

Nyhetsbrev - Trelleborgsmodellen, Trelleborgs kommun

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

TRELLEBORGSMODELLEN

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

Stödstrukturen - underskattad vid förändringsarbete!

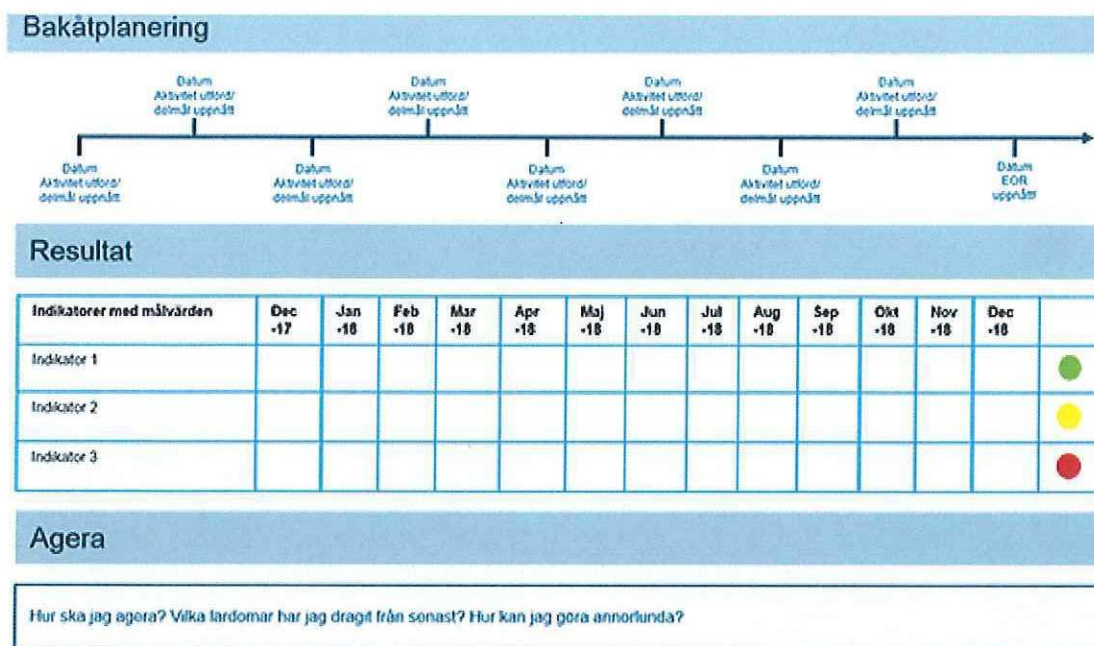
För att möjliggöra utvecklingen och framdriften mot extraordinära resultat (EOR) är det nödvändigt att bygga upp en stödstruktur som stödjer förändringsresan såväl i den inre som den yttre resan. Hos oss sker detta utifrån rapporteringsunderlag under systematiska uppföljningsmöten som vi kallar EOR-möten. Metoden möjliggör både kortsiktiga resultat och blir grunden och systematiken för den långsiktiga förändringen.

Enda sättet för stödstrukturen att nå full potential är genom att nyfiket utforska det absolut möjliga. Eftersom provtryckning utifrån agerande sker så är det rörelsen, alltså agerandet, i förändringsresan som blir avgörande för att utvecklingen ska kunna stödjas av strukturen.

Inledningsvis kan stödstrukturen tyckas vara obekväm och nästintill skrämmande. Men med det experimentella, nyfikna och transparenta klimatet skapas efterhand en trygg bas, både krävande och livfull, och som inkluderar autonomi, kompetens, effektivitet och självkänsla.

Viktoria Hansson, Projektsamordnare Trelleborgsmodellen

EOR



Från kontroll och magont till lugn och livfullhet

Tre av våra enhetschefer, Anna Blagojevic, Tomas Djurfeldt och Eleonore Schlyter, delar med sig av sina känslor, tankar och upplevelser som de hade vid införandet av EOR-arbetet och den stödstruktur som startade år 2013 och som de successivt blivit en del av.

Anna

När jag började som enhetschef var arbetet med extraordinära resultat redan igång. Jag blev introducerad i arbetet och tyckte att det lät både spännande och bra; systematiskt och resultatstyrt.

Som stöd hade jag en rapportmall och uppföljningsmöten en gång i månaden. Jag såg med spänning fram emot mitt första så kallade EOR-möte. Men, när jag skulle förbereda mig inför mötet insåg jag hur mycket jag inte hade koll på utifrån mitt uppsatta mål för EOR. Min rapport var otydlig och hängde inte ihop - jag hade helt enkelt inte tillförlitliga resultat att presentera. EOR, indikatorer och agerande korrelerade inte.

Jag lämnade mötet något besviken på mig själv men, med inspiration jag fått genom att ta del av mina kollegors EOR-rapporter. Nu löser det sig, tänkte jag. Tyvärr visade det sig att det skulle ta lite mer tid än vad jag var inställd på, jag saknade nämligen en relevant mätapparat. Jag gick vilse både i vilket mål och vilka indikatorer vi skulle mäta på eftersom jag tittade för lite på hur verkligheten faktiskt såg ut och vad det var som fungerade och ledde till resultat.

Innan jag själv var grundad i metoden kändes det som att vi gjorde allt för syns skull, men min nyfikenhet drev mig ändå vidare att fortsätta arbetet. Och tack vare vår interna stödstruktur blev målet och syftet tydligt för mig och EOR-arbetet växte succesivt fram.

Min insikt och lärdom idag är att jag genom EOR-arbetet nu förstår att jag var full av försvar och blockeringar, gräset verkade alltid grönnare i mina kollegors processer. Min EOR-resa har gått från kontroll och magont till lugn och livfullhet.

Tomas

När vi började med metoden hade vi EOR-möte varje vecka. Inför varje möte uppdaterade jag min rapport och följde upp utvecklingsarbetet avgränsat, stegvis och cirkulärt. Initialt gick jag vilse i kontroll och utvecklingsjakt. Jag gick till mötet med skakiga händer, redo för att bli kritiserad. Samtidigt var jag okunnig i systematisk uppföljning och hade svårt för att sätta mätbara mål, både på kort och lång sikt.

Det var först när vi styrde om fokus från kontroll till nyfikenhet som mötena blev konstruktiva. Men det avgörande var att vi hade en systematisk uppföljning av vårt utvecklingsarbete. Sen vi införde arbetet med EOR har vi inte ställt in ett enda uppföljningsmöte. Det tvingar oss att hålla fokus och att orka fullfölja.

Eleonore

Jag var inte en del av ledningsgruppen när vi påbörjade EOR-arbetet, men jag var ändå involverad på så sätt att jag levererade den rapport som dåvarande enhetschef hade som underlag vid EOR-mötena.

När jag sedan klev in i rollen som enhetschef och ingick i ledningsgruppen var arbetssättet inget nytt för mig. Stödstrukturen var ett naturligt inslag och metoden i sig blev ett verktyg för mig att få sätta ord på och synliggöra agerandet i bakåtplaneringen.

Uppföljningsmötena har en bestämd form som på ett transparent och nyfiket sätt utmanar mig i min utveckling. Vid provtryckningen presenterar jag först mitt agerande, därefter får jag frågor från både mötesledare och kollegor i syfte att driva mig framåt. För att detta ska fungera är det viktigt att samtalsklimatet är nyfiket och utforskande. Metoden ger mig en möjlighet att få reflektera över var jag står i framdriften just nu.

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

