



Tack för att ni gjorde SLF-dagen!

Sammanställning från enkätutvärdering och stationerna LEDA och SAMORDNA

Vikten av praktiska exempel och tydlighet

Utmaning: Ledningssystemet och dess tillämpning uppfattades som teoretiskt och otydligt för många.

Insikt: Det behövs konkreta exempel och tydliggörande av hur ledningssystemet kopplas till den dagliga arbetsvardagen.

Betydelsen av förberedelser och kunskapsspridning

Utmaning: Många medarbetare upplevde ett kunskapsglapp och bristande förberedelser inför SLF-dagen.

Insikt: Aktivt arbeta i förväg med att tydliggöra och förbereda inför aktiviteter som exempelvis SLF-dagen. Tydligare förankring av syftet hos chefer skulle ha förbättrat förutsättningarna och förståelsen.

Medarbetares roll

Utmaning: Begreppen "Leda, Samordna och Utveckla" upplevdes som chefsspecifika och svåra att applicera på medarbetares roller.

Insikt: Det finns behov av att tydligare koppla dessa begrepp till medarbetarnas uppdrag och ansvar.

Konkret uppföljning och koppling till helheten

Utmaning: Många efterfrågade en tydligare plan för hur insikterna från dagen ska användas vidare och kopplas till organisationens mål.

Insikt: Det behövs en tydligare röd tråd mellan diskussioner, ledningens budskap och hur resultaten påverkar framtida arbete.



Stärk dialog och nätverkande

Utmaning: Gruppindelningarna var inte alltid optimala, vilket begränsade möjligheten att skapa nya kontakter och perspektiv. Vissa saknade också tydlig vägledning för att fördjupa diskussionerna.

Insikt: För att maximera värdet av dialog och nätverkande behövs styrda gruppindelningar som aktivt blandar medarbetare från olika avdelningar och roller samt tydligare struktur i diskussionerna.

Skapa referensgrupp vid tillfällen som SLF-dagen

Utmaning: Att säkerställa att innehållet känns relevant och kopplat till medarbetarnas arbetsvardag.

Insikt: För att se till så att tillfällen som SLF-dagen blir mer relevant och engagerande för alla, kan en referensgrupp tas med i förarbetet.

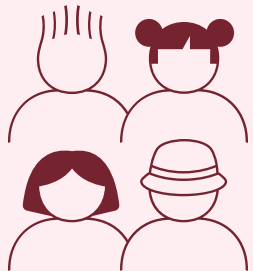
Genom att provtrycka innehåll, diskussionsfrågor och upplägg i förväg kan vi bättre koppla dagen till arbetsvardagen, förbättra förberedelser och säkerställa en tydlig röd tråd från insikt till handling.



Samlat betyg för SLF-dagen



Vad ger du SLF-dagen för samlat betyg på en skala där det sämsta är 1 och det bästa är 4?



115

svar totalt

2,96

i snitt av max

4



HELSINGBORG

Vad tyckte du var bäst med dagen?

Möjligheten till dialog och nätverkande

Att få prata och utbyta erfarenheter med kollegor från andra delar av förvaltningen var en av de mest uppskattade aspekterna av dagen. Deltagarna tyckte att detta breddade deras perspektiv och stärkte samarbetet inom organisationen.

Citat:

"Diskussioner över avdelningsgränserna med kollegor som man sällan träffar breddade perspektiven."

"Möjligheten att nätverka och samtala med människor jag annars aldrig träffar var höjdpunkten."

Jag uppskattade att vi fick tid att prata med varandra, både under pauser och i diskussionerna."

Variation i upplägg och aktiviteter

Ni var många som tyckte variationen mellan föreläsningar, gruppdiskussioner och praktiska övningar gjorde dagen engagerande och dynamisk.

Citat:

"Upplägget med skiftande inslag av föreläsning, gruppdiskussioner och framträdanden var omväxlande och blev aldrig tråkigt."

"Jag uppskattade att dagen innehöll både teori och praktiska inslag."



Vad tyckte du var bäst med dagen?

Helheten och organisationen av dagen

Ni var många som nämnde att dagen kändes välorganiserad, med bra flyt i schemat, tydliga pauser och en genomtänkt struktur.

Citat:

"Bra upplägg, lagom med pauser och ett varierat program som gjorde att man inte blev trött."

