

## **Medarbetardriven chefsstödd utveckling i Borlänge**

Borlänge kommun har beslutat att införa ett nytt ledningskoncept – medarbetardriven chefsstödd utveckling (MCU). Det syftar till att i högre grad involvera varje medarbetare i verksamheten och dess utveckling. MCU ska genomsyra arbetet i hela kommunen, något som innebär att det skapas relationer och förtroenden mellan de olika leden i styrkedjan.

För förskolans och skolans del betyder det att de medarbetare som finns närmast eleverna står för en större del av såväl utvecklingsarbete som uppföljningen av densamma.

Tanken är att komma bort från synsättet att arbetet främst drivs framåt genom i efterhand genomförda kontroller av verksamhets resultat, via nyckeltal etc, utan att istället utveckla skolornas egen kapacitet att diagnostisera och utveckla sig själva och härigenom, på ett smidigare sätt, skapa en väl förankrad utveckling utan onödiga ledtider.

Ett exempel är det arbete som görs när det gäller att kartlägga hur personalen använder planeringstiden i skolan. Personalen föreslår därefter vilka förändringar som behöver genomföras. PRIO är ett verktyg för arbetet, som en del i den större professionsstyrda omställningen.

## **Framgångsrik utveckling**

Framgångsrikt utvecklingsarbete kännetecknas av att det framförallt är medarbetarna som är med och utvecklar verksamheten.

Det handlar om

- Att kunna säkra och utgå ifrån alla medarbetares kunskap om verksamheten och dess mål och brukarnas behov är den viktigaste förutsättningen för att lyckas med ett utvecklingsarbete.
- Att utifrån en gemensam förståelse för uppdraget synliggöra förutsättningarna för individers prestationer och bidrag till gruppens måluppfyllelse samt för verksamhetens resultat i stort.
- Att säkerställa möjligheten att påverka och vara delaktig i arbetets utveckling. Genom detta skapas effektivitet, kreativitet, ansvarstagande och arbetsglädje som i sin tur främjar hälsa, välmående, kvalitet och lärande.

## **Ledarskap**

Framgångsrikt medarbetardrivet utvecklingsarbete förutsätter ledare som fokuserar på att:

- i dialog skapa samsyn och förståelse för det gemensamma uppdraget på ett sätt som tydliggör ramar och förväntningar.
- med kunskap om gruppdynamik och utvecklingsprocesser stötta med det ledarskap som svarar mot gruppens verkliga behov av styrning och ledning. Detta stärker individ och grupp att själva ta ansvar vilket främjar utveckling och effektivitet.
- med förståelse för mänskliga arbetsrelaterade behov och dess påverkan på prestationer, kunna utveckla de förutsättningar som krävs för att säkerställa goda resultat över tid.