

Nyhetsbrev - Trelleborgsmodellen, Trelleborgs kommun

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



TRELLEBORGSMODELLEN

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



Rehanna Ståhlstierna, längst fram till vänster, med Magnus Andersson, Belma Jukovic, Sven Hellerström, Mikael Pettersson, Karin Sjöslätt, Charlotte Ahlberg, Andreas Thunholm och Joakim Zetterholm. Saknas på bilden gör Rasha Chidiac, Daniel Sumiqi, Mokdam Jari, Kristina Löfstedt, Lina Lindblom och Viktoria Hansson.

"När vi pratar resultat pratar vi livskvalitet för trelleborgarna"

Rehanna Ståhlstierna har jobbat som arbetsmarknadssekreterare och har en lång erfarenhet av att möta arbetssökande. Nu jobbar hon som enhetschef för processen som hjälper trelleborgare att planera för snabbaste vägen till självförsörjning. I maj månad bidrog hennes arbetsgrupp till att slå alla tiders rekord i antal personer som gick från bidrag till självförsörjning - 55 personer avslutades till arbete eller studier. Förutom den stora vinsten det innebär för individen att bli självförsörjande är det också en vinst för samhället i stort. Sedan organisationen blev processtyrd har man kunnat se en förbättring i resultaten, mycket tack vare sitt sätt att våga agera annorlunda.

Hur vet ni att ni gör annorlunda och att det ger resultat för den enskilde trelleborgaren?

- Först och främst handlar det om att bestämma sig för att våga göra annorlunda, att våga prova nya metoder. Jag har regelbundna möten med mina medarbetare där vi, på individnivå, går igenom hur vi kan agera annorlunda med just de här personerna för att de ska bli självförsörjande. Det är otroligt viktigt att ha individuella och kortsiktiga mål. Utifrån detta för vi en dialog för hur många vi tror går ut i arbete eller studier denna månaden - vi sätter ett mål för månaden. När vi sedan har möte med hela arbetsgruppen samlar vi de individuella målen och tar ett gemensamt beslut för vad gruppens mål ska vara. Det handlar inte om att lägga ihop allas siffror utan vi resonerar kring förutsättningar och möjligheter och kommer fram till ett extraordinärt

resultat (EOR) som alla ska känna sig delaktiga i, det blir en kraft och livfullhet i det som lyfter hela gruppen.

Att sätta upp mål för varje månad gör det lättare för oss att se vad vi behöver göra för att nå målet för året. När vi väl bestämt oss för våra EOR är det lättare att prioritera. Man springer inte på alla bollar utan vet vad vi ska lägga fokus på och hur. Därmed inte sagt att vi har en färdigritad karta när vi sätter igång utan vi provar oss fram i små steg och är noga med att följa upp och utvärdera för att veta om vi behöver justera något.

Jag har höga förväntningar på mina medarbetare för jag har sådan respekt för deras kompetens, vi måste alla ha mål att sträva mot och veta varför vi gör det. På samma sätt har vi höga förväntningar på de arbetssökande vi träffar, därför vill vi att de också bestämmer sig för ett mål och hittar sitt varför – det räcker ju inte att bara vi har bestämt oss.

Ni pratar mycket siffror och resultat, hur fungerar det när man arbetar med människor?

– Det är sant, vi pratar väldigt mycket om siffror och resultat, men vi gör det med värme. Bakom varje pinne i vår statistik finns ju en individ, en individ som vi vill möta upp med hög service för att den personen ska komma ut i självförsörjning och blir delaktig i samhället. Så när vi pratar resultat pratar vi livskvalitet för trelleborgarna.



För att agera annorlunda på riktigt är det nödvändigt med ett mentalt språng vid vägskalet

Den offentliga sektorn har en inbyggd motståndskraft mot förändring på grund av regelverk och tradition, men vill man uppnå eller förverkliga något utöver det vanliga måste man även vara beredd på att göra en del uppoffringar; gå utanför invanda normer, mönster och regelverk.

Att förverkliga ett EOR kräver ett dramatiskt språng, vilket innebär ett uppbrott från rådande strukturer, modeller och ibland synsätt. Det kan

innebära ett betydande inslag av rädsla, obehag och osäkerhet, och det förutsätter en hög grad av mod att agera utanför boxen. Det förutsätter också ett ställningstagande där man gjort det aktiva valet att ta klivet, trots obehag. När vi väl har bestämt oss, förstår behovet av förändringen som måste göras så ställer vi oss ofta frågan: kan vi inte, eller vill vi inte agera för en lösning?

Lästips i boken 4FP - Chefs och ledningsutveckling på riktigt: kapitel 1, "Att ha bestämt sig", s. 33-35.

Viktoria Hansson, Projektsamordnare Trelleborgsmodellen

Trelleborgs kommun vinnare av Guldlänken 2017

I förra veckan stod det klar att vi är vinnare av Guldlänken 2017. Priset delades ut på konferensen Offentliga rummet i Sundsvall och juryns motivering löd:

"Digitaliseringen skapar nya möjligheter som samtidigt utmanar gamla normer och regelverk. För att modigt tagit täten inom en traditionsbunden samhällssektor, skapat helt nya lösningar baserade på nationell infrastruktur och kommunal kreativitet och därmed förändrat förutsättningarna radikalt för människor i behov av stöd utses Trelleborgs kommun till vinnare av Guldlänken 2017!"

[Läs mer](#)

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