"Det var kul att se en röd tråd genom hela dagen och att allt hängde ihop så bra."

"Mathias gjorde ett fantastiskt jobb som moderator och höll ihop dagen på ett proffsigt sätt."

Inspirerande föreläsningar

De externa föreläsarna lyftes av många som höjdpunkter. Ni uppskattade deras förmåga att inspirera, koppla teori till praktik och hålla engagerande presentationer.

Citat:

"De externa talarna var mycket inspirerande och passade bra på temat."

"Inspirationsföreläsningen med Jonas Eriksson. Hade gåshud halva tiden. Oerhört imponerad av honom!"

"Föreläsningen med Niklas Laninge var fantastiskt bra och gav mycket att tänka på."

Vad tyckte du kunde varit bättre med dagen?

Tydligare koppling till arbetsvardagen

- Presentationerna om ledningssystemet upplevdes som teoretiska och saknade praktisk relevans.
- Det fanns ett behov av att konkretisera hur ledningssystemet ska användas i det dagliga arbetet.

Citat:

- *"Ledningssystemet presenterades utan att det relaterades till vår vardag."*
- *"Det hade hjälpt med konkreta exempel på hur detta påverkar vårt dagliga arbete."*
- *"Många frågor kändes relevanta, men kopplingen till våra roller var för svag."*

Gruppindelningar

Gruppindelningarna kunde ha förbättrats för att säkerställa en blandning av deltagare från olika avdelningar och roller. Önskemål om styrda grupper som aktivt blandar personer från olika enheter.

Citat:

- *"Vi kunde ha blivit mer 'tvingade' att blanda oss med andra utanför vår enhet."*
- *"Jag hamnade med samma kollegor som alltid – det kändes lite förutsägbart."*
- *"Det vore intressant att få höra från andra som arbetar på helt andra områden."*



Vad tyckte du kunde varit bättre med dagen?

Diskussionsfrågorna LEDA & SAMORDNA

Frågorna under stationerna var för abstrakta och svåra att relatera till det daglig arbetet. Otydlighet i instruktionerna gjorde att vissa grupper hade svårt att fokusera diskussionerna.

Citat:

- "Frågorna vid stationerna var abstrakta och det blev svårt att hålla fokus."
- "Jag tror vi hade kunnat få ut mer av dagen med tydligare frågeställningar."
- "Vägledning i hur vi skulle diskutera hade varit hjälpsamt."
- "Det var svårt att koppla frågorna till våra arbetsuppgifter."

Mat och logistik

Matutbudet och logistiken kring servering lyftes som ett förbättringsområde. Många efterfrågade bättre variation och effektivare planering.

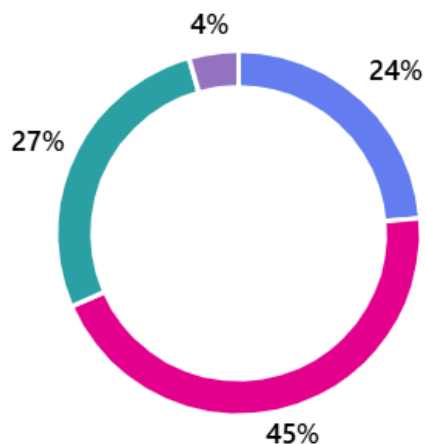
Citat:

- *"Matutbudet var för snålt och enkelspårigt."*
- *"Logistiken runt maten var inte optimal. Det var trångt och stressigt."*
- *"Det hade varit bra med tydligare instruktioner om var och när maten serverades."*



Hur tydlig var informationen under dagen?

Vad var det som gjorde informationen svårt att ta till sig?



Mycket tydlig	27%
Ganska tydlig	45%
Mindre tydlig	31%
Inte alls tydligt	4%

Otydlighet kring ledningssystemet och vägledande principer

Många upplevde att ledningssystemet och de vägledande principerna presenterades utan tillräcklig förklaring eller konkretisering, vilket gjorde det svårt att förstå deras syfte och praktiska tillämpning.

Citat:

"Ledningssystemet refererades till några gånger för mycket utan att konkretiseras eller ha setts på förhand."

"Det är svårt att ta till sig ledningssystemet då vi inte har sett någon bild och alla pusselbitarna inte verkar vara lagda."

