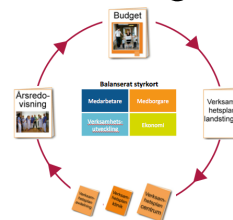


# Ledarskapets utmaningar i region och organisation

*exempel på "strategisk lösningfokus"*



Strategisk arbetsgrupp



Verksamhetsutveckling  
hela organisationen



Effektiva  
ledningsgrupper

# Lösningfokuserade förhållningssätt

1. Gör mer av det som fungerar och vidare på det
2. Översätt problem till målsättningar, fokusera på det man vill uppnå snarare än det man vill slippa.
3. Använd styrkor för att hantera svagheter
4. Bygg möjlighetsstänk och sikta på önskade lägen
5. Aktivera andras egna tänkande istället för att tänka åt de
6. Små steg leder längre
7. Spåra upp och stabilisera en förändring

# SLOT-metoden

*få mer gjort av det viktigaste...*

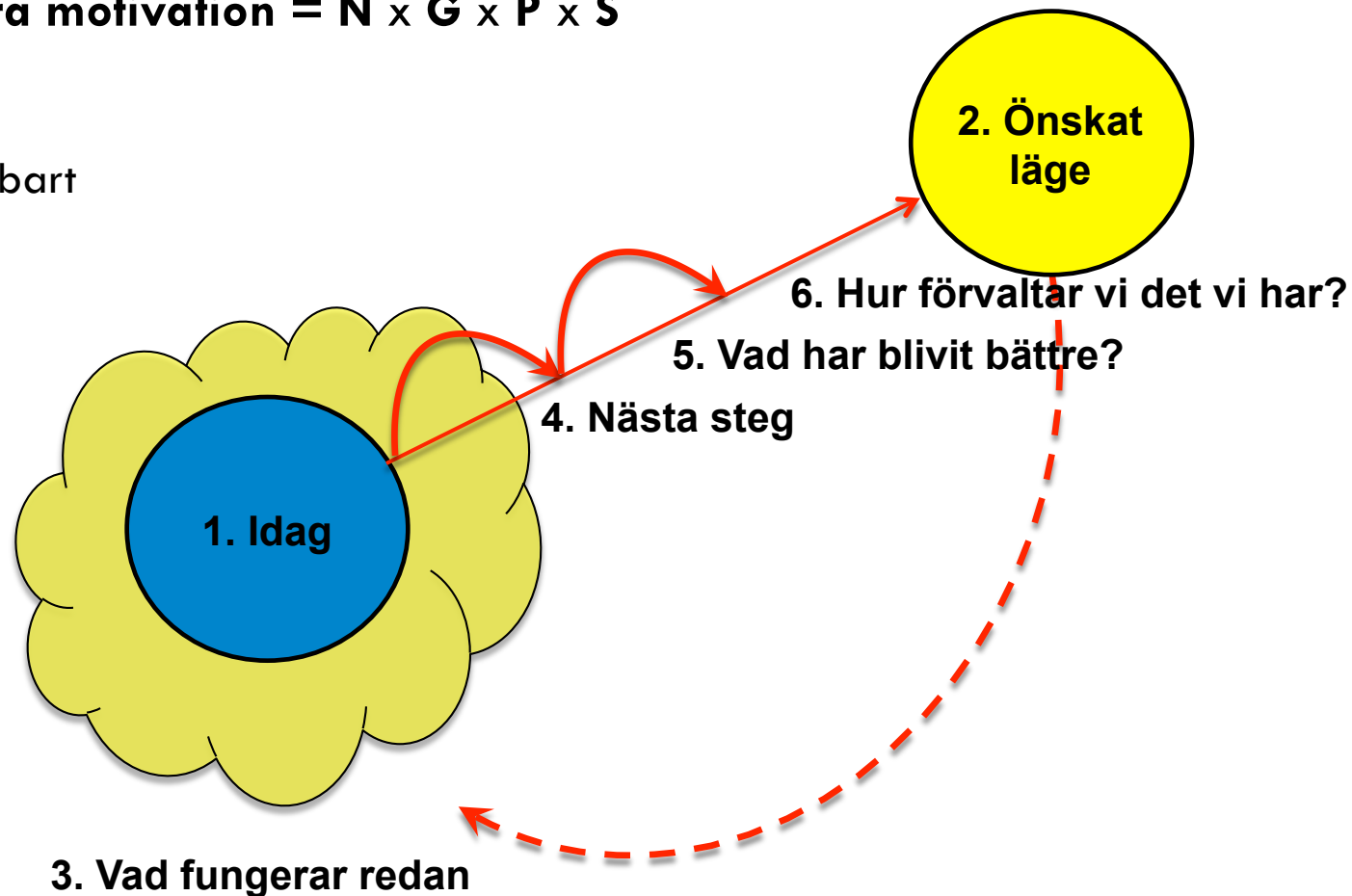
**Maximera motivation = N x G x P x S**

Nytta

Genomförbart

Plan

Sannolikt





# 1. Lösningsfokus i Arbetsgruppen "Kompetensförsörjning och Ledarskap"

# Gör mycket, men får inget gjort...

## Idag

**Operativt, kortsiktigt,  
reaktivt, "chefen"**

Brandkårsuttryckningar

Schemalägga arbete

Ge direktiv/instruktioner

Rapporter av olika slag

Planera och följa upp

Fattar diverse småbeslut

Lösa allehanda problem

Epost och möten

80 % => 30%

## Önskat läge

**Strategiskt, långsiktigt,  
proaktivt, "ledaren"**

Förnya strategier

Prova nya metoder

Coacha

"Prata med Olle"

