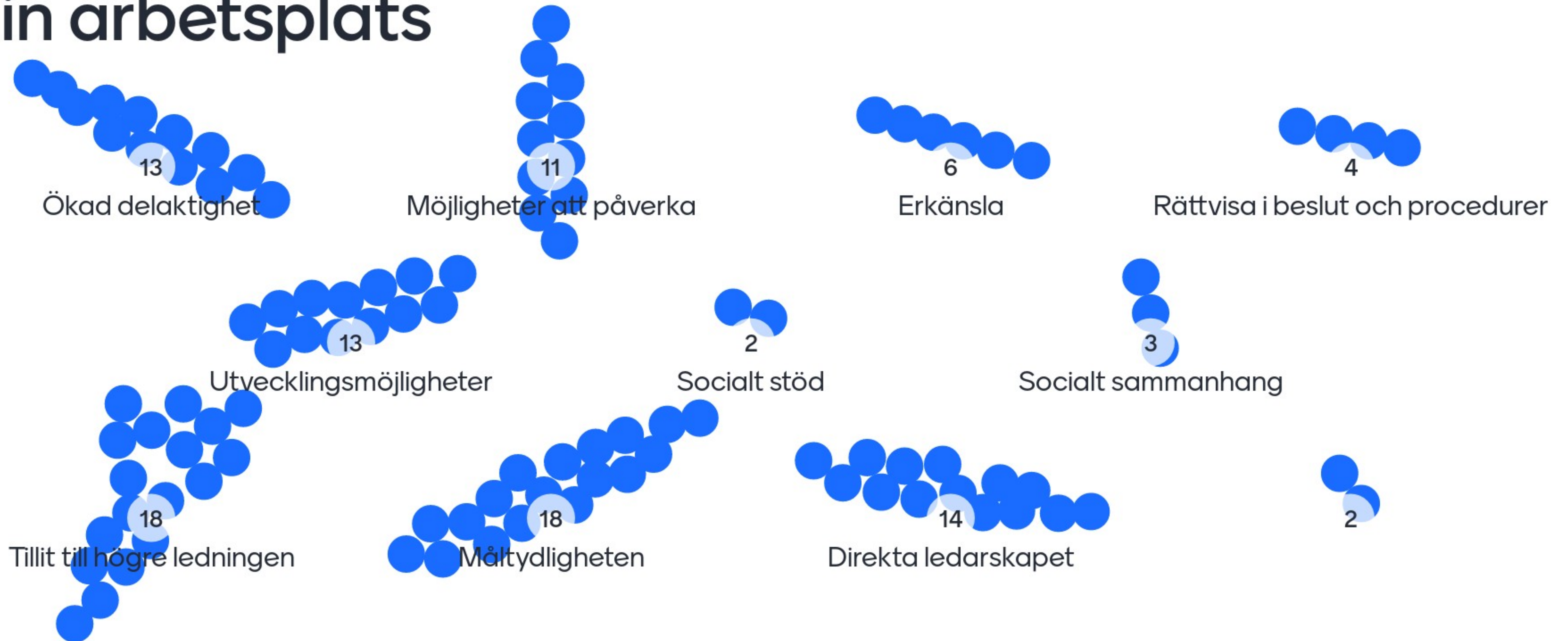


Välj ett alternativ som behöver utvecklas på din arbetsplats



Ge ett konkret förslag till åtgärd på din arbetsplats

Arbetet med verksamhetsplanering

Öka dialogen

Upprätta checklistor

Ta ett nytt tag för samverkan

Kommunikation och information

Kommunikation

Gemensamma aktiviteter

Bjud in skyddsorganisationen



Ge ett konkret förslag till åtgärd på din arbetsplats

Bättre lyhördhet

Ledningen mer
inlyssnande

Transperens

Kommunikation/dialog

Bättre intern
kommunikation och
lyhördhet

Flera fester

Feedbackkultur

Fler fysiska möten



Ge ett konkret förslag till åtgärd på din arbetsplats

Utbildning SAM

Kommunikation

Byta ut specifika chefer som inte blev chef pga kompetens i ledarskap

Resurser

Förbättra kommunikationen

Bättre kommunikation

Tydliggöra strukturen för samverkan

Ta bort filtren i styrkedjan



Ge ett konkret förslag till åtgärd på din arbetsplats

Delegera ansvaret till fler roller

Utveckla både ledar- och medarbetarskapet

Medvetandegöra ledningen

Kommunicera bättre med medarbetarna

Bättre struktur i ledarskapet

Bättre tillitsbaserade uppföljningssamtal med chef

Bättre uppföljning

Ta tillvara medarbetarnas kunskap



Ge ett konkret förslag till åtgärd på din arbetsplats

Ökad transparens från ledning och mellan avdelningarna

Riskbedömningar

Kommunikation

Lyssna på medarbetarna

Kommunikation

Tydligare rutiner

Ta hand om resultat från ex
medarbetarundersökningar

Gör om målstrukturen.



Ge ett konkret förslag till åtgärd på din arbetsplats

Prata öppet om svårigheter.

Mer fika

Arbeta med chefer som mikrostyr

Prata mer om myndighetens mål i förhållande till medarbetarens mål

Mer delaktighet

Forum för dialog

Klargöra syftet med verksamhetsplanering

Öka det sociala kapitalet



Ge ett konkret förslag till åtgärd på din arbetsplats

Mer fika

Strukturerat
arbetsmiljöarbete

Balans mellan uppgifter
och resurser

Tydliga processer

Utvecklingsvägar för alla,
oavsett anställningstid på
myndigheten

Utbildningar till chefer om
ledarskap/psykisk ohälsa
etc

Mer bekräftelse

Bättre lyhördhet



Ge ett konkret förslag till åtgärd på din arbetsplats

Återkommande individuella avstämningsmöten chef/medarbetare

Mer tydlighet i verksamhetsplaneringen

Mer tillitsbaserat ledarskap

Avsätta stående återkommande tider för reflektion, backspegling och lärande.

Diskutera mål och se till att få en samsyn

avstämningar

Ta bort grindvakterna runt högsta ledningen

Motverka tystnadskultur



Ge ett konkret förslag till åtgärd på din arbetsplats

Tidigare involvering i beslutsprocessen av de som ska utföra uppgiften/projektet

Feedback

Utveckla rollen och tydliggöra uppdraget tillsammans med berörda

Ökad transperens

Förbättra strukturen för kommunikation

Tydliggöra roll chefsskap

Nyttja chefsbyte till att forma en ny kultur

Ledningen mer synlig och lyssnade

2



2



81



Ge ett konkret förslag till åtgärd på din arbetsplats

Förklara varför en förändring görs och på vilka grunder man valt den.åtgärden som gemänomförs.

Lärande reflektion

Chefsutveckling

Reflektera

Sluta med micro managing

Tydlighet

Att alla i en chefsroll eller i beslutsfattande roll ska få se din föreläsning och sen ha krav på sig att följa det som sägs i den

Utveckling och utbildning i arbetet.



Ge ett konkret förslag till åtgärd på din arbetsplats

Tydligare prioriteringar

Att det finns en dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare för att kunna utvecklas.

Minska chefers administrativa uppgifter

Lika tillämpning av regler/policies mellan avdelningar (chefer tillåts tolka olika)

Bättre planering och personlig uppföljning

Bryt mönster - belöna beteende som vågar

Raka svar

Våga prioritera bort onödiga arbetsuppgifter

2



2



81



Ge ett konkret förslag till åtgärd på din arbetsplats

Höj lönerna