

Skanna mig!



SVEDALA KOMMUN



Analys av trygghet utifrån genus II
SLG 12 februari 2021

Arbetsgång

8.30 Inledning, syfte, återblick

Nya underlag

Analysmodellen och nästa steg

9.00 Reflektion kring triadens processkvadranter (20 min:ish)

Målbildsfyrfältaren fylls i (20 min:ish)

Reflektion kring triadens kompetenskvadranter (20 min:ish)

Målbildsfyrfältaren fylls i (20 min:ish)

11.40 Inspel om mikrokulturer

12.00 Lunch

13.00 Reflektion kring triadens motivationskvadranter (20 min:ish)

Målbildsfyrfältaren fylls i (20 min:ish)

Reflektion kring triadens kulturkvadranter (20 min:ish)

Målbildsfyrfältaren fylls i (20 min:ish)

15.40 Individuellt – fem viktigaste förändringarna

Skicka in målbildsfyrfältare och de fem viktigaste förändringarna

16.00 Återkopplingsrunda i SLG

– Mina fem viktigaste förändringar!

Svart = helgrupp

Blått = grupper/triader

Grönt = individuellt

Arbetsgång



SVEDALA KOMMUN

Syfte

Att förbättra våra enheters förmåga och kapacitet att göra analyser i allmänhet och analyser av trygghet utifrån genus i synnerhet

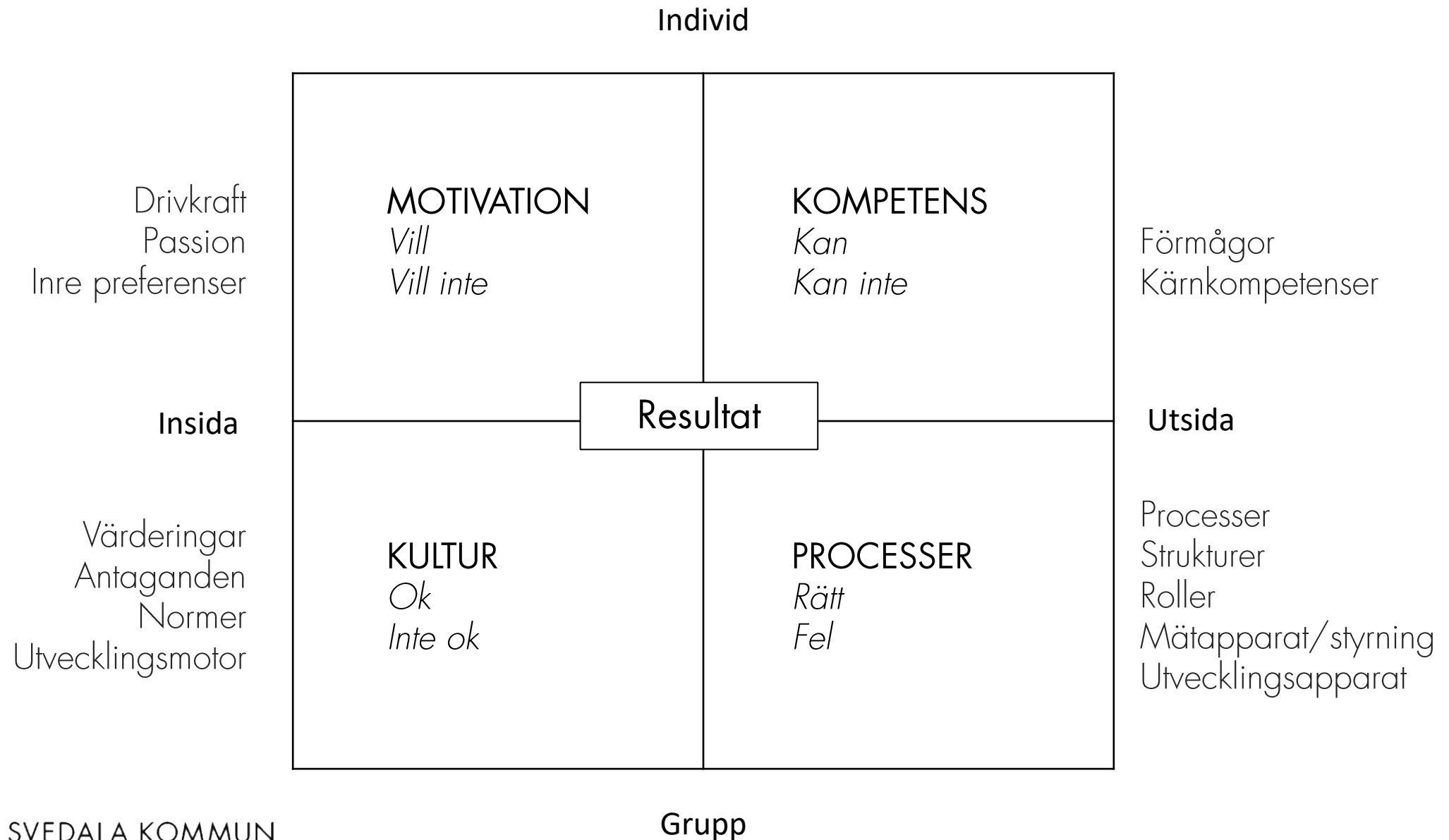


SVEDALA KOMMUN

Återblick

1. Film om analys- och förändringsmodell.
2. Nulägesbeskrivning i Wilbers fyrfältare.
3. Genusteori.
4. Underlag och data om trygghet och genus.
5. Workshop utifrån fyrfältarna i triader.





KOMPETENS

*Kan
Kan inte*

PROCESSER

*Rätt
Fel*

Nya underlag

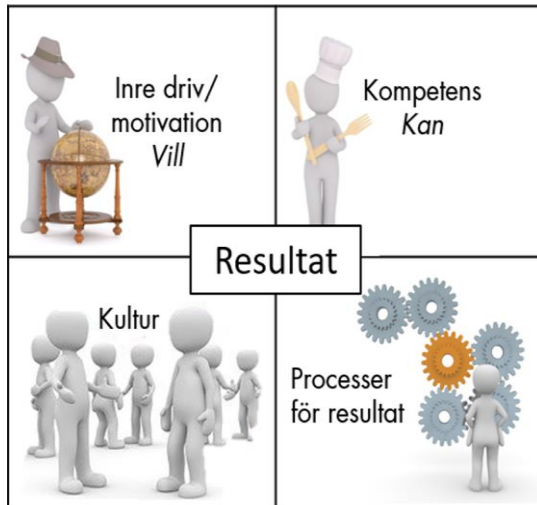
- [Skolinspektionens enkät, Aggarpsskolan 4-6](#)
- [Skolinspektionens enkät, Aggarpsskolan 7-9](#)
- [Skolinspektionens enkät, Baraskolan 1-3](#)
- [Skolinspektionens enkät, Klagerupskolan 6-9](#)
- [Skolinspektionens enkät, Klagerupskolan F-5](#)
- [Skolinspektionens enkät, Kyrkskolan](#)
- [Skolinspektionens enkät, Marbacksskolan](#)
- [Skolinspektionens enkät, Naverlonnskolan 1-2](#)
- [Skolinspektionens enkät, Naverlonnskolan 3-4](#)
- [Skolinspektionens enkät, Roslattsskolan](#)
- [Skolinspektionens enkät, Spangholmsskolan 4-9](#)
- [Skolinspektionens enkät, Nils Fredriksson Utbildning](#)
- [Skolinspektionens enkät, Svedala kommun](#)



SVEDALA KOMMUN

Analysprocessen i sin helhet

Nulägesanalys



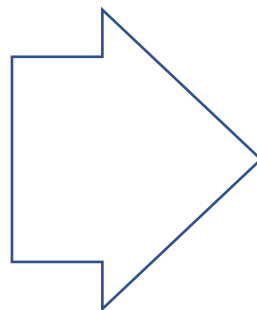
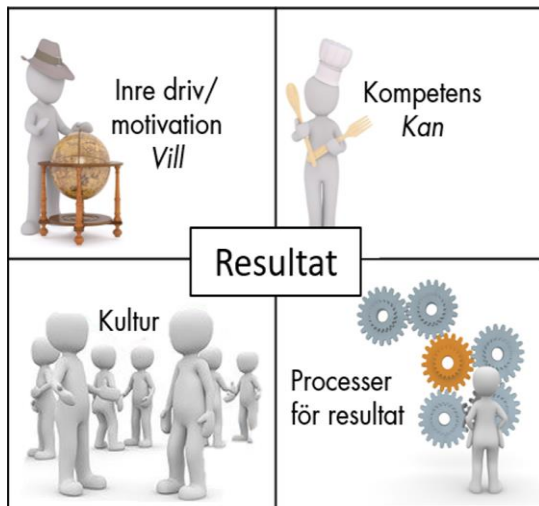
- *Vad har vi för resultat idag?*
- *Vilka processer har vi som lett till resultatet?*
- *Vad kan vi och vad kan vi inte idag?*
- *Vad får medarbetare att göra jobbet?*
- *Vad är okej och inte okej idag?*



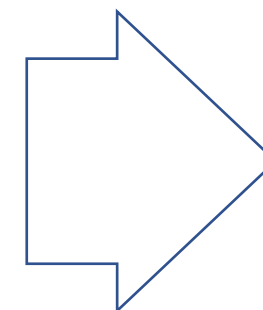
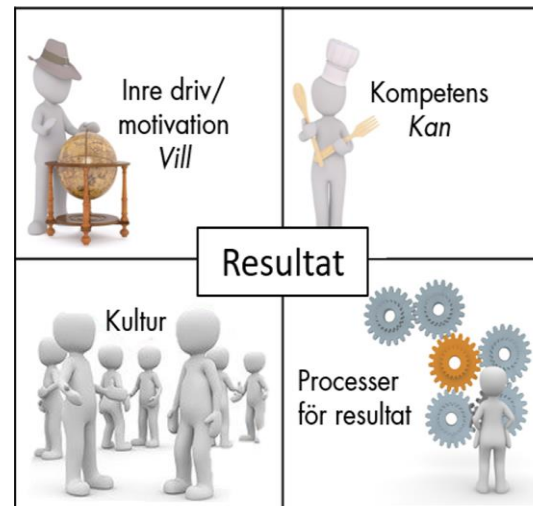
SVEDALA KOMMUN

Analysprocessen i sin helhet

Nulägesanalys



Målbildsanalys



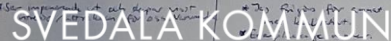
Plan med
aktiviteter och
uppföljningar

- Vad har vi för resultat idag?
- Vilka processer har vi som lett till resultatet?
- Vad kan vi och vad kan vi inte idag?
- Vad får medarbetare att göra jobbet?
- Vad är okej och inte okej idag?

- Vad vill vi ha för resultat?
- Vilka processer behöver finnas?
- Vad behöver vi kunna för att lyckas?
- Vilka drivkrafter vill vi ska råda?
- Vad vill vi ska vara okej och inte okej?



SVEDALA KOMMUN



GAMLA VERKÄMPTEN	NYA VERKÄMPTEN
• Språkigen, alla kan tala och förstå sig • Alla verktygen har till att tala om och omgärna (värderar till begrepp) • Gamla verktygen eftersträvar att vara ganska enkla • Gamla verktygen har till att tala om och omgärna (värderar till begrepp) • Gamla verktygen har till att tala om och omgärna (värderar till begrepp)	• Språkigen, alla kan tala och förstå sig • Alla verktygen har till att tala om och omgärna (värderar till begrepp) • Gamla verktygen eftersträvar att vara ganska enkla • Gamla verktygen har till att tala om och omgärna (värderar till begrepp) • Gamla verktygen har till att tala om och omgärna (värderar till begrepp)
SVEDALA KOMMUN	
• Språkigen, alla kan tala och förstå sig • Alla verktygen har till att tala om och omgärna (värderar till begrepp) • Gamla verktygen eftersträvar att vara ganska enkla • Gamla verktygen har till att tala om och omgärna (värderar till begrepp) • Gamla verktygen har till att tala om och omgärna (värderar till begrepp)	• Språkigen, alla kan tala och förstå sig • Alla verktygen har till att tala om och omgärna (värderar till begrepp) • Gamla verktygen eftersträvar att vara ganska enkla • Gamla verktygen har till att tala om och omgärna (värderar till begrepp) • Gamla verktygen har till att tala om och omgärna (värderar till begrepp)

"Förenkla kvalitetsprocessen
så att alla förstår"

EOR → Hur får vi rekurrensen att flytta själva?

Vilken är den största bevakningen?

Vilken är den största marknadsdelen?

Vad finns i produktionskedjan?

Vilken är den största riskfaktorn?

Vad måste på plats?

VIKTIGT FÖR FÖRSTÅELSE

- * Teammetode SKA®: En stor styrke/produktionsmetode
- * Värdet SKA minskar om hur SKA:s förändrings
- * Tillägnad styrning och stödbehov i Topplingen är inte en hur.
- * Stilleståndet förhållningssättet avser skiljedom (i SKA)®
- * Ta tillväg för den bästa som minskar hur undertryck
- * Inne över! De har SKA till på handmanerna!