Vara tillgänglig

Reflektera/Följa upp

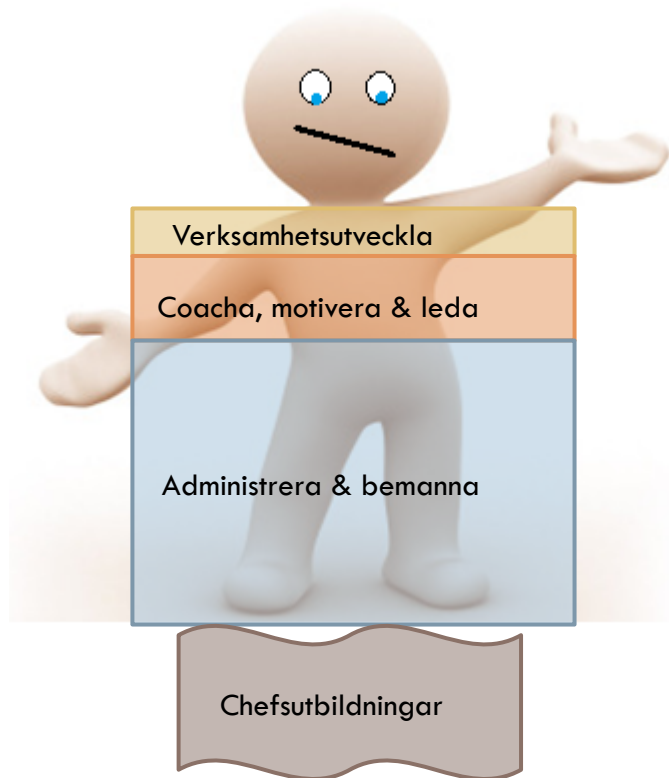
Tid att tänka framåt

Omvärldsbevakning

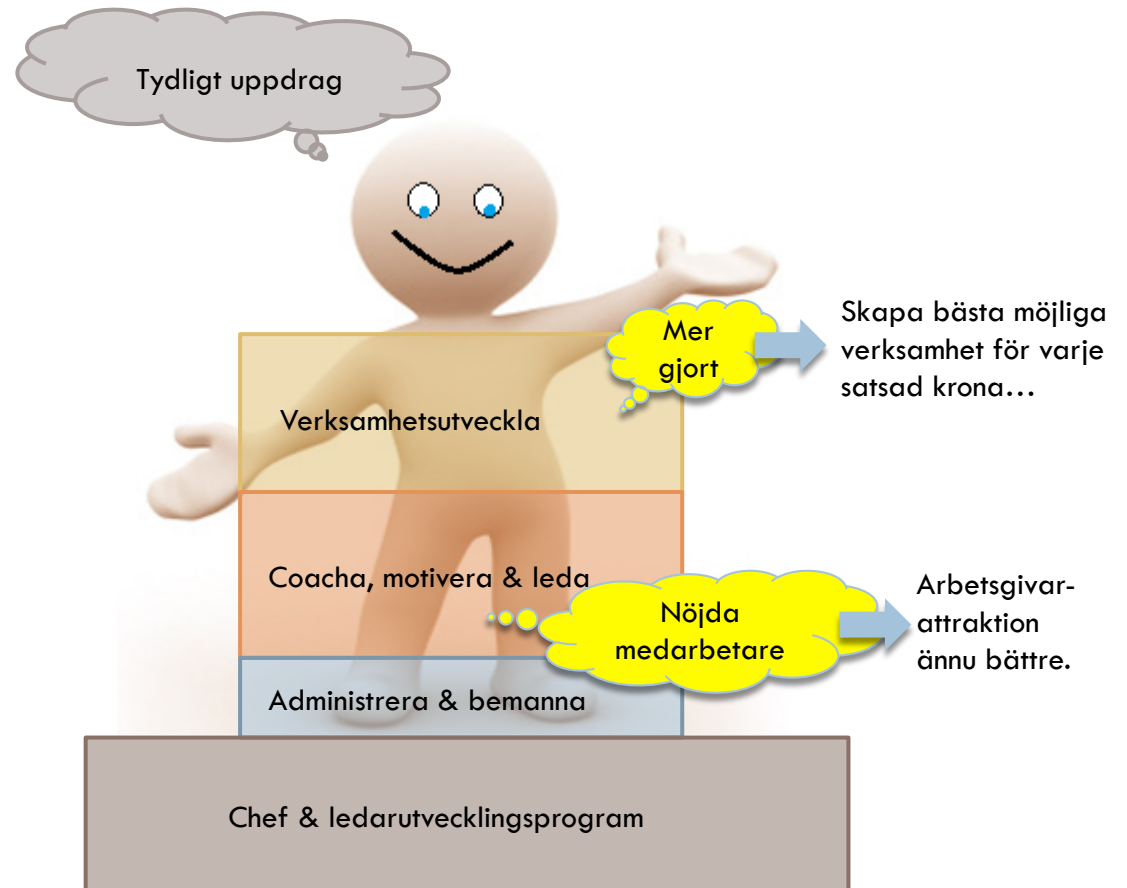
20 % => 70%

# Chefernas vardag, önskat läge?

Nuläge

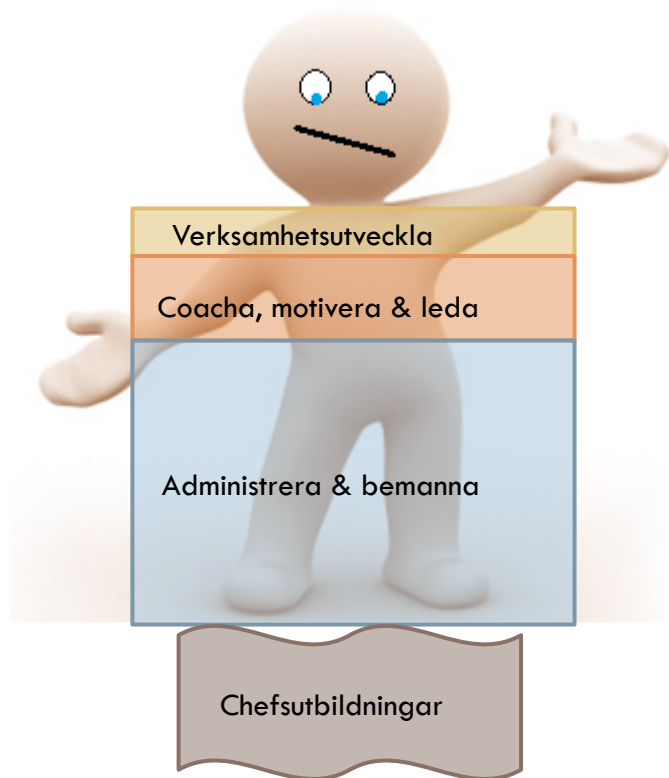


Önskat läge

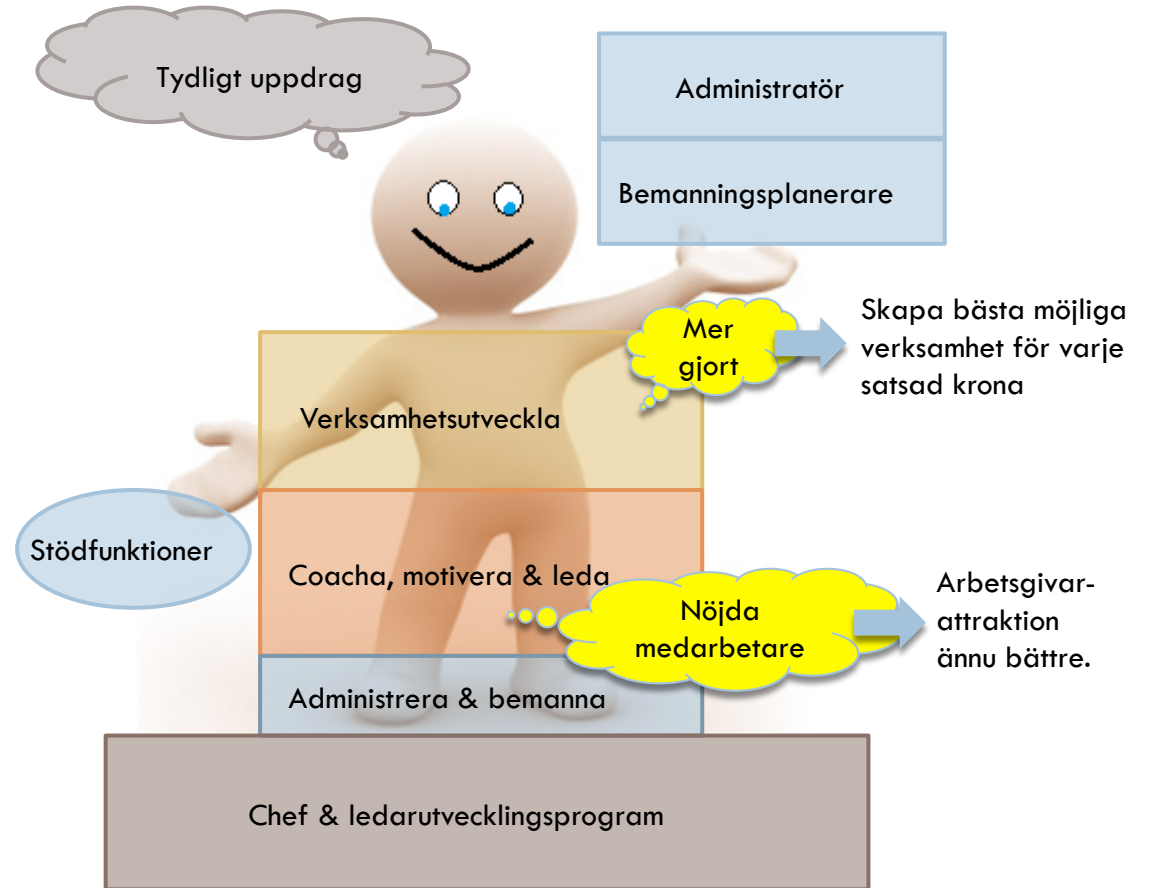


# Gör vi redan som i önskat läge någonstans?

Nuläge



Önskat läge



# Utveckla önskat läge: Bemanningsplanerare

- vad skulle skillnaderna vara mot idag?

Utveckla önskat läge I önskat läge..vad leder det till?	1. Idag Avdelning utan bemannings-planerare	2. Goda exemplet AVA/Akuten	3. Önskat läge Införandet av 8 bemanningsplanerare
- Chefers tid som läggs på bemanning?	40-60%	5-10%	16 chefer avlastas med 50% vardera
- Framförhållning i bemanningsplanering?	Akuta pass 1-3 dagar	1-3 veckor	1-3 veckor per avdelning
- Resursanvändning över gränserna?	Avdelningen blir isolerad och mer sårbar vid hög belastning	AVA och Akuten lånar personal av varandra	Minskar behov av extrapersonal och övertid
- Specialister på schema och bemanningsplanering?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Många involverade med varierad kompetens</li> <li>Kortsiktiga lösningar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En specialist med helhetsbild, kunskap och personlig lämplighet</li> <li>Långsiktiga lösningar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ett team av 8 specialister</li> <li>Bättre resursutnyttjande</li> <li>Minskade personalkostnader</li> </ul>
- Övertidspass?	20 pass/månad	10 pass/månad	10 pass/månad/avdelning
- Nöjda/delaktiga medarbetare?	50%	80%	80%



