

Socialförvaltningens ledningsdeklaration

Kommunal hälso- och sjukvård och socialtjänst i framkant

Socialdirektör Pernilla Thunander

Datum för upprättande: 11 Juni 2021

Datum för senaste revidering:

Innehåll

Socialdirektörens inledande ord	3
---------------------------------	---

Våra 5 ledande principer:

1. Vi har en positiv människosyn i grunden	4
2. Vi strävar framåt	5-6
3. Vi jobbar tillsammans mot gemensamma mål	7-8
4. Vi fattar kloka beslut	9
5. Vi är ödmjuka och prestigelösa	10

Gott ledarskap – vad betyder det?

Att vara chef och ledare inom socialtjänsten är ett spännande och mångfacetterat uppdrag. I våra roller har vi ansvar för en viktig del av samhället.

Många människor är beroende av de tjänster vi tillhandahåller i våra olika verksamheter, vilket gör att vår förmåga att leverera kan ha stora konsekvenser för människors liv – på gott och ont.

Det är därför viktigt att vi har ett starkt engagemang och fokus på uppdraget. Hur vi väljer att agera som ledare gör skillnad, för både kunder och medarbetare.

Genom ett gott ledarskap hjälper vi varandra att nå våra mål och uppfylla våra uppdrag. Som chefer behöver vi därför kunna kommunicera och förmedla verksamhetens syfte, mål och visioner på ett tydligt sätt. Därigenom kan vi skapa en starkare känsla av sammanhang och engagemang hos våra medarbetare.

”Ett gott ledarskap med sunda principer och värderingar”

Som ledare lägger vi grunden för hur verksamheten fungerar. Ett gott ledarskap är startpunkten för en välfungerande organisation.

Eftersom ledarskapet har en så stor betydelse för verksamheten är det viktigt att det utgår från sunda principer och värderingar som ligger i linje med förvaltningens uppdrag.



Socialdirektör
Pernilla Thunander
pernilla.thunander@motala.se

Motala i juni 2021

1. Vi har en positiv människosyn i grunden

Grunden för allt ledarskap ligger i vår människosyn. Socialförvaltningens människosyn bygger på alla människors lika värde och ett salutogent förhållningssätt.

Det innebär att alla som arbetar inom förvaltningen – både chefer och medarbetare – bemöter varandra och våra kunder med respekt. Kundernas behov är först och främst att få rätt stöd och hjälp i rätt tid. Detta utförs utifrån delaktighet, integritet och ett gott bemötande.

Eftersom varje person är unik tar vi reda på deras faktiska behov och resurser och anpassar våra insatser därefter. Målet är alltid att stärka den enskilde.

Cheferna är goda exempel

Detta synsätt behöver prägla allt vi gör – både gentemot våra kunder och gentemot våra kollegor. Som chefer inom socialförvaltningen går vi före med ett gott exempel och visar genom handling att dessa värderingar är viktiga.

En positiv människosyn innebär också att vi tror gott om våra kollegor och utgår från att alla gör sitt bästa för att uppnå goda resultat. Vi leder med tillit genom att delegera ansvar där det är möjligt.

Samtidigt som det innebär en större grad av delaktighet för medarbetarna kräver det också systematisk uppföljning och återkoppling. Återkopplingen är viktig för att få ett kvitto på att tilliten är befogad (eller tvärt om). Vi delegerar där vi kan och styr där det behövs.

-
- **Vi tycker att alla människor är lika mycket värda**
 - **Vi har ett hälsofrämjande förhållningssätt**
 - **Vi sätter kundens behov i centrum**
 - **Vi stärker den enskilda**
 - **Vi skapar delaktighet**
 - **Vi följer upp och återkopplar**



2. Vi strävar framåt

Socialförvaltningen ställs inför ständigt ökande krav och ändrade förutsättningar. För att klara vårt uppdrag i framtiden behöver vi ligga steget före och anpassa verksamheten för att ta hand om behov och krav som väntar runt hörnet.

Vi ska skapa en hållbar, långsiktig och stabil organisation som klarar framtida krav. Vi vet att demografin kommer att leda till att vi behöver genomföra ett mer omfattande uppdrag utifrån tilldelade resurser än idag. Samtidigt ökar kraven vad gäller nya målgrupper och högre kvalitet.

Systematiskt förbättringsarbete

Vi behöver därför hela tiden vara redo att tänka om i vårt arbete för att vi även framåt ska kunna ha en välfungerande verksamhet och en god arbetsmiljö. För att lyckas med detta krävs ett systematiskt förbättringsarbete för att hushålla med våra resurser och samtidigt upprätthålla en god kvalitet.