"Styrsystemet förklarades lätt improviserat mot slutet. Hade man börjat dagen med att öppet tala om det mer konkret hade deltagarna enklare kunnat förstå."

"Det blir väldigt 'fluffigt' när vaga begrepp ska appliceras på verkligheten utan konkreta exempel."



HELSINGBORG

Hur tydlig var informationen under dagen?

Vad var det som gjorde informationen svårt att ta till sig?

Brist på konkreta exempel

Många deltagare efterfrågar fler praktiska och verklighetsförankrade exempel för att förstå hur principerna och ledningssystemet kan användas i vardagen.

Citat:

"Vi behöver bättre exempel och inte bara generella termer. Många är redan trötta på ordet ledningssystem för att de inte förstår skillnaden mot hur vi redan jobbar."

"Vad är vårt 'Vasalopp'? Det var mycket metaforer om gaseller och myror, men organisationen hade tjänat på riktiga, faktiska exempel på vad vi förväntas göra."

"Det räcker inte med att säga att vi ska samverka mer för att det ska hända. Vi behöver förstå hur och i vilka frågor."

Kunskapsglapp och brist på förberedelser

Förkunskaperna bland deltagarna varierade, vilket ledde till att vissa kände sig oförberedda och hade svårt att hänga med i diskussionerna. Önskemål om förberedande material uttrycktes tydligt.

Citat:

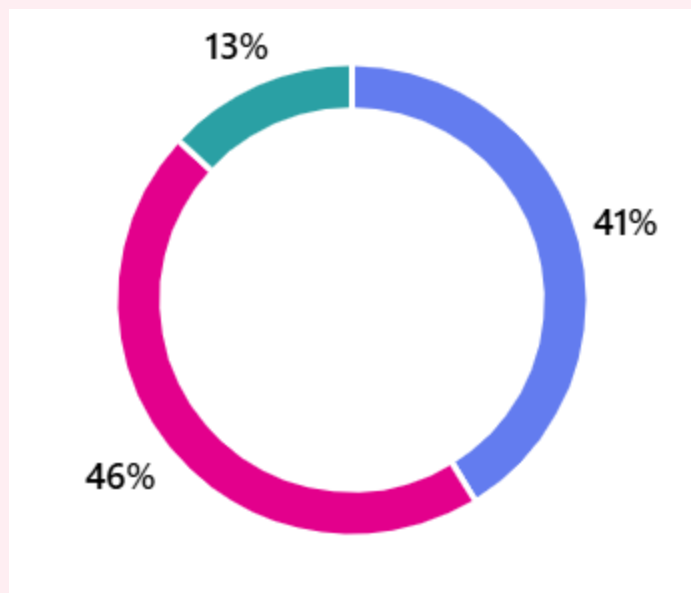
"Förkunskapen kring de olika områdena som togs upp var väldigt olika. Många kollegor var inte uppdaterade på SLF:s verksamhetsplan."

"Det hade underlättat om man på förhand skickat ut t.ex. nytt organisationsschema, principerna och annat som ledningen hänvisade till från scen."

"Många verkar inte alls ha fått information på 'hemmaplan' om ledningssystemet. Förförståelse saknades."

Hade du tillräckliga förkunskaper för att förstå innehåll

Vad hade behövts tydliggöras innan eller under dagen?



Ja	41%
Delvis	43%
Nej	13%

Roll för chefer och ledning

Flera deltagare betonade vikten av att chefer och ledning tydligare kommunicerar och förbereder sina team inför sådana tillfällen.

Citat:

"Att min chef har bättre förståelse först och främst och kan omsätta det till mig och mina kollegor."

"Förvaltningsledningen bör lägga mer tid på att tänka igenom och förbereda en sådan här dag."

"Cheferna verkar ha informationen, men det når inte alltid oss som medarbetare."

"Försäkra er genom cheferna hur mycket förhandsinformation de gett till sina medarbetare."



Hade du tillräckliga förkunskaper för att förstå innehåll?

Vad hade behövts tydliggöras innan eller under dagen?

Förberedelser inför SLF-dagen

En bättre och gemensam grund hade hjälpt deltagarna att förbereda sig bättre och förstå syftet med dagen.

Samtidigt efterfrågades en mer konkret presentation under själva dagen, med fokus på hur ledningssystemet fungerar och dess tillämpning i praktiken.