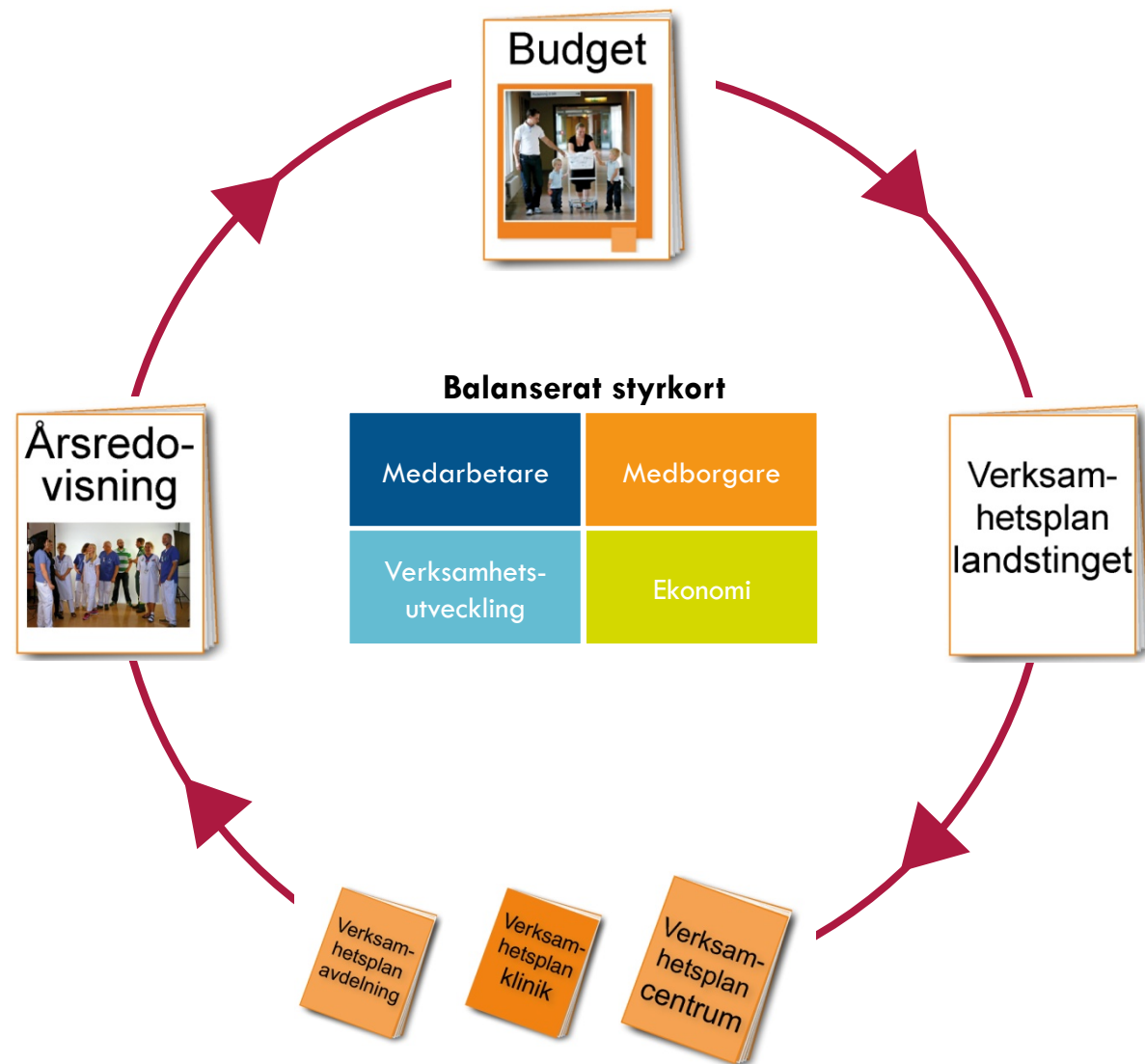
Före:



- Ja, kanske...
- Det fungerar inte att göra så...