- * Undersöker hinder som hindrar framtida tillväxt och redovisar dem i en delat
- * Självständigt ledarskap och förmåga att arbeta självständigt och ansvarigt
- * Kvalitet och effektivitet i verksamheten
- * Styrning och övervakning i verksamheten

MOTIVATION
KOMPETENS
FÖRÄNDRING
PRODUKTIONSAFVÄR

[illegible]

Hur får vi reaktoren att flyga själv?

3. Gesamtformale
 Akzentueller gemittelter mehr
 3000 oft an drift ab Vorsch
 kann kommen exzellenz Offen
 meisten Anklage-entscheidungs-
 och reaktionärer, der stufen reaktion
 och freilegung.
 Handelt man von gerade den Trends.

4. Utvärdering
Alkoholiser avlöst av
utvärdering i skolan, men
avlöst av utvärdering i
de inte förändrat sig
i verksamheten med
ägarlag i skolan
~~den~~ förändringens för
den verksamheten med
i SKA, men förändring

Relativ SKA-produktion

Hur far vi tillbaka att flyga vidare?

3. Gemensam förening
Det som ska göras guds. Om huvudmannen
upplever att det inte kller inkommer från
huvudman detta genom lönade / förhållanden /
föreläsning parter i sakkörgruppen och inte
genom rättsande

Ullrich/Willi inter

FRAMTID
MOTIVATION
Dankes, die alle

- * Line driv, spjälkningsdrift
- * Relativt driv att leda och utvärdera en verksamhet i den utsträckning de har förmåga till åtgärder och tillit.
- * Lämna kan gynna till det sådant som ger lust, att få vara delaktig
- * Att förklariga om konferens för ett tydligt sammanhang minskar spännet.
- * Ett tydligare fokus/ för R.C.S. Att inte förlora energi i frågor som inte är deras.
- * 4 stycken kunnat att der finns ett att eller ett fel.
- * Stället över enheten arbetar konsekvent,
- * Helt nya och de
- * Förelägg, int. om B - de. Måste också ha ett för sig själv.
- * Mellan två och på alla sidor av ett st.
- * Tydliga roller - utbildningslagarna - kunna komma till

Kan / kanine

FRAMTID KOMPETENS

Rektorer

- Förtroende för kvalitetsarbetsets värder och syfte och systematik
- Metoder för uppföljning, analys och kunskapsförändringsarbete.
- Vem viller stöd som kan ges.
- Vem vill de centrala målen, styrdokument
- Hur stödformerna såsom NPL, L, L kan användas
- Vem av ansvarat

Chief

- Förtroende för sin roll de förändringsarbetet
- Vem viller stöd som kan ges
- Vem viller ansvarat

Chef

- Förtroende för sin roll och de förutsättningar som bedrivs.
- Veta vilken stöd som kan ges
- Kunna prioritera och lägga upp en långsiktig plan.
- Skallas om strukturer.

A-modell

Markus
(vill/vill inte)

- > R vill inte ha/göra fel, De vill göra rätt.
- Die Kinder
- Sorgenen vill inte vara med i alla ssg.
- Rektor vill bli, annars vill de inte göra.
- Rektor vill att SKA ska spegla verksamheten
och vill inte ständigt ha barnen.

[illegible]

NO Verarmungs-Effekt - "Förderung sozialprognostischer in alle alle Fünften"
"Förderung in Länge des Zin mögliche wenn ich länger"
- Albert Einstein

- Kulturne (etnisk)
- Migjorde prestige investiment i vår tenest
- Kulturs, nyere, uerminde
- Går rett, vill vara bra
- Anvisningshjelp - felvis på formelle (cuplons) - Strategy for fix
- Tendens att ligga i huvudsak

1. **Erstellung einer Konzeptskizze**
 2. **Entwurf der Datenstruktur**
 3. **Entwurf der Algorithmen**
 4. **Implementierung**
 5. **Testen**
 6. **Abnahme**
 7. **Wartung**
 8. **Archivierung**
 9. **Entsorgung**
 10. **Wartung**
 11. **Archivierung**
 12. **Entsorgung**
 13. **Wartung**
 14. **Archivierung**
 15. **Entsorgung**
 16. **Wartung**
 17. **Archivierung**
 18. **Entsorgung**
 19. **Wartung**
 20. **Archivierung**
 21. **Entsorgung**
 22. **Wartung**
 23. **Archivierung**
 24. **Entsorgung**
 25. **Wartung**
 26. **Archivierung**
 27. **Entsorgung**
 28. **Wartung**
 29. **Archivierung**
 30. **Entsorgung**
 31. **Wartung**
 32. **Archivierung**
 33. **Entsorgung**
 34. **Wartung**
 35. **Archivierung**
 36. **Entsorgung**
 37. **Wartung**
 38. **Archivierung**
 39. **Entsorgung**
 40. **Wartung**
 41. **Archivierung**
 42. **Entsorgung**
 43. **Wartung**
 44. **Archivierung**
 45. **Entsorgung**
 46. **Wartung**
 47. **Archivierung**
 48. **Entsorgung**
 49. **Wartung**
 50. **Archivierung**
 51. **Entsorgung**
 52. **Wartung**
 53. **Archivierung**
 54. **Entsorgung**
 55. **Wartung**
 56. **Archivierung**
 57. **Entsorgung**
 58. **Wartung**
 59. **Archivierung**
 60. **Entsorgung**
 61. **Wartung**
 62. **Archivierung**
 63. **Entsorgung**
 64. **Wartung**
 65. **Archivierung**
 66. **Entsorgung**
 67. **Wartung**
 68. **Archivierung**
 69. **Entsorgung**
 70. **Wartung**
 71. **Archivierung**
 72. **Entsorgung**
 73. **Wartung**
 74. **Archivierung**
 75. **Entsorgung**
 76. **Wartung**
 77. **Archivierung**
 78. **Entsorgung**
 79. **Wartung**
 80. **Archivierung**
 81. **Entsorgung**
 82. **Wartung**
 83. **Archivierung**
 84. **Entsorgung**
 85. **Wartung**
 86. **Archivierung**
 87. **Entsorgung**
 88. **Wartung**
 89. **Archivierung**
 90. **Entsorgung**
 91. **Wartung**
 92. **Archivierung**
 93. **Entsorgung**
 94. **Wartung**
 95. **Archivierung**
 96. **Entsorgung**
 97. **Wartung**
 98. **Archivierung**
 99. **Entsorgung**
 100. **Wartung**
 101. **Archivierung**
 102. **Entsorgung**
 103. **Wartung**
 104. **Archivierung**
 105. **Entsorgung**
 106. **Wartung**
 107. **Archivierung**
 108. **Entsorgung**
 109. **Wartung**
 110. **Archivierung**
 111. **Entsorgung**
 112. **Wartung**
 113. **Archivierung**
 114. **Entsorgung**
 115. **Wartung**
 116. **Archivierung**
 117. **Entsorgung**
 118. **Wartung**
 119. **Archivierung**
 120. **Entsorgung**
 121. **Wartung**
 122. **Archivierung**
 123. **Entsorgung**
 124. **Wartung**
 125. **Archivierung**
 126. **Entsorgung**
 127. **Wartung**
 128. **Archivierung**
 129. **Entsorgung**
 130. **Wartung**
 131. **Archivierung**
 132. **Entsorgung**
 133. **Wartung**
 134. **Archivierung**
 135. **Entsorgung**
 136. **Wartung**
 137. **Archivierung**
 138. **Entsorgung**
 139. **Wartung**
 140. **Archivierung**
 141. **Entsorgung**
 142. **Wartung**
 143. **Archivierung**
 144. **Entsorgung**
 145. **Wartung**
 146. **Archivierung**
 147. **Entsorgung**
 148. **Wartung**
 149. **Archivierung**
 150. **Entsorgung**
 151. **Wartung**
 152. **Archivierung**
 153. **Entsorgung**
 154. **Wartung**
 155. **Archivierung**
 156. **Entsorgung**
 157. **Wartung**
 158. **Archivierung**
 159. **Entsorgung**
 160. **Wartung**
 161. **Archivierung**
 162. **Entsorgung**
 163. **Wartung**
 164. **Archivierung**
 165. **Entsorgung**
 166. **Wartung**
 167. **Archivierung**
 168. **Entsorgung**
 169. **Wartung**
 170. **Archivierung**
 171. **Entsorgung**
 172. **Wartung**
 173. **Archivierung**
 174. **Entsorgung**
 175. **Wartung**
 176. **Archivierung**
 177. **Entsorgung**
 178. **Wartung**
 179. **Archivierung**
 180. **Entsorgung**
 181. **Wartung**
 182. **Archivierung**
 183. **Entsorgung**
 184. **Wartung**
 185. **Archivierung**
 186. **Entsorgung**
 187. **Wartung**
 188. **Archivierung**
 189. **Entsorgung**
 190. **Wartung**
 191. **Archivierung**
 192. **Entsorgung**
 193. **Wartung**
 194. **Archivierung**
 195. **Entsorgung**
 196. **Wartung**
 197. **Archivierung**
 198. **Entsorgung**
 199. **Wartung**
 200. **Archivierung**
 201. **Entsorgung**
 202. **Wartung**
 203. **Archivierung**
 204. **Entsorgung**
 205. **Wartung**
 206. **Archivierung**
 207. **Entsorgung**
 208. **Wartung**
 209. **Archivierung**
 210. **Entsorgung**
 211. **Wartung**
 212. **Archivierung**
 213. **Entsorgung**
 214. **Wartung**
 215. **Archivierung**
 216. **Entsorgung**
 217. **Wartung**
 218. **Archivierung**
 219. **Entsorgung**
 220. **Wartung**
 221. **Archivierung**
 222. **Entsorgung**
 223. **Wartung**
 224. **Archivierung**
 225. **Entsorgung**
 226. **Wartung**
 227. **Archivierung**
 228. **Entsorgung**
 229. **Wartung**
 230. **Archivierung**
 231. **Entsorgung**
 232. **Wartung**
 233. **Archivierung**

Motiv
(Lust, will, etc.)

- * Eget ansvar, egne beslut.
- * Måske at disse uheldig, at få
men at få ved den som
- * Relevant at påbegynde kimer til
professionens status. Økon.
maler

- Komplexen (aus zwei oder mehr)
 - Molekülen als funktionale, aufbauende Einheit
 - zentrale At.-Kette für das
- Analysemethoden
 - Titrimetrie
 - Potentiometrie (Messungsmethode - über den pH-Wert)
 - Komplextitration (z.B. zur Bestimmung von Schwermetallen)
 - Spektroskopie (z.B. zur Bestimmung von Übergangsmetallen)

Analysprocessen i sin helhet - ett exempel



VARFÖR elevator-pitch

- * Dagens system är personbaserat och stjälar energi från rektorer.
- * Jag springer och springer man friyt
är vilken skillnad jag gör i kvalitets
brännpunkter - mötet mellan barn/elever och rektorer
- * Rektorer förklarar sig på systemet och
slutar tänka själva. Bli ett görande,
som inte gör skillnad. Bäst ska färd där
rektor och behov finns

Resultat nuläge



SVÉDALA KOMMUN

Motiv

(vill/vill inte)

- x R vill inte ha/göra fel. De vill göra rätt.
- x De förtro
- x R vill inte vara med i alla seg.
- x Rekorder vill förtro, annars vill de inte göra.
- x Rekorder vill att SKA ska spegla verkligheten, men vill inte synliggöra botten.

Komplex

(kan/kan inte)

Teoretisk grund - Färdtag - praktiskt lära
eller spejare - kunskapsbaserad lära
Själv - lärande / lärande

Anders

Skolans

Miljömedvetenhet - allround / yrkande

Samsyn

- Teoretisk grund är skriftligt och kunskapsbaserad
tänker på att vara skola.
- Organisation är ofta utgångspunkt för utvärdering eller utvärdering
och har till att göra till.
- Tiden på att följa till skolan till skolan
dokumenter fylla - men var förtro.