Citat:

"Det hade underlättat om man på förhand skickat ut t.ex. nytt organisationsschema, principerna och annat som ledningen hänvisade till från scen."

"Fått ledningssystemet presenterat för att förstå nyttan av det och vilken roll min enhet har i detta, samt vilken funktion jag som medarbetare ska fylla."

"En agenda med utrymme för att djupdyka i ledningssystemet och hur det kan användas hade varit välkommet."

Konkretisering och praktisk tillämpning

Ni upplevde att ledningssystemet presenterades på ett abstrakt sätt som gjorde det svårt att förstå dess praktiska tillämpning. För många kändes ledningssystemet som ett koncept utan praktisk relevans, vilket skapade förvirring.

Citat:

"Mer konkreta exempel inför dagen hade varit bra, så man förstår skillnaden mot det nuvarande arbetssättet."

"Det är väldigt luddigt vad ledningssystemet innebär för oss medarbetare. Cheferna verkar ha bra koll, men informationen når inte nästa nivå."

"Vi behöver tydligare och mer konkreta exempel på hur allt ska implementeras."



Hur upplevde du stationerna och vad tar du med dig från dem?

Frustration kring uppföljning och koppling till helheten

Flera deltagare uttryckte frustration över att det saknades en tydlig plan för hur insikterna från stationerna skulle användas vidare. Många kände att kopplingen till organisationens övergripande arbete var vag.

Citat:

"Bra diskussioner, men vad blir det av det vi har redovisat? Kommer det tas vidare?"

"Det saknades en tydlig röd tråd till ledningens kommunikation."

"Det behövs en bättre balans mellan kompetens, uppdrag och mandat om vi vill få till verklig förändring."

"Vi saknar tydlighet om hur resultaten från dagen ska omsättas till handling."

Utmaningar med tydlighet och struktur

Samtidigt upplevdes vissa stationer som mindre tydliga. Frågorna i stationerna "Leda" och "Samordna" ansågs ibland överlappa varandra eller vara svåra att koppla till det dagliga arbetet.

Citat:

"Leda och Samordna tangerade en hel del i varandra. Det hade kunnat vara en station istället."

"Sista stationen kändes rörig, och det var svårt att höra varandra."

"Frågorna var svåra att ta sig an – det behövdes en person som kunde guida oss i rätt riktning."

"Det var intressant, men svårt att föreställa sig hur det kan bli konkret och fungera i verkligheten."



Hur upplevde du dessa delar av dagen, och vad tar du med dig från dem?

Positivt med diskussioner och nätverkande

Många uppskattade möjligheten att diskutera med kollegor från olika avdelningar, vilket skapade nya insikter och perspektiv. Stationerna gav en chans att dela erfarenheter och se gemensamma utmaningar.

Citat:

"Bra att man fick diskutera med andra man aldrig träffar annars. Man inser att vi verkligen lever i stuprör."

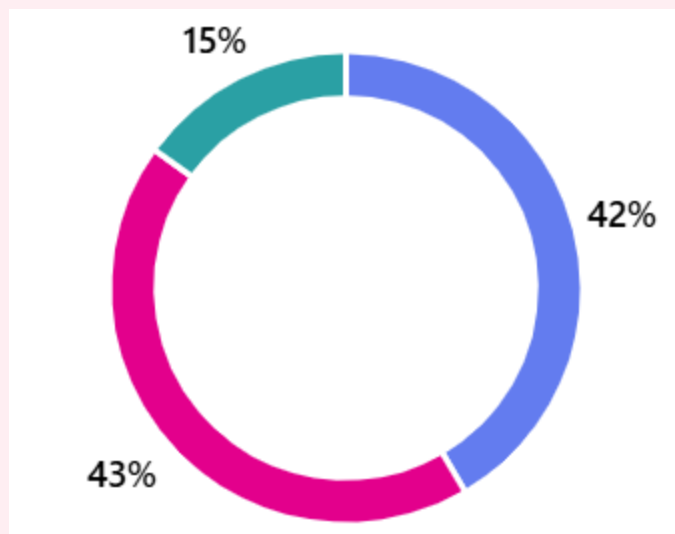
"Det var väldigt givande att lyssna in hur andra löser liknande utmaningar."