Efter: - Vad behövs mer för att det ska lyckas?  
- Kör!





## 2. Lösningfokus i hela processen "verksamhetsutveckling"

SANNOLIKHET FÖR ATT VI  
VERKLIGEN KOMMER ATT  
REALISERA DE FÖRBÄTTRINGAR  
VI VILL/MÅSTE?



# Öka sannolikhet med Lösningsfokus i varje steg



# Processmål i personligt styrkort för alla i ledningsgruppen

## 1. Kvalitet v-planer

bra grund till  
utveckling 2015

- Lösningfokuserad "checklista"
- Review inom Centrum + uppdatering (januari)

## 2. Målkvalitet & delaktighet

medarbetare motiverade –  
grund till utveckling

- Lokala dialogmöten om mål & planer (jan - mars)
- Uppföljningsmöten i mindre grupper (mars - maj)

## 3. Ta första stegen

bra start av  
utveckling 2015

- Alla i Centrum har planerat in möten (febr)
- Alla upptäcker "första små vinsterna" (delårsrapport)

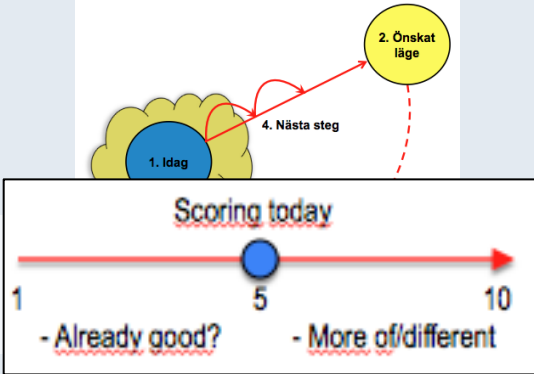
## 4. Jag själv

skapar miljö för utveckling

- Planerar in min "strategiska tid" (december)
- Visar och sprider engagemang (nov -dec)

# Verktyg: "Accelerate Change"

Lösningfokuserad design av verksamhetsutveckling

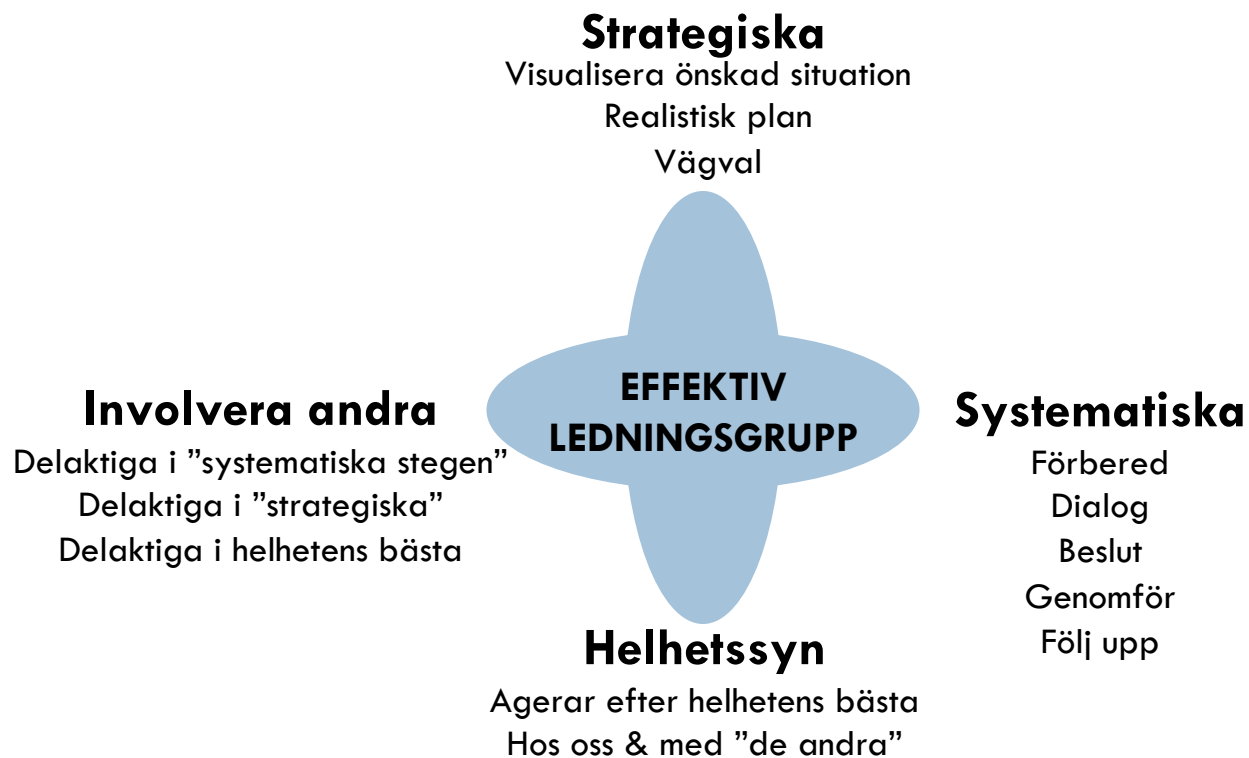
Steg	Checklista – önskad process	Kommentar
1. Utvärdera tidigare process		Visualisera önskat läge Resurser /redan bra Tydligt nästa steg Positiv uppföljning
2. Förbered och involvera		
3. Design av planeringsprocess		
4. Planering - workshops		
5. Färdig plan		
6. Genomför, följ upp		



