




Ledarskapsstandard. Ett exempel

den 1 augusti 2019 18:28

<p>Malmö stads värdegrund (som värdegrund för samarbete)</p> <p>***</p> <p>Globala målen Strategi 2018</p> <p>***</p> <p>GrF:s strategiska ramverk VEBS</p> <p>Som strategi och taktik för att nå ovan används ledarstandarderna nedan</p>	<p>Respekt Jag möter varje människa med förståelse och respekt. (Respekt handlar även om att visa ödmjukhet, om att vara lyhörd och att ha fokus på individen)</p> <p>Engagemang Jag har stort engagemang och mod att påverka. (Engagemang handlar även om energi, om "det lilla extra" och att stimulera till att våra mål nås)</p> <p>Kreativitet Jag använder min kreativitet för att skapa förbättringar. (Kreativitet handlar även om nytänkande, om ta initiativ och att utveckla kvaliteten i vårt arbete) (Malmö stads värdegrund)</p> <p>Modigt ledarskap - Samstämmig kommunikation - Systemperspektiv (Globala målen)</p> <p>Gemensam riktning - Ledarskap som ger resultat - Kvalitets- och Förbättringsarbete - Lärande (VEBS)</p>	<p>UA:s huvudportal</p> <p>"Det vi synliggör kan vi se. Det vi ser kan vi samtala om. Det vi samtalar om kan vi gemensamt förstå. Och det vi gemensamt förstår kan vi tillsammans åtgärda"</p>
<p>Typ av ledarbidrag</p>	<p>Överenskommen ledarstandard: som ledare tillser jag att...</p>	<p>Mål</p>
<p>Säkerställ förutsättningarna</p> 	<p>1. Krav, förväntningar, roller, ansvar och specifikationer är tydliggjorda. Målen är väl kända (bas- och målnivå) genom att tillse så att direktiv finns vid varje uppdrag. Tillse så att alla inblandade parter är överens om "referenspunkt", "utgångspunkt" samt strategi och taktik för att nå referenspunkten.</p> <p>2. Personalen ges tillgång till all information som krävs för att kunna utföra sitt uppdrag som avsett. Informationen, av var och en, är mottagen och förstådd.</p> <p>3. Varje uppdrag/projekt har den förmåga som krävs för att utföra uppdraget. Utifrån kartläggning sammansätts gruppen efter uppdragets villkor.</p> <p>4. Följa upp genomfört arbete genom att se om det finns avvikelser (OSA korten). Åtgärda varje avvikelse i "+LQTE".</p> <p>5. Varje uppdrag/projekt har de resurser som krävs för att utföra uppgiften.</p> <p>6. Vid upprepade tillfälle följa upp beslutade strukturer med målet att bedöma om de stödjer på rätt sätt genom verktyget Visuell styrning och "Retrospekt".</p> <p>7. Skapa en kultur och struktur för "visuell styrning och planering" utifrån tillhörande fem grundprinciper.</p> <p>8. Dialog och samtal uppstår för att böttna i uppgifter och mission.</p> <p>9. Vid avvikelser samt fördelning av uppdrag/projekt utgår jag från FFAanalys.</p> <p>10. Skapa en kultur och en struktur för att "problem ska lösas där problemet uppstår" enligt principen för ständiga förbättringar och PDSA.</p>	<p>Avvikelser är uppföljda och åtgärdade inom två veckor.</p> <p>Jag har dialog med samtliga arbetsgrupper kring deras retrospektiv var fjärde vecka.</p> <p>Vid varje projektstart har vår projektmodell använts (Handling 1 och 7)</p> <p>Senast 15 oktober ska alla anställda veta om sin basnivå gällande arbetsstandard (Handling 1)</p> <p>All personal utför sitt arbete enligt överenskommen arbetsstandard (Visuell styrning) (Handling 7)</p> <p>Data är framtagen inför varje beslut (Inga beslut får fattas utan att en datagrund är framtagen) (Handling 9)</p> <p>Tillbringa 10 % av min tid att se matchen (Handling 1,7 och 9)</p>
