

Tillit som ledningsfilosofi-

Tillitsbaserat ledarskap och lösningsfokus, hur stödjer de varandra?



Anna Kropp, Västerås Stad
Sussan Öster, VITAL GoodSolution



VÄSTERÅS STAD



Agenda

Tillit som ledningsfilosofi

Sju vägledande principer

Förantaganden i lösningsfokuserat ledarskap
LF ledarskap som en pågående interaktion

Tillit + LF= sant!? Vilka kopplingar ser du från idag?

Effekter av coachande ledarskap

Tillit + LF= sant!? Vad strävar du efter?... Effekter...

Summering de sju principerna och
LF-förhållningsätt och verktyg



Individ- och Familjförvaltningen



Tillit som ledningsfilosofi- vad betyder det?

Tillitsbaserad styrning och ledning är styrning, kultur och arbetssätt med fokus på verksamhetens syfte och brukarens behov, där varje beslutsnivå aktivt verkar för att stimulera samverkan och helhetsperspektiv, bygga tillitsfulla relationer samt säkerställa att man kan, vill och vågar hjälpa brukaren (förmåga, integritet och hjälpsvillighet)

Betonar flera viktiga delar...

- Tillit handlar inte enbart om mjuka värden som kultur och ledarskap utan lika mycket om hur man styr, utvärderar och organiserar verksamheten
- Alla i verksamheten oavsett beslutsnivå ansvarar för att *aktivt* verka för samverkan och helhetsperspektiv och bygga tillitsfulla relationer.
- Vikten av att säkerställa att man kan, vill och vågar hjälpa brukaren

Vid tillit som ledningsfilosofi väljer jag att lita på att medarbetare i verksamheten har kunskap och omdöme att genomföra sitt arbete på bästa sätt utan nära detaljstyrning och kontroll

Källa: Louise Bringselius "Tillit- en ledningsfilosofi för framtidens offentliga sektor"

Individ- och Familjförvaltningen



Sju generella vägledande principer

1. Medborgarens upplevelse
 - sätt medborgarens upplevelse och kunskap i fokus och försök förstå vad denne sätter värde på
2. Positiva förväntningar
 - sträva efter att välja att lita på dem du samarbetar med och ha positiva förväntningar
3. Öppenhet
 - sträva efter öppenhet genom att dela information, välkomna oliktankande och respektera kritik
4. Nära stöd
 - säkerställ ett verksamhetsnära, serviceinriktat och kvalificerat professionellt, administrativt och psykosocialt stöd i kärnverksamheten
5. Delegering
 - delegera befogenheter och mandat och välkomna medbestämmande
6. Helhetsansvar (medledarskap)
 - uppmuntra alla i styrkedjan att aktivt och gemensamt ta ansvar för helheten och samverka över gränserna
7. Kunskap och ständigt lärande
 - premiera kunskapsutveckling, ständigt lärande och en praktik baserad på vetenskap och beprövad erfarenhet

Individ- och Familjförvaltningen

Källa: Louise Bringselius "Tillit- en ledningsfilosofi för framtidens offentliga sektor"



VÄSTERÅS STAD

Lösningfokuserat ledarskap

Vi litar på att
medarbetaren:
-vill göra ett bra jobb
-har resurser och
idéer om ett
bra sätt att göra det på!

The best way
to find out if
you can trust
somebody is
to trust them.

mediawebapps.com

Ernest Hemingway

LF ledarskap är en pågående interaktion mellan ledaren, medarbetare och intressenter

- LF i vardagliga interaktioner/kommunikation
- LF i ledarskapets verktyg /t ex planerade samtal, uppföljningar
- LF i möten
- LF-coachning för enskilda medarbetare, i att finna lösningar
- LF i workshops/processmöten
- LF i verksamhetsplanering, som strategisk utveckling, i projektledning

Tillit + lösningsfokus= sant?

Utifrån de LF-presentationer och workshops du varit med om idag....

På vilket sätt tänker du att tillitsbaserat ledarskap och lösningsfokuserat ledarskap stödjer och överlappar varandra?

(två och två under tre minuter)



Individ- och Familjförvaltningen



Passar med tillit: Drive Meaningful Change in Your Organization- genom ett lösningsfokuserat coachande ledarskap

Many organisations sees a value in building a coaching culture that offers employees at all levels the opportunity to grow their skills, enhance their value and reach their professional goals.

Coaching can shift your organization's culture by moving away from a command and control leadership style to collaboration and creativity. Organizations with strong coaching cultures report that *61 percent of their employees are highly engaged*, compared to 53 percent from organizations without strong coaching cultures. Organizations with strong coaching cultures also *report above-average revenue growth* in relation to industry peers.*

**Source: Building a Coaching Culture with Millennial Leaders (2017)*

Tillit + lösningsfokus= sant?

Vad är några delar i tillitsbaserat samt lösningsfokuserat ledarskap som du försöker sträva efter i ditt ledarskap?

Vilka positiva effekter blir det för era slutkunder/brukare när du lyckas?

(vänd dig bakåt eller åt andra hållet, finn en ny kollega och samtala två och två under fem minuter)



Individ- och Familjförvaltningen



Avslutande summering

De sju vägledande principerna för tillitsbaserat ledarskap + LF ledarskap:

1. Medborgarens upplevelse i centrum
 - hur skulle x märka..., hur är vi när vi fungerar som bäst?
2. Positiva förväntningar
 - förantaganden om resurser, kompetenser, ambitioner, tidigare lyckanden mm.
3. Öppenhet
 - ett tydligt, lösningsinriktat, hoppigivande språk
4. Nära stöd
 - dialog om hur du som ledare bäst är till stöd
5. Delegering
 - tydlighet i uppdrag, vad är medarbetarens del?
6. Helhetsansvar, medledarskap
 - lösningsscenario, hur skulle ni önska att det vore? Vad vill ni samarbeta i?
7. Kunskap och ständigt lärande
 - att följa upp det önskvärda, reflektion över det som fungerar eller behöver göras annorlunda



Individ- och Familjförvaltningen



VÄSTERÅS STAD

Tack för din medverkan och ditt lyssnande!

Sussan Öster

Sussan@goodsolution.se

Anna Kropp

anna.kropp@vasteras.se



Individ- och Familjförvaltningen

