Vårt regionala drömlabb!

Tillitsbaserat ledarskap och medledarskap är kulturen och förhållningsätt

Regional utveckling är proffs på innovations- och förändrings-ledning

Involvera användare och invånare i utvecklingspro cesserna

behovsstyrt - vad ska det vara bra för?

arbetssätt: utforskande, tjänstedesign, trial and error

att prova sig fram!

"högt i tak"?

en arena för testverksamhet/ experiment

en gemensam utmaning som tolkas ur olika perspektiv - samskapande

styrning: samskapande

självorganisera nde team över RUS-perioder om 4 år

Det är vi som är dom!

Håll fast vid att projekt är labb eller byta namn till testbädd för legitimitet

Oklart om utrymme att testa i våra effekttörstande organisationer

Projekt får inte tappa det experimentella som en gång fanns i "ordet"

Vi kan inte tänka oss fram till Agenda 2030, vi måste testa!

Regionala processledare utan expertroll/sakområdest illhörighet som kan leda utvecklingsprocesser kring olika utmaningar

Ödmjukt, nyfiket, inlyssnande politiskt ledarskap

Mitt drömlabb är helt sanktionerat från högsta ledningen, med ett åtagande om implementering vid lyckat resultat. Nyckelfunktioner deltar.

Utmaningen i centrum
De som kan vara med och lösa ut frågan
Medskapande ex invånare/patient,
Hoppfullt, utmanande, tillåtande, nyfiket
Mandat

Gå samman i partnerskap för förändring inte för ett i förväg givet mål - för att möta utmaningarna flerdimentionellt/ flernivå

Hur mycket skattepengar ska det få kosta att testa? Måste finnas ett tillåtande förhållningssätt i grunden

Bygg kapacitet i förhållande till projektens resultat

Platsutveckling med utgångspunkt i hälsans bestämningsfaktorer

Utmaningar i fokus och inkluderande (alla som vill/kan kan ge input till lösningar)

Minska ner på nätverksmöten med homogena yrkesgrupper. Sätt utmaningen i centrum och blanda istället

Hur kan vi jobba utmaningsdrivet mot målen i RUS för hela organisationen och tillsammans med berörda intressenter i länet!

Dialog med kommunerna viktigt kring samhällsutvec kling

Vikten av utrymme i de politiska dokumenten

Tid finns för labbandet och är tydligt samktionerat i organisationen.

Känns inkluderande är transparant, RUS styr, kompetens deltar

struktur och utvärdering är naturlig del

En grund i att lära känna de olika delarna av organisationen (uppdrag/ansvar) och i vilka delade mål/utmaningar som finns, och gemensamt få testa lösningar - med flera perspektiv/intressenter involverade. RUS och de delade målen är styrande.

Förståelse för förändringsar bete och att de kan ta tid.

Mandat är både något man får - och något man tar

Vi är en del av systemet som vi vill förändra - se dig själv!

Gå frå att vara "expert" till en som vågar ställa frågor

Designprocesser är ett sätt att starta kultur-förändringen

Förhållnings-sättet är nyckeln