledarskap. Det fungerar bra om din organisation arbetar med en input från kunder som har minimal variation. Tyvärr är det kännetecknande för serviceorganisationer, att graden av variation i kundernas input är exceptionellt hög. När en traditionellt utformad och rigid organisation hanterar input med stor variation är konsekvensen alltid dåliga duplevelser till en onödigt hög kostnad för organisationen.

anguardmetoden representerar ett bättre sätt att leda och organisera en verksamhet på baserat på systemtänkande. Det är en ledningsfilosofi som baseras på att designa och leda organisationen utifrån kunskap om hur de enskilda delarna av organisationen interagerar för att antingen hjälpa eller stjälpa resultatet i relation till att skapa den bästa kundupplevelsen. Detta innebär en omväntning av perspektiv från "top-down" till "utifrån-in". Utformningen av organisationen baseras på kunskap om kundernas efterfrågan, relaterat till vad som skapar värde ur kundernas perspektiv. Mätning och uppföljning används för att förstå hur väl organisationen levererar vad som är viktigt i relation till syftet från kundernas perspektiv. Ett system skapas som är utformat för att absorbera variationen i kundernas efterfrågan, deras behov och "vad som är viktigt". Slöseri minimeras från enskilda arbetsflöden genom att fokusera på att leda och organisera arbetet omkring vad som är värdeskapande för kunden.

Örändring med hjälp av Vanguardmetoden handlar om att förstå det systemiska sambandet mellan ledningens tänkande, systemets design och organisationen utifrån kundernas perspektiv. Tar man ett systemiskt perspektiv på en traditionellt styrd organisation, kommer man se alla oavsiktliga konsekvenser i relation till kundupplevelser och omkostnader som det traditionella tänkandet ger. Detta lägger grunden för en framgångsrik omställning till ett bättre förhållande bortom traditionella konventioner.

[s ://vanguardmetoden.se/kunskapsbank/](https://vanguardmetoden.se/kunskapsbank/)

<https://vimeo.com/322885374>