

Modellkonceptet

Gemensam arbetsyta under uppstartskonferensen

BIRGITTA ANDERSSON 6 SEP 2021 07:43

Välkomna till gruppdiskussion tisdagen den 14 september!

Diskussionsfrågor

1. När och vem ska delta i introduktionsutbildningen? Vilka funktioner ska involveras? Flera grupper? Lägg upp en plan.
2. Planera hur tiden mellan de tre lärträffarna (december, maj, oktober) ska läggas upp. När behöver ni träffas, vilka ska involveras?
3. Har ni redan nu ojämställdhetsproblem som ni planerar att arbeta med? Om inte börja diskutera detta.
4. För mentorsregionerna: Planera era förbättringsarbeten.

Dokumentera era planeringar i ett word-dokument och maila till tenneh.bjorkander@skr.se

Instruktioner



Välkommen till Padlet,
digitala anslagstavlan

Instruktioner Padlet Modellkonceptet
PDF-dokument
PADLET DRIVE

Sveriges Kommuner och Regioner

Utse en person per grupp som dokumenterar

- Den som dokumenterar kan dela skärm så att alla ser padlet.
- Välj den box som tillhör er grupp (strateger/nyckelpersoner är i tre grupper, men dokumenterar i samma box).
- Det finns tre frågor ni ska diskutera i grupperna, sammanfatta det viktigaste från era diskussioner under respektive fråga.

Politikergrupp

Vad kan ni som politiker bidra med rent konkret?

Vi kan se till så att beslut följs upp. Det som följs upp blir av. – ANONYMT

VI kan se till att sprida kunskap och informera om beslut, inom hela politiken – ANONYMT

Viktigt att vi kontinuerligt tar upp frågan i olika sammanhang – ANONYMT

Positivt att vi i diskussioner blandar politiker och tjänstepersoner, det ger en bredare diskussion – ANONYMT

Viktigt att vi ger förutsättningar att arbeta med frågorna – ANONYMT

Politiskt prioritera detta arbete, både inåt och utåt – ANONYMT

Vad förväntar ni er av de andra (chefer och strateger/nyckelpersoner)?

En struktur i ärendebereidningen, med tydliga tjänsteskrivelser – ANONYMT

Bidra med kunskap – ANONYMT

Hålla ihop och leda arbetet, med god framförhållning – ANONYMT

Finns det något ni behöver stöd i?

Kunskaper, hjälp att hålla ihop arbetet. – ANONYMT

Att få ut detta i hela organisationen, både via chefsinjen, men också rent kommunikativt – ANONYMT

Hjälpa att ta fram rätt nyckeltal, mäta rätt saker osv – ANONYMT

Chefsgrupp

Vad kan ni som chefer bidra med rent konkret?

Viktigt att visa på ledningens engagemang i frågorna – ANONYMT

Efterfråga resultat – ANONYMT

Hitta formerna för att integrera i ordinarie verksamhet – ANONYMT

Vad förväntar ni er av de andra (politiker och strateger/nyckelpersoner)?

Hjälpa av politik att sätta tydlig ambitionsnivån och av strateger att hålla den – ANONYMT

En tydlig planering av stegen i processen som kan kommuniceras – ANONYMT

Finns det något ni behöver stöd i?

Hur engagera ordinarie verksamhet och skapa förflyttning – ANONYMT

Nulägesanalys viktig – ANONYMT

Goda exempel från mentorerna – ANONYMT

Strateger och nyckelpersoner

Vad kan ni i era olika roller bidra med rent konkret?

Bidra utifrån den egna spetskompetensen/sitt funktionsansvar (statistik, jämställdhet osv). – ANONYMT

Processledning i den egna regionen. – ANONYMT

Skapa struktur och förståelse för hur arbetet ska fortgå. Vad blir första steget osv. – ANONYMT

Bidra med kunskap in i arbetet med jämställdhetsarbetet. – ANONYMT

Mentorerna är ett stöd i konceptmodellen. – ANONYMT

Bidra med ett engagemang till arbetsgruppen. – ANONYMT

Hålla ihop och driva på arbetet i den egna organisationen. – ANONYMT

Relationsskapande mellan strateger på olika regioner och kommuner. "knycka bra ideér" – ANONYMT

Formulerandet av mål och aktiviteter, stöd internt, sakkunskap, tid, överblick/helhetsperspektiv, processledarskapet, operativt ledarskap, samordning av arbetet och de olika funktionerna/nivåerna, kommunikation (internt), skapa verkstad... – ANONYMT

Ta fram och leverera underlag till chefer och förtroendevalda. – ANONYMT

Vad förväntar ni er av de andra (chefer och politiker)?

Att de resurssätter arbetet. – ANONYMT

Engagemang i arbetet och processen. – ANONYMT

Frågorna tas upp och sätts på dagordningen i deras forum. – ANONYMT

Blir bärare av frågan. – ANONYMT

Efterfrågar resultat. Uppföljning! – ANONYMT

En fördel är att kunna dela på en fråga samtidigt inom de olika grupperna men att tydligt kunna dela upp vem som gör vad. Viktigt att sätta tidigt vad respektive rolls ansvarsområde är. – ANONYMT

Att politiker och chefer tar besluten och är tydliga med vad som ska göras till medarbetare med mera. – ANONYMT

Tillit och uthållighet i dessa frågor. Att det inte ska bli en punkt långt ner på dagordningen utan att jämställhetsperspektivet ska tillämpas i alla frågor. – ANONYMT

Prioritera och investera tid i detta. – ANONYMT

Avsätta de resurser som krävs för utvecklingsarbetet. – ANONYMT

Mandat och förankring i rätt forum. Efterfråga resultat. Involvera rätt personer och fördela resurser. Förebygga risker (t.ex. utse ersättare). Äger uppdraget på respektive nivå. Skapa verkstad och driva på... – ANONYMT

Finns det något ni behöver stöd i?

Ett stöd som kommer att behövas under processen är att vi jobbar tillsammans med det här, sammanhållning. Kollegialt lärande. – ANONYMT

Prestigelös samverkan och lärande. Dela med sig av både mer och mindre lyckade insatser. – ANONYMT

Lära av varandra och skapa former för att kunna göra det. – ANONYMT

Gemensam målbild är viktig. Här behöver SKR hjälpa till. Varför är det viktigt att jobba med denna fråga? Alla har inte samma förståelse? – ANONYMT

Fortsatt hjälp med analyser och implementering av det analysstöd SKR tagit fram. – ANONYMT

Ha stöd i att hålla konceptet, att hålla oss inom ramarna för konceptet. – ANONYMT

Stöd att hitta kontaktlinor till de andra i projektet. Att kunna hålla ihop och skapa dialoger mellan varandra. – ANONYMT

Finns önskemål att ses fysiskt så fort som möjligt för att skapa en djupare kontakt. – ANONYMT

Vad är viktigast att göra först? Prioriteringslista. Statistik och analys. Bra med en inramning av hur en kan skapa sig en bra nulägesbild. Erfarenhetsutbyte. – ANONYMT