För att klara framtidens krav och behov behöver vi bli bättre på förebyggande arbete. Det innebär att vi behöver utveckla vår förmåga att identifiera och tillgodose behov – både att fastställa det nuvarande behovet och att förutse hur det kommer att utvecklas i framtiden. Detta är, som sagt, kärnan i vårt kvalitetsarbete och behöver utvecklas med avseende på både enskilda individer och större målgrupper.

När vi lyckas förutse framtida behov ökar våra chanser att erbjuda rätt stöd och hjälp i tid och därigenom förhindra en negativ utveckling för den enskilda.

Att klara sig själv lite längre

Detta är förstås inte alltid möjligt, men när vi lyckas minska behovet av insatser eller minska storleken på behovet av insatser, så vinner vi dubbelt. Det ger positiva effekter för den enskilda och ger bättre förutsättningar att klara verksamheten med de begränsade resurser vi har.

Att kunna klara sig själv lite längre eller hantera situationer lite bättre ger stora vinster för den enskilda. Detta gäller alla områden vi verkar i.

-
- **Vi är steget före**
 - **Vi arbetar för en långsiktig, hållbar och stabil organisation**
 - **Vi hushållar med våra resurser och håller hög kvalitet**
 - **Vi arbetar för ett minskat behov av våra insatser**



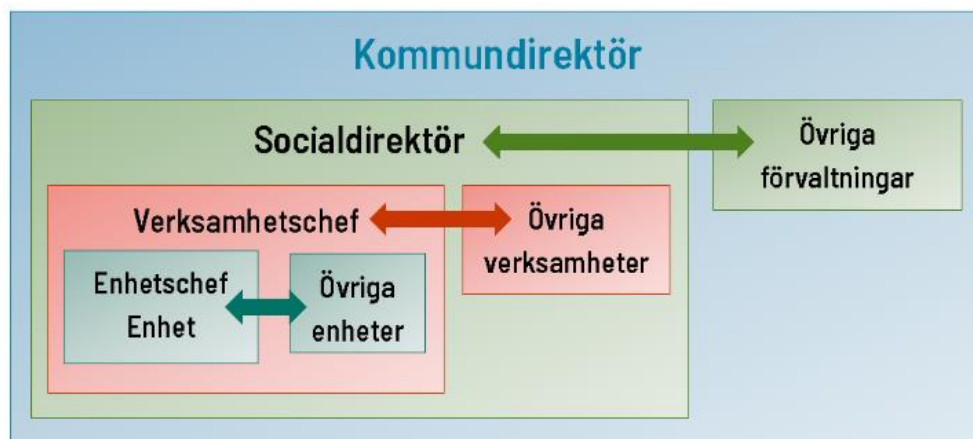
3. Vi jobbar tillsammans mot gemensamma mål

Socialförvaltningen har ett stort och brett uppdrag. Vi påverkas väldigt mycket av förändringar i samhället och av politisk inriktning. Det gör att organisationen måste klara av att ställa om för att möta nya krav och förändrade förutsättningar. Samtidigt finns ett lagstadgat grunduppdrag som kräver en stabilitet och förutsägbarhet för de som behöver våra tjänster. I chefsrollen ligger därmed en förväntan att kunna balansera båda dessa intressen och arbeta för stabilitet och förändring samtidigt.

En central del i chefsrollen är att ha fokus på uppdraget och att arbeta för att nå verksamhetens mål. Det kräver att vi följer upp våra resultat, när det gäller arbetsmiljö, kvalitet, effektivitet och ekonomi. Vi måste agera när resultaten avviker från målen.

Vidgat perspektiv som gynnar helheten

Samtidigt som chefsrollen innefattar ett resultatansvar för det egna området behöver vi ha ett perspektiv som omfattar mer än området som man formellt ansvarar för.



Som bilden visar innebär det ett ansvar för utveckling av det egna ansvarsområdet. Men också att förutse påverkan på andra områden och att verka för att få till ett samarbete kring gemensamma frågor.

Vi behöver förstå hur organisationens olika delar samverkar och leda verksamheten på ett sätt som gynnar helheten.

Inkluderande ledarskap krävs

Förvaltningen behöver ledare som kan skapa förutsättningar för samarbete och erfarenhetsutbyte inom och mellan organisatoriska enheter. Vi är alla en del av en större helhet, och det är våra gemensamma ansträngningar som gör att helheten fungerar.