"Jag uppskattade diskussionerna och fick nya perspektiv på hur andra avdelningar arbetar."

"Bra mix av aktiviteter – diskussionerna gav en större förståelse för hur vi kan samordna bättre."



Blev det tydligare för dig vad vårt uppdrag är utifrån stationerna?



Ja absolut	42%
Till viss del	43%
Nej	15%

Tydligare ansvarsfördelning och roller

Flera deltagare uttryckte frustration över otydliga roller och ansvar inom organisationen. Det saknas en röd tråd mellan ledningens budskap och medarbetarnas uppdrag. Deltagarna ville se en bättre förankring av målen och uppdraget hos både ledare och medarbetare.

Citat:

"Det finns ett avgrundsdjup mellan tanken om leda/samordna/utveckla och hur många arbetsuppgifter ser ut i vardagen."

"Ledningen bör kommunicera ramarna tydligare. Det är fortfarande osäkert vad organisationsförändringen innebär på flera plan."

"Cheferna måste berätta vilka mål och prioriteringar vi har och hur vi ska ta oss an dem."



Blev det tydligare för dig vad vårt uppdrag är utifrån stationerna?

Anpassning till medarbetarperspektivet

En återkommande synpunkt var att begreppen "Leda, Samordna och Utveckla" ofta uppfattas som ledarens ansvar, inte medarbetarens. Deltagarna efterfrågade bättre stöd för att förstå deras egen roll och ansvar i uppdraget.

Citat:

"Förklara ordet Leda mer. Många tänker 'bara' på att det är cheferna som leder och inte en själv."

"Jag är extremt ovan att tänka i ledarskapstermer kring mig själv. Leda är väl något chefer gör? Jag är inte chef."

"Helsingborgs stad verkar ha en tradition av att cheferna styr/fattar alla beslut. Vi behöver utbilda chefer och arbeta mer med tillitsbaserad styrning."

"Hur ska jag som medarbetare leda, samordna och utveckla? Det är fortfarande väldigt otydligt."

Bättre koppling mellan teori och verklighet

Många upplevde att begreppen "Leda, Samordna och Utveckla" kändes som önskvärda arbetssätt snarare än en tydlig del av deras uppdrag. För att göra uppdraget tydligare behövdes en starkare koppling mellan teori och konkret handling.

Citat:

"Leda, Samordna och Utveckla är inte relaterat till uppdraget. Detta är arbetssätt som jag förväntar mig att vi är bra på, vilket uppdrag vi än har."

"Vi måste jobba med det här och definiera det i vår enhet för att skapa tydlighet. Idag saknas en tydlig målbild och förväntan från ledningen."

"Det som presenterades är inte förankrat hos den breda gruppen som var där. Vill man ha input från nästan 300 personer måste vi få tid att tänka och bidra."



SAMORDNA och LEDA efter SLF-dagen

För att skapa effektiv samordning och ledning behöver vi prioritera, kommunicera tydligt, och organisera oss för att arbeta mot gemensamma mål. Att ha en helhetssyn, ett strukturerat arbetssätt och att dela information gör att samordning blir en styrka. Samordning kan behöva ske både övergripande och i tvärfunktionella grupper.

Vi behöver:

- Avsätta tid för diskussion mellan avdelningar för att säkerställa att alla har samma information och att vi arbetar mot samma mål och för att kunna utforska vad vi kan samordna oss inom.
- Få mer kunskap om varandras avdelningar för att kunna utforska samordningsområden.
- Mandat & ansvar måste tydliggöras för att skapa en gemensam förståelse för våra roller samt göra det lättare att ta beslut. Klargöra vem som beslutar och genomför.
- Inför fler nätverk och forum tex genom tvärfunktionella team och att bygga in samverkan i organisationens struktur.
- Sätta tydliga mål, identifiera vad som ger mest effekt och mäta/analysera insatsernas resultat.
- Uppmuntra till nytänkande och förbättringsarbete.

- Vad betyder ordet samordning för dig?
- När vi säger ”samtidigt kontra tillsammans”, vad tänker du att det betyder i din arbetsvardag?
- Kan du ge exempel på när vi arbetar parallellt men inte samspelar och hur det kan förbättras?

Nyckeln till att skapa verklig skillnad
Vi är oljan i maskineriet. Vår förmåga att samordna och samarbeta är avgörande för att vi ska kunna göra verklig skillnad.