<p>Stärk förmågan*</p> 	<p>11. Synliggöra verksamhetens behov av förmågor i varje uppdrag/projekt.</p> <p>12. Jag undersöker vilka kompetenser som behövs och om de inte finns säkerställer jag att utbildningar/kompetensutveckling sker.</p> <p>13. Träningsmöjligheter skapas och byggs in i vardagsstrukturen samt lärandet sprids.</p> <p>14. Jag ger stöd till medarbetaren att förstå de mål och uppgifter som ligger framför hen utifrån olika roller, funktioner och olika styrfunktioner.</p> <p>15. Det är enkelt att bedöma om utfört arbete är bra eller dåligt dvs är bas- och målnivån uppfyllda.</p> <p>16. Varje medarbetare känner till resultatet av sitt eget arbete. Medarbetaren får feedback på hur arbetet utförts och med vilket resultat det gett. Dialog genomförs kring om resultatet blivit som förväntat. Frågan "Varför blev det som det blev?" processas.</p> <p>17. Med gruppen genomföra grupprocesser för att stärka förmågan till samarbete och utveckling.</p> <p>18. Lyfta det kollektiva lärandet och att vi ser varandra som resurser i lärprocessen. Följa upp förmågor i ett reflekterande tillstånd i vardagens flöde.</p> <p>19. Jag ställer undersökande och utmanande frågor i syfte att stärka förmågan till ständiga förbättringar och användandet av PDSA.</p>	<p>Vi har genomfört två träningsläger per kalenderår på avdelningsnivå samt fyra öppna träningsstillfällen vid frukostmöten.</p> <p>Genomfört samtal, IUS, utifrån bidragsspiralen, med varje medarbetare utifrån respektives individs behov (Handling 18, 19)</p> <p>Tillbringa 10 % av min tid att se matchen (Handling 19)</p> <p>Alla inkomna uppdrag bedöms utifrån Cynefin (Handling 11)</p>
<p>Stärk attityden</p> 	<p>20. Medarbetaren förstår att de kan påverka leverera, förbättra och lära.</p> <p>21. Individen har möjlighet att styra och kontrollera utförandet på ett sådant sätt att resultaten möter uppställda krav.</p> <p>22. Feedback ofta ges med bekräftelse på att förväntat arbetsbidrag lett till förväntat resultat. Feedbacka på både bra och dålig attityd.</p> <p>23. Jag är närvarande och ser "matchen" i så hög grad som förutsättningarna medger. Jag är inlyssnande i alla sammanhang.</p> <p>24. Jag ombesörjer och har som mål att varje medarbetare växer och är i sin miljö där de blir "sitt bästa jag" (tuff omsorg).</p> <p>25. Jag säkerställer att vårt samarbete utgår från Malmö stads värdegrund - vår värdegrund för samarbete, de globala målen samt GrF:s strategiska ramverk "VEBS"</p> <p>26. För att gå bortom symtom av problem till dess grundorsak gör vi alltid en grundorsaksanalys om behov så föreligger.</p> <p>27. Jag ställer frågor som premierar och stimulerar görandet framför resultat (Bidragsstyrning)</p> <p>28. Att besluta utifrån rätt sorts data som är insamlad från relevant situation relaterat till behov för min bidragsstyrning.</p>	<p>Tillbringa 10 % av min tid att se matchen (Handling 20 och 23)</p> <p>Medarbetare och ledning använder sig av "PDSA-tänkande" då problem har identifierats (Handling 20)</p> <p>Genomfört samtal, utifrån bidragsspiralen, med varje medarbetare utifrån respektives individs behov. (Handling 20 och 24)</p> <p>Personal har fått vetskap om olika verktyg för grundorsaksanalys så som "fiskbensdiagram" alternativt "fem varför" (Handling 26)</p> <p>Alla beslut inom bidragsstyrning ska basera sig på förstahandsinformation (Handling 23)</p>

*Stärk förmågan genom att stödja lärandet