

Om ansvarstrappan

Det här är en samlad beskrivning av ansvarstrappan, i ett format som är lätt att skriva ut och läsa off-line, om du så vill. Översikten riktar sig i första hand till skolans ledningsgrupp eller utvecklingsgrupp, alltså de som driver utvecklingsarbetet på skolan, men tanken är att modellen ska etableras för alla på skolan.

Vad är ansvarstrappan?

Ansvarstrappan är ett diskussionsunderlag för att bygga en starkare ansvarskultur i personalgruppen. Hur vi löser olika problem handlar mest om vilket förhållningssätt vi har till svårigheter. Vi kan öva upp vår förmåga att hitta bra lösningar till vardagliga knepigheter eller svårare dilemman.

Vad ska man ha ansvarstrappan till?

Det finns ett antal olika varianter på [Peter Druckers](#) citat "Culture eats strategy for breakfast". Poängen är att hur välorganiserad en arbetsplats än är, hur bra strategier och annat praktiskt stöd man än har, kommer man inte lyckas om man har ett negativt personalklimat. Ett positivt personalklimat består av många saker, men en viktig del handlar om hur man förhåller sig till problem, utmaningar och utveckling.

Om det finns en negativ kultur på din skola, där man lägger tid och energi på okonstruktivt klagande, eller väntar på att någon annan ska ta tag i saker som inte fungerar, behöver man starta en diskussion om detta.

Om ansvarskulturen är mer positiv finns ofta utrymme för ytterligare förbättringar, där man vidareutvecklar allas ansvarstagande från ett bättre startläge.

Vad man kan göra med ansvarstrappan

- Den är ett bra diskussionsunderlag för tvärgrupper i större sammanhang, till exempel vid läsårsstarten, eller som underlag i ett arbetslag där det gnisslar.
- Tydliga formuleringar skapar en enad bild av hur vi vill förhålla oss till personligt ansvar.
- Den kan vara en modell som ger hela skolan ett gemensamt språk för fortsatta diskussioner i mindre sammanhang.
- Genom att prata öppet och förtroendefullt om konkreta saker kan vi bygga en starkare vi-känsla på skolan.

Hur kan du anpassa ansvarstrappan?

- Formulera om eller ta bort hela steg som du inte tycker passar för din skola.
- Om du formulerar om, använd inte för långa formuleringar, håll texten inom varje ruta så att allt ryms på en sida.
- Sätt skolans namn och logga på dokumentet och spara som PDF

Att införa ansvarstrappan

Analysera först i ledningsgruppen: Hur är vårt personalklimat, har vi ett problem med detta eller vill vi bara stärka befintligt beteende?

Ta sedan diskussionen i ledningsgruppen och sedan med arbetslagsledare - är vi överens om innehållet eller vill vi ändra något? Vem presenterar för alla medarbetare, ska det göras på ett stormöte eller i respektive arbetslag?

Sista steget är att ta diskussionerna med hela personalgruppen. Kanske både i arbetslag och i tvärgrupper på stormöten och kanske vid flera olika tillfällen för att ge alla tid att reflektera på egen hand och i informella grupper.

Här är några förslag på diskussionsfrågor, dela gärna det grupperna kommit fram till

- Börja förutsättningslöst, att prata om modellen med en trappa
- Håller ni med, är det så här vi vill ha det?
- Hur är det idag på vår skola, hur är vår kultur?
- Har du tydliga exempel på när du är på olika nivåer?
- Hur kan vi stötta varandra att ligga högre på trappan?
- Hur håller vi modellen vid liv, ser till att det här förhållningssättet verkligen fastnar?

Kanske kan det här vara en del av det vi lämnar ut till nyanställda på skolan - "Så här är (eller vill vi ha) ansvarskulturen på vår skola".

Kanske vill vi göra ansvarstrappan till en del av skolans lönekriterier (se lösning 012, Lönekriterier och lönepolicy)?

Till sist

Om du har några frågor om det här underlaget eller har något förslag till hur man skulle kunna utveckla det, så kontakta gärna Struktiv via per@struktiv.se.