Kultur

(vill/vill inte)

- x Mycket prestige investera i vår teori
KULTUR, nyhet, verksamhet
- x Gör rätt, vill vara bra.
- x Ansvarshandling - fokus på formell.
(inlämnande) - Strategi för fixa/förändring
- x Tenda att lära huvudsakligen

VERKLIGHET - "Förändra kvalitetsprocessen så att
alla förtro"

"Förändra så långt det är möjligt som till länge"

- Albert Einstein

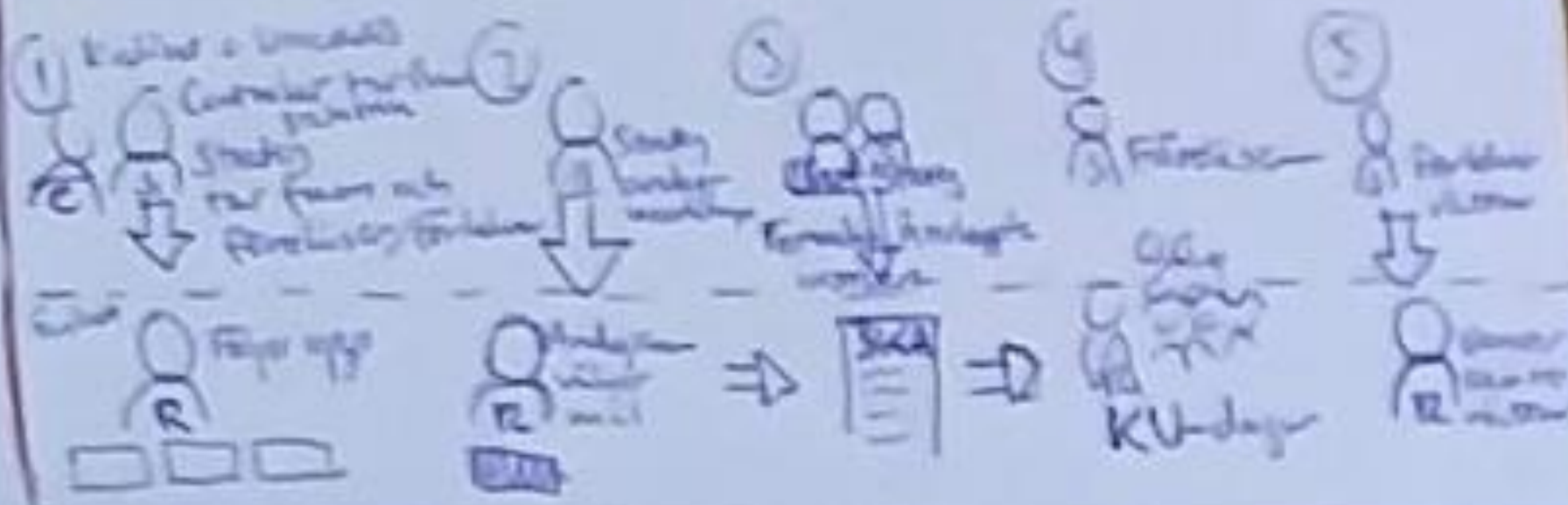
Nulägesanalys



SVEDALA KOMMUN

...r formid
för fixa/fördelar
...n...
...n...

alla förtur
"Arbete är långt det är måttet som inte ligger"
-Albert Einstein



Närbild av processrutan

...r att få vara
...n...

...n...
...n...
...n...



"Förenkla kvalitetsprocessen
så att alla förstår"

"Hur får vi rekryterna
att flyga själva"

Resultat målbild

Vila/lila inte

FRAMTID

MOTIVATION

- * Inre driv, självständighet ^{ansvar}
- * Relevans driv att leda och utveckla en verksamhet i den utsträckning de har förmåga till. Ägarenskap och tillit.
- * Lära kan ägna tid till sådant som ger lust, att få vara delaktig
- * Att fortbildning är kostnader för ett tydligt sammanhang mindre spöret.
- * Ett tydligt fokus för R.C.S. Att inte förlora energi i ågarna som inte är deras.
- * Att stippa kunna att det finns ett rätt eller ett fel.
- * Ställhet över enhetens arbete. Gemenskap.
- * Flörelare och mer Hållande
- * Finare roller. Inte vara överallt. Mindre personbunden för mig/strategi. mer personbunden för enheterna men i praktiken var det ändå så.
- * Tydliga roller - utvecklingsmöjligheter → kunskap/utmaningar.

Kan/kun inte

FRAMTID

KOMPETENS

Rektorer

- Förståelse för kvalitetsarbets värde och syfte och systematik.
- Metoder för uppföljning, analys och förändringsarbete.
- Veta vilken stöd som kan ges.
- Kunna till de centrala målen, styrdokument.
- Hur styrdokument som NPLF kan användas.
- Viken av utveckling.

Chef

- Förståelse för sin roll och de förutsättningar som betonas.
- Veta vilken stöd som kan ges
- Kunna prioritera och lägga upp en långsiktig plan.
- Skall som styrdokument.

Kvalitet och utveckling

- Att ställa utifrån uppdrag
- Hjälpa andra att hjälpa sig själva. Tex ska CA inte vara stödet för utvecklingen men vara ett stöd och bidra utifrån input.
- Kunna förutse
- Leda samhäl
- Tillämpa och lära ut teori och metod.
- Ställa utvecklingsprocesser (inte bara över).

Om/inte de

FRAMTID

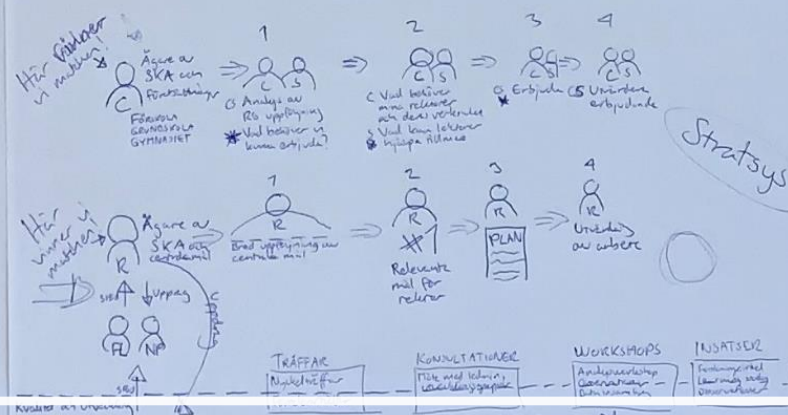
KULTUR

- * Flerstämning i verksamlig grund - inte rät och fel
- * Ambition att utveckla en sådan på verksamlig grund och lagrad erfarenhet.
- * Inte okej att vara nöjd, att förvalta och bevara.
- * Att professionellt och akademiskt professionellt för att utveckla profession
- * Tillitfullhet - enhet - kundmen.
- * Att göra det som är gränt och som vi även inte kan.
- * För att det är svårt.
- * Status att ha initiativ och medvetenhet om utvecklingsbehov
- * Rekoner med driv, ledare och personal som tar ansvar.
- * Kollektivet - utveckling är något som vi gör tillsammans.
- * Våga be om hjälp

Enheten

FRAMTID

PRODUKTIONSSAMKAT
Processer, strukturer, roller



Plan/ (vil/vil inte)

- * R vill inte ha/göra fel. De vill göra rätt.
- * De förstår
- * Säger inte inte, var med i alla väg.
- * Rekoner vill följa, annars vill de inte göra.
- * Rekoner vill att SKA ska spegla verksamheten, men vill inte spegla, bara.

Kultur (vil/vil inte)

- * Många prestige investment i vår teori
- * Kultus, nyare, varmare
- * Gör rätt, vill vara bra.
- * Ansvarshänsyn - fokus på formella (hjälpplan)
- * Strategi för fixa/färdiga
- * Tendens att lägga huvudsakliga fokus i enhetsarbetet - ständiga mål

Plan/ (vil/vil inte)

- * Eget ansvar, egen beslut
- * Möjlighet att driva utveckling, att få vara bra och att få vara den som kan.
- * Relevans och pedagogik känns viktig, prövningarna status ökar.

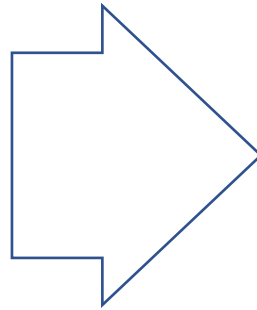
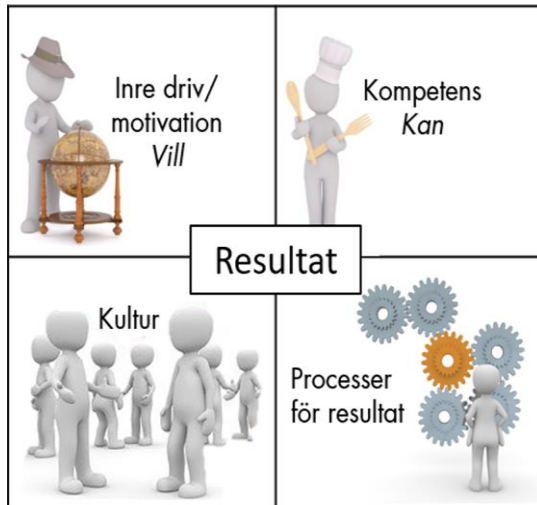
Kultur (vil/vil inte)

- * Rekoner tydligt ansvar - ingen nådning (men för att vara tydlig)
- * Tillitfullhet och nyfikenhet - huvudsakligen
- * Kärna som stöd och inte gränslare.
- * Helt enkelt och bra än det och deligt.
- * Kompetensen ska finnas på enheten
- * Stöthet - med hjälp av gör självständigt
- * Kvalitet och utveckling som helhet och

Målbildsanalys

Idag

Nulägesanalys

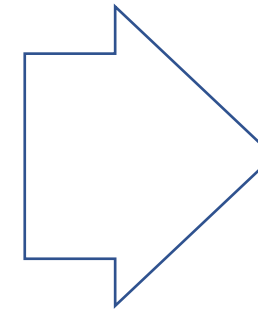
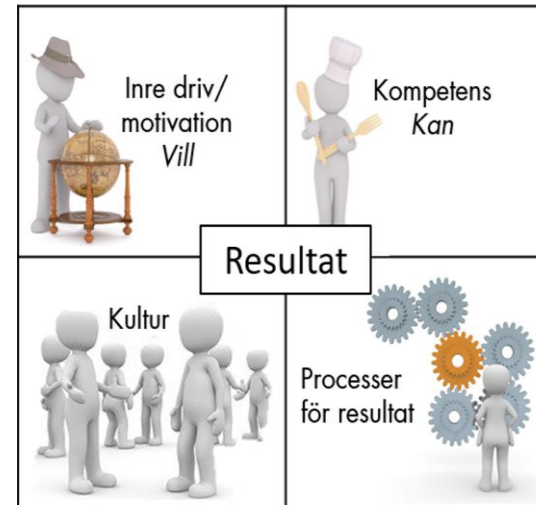


- Vad har vi för resultat idag?
- Vilka processer har vi som lett till resultatet?
- Vad kan vi och vad kan vi inte idag?
- Vad får medarbetare att göra jobbet?
- Vad är okej och inte okej idag?



SVEDALA KOMMUN

Målbildsanalys



Plan med
aktiviteter och
uppföljningar

- Vad vill vi ha för resultat?
- Vilka processer behöver finnas?
- Vad behöver vi kunna för att lyckas?
- Vilka drivkrafter vill vi ska råda?
- Vad vill vi ska vara okej och inte okej?

Arbetsgång

Svart = helgrupp
Blått = grupper/triader
Grönt = individuellt

8.30 Inledning, syfte, återblick
Nya underlag
Analysmodellen och nästa steg

9.00 Reflektion kring triadens processkvadranter (20 min)

Målbildsfyrfältaren fylls i (20 min)

Reflektion kring triadens kompetenskvadranter (20 min)

Målbildsfyrfältaren fylls i (20 min)

11.40 Inspel om mikrokulturer

12.00 Lunch

13.00 Reflektion kring triadens motivationskvadranter (20 min)

Målbildsfyrfältaren fylls i (20 min)

Reflektion kring triadens kulturkvadranter (20 min)

Målbildsfyrfältaren fylls i (20 min)

15.40 Individuellt – fem viktigaste förändringarna

Skicka in målbildsfyrfältare och de fem viktigaste förändringarna

16.00 Återkopplingsrunda i SLG
– Mina fem viktigaste förändringar!

