

Mottagare
Kommunledningsutskottet

Ledarskap, utveckling och förutsättningar

För att Tyresö kommun ska bli ännu mer framgångsrikt är det viktigt att arbeta i enlighet med de fem principer som forskning har funnit att framgångsrika organisationer har gemensamt. Källa: Sveriges bästa verksamheter av Henrik Eriksson (och sid 27 i Kommunplan 2022-2025).

En av dessa principer handlar om att utöva ett ledarskap som skapar utrymme för medarbetare att utveckla verksamheten.

Det är Tyresö kommuns avsikt att vara en konkurrenskraftig och attraktiv arbetsgivare. Det är grunden i vår förmåga att erbjuda bra arbetsvillkor med god utvecklingsmöjligheter som avgör våra möjligheter att kunna attrahera personal med rätt kompetens. Ledarskapet är en avgörande del i detta och en av de viktigaste faktorerna i att nå målet Sveriges bästa offentliga arbetsgivare.

Engagerade ledare ska skapa förutsättningar för alla medarbetare att vara motiverade, delaktiga och våga tänk nytt. Genom gemensamma förhållningssätt och arbetssätt, samt en tydlig gemensam målbild, säkerställer ledare tillsammans med medarbetare en bra måluppfyllnad.

Ett gott ledarskap är en förutsättning för att vara en attraktiv arbetsgivare och uppnå målet Sveriges bästa offentliga arbetsgivare. Vår möjlighet som organisation att utöva ett gott ledarskap avgörs bland annat av förutsättningarna att vara ledare.

Vår vilja och våra ledares förutsättningar

Vilka möjligheter har våra ledare inom Tyresö kommun? Vi behöver kartlägga chefernas förutsättningar för att få kunskap om deras möjligheter att utöva det ledarskap vi önskar. Hur har de möjlighet att möta sina medarbetare? Har de rätt stöd? Vad lägger de mest tid på i sitt arbete? Det är några av de frågor vi behöver få svar på. Kartläggningen kommer även att ge oss en förståelse för vad som är framgångsrikt och inte i det vi gör idag.

Det som är framgångsrikt vill vi behålla och förstärka. Det kommer också ge oss möjligheten att rikta resurser för det som ger störst effekt. Kartläggning av chefers förutsättningar planeras att starta i mitten/slutet av februari.

Vår ledarutveckling i dag och framåt

Utöver att kartlägga chefers förutsättningar kommer vi att förtydliga vår ledarfilosofi som därigenom tydliggör de förväntningar som finns på alla ledare i kommunkoncernen och en gemensam ledarskapsfilosofi.

Att kartlägga chefers förutsättningar och arbeta vidare med ledarutveckling för att stärka ledarskapet kommer att ge bättre förutsättningar i villkoren för våra medarbetare. Det är en förutsättning för att vara en attraktiv arbetsgivare och för att uppnå målet Sveriges bästa offentliga arbetsgivare. Ledarskapet är också en väsentlig förutsättning för att kunna jobba med och uppnå de flesta av de uppdrag som vi har i kommunen. Tydligast ser vi det i medarbetarmålen som till exempel:

- Kommunen ska aktivt arbeta med minskad sjukfrånvaro. Målet är att få ner sjukfrånvaron i samtliga verksamheter och få friskare personal och bli en mer attraktiv arbetsgivare.
- Stärka ledarskapet genom chefstäthet inom äldreomsorgen, verksamhetsområde 5.

Genom en kartläggning av chefers förutsättningar och en gemensam ledarfilosofi ger en bra grund för att ta fram en 3-årsplan som blir en grund för arbetet med ledarutveckling. Strukturen som stödjer detta arbete innefattar HRs nya organisation där HR-konsulter nu kommer riktas mot verksamheterna och vi tänker oss ett bredare samarbete mellan chef och HR. Vi kommer även ha HR-specialister varav en kommer arbeta enbart med ledarutveckling.

Anställning av en HR-specialist inom ledarutveckling nyligen är genomförd.

HRs kompetens ger ledarutveckling i vardagen

Samtidigt fortsätter vi att arbeta med ledarstöd i allt vi gör, i våra löpande kontakter med chefer i organisationen när vi ger stöd i rehabilitering, chefsrekrytering eller personärenden. Vi finns också med dem i arbetet för en god arbetsmiljö, dialog om konflikter eller på andra sätt som chefsforum och chefspost. Det är också ledarutveckling, i chefens vardag.