### **3. Lösningsfokus i "Effektiva ledningsgrupper"**

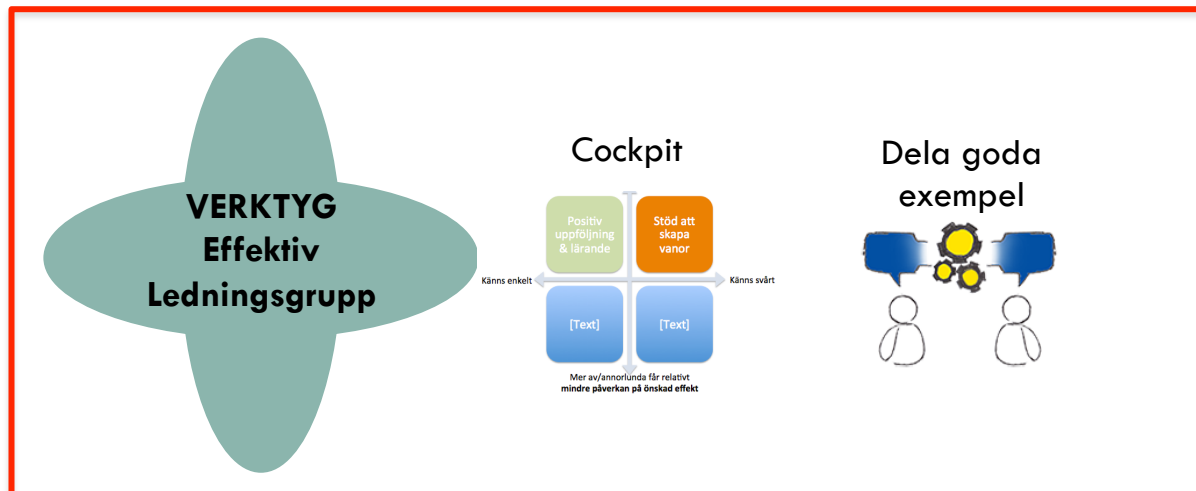
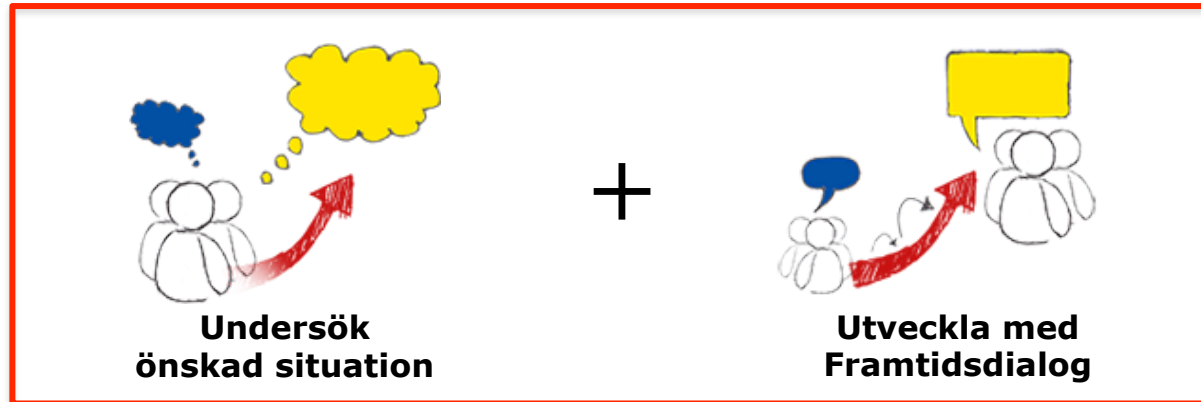