Grupper



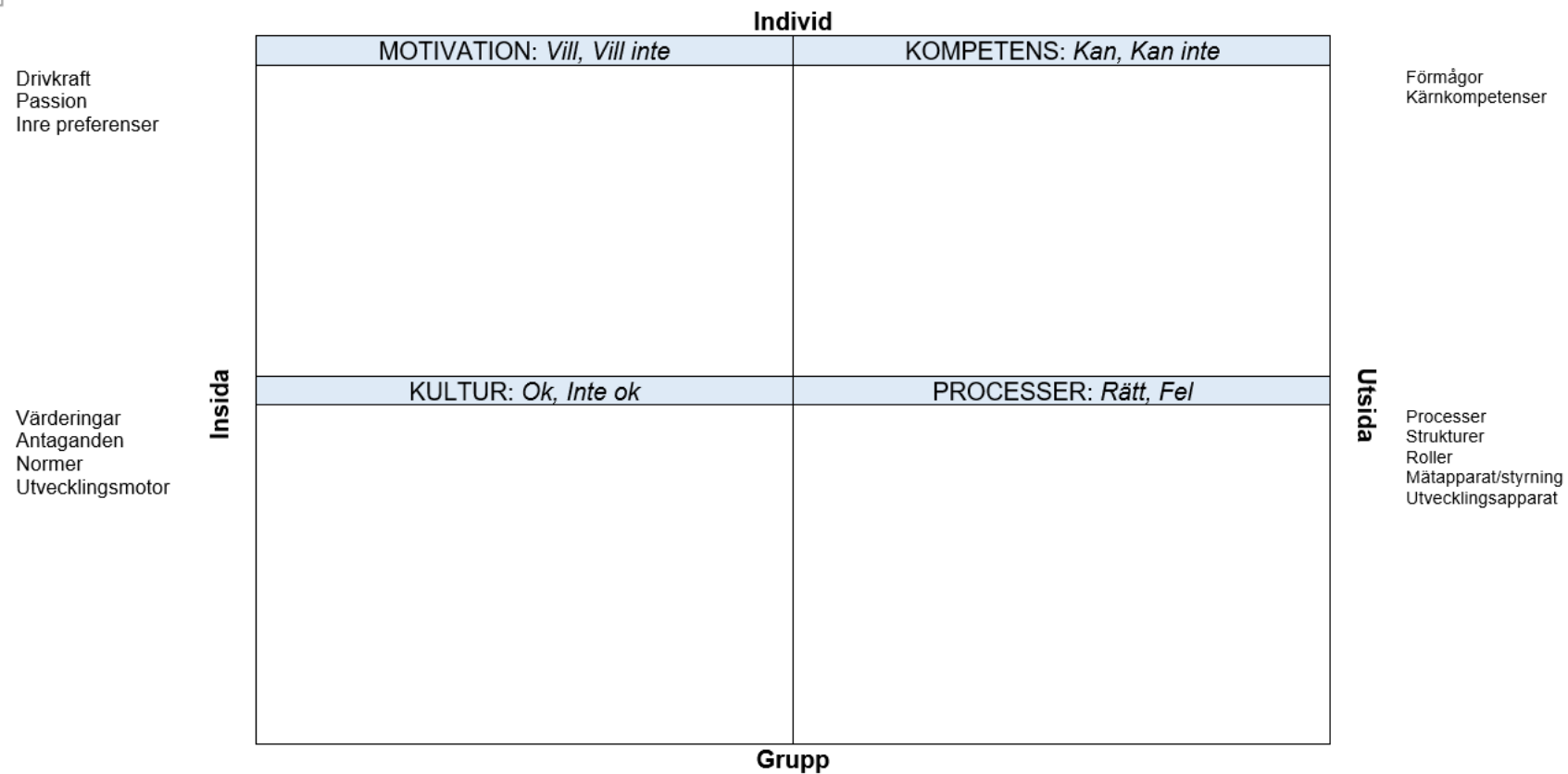
SVEDALA KOMMUN

Analysmall



SVEDALA KOMMUN

ANALYS – Wilbers fyrfältare



Målbildsresultat

Målet är att skolans förmåga att analysera utvecklas så att:

- verksamheten har kapacitet och förmåga att analysera elevers upplevelse av trygghet.
- analyser utgår från skolors och elevgruppers olika förutsättningar och leder till relevanta förklaringar med belägg för de skillnader som finns.
- de skillnader som finns mellan skolor och mellan pojkar och flickor analyseras för att kunna genomföra träffsäkra insatser kopplat till trygghet.
- de analyser som görs ska tydligt framgå i dokumentationen.



KOMPETENS

*Kan
Kan inte*

PROCESSER

*Rätt
Fel*

Processkvadranten

– vad är rätt process?

Deltagarna i triaden hjälper varandra att utveckla varandras processkvadranter.

Efter reflektionsrundan ritar var och en upp den process som behövs på sin skola för att resultatet ska nås.



SVEDALA KOMMUN

KOMPETENS

Kan
Kan inte

PROCESSER

Processer
Strukturer
Roller
Mätapparat/styrning
Utvecklingsapparat

Processkvadranten – reflektera

- Vad verkar processen vara designad för?
Att visa att vi gör något, att ha ryggen fri, att skapa en känsla av delaktighet, att väcka engagemang, att kontrollera, att förstå trygghet och vad som behöver förbättras etc?
- Vilka delar av processerna är tydliga och vilka delar av processerna behöver förbättras?
- Var i processen "vinner vi eller förlorar vi matchen"?
Vad är kritiskt för att arbetet ska förbättras? Processer, strukturer, roller, mätapparat, styrning etc. Var sätter vi "sprängladdningen" om vi ska sabotera processen?



SVEDALA KOMMUN

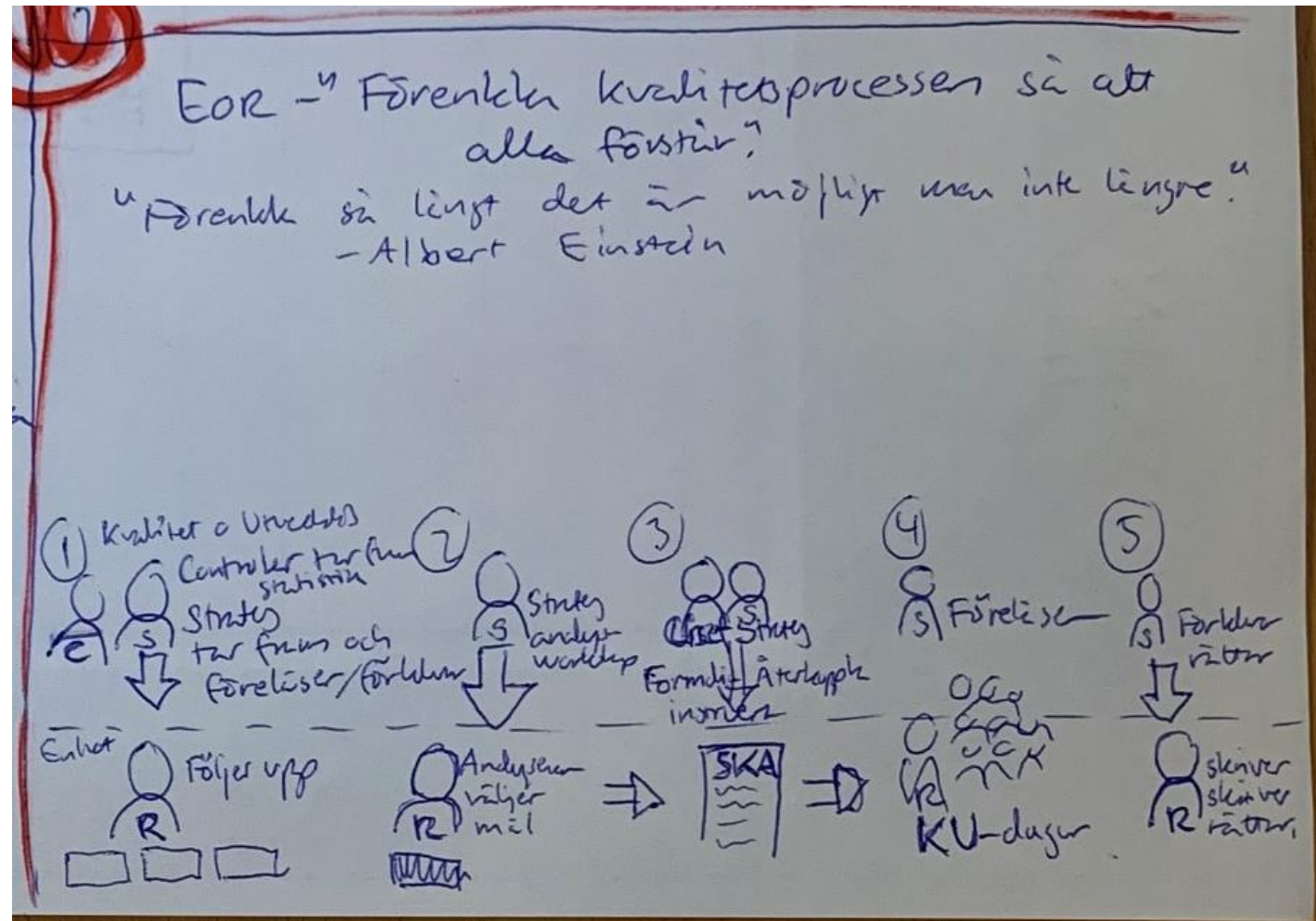
Processskvadranter – exempel nuläge

KOMPETENS

Kan
Kan inte

PROCESSER

Processer
Strukturer
Roller
Mätapparat/styrning
Utvecklingsapparat



SVEDALA KOMMUN

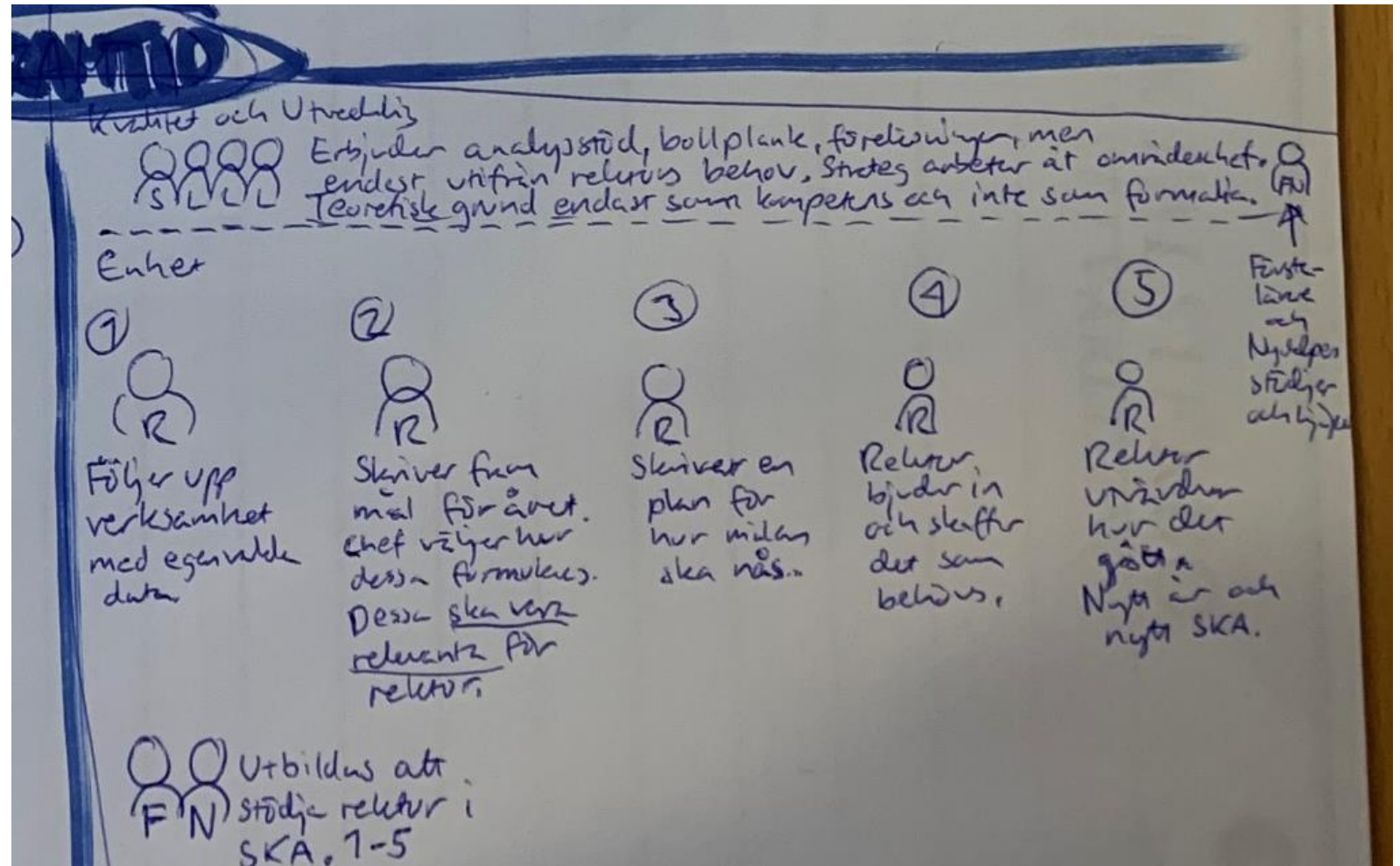
Processskvadranter – exempel målbild

KOMPETENS

Kan
Kan inte

PROCESSER

Processer
Strukturer
Roller
Mätapparat/styrning
Utvecklingsapparat



SVEDALA KOMMUN

KOMPETENS

Kan
Kan inte

PROCESSER

Rätt
Fel

Kompetenskvadranten

– vad behöver vi kunna?

Deltagarna i triaden hjälper varandra att utveckla varandras kompetenskvadranter.

Efter reflektionsrundan listar var och en upp de 3-5 viktigaste kärnkompetenserna som behövs för att resultatet ska nås.



SVEDALA KOMMUN

KOMPETENS

Förmågor
Kärnkompetenser

PROCESSER

Rätt
Fel

Kompetenskvadranten – *reflektera*

- Vilka kompetenser behövs för att processerna ska bli framgångsrika?
- Vilka kompetenser klarar vi oss inte utan för att processerna ska fungera?