SAMORDNA

Sammanställning från Menti

Fråga: Vad betyder ordet samordning för dig?

Samordning handlar om:

- skapa **tydlighet**, en gemensam bild av vad som ska göras och att alla arbetar mot **samma mål**.
- att **planera** och **fördela** arbetet effektivt.
- **dela information** på ett strukturerat sätt.
- **skapa struktur** och **tydliga processer** för att olika delar av ett projekt eller verksamhet ska samverka effektivt.

SAMORDNA

Sammanställning från Menti

Fråga: När vi säger "samtidigt kontra tillsammans", vad tänker du att det betyder i din arbetsvardag?

Samtidigt innebär att olika aktiviteter eller avdelningar arbetar parallellt utan nödvändigt samarbete eller samordning. Detta kan leda till **ineffektivitet, dubbelarbete och en brist på synergier**.

Tillsammans innebär att olika team eller avdelningar arbetar samordnat mot ett gemensamt mål, med tydlig kommunikation och delad information, vilket leder till ökad effektivitet. Det kräver mer samordning men ger **ett mer integrerat resultat**.



Exempel på parallellt arbete utan samspel kan vara:

- Ekonomis attestlista kontra HR:s organisationsträd som inte är synkroniserade
- Möten där alla inte behöver vara närvarande, vilket leder till ineffektivitet och brist på fokus.
- Utmaningen av att man **inte har rätt kompetens** hos mottagaren
- **Samma mejl går ut** från olika avdelningar
- Verksamheter tar fram system **enskilt** snarare än att **säkra helhetsbehovet**.

Förbättringar:

- **Synkronisera system och processer** för att skapa en gemensam förståelse och ansvarsfördelning
- **Avsätta tid** för diskussion och översyn mellan avdelningar för att säkerställa att alla har samma information och att vi **arbetar mot samma mål** och för att kunna **utforska** vad vi kan samordna oss inom
- **Förtydliga** när och hur olika avdelningar och individer behöver samordna sina insatser, exempelvis **genom regelbundna avstämningar** och transparens i kommunikationen.
- **Få mer kunskap** om varandras avdelningar.

Tydlighet och gemensam riktning

För att samordning ska fungera effektivt behövs **tydliga mål och en gemensam slutbild**. Vi behöver **förstå varandras kompetenser och uppdrag** för att kunna samarbeta på bästa sätt.

Samordning på olika nivåer

Samordning kan behöva ske **både övergripande och i mindre grupper**. På en hög nivå handlar det om att definiera mål och riktning, medan genomförandet ofta sker i mer detaljerade grupper.

Fokus på helheten

Det är viktigt att **se helheten** och **ta in olika perspektiv från alla intressenter tidigt** i processen för att undvika ineffektivitet och dubbelarbete.

Sammanfattningsvis;

För att skapa effektiv samordning behöver vi **prioritera, kommunicera tydligt**, och organisera oss för att arbeta mot **gemensamma mål**. Att ha **en helhetssyn** och **ett strukturerat arbetssätt** att **dela information** gör att samordning blir en styrka snarare än en utmaning.

- Vilka arbetssätt är viktiga för oss för att vi ska vara oljan i maskineriet?
- Vad är lätt och svårt?
- Vad upplever du som utmanande eller som ett hinder för att leda samordningen eller samarbeta bättre?
- Vad skulle vi vilja förändra i arbetssätten för att skapa ännu mer värde utifrån vårt uppdrag?

Att leda handlar om att ta ansvar, skapa riktning och möjliggöra för sig själv och andra. Våra arbetssätt påverkar hur vi lyckas och det vi tar med oss härifrån kan bidra till en ännu starkare samordning.

- **Agilt & iterativt arbetssätt** – flexibilitet och anpassningsförmåga.
- **Inlyssnande & nätverkande** – skapa dialog och relationer över förvaltningsgränser.
- **Tydliga strukturer & mandat** – rollfördelning och ansvarsområden måste vara klara.
- **Samordning och samsyn** – förståelse för helheten, samordnade initiativ och prioriteringar.
- **Kunskapsdelning & mentorskap** – forum för att sprida och dela kunskap effektivt.
- **Effektivt beslutsfattande** – snabbare och tydligare processer för beslut och genomförande.
- **Öppenhet & transparens** – både i ledarskap och mellan avdelningar.
- **Kultur av mod & innovation** – våga testa nytt, utmana gamla strukturer och vanor.
- **Kommunikation & klarspråk** – tydlig, enkel och inkluderande kommunikation.
- **Tvärfunktionella team** – samarbete över organisatoriska gränser

LEDA

Sammanställning från blädderblock

Fråga: Vad är lätt och svårt?

