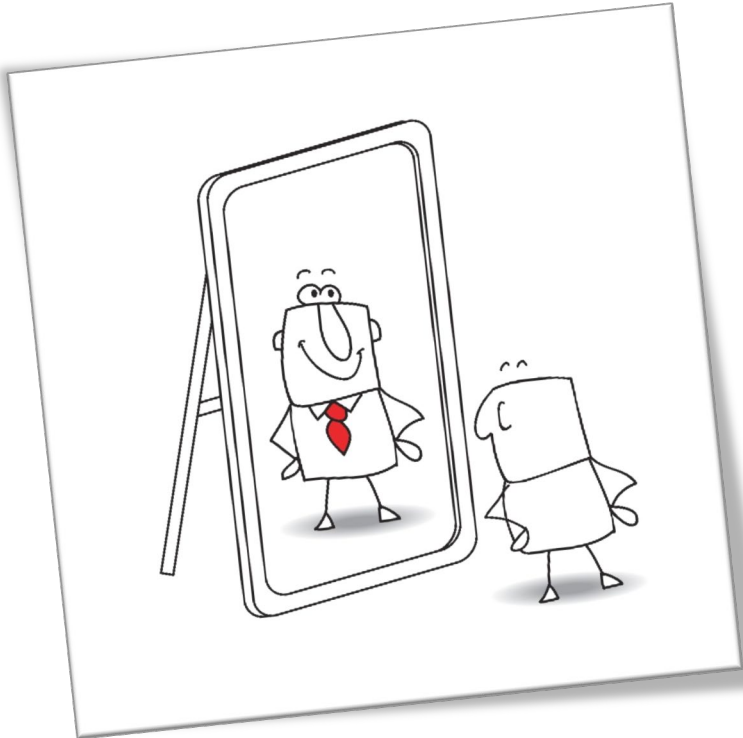


Ledarmodellen i Hjo kommun



Ledarmodellen och vår vision

Kommunens chefer/ledare spelar en mycket viktig roll som kulturbärare av vår vision "Tillsammans skapar vi framtidens Hjo" och vår värdegrund "Det goda mötet".

Samarbete och gemensamt ansvarstagande kommer inte till av sig själv, utan vi arbetar varje dag för att göra den här visionen till verklighet. För att det ska bli verklighet av de fina orden ska vi möjliggöra för både medarbetare och invånare att känna sig delaktiga. Hela Hjo kommuns kommun ska därför kännetecknas av att vi möjliggör medskapande och att man får vara med och påverka. Att vi lyssnar och ser varandra. Hjo är en liten kommun och det ska märkas att här finns tid och utrymme för det goda mötet, även när det är svåra möten.

Det är vad Hjo kommun lovar. Och det ställer krav på oss som arbetar i Hjo. Att vara ledare är att vara kulturpåverkare. Tillsammans har kommunens chefer tagit fram en Ledarmodell som ska hjälpa oss att arbeta i enlighet med vår vision och vår värdegrund.



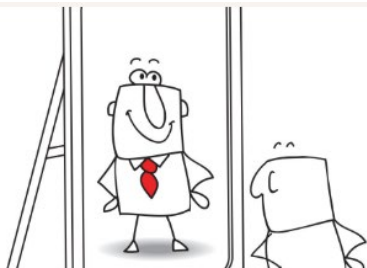
De fyra hörnstenarna i vår ledarmodell

I korthet handlar ledarmodellen om att ledarens jobb är att tillsammans med medarbetarna ha en gemensam bild av vart vi är på väg och hur vi ska ta oss dit (Uppdrag och struktur). Ledarna bidrar med engagemang och entusiasm till verksamheten och är på så sätt viktiga föredömen. Vi har ett stort förtroende till medarbetarnas förmåga och visar förtroende och tillit till varandra. Ledaren använder feedback som ett viktigt verktyg för att både säkerställa att vi håller oss till den överenskomna färdvägen och för att stödja verksamheten till vidare utveckling.



Uppdrag och struktur

Vi utgår ifrån uppdraget och skapar strukturer för att hålla riktningen.



Engagemang och entusiasm (föredöme)

Vi bidrar till engagemang och entusiasm genom vårt eget beteende.



Förtroende och tillit

Vi har tydliga förväntningar och ger förutsättningar för delaktighet.



Feedback, stöd och utveckling

Vi ger stöd och återkoppling som bidrar till utveckling.