SVEDALA KOMMUN

Kompetenskvadranten – exempel nuläge

KOMPETENS

Förmågor
Kärnkompetenser

PROCESSER

Rätt
Fel

Kompetens
(kan / kan inte)

Teoretisk grund - Finperley - professionellt lärande
mer specifikt - kunskapsbildande cykler
Scherp - arbetskraft / utveckling

Analys

Skrivande

Målformulerande - tillstånd / görande.

Samsyn

- Teoretiska grunden är skiftande och konkurrerande
teorier präglar vissa SKAn.

Organisationerna är ofta antingen utvecklings eller arbetsorienterade
och har svårt att hantera båda.

- Traditioner präglar följande till styrdokument

- Dokumenten fylls i mer utan förståelse.

NU

... och ... kvalitetsprocessen så att



SVEDALA KOMMUN

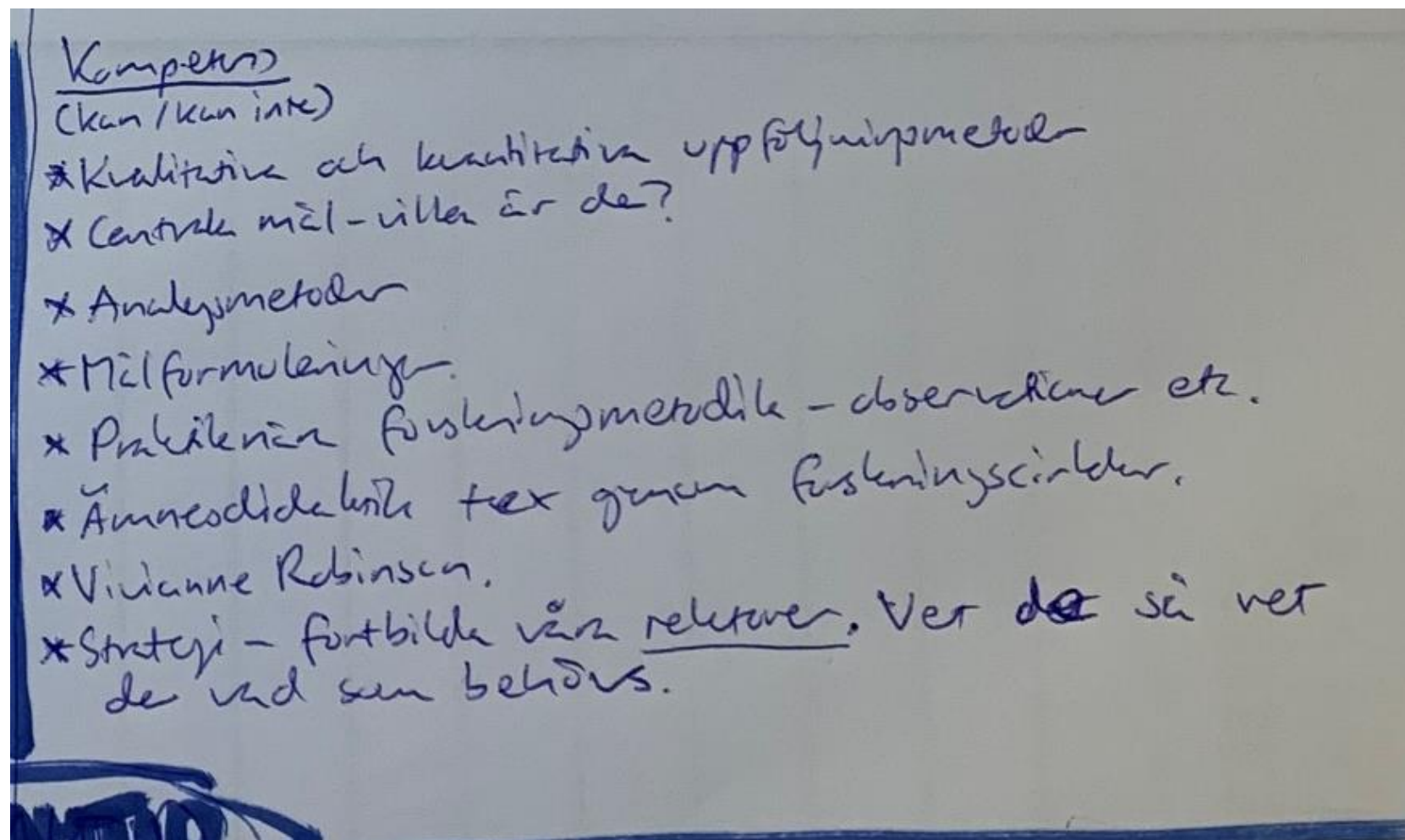
Kompetenskvadranten – exempel målbild

KOMPETENS

Förmågor
Kärnkompetenser

PROCESSER

Rätt
Fel



SVEDALA KOMMUN

Arbetsgång

Svart = helgrupp
Blått = grupper/triader
Grönt = individuellt

- 8.30 Inledning, syfte, återblick
Nya underlag
Analysmodellen och nästa steg
- 9.00 Reflektion kring triadens processkvadranter (20 min)
Målbildsfyrfältaren fylls i (20 min)
Reflektion kring triadens kompetenskvadranter (20 min)
Målbildsfyrfältaren fylls i (20 min)
- 11.40 Inspel om mikrokulturer
- 12.00 Lunch
- 13.00 Reflektion kring triadens motivationskvadranter (20 min)
Målbildsfyrfältaren fylls i (20 min)
Reflektion kring triadens kulturkvadranter (20 min)
Målbildsfyrfältaren fylls i (20 min)
- 15.40 Individuellt – fem viktigaste förändringarna
Skicka in målbildsfyrfältare och de fem viktigaste förändringarna
- 16.00 Återkopplingsrunda i SLG
– Mina fem viktigaste förändringar!

Arbetsgång



SVEDALA KOMMUN

Att förändra mikrokulturer

Torgny Roxå

Tre nivåer av organisationskultur:

- **Hyperkultur:** Explicit berättad kultur. Ofta skapad av ledning för att signalera saker externt om kulturen. Tex nedskriven värdegrund, storytelling etc.
- **Upplevd kultur:** Medlemmarnas levda erfarenhet, deras värderingar, tankar och handlingar.
- **Antropologisk kultur:** Forskares beskrivningar av en kultur. Ofta en rapport av ett särskilt avsnitt av en kultur.
→ Kan även appliceras på en familj.



SVEDALA KOMMUN

MOTIVATION
Vill
Vill inte

KULTUR
Ok
Inte ok

Hur många personer pratar du
med – *på riktigt* – om det du är
med om på jobbet?