# Effektiv ledningsgrupp



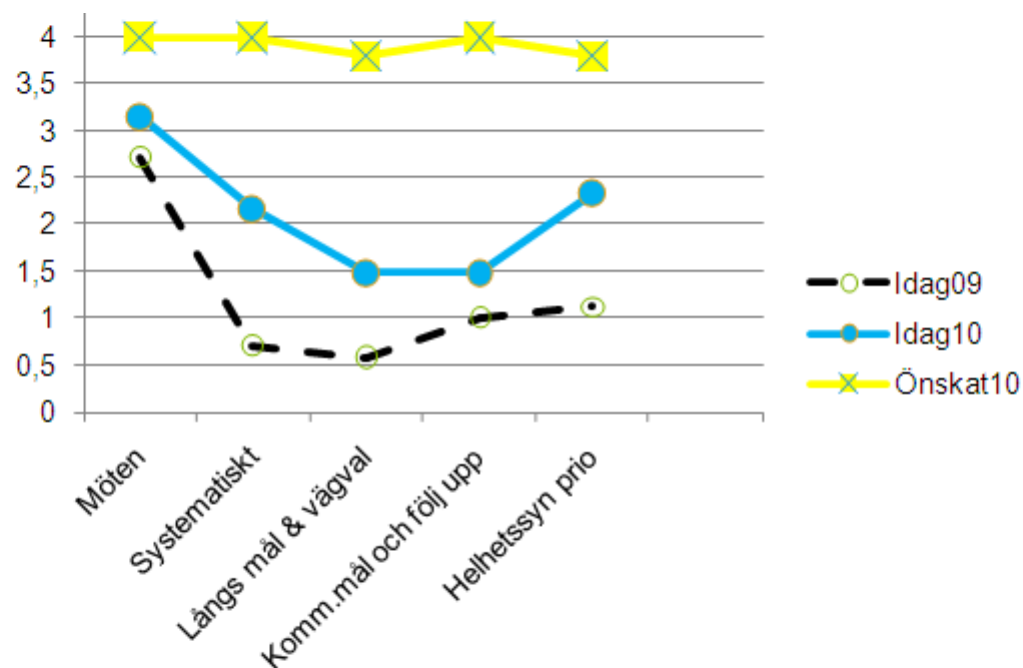


# Aktivera varje ledningsgrupp till "egen utveckling" med lösningsfokus



# Exempel på förbättringar

ledningsgrupp för ett "Centrum" i Kronoberg (2009-2010)



Frågor	Förändring nuläge (2009=>2010)
Möten	+17%
Systematiskt	+206%
Långa mål & vägval	+163%
Komm. Mål och följ upp	+50%
Helhetssyn prio	+104%

# OM UTVECKLINGEN GÅR FÖR LÅNGSAMT...

...BROMSA!

2015-12-03

per.lundquist@slot.se  
www.slot.se

# Om föreläsaren

Organisationskonsult som använder lösningsfokus i sin verksamhet SLOT ([www.slot.se](http://www.slot.se)) för att organisationer snabbare ska nå sitt önskade läge.

Per har under 15 år arbetat som organisationskonsult och coach i olika verksamheter som Region Kronoberg, Försvarsmakten, Skandia och är certifierad organisationscoach inom lösningsfokus via International Alliance of Solution Focused Teaching Institutes ([www.iasti.org](http://www.iasti.org)).