Uppdrag och struktur

Den första hörnstenen i vår ledarmodellen handlar om vikten av att utgå ifrån uppdraget och skapa strukturer som håller oss på rätt väg i riktning mot målet.

Grunden för en framgångsrik organisation är att medarbetarna har en gemensam förståelse för uppdraget, det högre syftet.

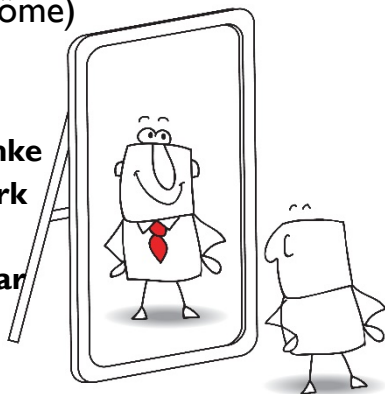
Utifrån uppdraget är det sedan viktigt att ha de nödvändiga stödstrukturer som behövs för att hålla riktningen. Otydlighet är "en släckare". Struktur ger en begriplighet och en trygghet i arbetet, vilket gör det lättare för medarbetarna att ta det egenansvar som vi eftersträvar. Tydliga processer och rutiner ska finnas när så krävs för att skapa flyt i arbetet. Medarbetarna ska förstå varför vissa strukturer finns och de ska få vara delaktiga i att arbeta fram dem.

Samtidigt är det viktigt att inte överdriva behovet av struktur för då riskerar detta i sig att bli en släckare. Våra medarbetare ska utifrån uppdraget våga göra egna bedömningar och fatta egna beslut.



Engagemang och entusiasm (föredöme)

I den första hörnstenen betonades vikten av en gemensam mening i arbetet. För att omsätta denna tanke till handling är engagemang en stark drivkraft. Den andra hörnstenen handlar om hur vi som ledare bidrar till engagemang och entusiasm genom vårt eget beteende.



Hjo kommun har en vision som handlar om att vi tillsammans skapar framtidens Hjo. Oavsett var i kommunen vi verkar så är vi medskapare till detta och en engagerad ledare möjliggör medskapande medarbetare.

Att vara ledare innebär att vara ett föredöme och att visa vägen. Känslor smittar, intresse och engagemang smittar. Om du är en engagerad ledare så väcker du och lockar fram engagemang runt omkring dig.

Att vara engagerad innebär inte att man tar på sig en kostym av klämkäckhet inför varje arbetsdag. Engagerad kan man vara på många olika sätt. Kanske handlar det mer om att våga ta av sig kostymen och vara autentisk? Vårt fokus är att bygga vidare på det som fungerar och som vi vill göra mer av, men vi är inte rädda för att se vad vi kan göra bättre och utveckla vidare.

För att skapa engagemang hos våra medarbetare måste vi genuint lyssna på varandra, se och uppmärksamma varje medarbetare. En engagerad ledare är nyfiken och intresserad av vad medarbetaren gör utan att behöva ha kontroll över alla detaljer. Vi har som ambition att möta våra medarbetare med förväntan, nyfikenhet och uppskattning.



Förtroende och tillit

Den tredje hörnstenen i ledarmodellen handlar om vikten av att visa förtroende och tillit till varandra för att alla medarbetare ska trivas på arbetet och känna att de är medskapande individer med eget ansvar.



Tillit är viktigt för att medarbetarna ska må och prestera bra. Finns det tillit sjunker den självupplevda stressen, man upplever mer glädje/energi, blir mer produktiv och upplever mer mening i arbetet.

Vi vill ha medskapande och ansvarstagande medarbetare i Hjo kommun. Detta händer inte av sig själv. Som ledare är det viktigt att se allas kompetenser och använda dem i teamet, samt uppmuntra medarbetarna till självständiga beslut. Det är inte jobbigt eller elakt att som ledare ställa krav. Positiva förväntningar – i kombination med resurser för att kunna lyckas – skapar tillit mellan ledare och medarbetare. Detta betyder återigen att man kommunicerar tydliga och utmanande mål, ger kontinuerlig feedback kring på förhand överenskomna förväntningar och följer upp resultatet.