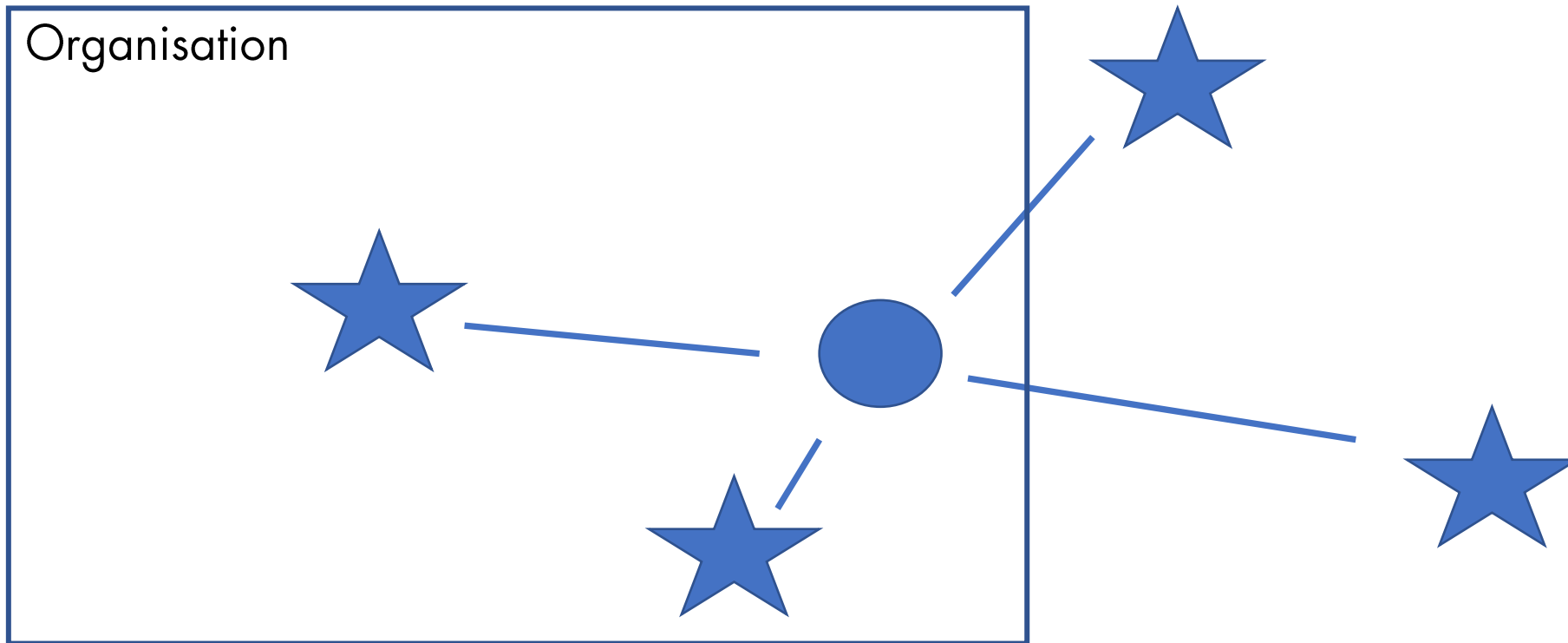
MOTIVATION
Vill
Vill inte

KULTUR
Ok
Inte ok



SVEDALA KOMMUN

Signifikanta andra



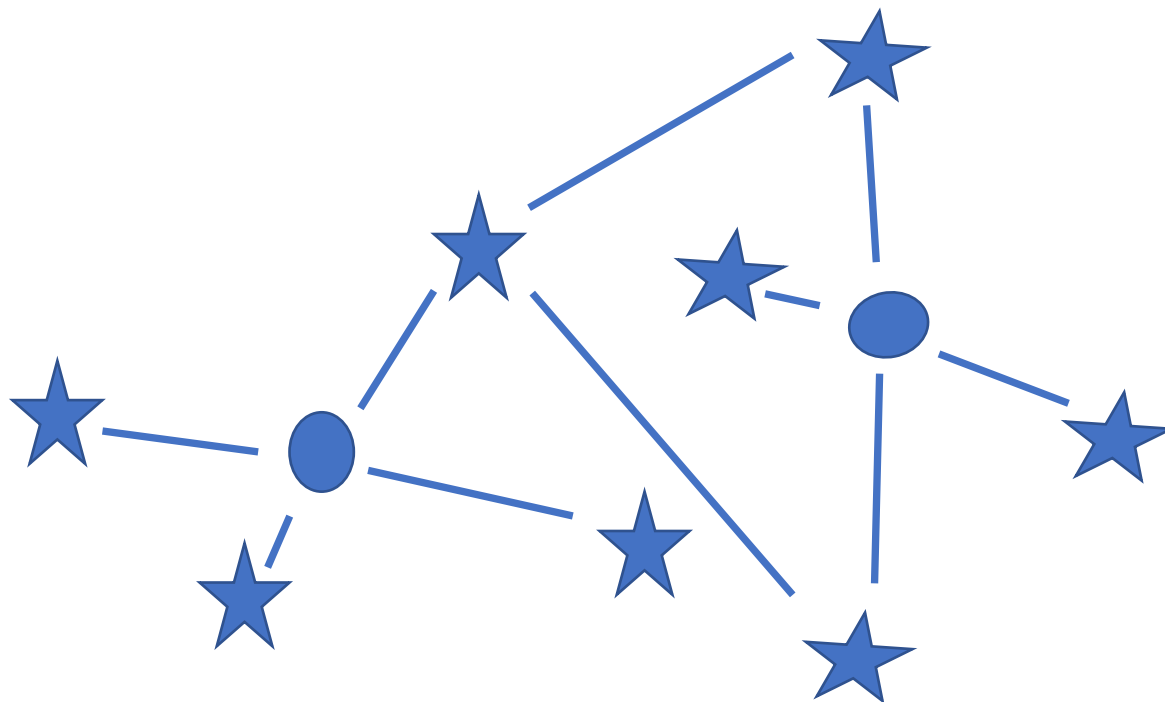
MOTIVATION
Vill
Vill inte

KULTUR
Ok
Inte ok



SVEDALA KOMMUN

Starka band



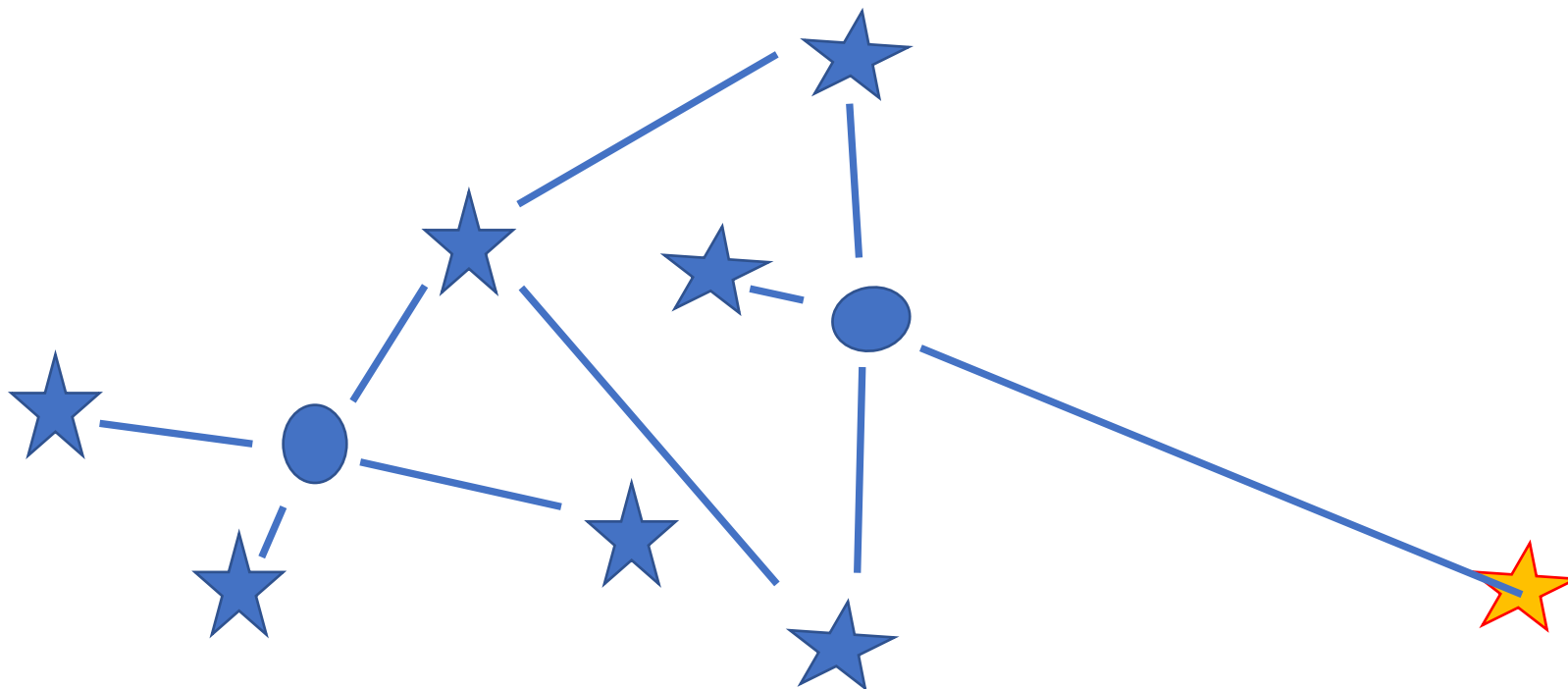
MOTIVATION
Vill
Vill inte

KULTUR
Ok
Inte ok



SVEDALA KOMMUN

Utrikesministrar



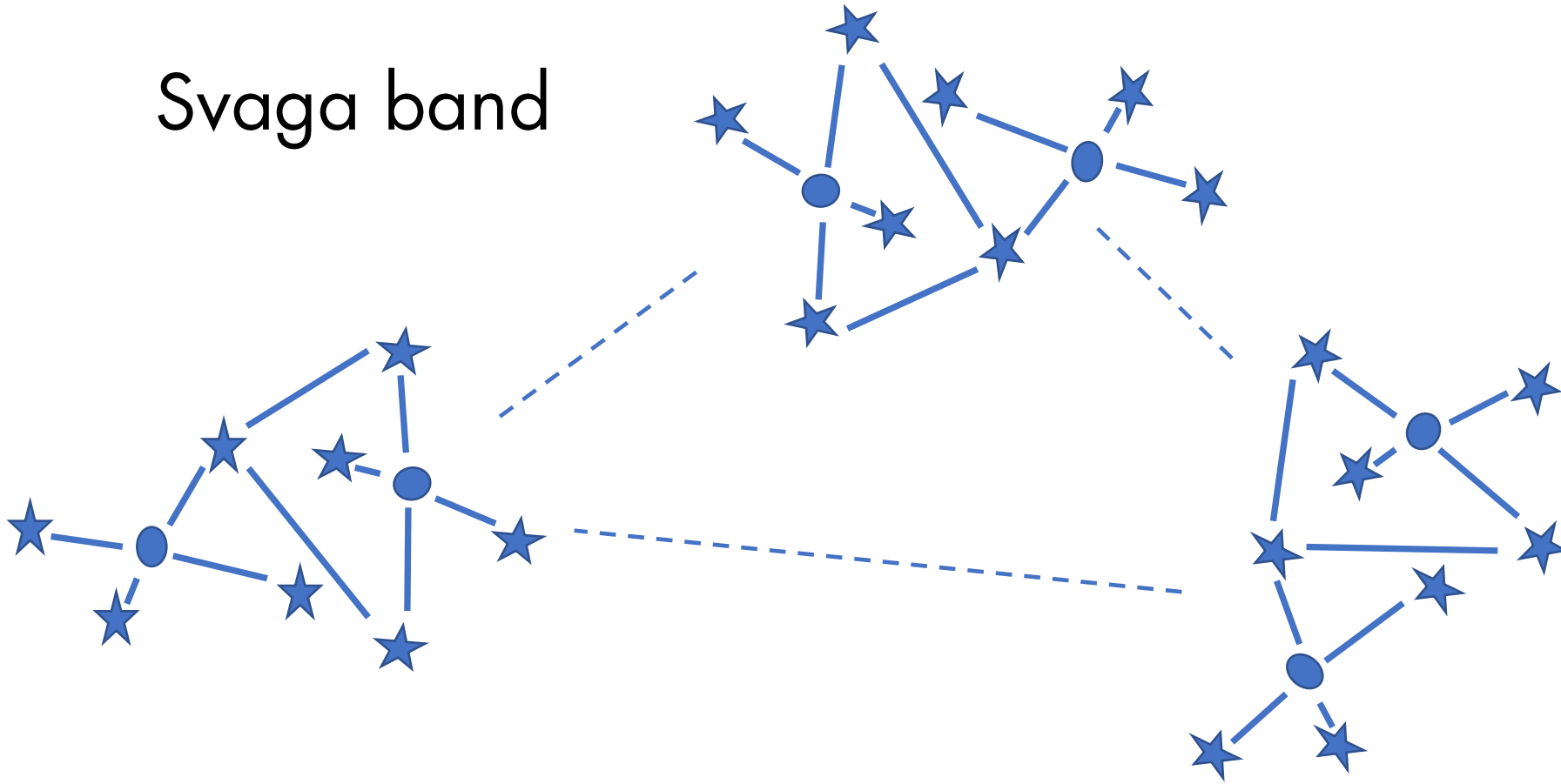
MOTIVATION
Vill
Vill inte

KULTUR
Ok
Inte ok



SVEDALA KOMMUN

Svaga band



SVEDALA KOMMUN

MOTIVATION
Vill
Vill inte

KULTUR
Ok
Inte ok



Tre nycklar för förändring

- Mäklare
- Artefakter
- Gemensamma projekt

MOTIVATION

Vill

Vill inte

KULTUR

Ok

Inte ok



SVEDALA KOMMUN

Arbetsgång

Svart = helgrupp
Blått = grupper/triader
Grönt = individuellt

- 8.30 Inledning, syfte, återblick
Nya underlag
Analysmodellen och nästa steg
- 9.00 Reflektion kring triadens processkvadranter (20 min)
Målbildsfyrfältaren fylls i (20 min)
Reflektion kring triadens kompetenskvadranter (20 min)
Målbildsfyrfältaren fylls i (20 min)
- 11.40 Inspel om mikrokulturer
- 12.00 Lunch
- 13.00 Reflektion kring triadens motivationskvadranter (20 min)
Målbildsfyrfältaren fylls i (20 min)
Reflektion kring triadens kulturkvadranter (20 min)
Målbildsfyrfältaren fylls i (20 min)
- 15.40 Individuellt – fem viktigaste förändringarna
Skicka in målbildsfyrfältare och de fem viktigaste förändringarna
- 16.00 Återkopplingsrunda i SLG
– Mina fem viktigaste förändringar!

Arbetsgång



SVEDALA KOMMUN

Lunch



SVEDALA KOMMUN

Arbetsgång

Svart = helgrupp

Blått = grupper/triader

Grönt = individuellt

8.30 Inledning, syfte, återblick

Nya underlag

Analysmodellen och nästa steg

9.00 Reflektion kring triadens processkvadranter (20 min)

Målbildsfyrfältaren fylls i (20 min)

Reflektion kring triadens kompetenskvadranter (20 min)

Målbildsfyrfältaren fylls i (20 min)

11.40 Inspel om mikrokulturer

12.00 Lunch

13.00 Reflektion kring triadens motivationskvadranter (20 min)

Målbildsfyrfältaren fylls i (20 min)

Reflektion kring triadens kulturkvadranter (20 min)

Målbildsfyrfältaren fylls i (20 min)

15.40 Individuellt – fem viktigaste förändringarna

Skicka in målbildsfyrfältare och de fem viktigaste förändringarna

16.00 Återkopplingsrunda i SLG
– Mina fem viktigaste förändringar!

Arbetsgång



SVEDALA KOMMUN

Motivationskvadranten

– vilka drivkrafter behövs?

Deltagarna i triaden hjälper varandra att utveckla varandras motivationskvadranter.

Efter reflektionsrundan beskriver var och en vilka drivkrafter som används och förstärks i de nya processerna så att resultatet nås.

MOTIVATION

Vill

Vill inte

KULTUR

Ok

Inte ok



SVEDALA KOMMUN

Motivationskvadranten – *reflektera*

- Vilka drivkrafter behövs i den nya processkvadranten?
- Vilka är kostnaderna för resultatet om vi bara gör det nödvändiga?
- Vad är vinsten med att göra det möjliga?
Att nå vårt resultat?
- Vad behöver vi släppa taget om?
Vilka obehag och rädslor hindrar oss?

