

# Vi bygger vår standard i små steg... Ett exempel

den 9 september 2019 08:51

## Våra fokusområden, 2019-2020, gällande överenskommen ledarskapsstandard

*Vi håller vår ledarskapsstandard levande med ständig förbättring. PDCA blir därmed även här en bra grundläggande metodik.*

Nedan "aktivator" är ditt stöd med att få ledarstandarderna att hända.

Nr	Del av Ledarskapsstandarderna	Fokus på Ledarbeteende	Nuvarande lägsta nivå på Mål	Bygger på Ledarskaps- principen	Uppföljning				
					Vecka	Vecka	Vecka	Vecka	Vecka
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.	Vid varje projektstart har vår projektmodell använts		Bottna Synliggöra					
		Senast 15 oktober ska alla anställda veta om sin basnivå gällande arbetsstandard							
		Tillbringa 10 % av min tid att se matchen	1 h/vecka						
7	Skapa en kultur och struktur för "visuell styrning och planering" utifrån tillhörande fem grundprinciper. <a href="http://www.reflektion.one/verktygsladan/vs/vs.htm#xl_xr_page_vs">http://www.reflektion.one/verktygsladan/vs/vs.htm#xl_xr_page_vs</a>	Vid varje projektstart har vår projektmodell använts		Utmana Bygg					
		All personal utför sitt arbete enligt överenskommen arbetsstandard (Visuell styrning)							
		Tillbringa 10 % av min tid att se matchen	1 h/vecka						
9	Vid avvikelser samt fördelning av uppdrag/projekt utgår jag från FFAanalys.	Tillbringa 10 % av min tid att se matchen	1 h/vecka	Synliggöra					
11	Synliggöra verksamhetens behov av förmågor i varje uppdrag/projekt.	Alla inkomna uppdrag bedöms utifrån Cynefin		Synliggöra					
19	Jag ställer undersökande och utmanande frågor i syfte att stärka förmågan till ständiga förbättringar och användandet av PDSA.	Genomfört samtal, IUS, utifrån bidragsspiralen, med varje medarbetare utifrån respektives individs behov		Utmana					
		Tillbringa 10 % av min tid att se matchen	0,5 h/vecka						
20	Medarbetaren förstår att de kan påverka leverera, förbättra och lära.	Tillbringa 10 % av min tid att se matchen	0,5 h/vecka	Utmana					
		Medarbetare och ledning använder sig av "PDSA-tänkande" då problem har identifierats							
		Genomför samtal, utifrån bidragsspiralen, med varje medarbetare utifrån respektives individs behov.							
23	Jag är närvarande och ser "matchen" i så hög grad som förutsättningarna medger. Jag är inlyssnande i alla sammanhang.	Tillbringa 10 % av min tid att se matchen		Se					
		Alla beslut inom bidragsstyrning ska basera sig på förstahandsinformation							
24	Jag ombesörjer och har som mål att varje medarbetare växer och är i sin miljö där de blir "sitt bästa jag" (tuff omsorg).	Genomför samtal, utifrån bidragsspiralen, med varje medarbetare utifrån respektives individs behov.		Utmana					
26	För att gå bortom symptom av problem till dess grundorsak gör vi alltid en grundorsaksanalys om behov så föreligger.	Personal har fått vetskap om olika verktyg för grundorsaksanalys så som "fiskbensdiagram" alternativt "fem varför"		Synliggöra					