

Goda exempel

- inom tillitsbaserad styrning

Möte PU 2022-04-05



Angående syftet och insamlingen

- De valda exemplen kan användas för att exemplifiera hur man arbetar och kan arbeta med faktorer som är av betydelse för tillitsbaserad styrning.
- Syftet är inte att försöka besvara och generalisera om Regionen som organisation lyckas med sin intention kring tillitsbaserad styrning

Några initiala funderingar inför insamlingen:

- Inte alla har reflekterat över specifikt tillitsbaserad styrning men vi vill ändå göra den kopplingen
- Insamlingen något svåravgränsad
- Önskvärt med en tidseffektiv insats som ändå ger möjlighet att reflektera/tänka efter för respondenterna
- Fokus på lärdomar och exempel inom områden av betydelse för ledning och styrning/tillitsbaserad styrning

Tankar kring paketeringen

- Tio goda exempel som tio case
- En mer summerad skrivning med ett exempel på lärdomar och hur man kan jobba på olika sätt inom områden som har betydelse för den tillitsbaserade styrningen
- En kombination av båda

Stegvis insamling

1. Första mailkontakt

Efterfrågar en kort fritext med tio fria berättelse om enheten och vad det är man tror är grunden till att man utgör ett gott exempel.

Poängen att inte styra inledningsvis

Etablera kontakt och önskvärda kontaktvägar

2. Inventering med frågor kring ramverket med tillitsbaserad styrning

Tre-fyra frågor per område

Främst avsedda som en inventering av exempel och lärdomar inom de områden som har tydlig koppling till tillitsbaserad styrning dvs aspekter av ledarskap, styrning och kultur.

3. Uppföljande kontakt utifrån inventeringen

Ex fördjupade eller förtydligande frågor utifrån svaren och exemplen

Ett första utkast tänkbara frågor

Från Tillitsbaserad styrning – ledarskap, styrning, och kultur (SOU 2018:47)

Ledarskap

- Det nära ledarskapet är en grundförutsättning – ex Arbetar ni systematiskt med återkoppling – från chef, kollegor, från kontext?
- Hur upplever chefen sina egna styrkor och svagheter – grad av självmedvetenhet

Styrning

- Jobbar ni med lärande mellan kollegor – hur? Lär andra av dem? Finns någon systematik?
- Offentlig sektor är målstyrt, med många antal mål – hur hanterar organisationen det? Minskat antalet mål – få fatt i helheten – hur arbetar ni för att medarbetarna ska förstå och förhålla sig till helheten?
- Grad av arbetsgruppens involvering i nätverk, kontext – helhet, delegering, och tillit
- Hur följs den egna verksamheten upp? Vad pratar man om i helgrupp? Lärande exempel

Kultur

- Värderande principer – kontinuerlig dialog kring mål och syfte med verksamheten?
- Hur får medarbetare visa att de tar ansvar – syn och exempel på delegering
- Förväntningar på varandra – chef och kollegor (HME) – syn på tillit och hur förstärks tillit inom organisationen/gruppen?

Tidsplan och leverans

- Början av april färdigställande av frågor.
Insamling steg 1
- Senare del av april och början maj
Komplettering steg 2
- Leverans av "Goda exempel" kring 26 maj? Inför utskottsmöte 2 juni?



regiongavleborg.se