MOTIVATION

Drivkraft
Passion
Inre preferenser

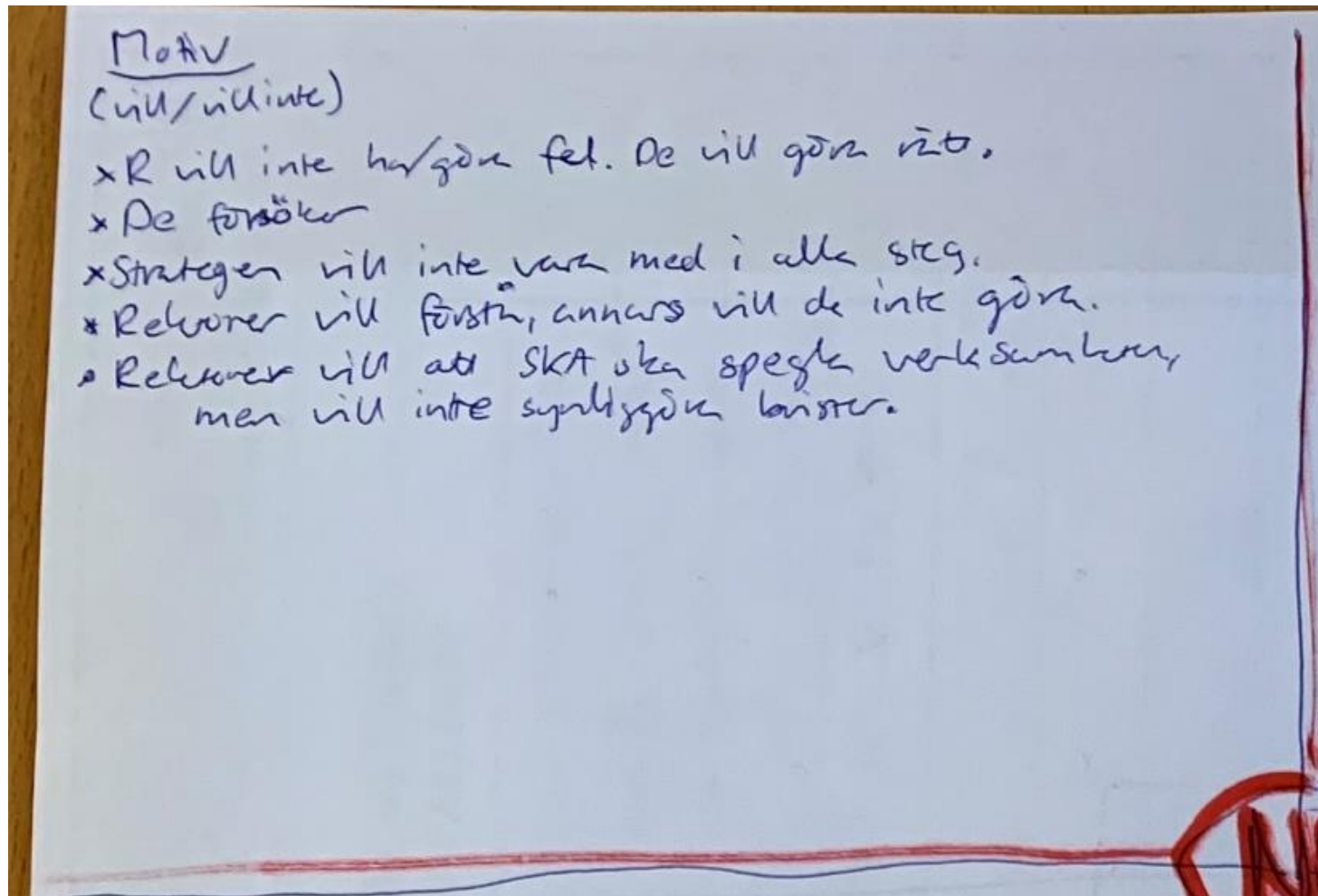
KULTUR

Ok
Inte ok



SVEDALA KOMMUN

Motivationskvadranten – exempel nuläge



MOTIVATION

Drivkraft

Passion

Inre preferenser

KULTUR

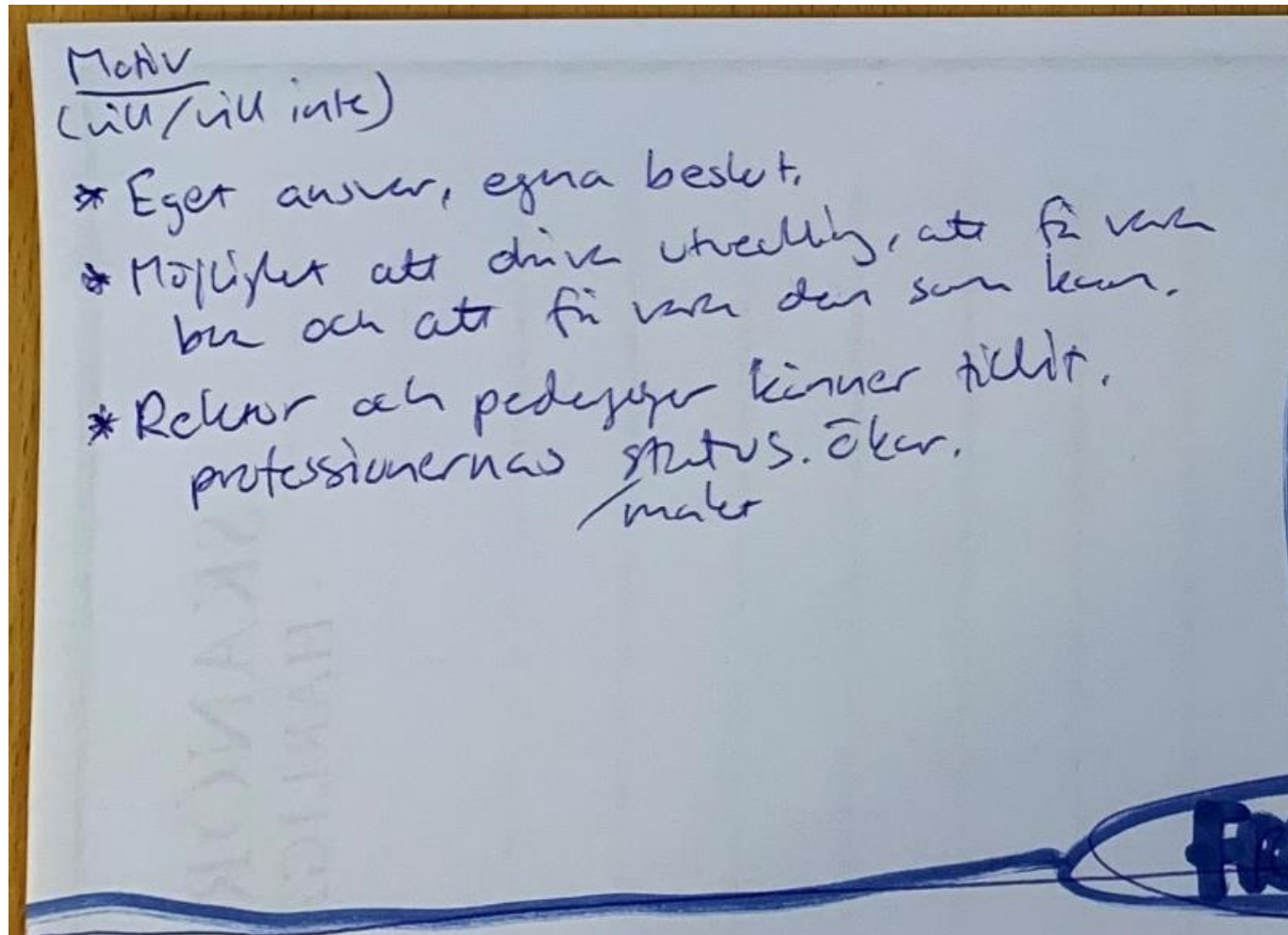
Ok

Inte ok



SVEDALA KOMMUN

Motivationskvadranten – exempel målbild



MOTIVATION

Drivkraft

Passion

Inre preferenser

KULTUR

Ok

Inte ok



SVEDALA KOMMUN

Kulturkvadranten

– vad är okej?

Deltagarna i triaden hjälper varandra att utveckla varandras kulturkvadranter.

Efter reflektionsrundan beskriver var och en vad som behöver vara okej och inte okej för att resultatet ska nås, i sin kulturkvadrant.

MOTIVATION

Vill

Vill inte

KULTUR

Ok

Inte ok



SVEDALA KOMMUN

Kulturkvadranten – *reflektera*

- Vad behöver vara okej och vad får inte vara okej?
- Hur ska man vara mot varandra?
- Hur gör vi kulturen talbar?
- Hur ska kulturen upprätthållas?
- När/hur vet man var gränsen går?

MOTIVATION

Vill
Vill inte

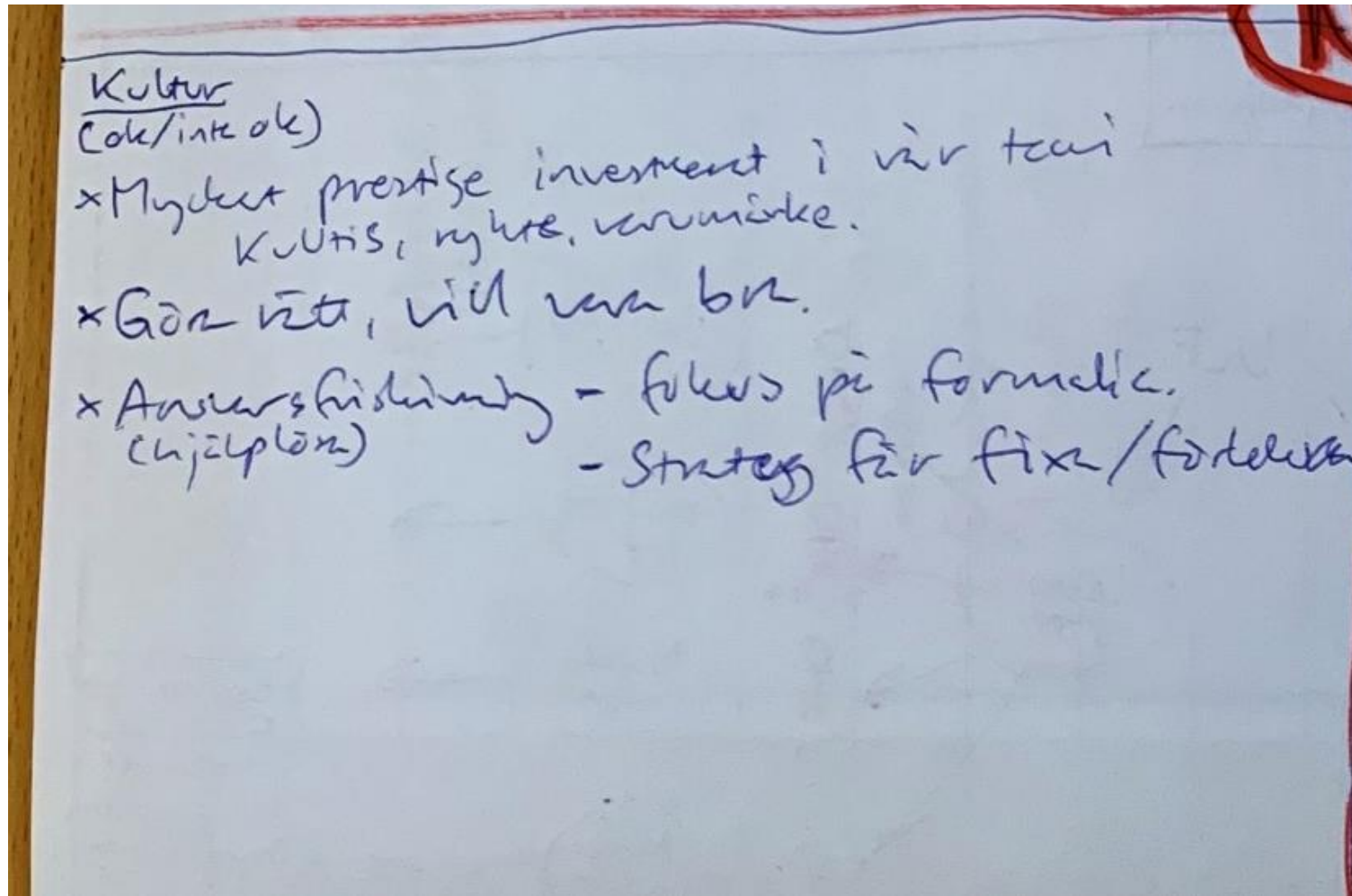
KULTUR

Värderingar
Antaganden
Normer
Utvecklingsmotor



SVEDALA KOMMUN

Kulturkvadranten – exempel nuläge



MOTIVATION

Vill

Vill inte

KULTUR

Värderingar

Antaganden

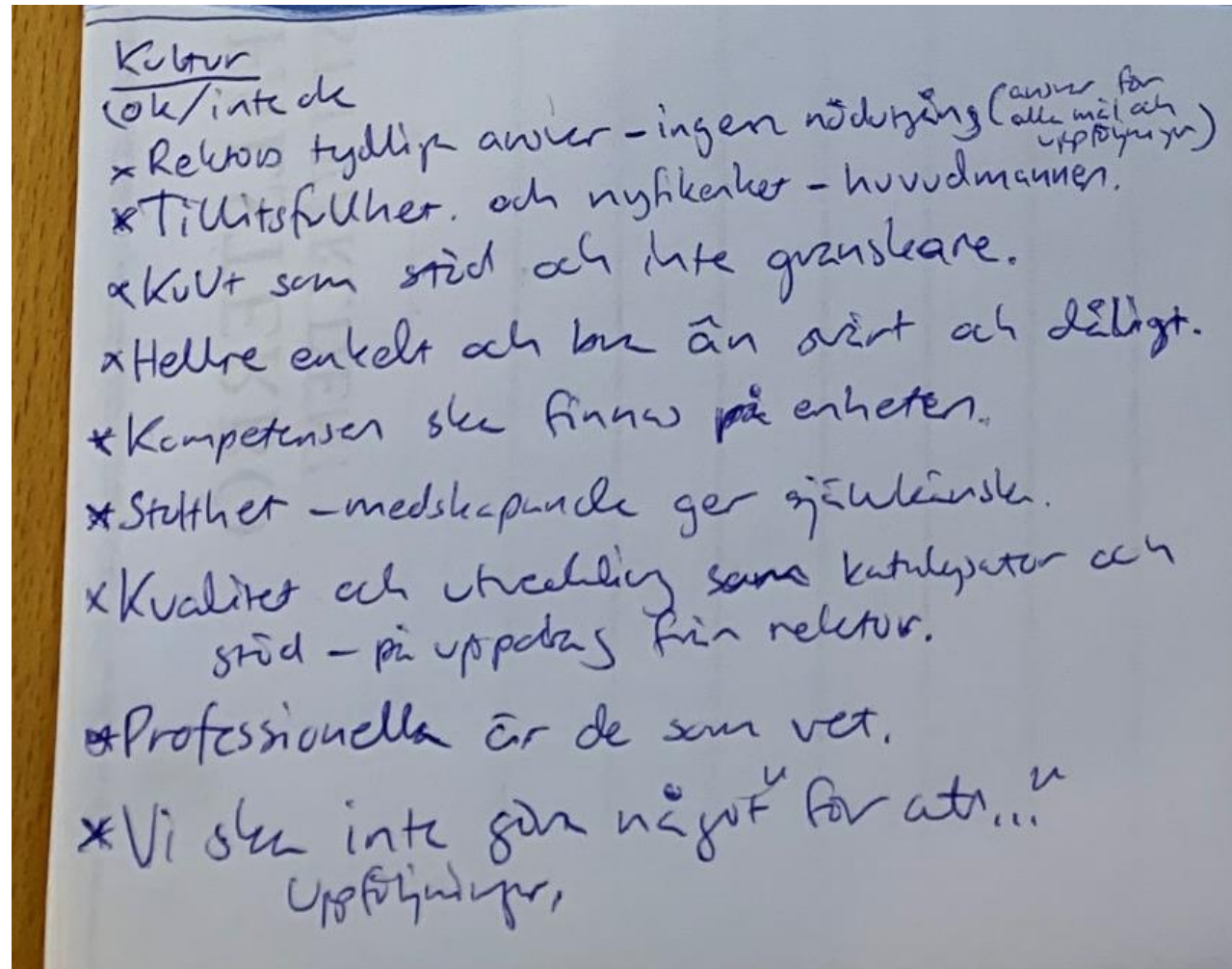
Normer

Utvecklingsmotor



SVEDALA KOMMUN

Kulturrutan – exempel målbild



MOTIVATION

Vill

Vill inte

KULTUR

Värderingar

Antaganden

Normer

Utvecklingsmotor



SVEDALA KOMMUN

Arbetsgång

Svart = helgrupp

Blått = grupper/triader

Grönt = individuellt

8.30 Inledning, syfte, återblick

Nya underlag

Analysmodellen och nästa steg

9.00 Reflektion kring triadens processkvadranter (20 min)

Målbildsfyrfältaren fylls i (20 min)