För att löpande skapa tillit, förtroende och delaktighet på en arbetsplats behöver ledaren vara transparent: dela idéer och information om pågående processer samtidigt som man värdesätter andras inspel. Chefer som litar på medarbetarens förmåga och som ser på misstag som en möjlighet att lära skapar både en mer framgångsrik organisation och en mer trivsam arbetsmiljö. För att medarbetarna ska våga göra fel måste det vara tillåtet att visa sig svag. Ledaren är en viktig förebild när det gäller att skapa tillitsfulla relationer. Ledaren är ett föredöme genom att vara ödmjuk nog att erkänna sina fel, att be om hjälp och att aktivt söka medarbetarnas bidrag. En ledare som visar sig mänsklig och autentisk bygger tillit och sätter standarden för hela teamet. Alla dessa beteenden driver mot samma sak – att skapa tillit i gruppen.

Feedback, stöd och utveckling

Den fjärde hörnstenen handlar om vikten av feedback - hur vi ger stöd och återkoppling som bidrar till utveckling.



Vi litar på individens egen förmåga och använder feedback som ett sätt att stämma av den gemensamma färden mot målet. Syftet med feedback är att stärka verksamheten och hjälpa varandra att utvecklas. Vi behöver veta vad vi gör bra, men också vad vi kan göra bättre. När en medarbetare inte agerar i enlighet med kommunens uppdrag/värdegrund är det alltid nödvändigt med feedback. Som chef kan man känna sig osäker inför att ge negativ feedback, eftersom man är rädd att det kan riskera relationen med medarbetaren. För att medarbetaren ska vara öppen för sådan feedback är det viktigt att ha visat tillit och investerat i positiv feedback. Om man vet vad andra gillar med en själv, skapar det en känsla av samhörighet och tillit. För att feedback ska leda till utveckling är det viktigt att tänka på hur du ger den:

Fundera kring din intention när du vill ge feedback på ett beteende. Se till att intentionen är att hjälpa medarbetaren och verksamheten att växa. Visa tydligt din positiva intention.

Bra feedback är konkret och specifik. Det räcker inte med att bara säga "bra jobbat". Tala om vad medarbetaren gjort bra/mindre bra och varför. Fokusera på beteenden istället för personliga egenskaper. En chef som visar uppskattning för en medarbetares utvecklingskurva och vilja att anstränga sig och inte enbart fokuserar på resultat motiverar till vidare utveckling. Under ett sådant samtal är det viktigt att utforska medarbetarens uppfattning om det som skett och att kartlägga vilka omständigheter som påverkat situationen. Försök hitta gemensamma förslag på lösningar och erbjud ditt stöd. Ett sätt att göra dina medarbetare öppna för feedback är att själv be om den. Då visar du hur viktigt det är, och att det inte behöver vara obehagligt att ta emot.

Rekrytering och introduktion

Hjo kommun utgår ifrån ledarmodellen i all rekrytering av ledare. Den som anställer en chef ansvarar också för introduktionen och ska se till att den nyanställda chefen får möjlighet att fördjupa sig i ledarmodellen utifrån framtaget material på Eira.

Uppföljning av ledarmodellen

Vi följer upp vår ledarmodell genom medarbetarenkäter där vi tar tempen på vår organisation. I medarbetarenkäten ställs frågor till alla anställda om hur man upplever ledarskapet utifrån vår ledarmodell, vision och värdegrund.

När ledarmodellen utmanas

Att vara ledare är ett komplext uppdrag. Vi riskerar alla att hamna i situationer där ledarmodellen utmanas. Risken finns att förtroendet och tilliten skadas om vi inte tar tag i och lär oss av dessa händelser. Om du upplever sådana problem är det av vikt att detta påtalas. I första hand vänder du dig till din chef och pratar om det du ser. Om det inte leder till en förbättring så är det viktigt för organisationen att du går vidare till nästa chefsnivå.

Stöd för ledare

Kommunens chefer erbjuds kompetensutveckling i ett hälsofrämjande ledarskap inom ramen för arbetsgivarforum. Vid behov erbjuder personalenheten handledning och lämpligt stöd utifrån behov.

Läs mer

På kommunens intranät Eira finns länkar och lästips under respektive hörnsten där du kan fördjupa dig i områdena och lära dig mer.

<https://intranat.hjo.se/anstallning-och-arbetsmiljo2/chef/Ledarmodell/>



HJO

Hjo kommun, 544 81 Hjo Besöksadress: Torggatan 2, Hjo

Telefon: 0503-350 00 www.hjo.se