Uppdragets omfattning och komplexitet förutsätter ett samarbete mellan många människor med olika bakgrund och kompetenser. Detta ställer stora krav på ett ledarskap som är inkluderande och låter alla medarbetare bidra till vår gemensamma utveckling.

Häri ligger ett ansvar för oss chefer att skapa förutsättningar för att personalens samlade kompetens kommer till nytta. Det bidrar till att vi som förvaltning hela tiden utvecklas för att vara rustade inför kommande krav. Detta innebär att vi alla hjälps åt att skapa och upprätthålla en struktur och systematik för förbättringsarbetet. Vi säkerställer att medarbetarna får möjlighet att engagera sig och bidra till vår gemensamma utveckling.

- **Vi ställer enkelt om och möter nya krav**
- **Vi erbjuder stabilitet**
- **Vi ser till delarna - och helheten**
- **Vi samarbetar och inkluderar**

4. Vi fattar kloka beslut

För att vi ska använda skattemedlen på rätt sätt och kunna prioritera rätt krävs att vi tänker till före. Vi behöver arbeta systematiskt genom att planera vårt arbete och följa upp att vi når de resultat vi vill ha.

Socialförvaltningens grunduppdrag är att ta hand om personer som i någon mening befinner sig i en utsatt situation. Detta är något som alla anställda ständigt behöver hjälpas åt att komma ihåg.

Framför allt behöver vi som chefer utöva ett ledarskap som sätter fokus på förvaltningens kunder och deras behov – både nuvarande och framtida. Vi behöver fånga upp de faktiska behoven. Har vi rätt insatser idag utifrån behoven eller gör vi bara som vi alltid har gjort? Vi behöver vara öppna för att behoven ändras över tid och anpassa oss efter det. Detta är en grundläggande utgångspunkt för vårt kvalitetsarbete.

Vi behöver ta beslut som får effekt. Vi behöver vara kreativa och våga prova nya lösningar. Vad kan vi göra på annat sätt? Hur kan vi göra det?

Prestigelös omvärldsspaning

Samtidigt ska vi utveckla vår verksamhet utifrån omvärldsbevakning, forskning och evidens. Och vi behöver också följa upp och värdera våra prestationer. Vilka konsekvenser får det? Vilken nytta gör det?

Allt detta kräver att vi är prestigelösa och har en objektiv syn på våra styrkor och svagheter. Vi tillåter oss att inspireras av andra – både inom och utanför organisationen. Vi kan lära mycket av andra som gått längs vägen vi har framför oss.

Vi är modiga i vårt beslutsfattande. Som chef behöver man ibland fatta beslut som ger positiva effekter för helheten men som trots detta ger negativa effekter för enskilda delar av organisationen. I sådana lägen behöver vi ta vårt ansvar och våga fatta beslut, trots att vi vet att det kommer leda till negativa reaktioner.

-
- **Vi använder skattepengarna på rätt sätt**
 - **Vi tänker efter före**
 - **Vi lär av andra**
 - **Vi är modiga beslutsfattare**



5. Vi är ödmjuka och prestigelösa

Att vara chef innebär inte att man har alla svar eller att man alltid har rätt. Ibland räcker vi inte till. Ibland saknar vi nödvändig kunskap i någon fråga. Ibland gör vi misstag.

När det händer är det viktigt att vi erkänner våra tillkortakommanden och välkomnar inspel från andra. Det kan handla om att ta till oss av befogad kritik eller att lyssna när någon annan kan bidra med viktig kunskap.

På samma sätt är det viktigt att vi kan ge konstruktiv återkoppling till andra och ha en öppen dialog kring vad som behöver förbättras – både individuellt och verksamhetsmässigt.

När vi är öppna med våra svagheter erbjuder vi en möjlighet för andra att visa sina styrkor. Det gör att vi får tillfälle att lära oss tillsammans.

Genom att vara öppen och ödmjuk som ledare visar vi i handling att detta är ofarligt och att det förväntas av andra. Detta ger oss rum att växa som individer. Det öppnar även för kritisk granskning av verksamheten. Därigenom lägger vi en grund för ett framgångsrikt arbete med ständiga förbättringar.

-
- **Vi tillåter misstag**
 - **Vi välkomnar inspel från andra**
 - **Vi värnar en konstruktiv och öppen dialog**
 - **Vi är öppna och ödmjuka**