Reflektion kring triadens kompetenskvadranter (20 min)

Målbildsfyrfältaren fylls i (20 min)

11.40 Inspel om mikrokulturer

12.00 Lunch

13.00 Reflektion kring triadens motivationskvadranter (20 min)

Målbildsfyrfältaren fylls i (20 min)

Reflektion kring triadens kulturkvadranter (20 min)

Målbildsfyrfältaren fylls i (20 min)

15.40 Individuellt – fem viktigaste förändringarna

Skicka in målbildsfyrfältare och de fem viktigaste förändringarna

16.00 Återkopplingsrunda i SLG

– Mina fem viktigaste förändringar!

Arbetsgång



SVEDALA KOMMUN

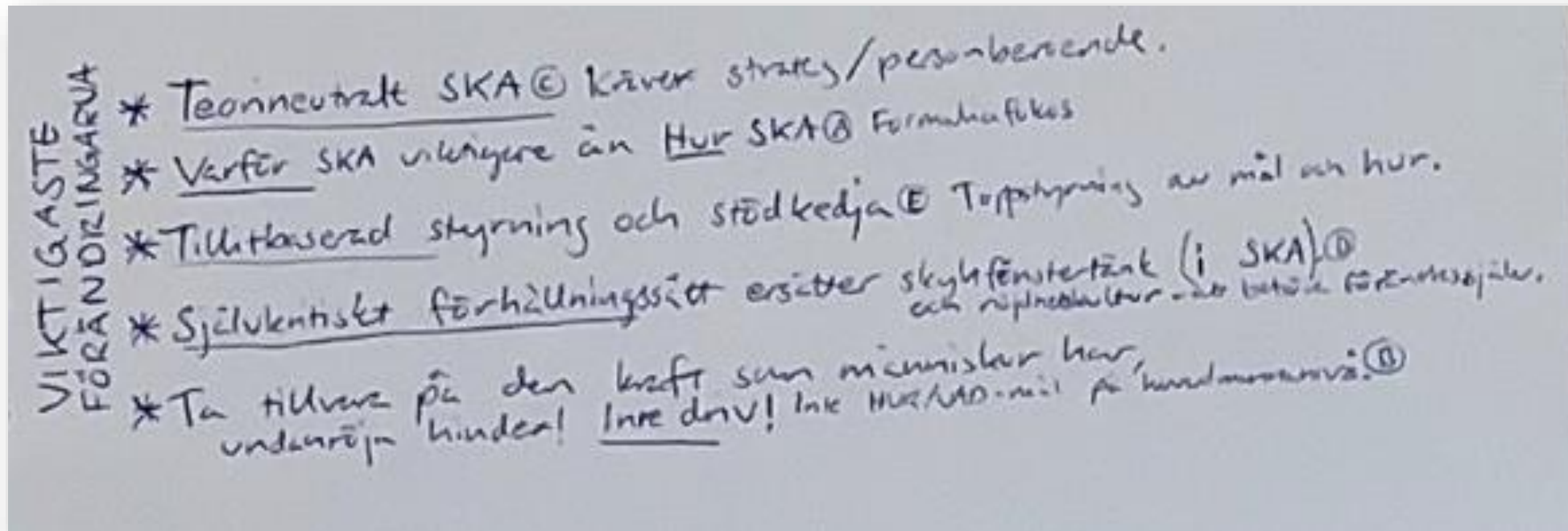
Individuellt

- A. Vilken är den största blockeraren? Vad ska bort?
- B. Vilken är den största möjliggöraren? Vad måste till?
- C. Var finns flaskhalsen idag? Vilken kvadrant begränsar?
- D. Vilken är den största rädslan för förändringen?
- E. Vad måste på plats nu?



Individuellt

Lista de viktigaste förändringarna för A, B, C, D, E



SVEDALA KOMMUN

Individuellt

Lista de viktigaste förändringarna för A, B, C, D, E

Största blockeraren Viktigaste förändringen	Formalia fokus → VARFÖR ska är viktigare än HUR ska!
Största möjliggöraren Viktigaste förändringen	Inte HUR/VAD-mål på huvudmannanivå → Ta tillvara på den kraft människor har deras inre driv!
Flaskhalsen Viktigaste förändringen	Kompetens: Ska är personberoende - Kräver strateg för att förstå → Teorineutralt SKA
Största rädslan Viktigaste förändringen	Skyltfönstertänk och nöjdetskultur, att behöva förändra sig själv → Självkritiskt förhållningssätt
Vad måste på plats NU Viktigaste förändringen	Toppstyrning av mål och hur → Tillitsbaserad styrning och stödkedja



Individuellt

- A. Vilken är den största blockeraren? Vad ska bort?
- B. Vilken är den största möjliggöraren? Vad måste till?
- C. Var finns flaskhalsen idag? Vilken kvadrant begränsar?
- D. Vilken är den största rädslan för förändringen?
- E. Vad måste på plats nu?



Arbetsgång

Svart = helgrupp

Blått = triader

Grönt = individuellt

8.30 Inledning, syfte, återblick

Nya underlag

Analysmodellen och nästa steg

9.00 Reflektion kring triadens processkvadranter (20 min)

Målbildsfyrfältaren fylls i (20 min)

Reflektion kring triadens kompetenskvadranter (20 min)

Målbildsfyrfältaren fylls i (20 min)

11.40 Inspel om mikrokulturer

12.00 Lunch

13.00 Reflektion kring triadens motivationskvadranter (20 min)

Målbildsfyrfältaren fylls i (20 min)

Reflektion kring triadens kulturkvadranter (20 min)

Målbildsfyrfältaren fylls i (20 min)

15.40 Individuellt – fem viktigaste förändringarna

Skicka in målbildsfyrfältare och de fem viktigaste förändringarna

16.00 Återkopplingsrunda i SLG

– Mina fem viktigaste förändringar!

Mejla till AJ



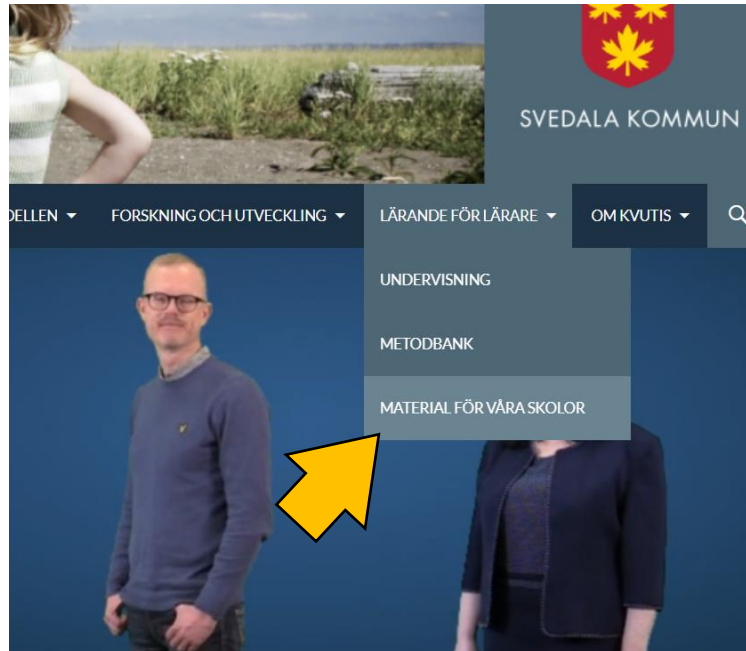
SVEDALA KOMMUN

Mina fem viktigaste förändringar!

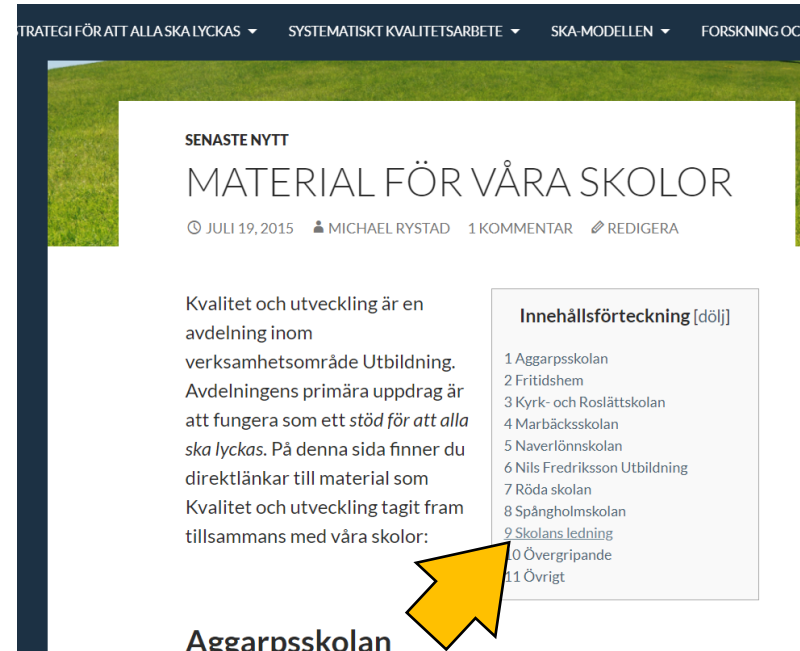
- | | |
|-----------------|----------------|
| 1. Marie A | 11. Stina L |
| 2. Sara Å | 12. Camilla B |
| 3. Karin S | 13. Carina B |
| 4. Helena H | 14. Lena F |
| 5. Mattias K | 15. Mirlinda I |
| 6. Anna T | 16. Anders S |
| 7. Anders D | |
| 8. Annika B | |
| 9. Kim L | |
| 10. Alexander M | |



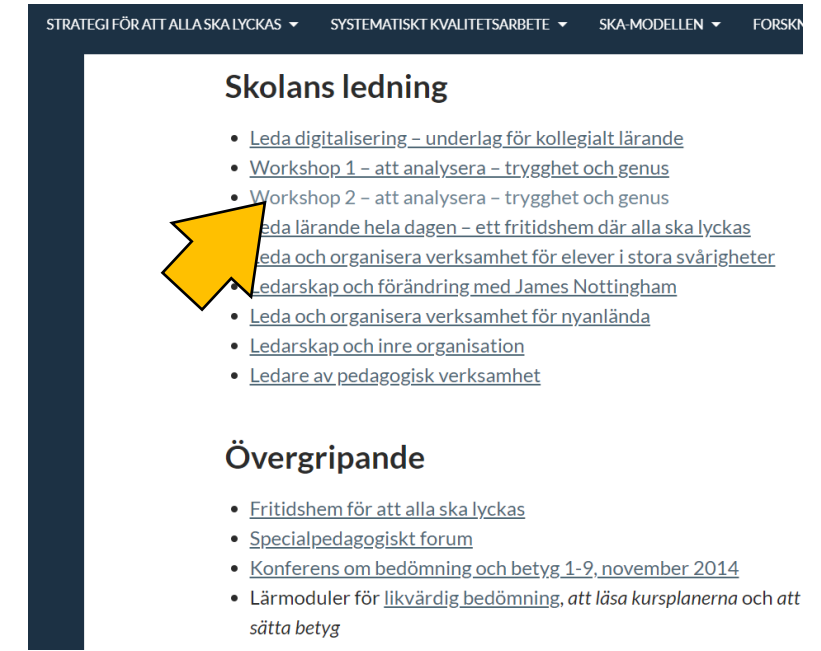
Hitta materialet på *Kvutis.se* för framtida bruk



Lärande för lärare
Material för våra skolor



Aggarpskolan
Material för våra skolor
Skolans ledning



Skolans ledning
Workshop 1 och 2



SVEDALA KOMMUN