Lätt

- Viljan att samarbeta finns – många vill arbeta tillsammans och förbättra.
- Hjälpksamhet & nätverk – lätt att få kontakt och hitta stöd när du vet vem du ska fråga.
- Etablerade processer finns – vissa strukturer fungerar väl redan.
- Hög ambitionsnivå – framåtanda och engagemang

Svårt

- Att samordna sig tar tid – svårt att prioritera mellan befintliga uppdrag och samordning.
- Stuprör & informationsflöden – svårt att veta vilka kompetenser som finns i organisationen.
- Motstånd & sekretess – olika förutsättningar och juridiska hinder kan skapa utmaningar.
- Överblick saknas – svårt att få insyn i vad som pågår i hela organisationen.
- Förändringsarbete tar tid – svårt att lära ut och få acceptans för nya sätt att arbeta.

Hinder & utmaningar

- **Tidsbrist & oklar prioritering** – svårt att avsätta tid för samordning utöver kärnuppdraget.
- **Oklarhet kring mandat** – svårt att veta vem som äger olika frågor.
- **Svårt att navigera organisationen** – många projekt och initiativ gör det svårt att se helheten.
- **Brist på uppföljning & effektmätning** – lärdomar från tidigare samarbeten tas inte alltid tillvara. Svårt att mäta värdet av olika arbetssätt.
- **Olika förutsättningar mellan avdelningar/enheter** – skapar obalans i samverkan.
- **Hierarkiska strukturer** – beslut fastnar på chefsnivå och stannar där.
- **Kommunikationsproblem** – svårt att hitta rätt personer och samordna initiativ.
- **Brist på samordning** – parallella initiativ utan sammanhängande strategi.
- **Silos & informationsflöden** – kunskap stannar inom vissa grupper.
- **Otydligt ägarskap av frågor** – ansvarsfördelning saknas ibland

Samverkan och strategisk styrning

- **Samordnad strategi** – skapa en tydligare riktning för samarbete, incitament och premiering av samarbetsinsatser. Inför standardiserade processer och riktlinjer.
- **Skapa en kultur av samordning** – främja samarbete och tydliggöra värdet av samverkan. Skapa en organisation där förändring är en naturlig del.
- **Prioritera och samordna resurser bättre** – minska dubbelarbete och effektivisera processer, t.ex. genom fler tvärfunktionella team och att bygga in samverkan i organisationens struktur. Fler nätverk och forum för samarbete mellan avdelningar.

Tydlighet i roller och beslut

- **Mandat & ansvar måste tydliggöras** – skapa en gemensam förståelse för roller samt göra det lättare att ta beslut. Klargöra vem som beslutar och genomför.
- **Mer öppenhet & transparens** – både internt och gentemot invånare. Tydliggöra beslut och mål. Se till att kunskap sprids och inte stannar hos en person.

Kommunikation och informationsflöden

- **Effektivare kommunikationsvägar** – förbättrade digitala plattformar för bättre informationsdelning
- **Effektivare kommunikation** – målgruppsanpassning och klarspråk.
- **Etablera en kompetensbank** – skapa strukturer för mentorskap och delning av information. Synliggöra vilka resurser och kunskaper som finns i organisationen. Vem gör vad?
- **Förändra möteskultur & arbetssätt** – färre och tydligare möten; mer konkreta beslut och handling

Uppföljning och förbättring

- **Uppföljning & lärande** – skapa strukturer för att dra nytta av tidigare erfarenheter, främja nytänkande och förbättringsarbete. Skapa en gemensam förståelse för hur förändringsarbete genomförs.
- **Implementera effektuppföljning** – identifiera vad som ger mest effekt, tydliga mål och mätningar av insatsernas resultat.
- **Bättre prioritering av uppgifter** – identifiera och fokusera på det som ger störst effekt och skapa utrymme för långsiktig planering.