

# Ledarskapslöftet i konkreta beteenden

- För att göra ledarskapslöftet begripligt och mer konkret är varje dimension/del nedbruten till ett antal beteenden som omfattar alla chefer i staden.
- I ett nästa steg ska varje chef, i chefssamtalet, göra ledarskapslöftet till "sitt" genom att reflektera över följande frågeställningar:
  - ✓ Vad betyder detta för mig i min vardag?
  - ✓ Vad behöver jag göra i konkreta beteenden?
  - ✓ Vad behöver jag börja göra, fortsätta göra, samt ev sluta göra?
- Ledarskapslöftet följs upp/utvärderas vid chefssamtal av chefens chef.



# Jag tar ansvar för helheten

## Jag tar ansvar för helheten

Jag förstår Solna stads uppdrag och hur vår verksamhet är en del av helheten. Jag bryter ned och kommunicerar stadens vision och mål i det dagliga arbetet i vår verksamhet. Jag sätter upp mål för verksamheten, och mäter och följer upp dessa kontinuerligt. Jag tar ansvar för att vi löser vårt uppdrag på ett effektivt sätt.

I konkreta **beteenden i vardagen** betyder detta:

- ✓ Att jag kommunicerar Solna stads vision och mål samt skapar utrymme för att vi i vår verksamhet diskuterar vad det betyder för oss i vår vardag.
- ✓ Att jag sätter helhetsperspektivet framför mitt och verksamhetens perspektiv.
- ✓ Att jag tar ansvar för att mina egna bidrag och prioriteringar utgår från vad som är bäst för helheten.
- ✓ Att jag arbetar med en systematisk uppföljning av verksamhetens mål och arbetsförhållanden.
- ✓ Att jag säkerställer att vårt arbete håller en god kvalitet och utförs på ett kostnadseffektivt sätt.



# Jag utvecklar mitt personliga ledarskap

## Jag utvecklar mitt personliga ledarskap

Jag tar ansvar för min egen utveckling och motivation. Jag anstränger mig för att uppnå mål och resultat och har högt ställda krav på mitt eget arbete. Jag har ett etiskt förhållningssätt och skapar förtroende genom en öppen kommunikation och dialog. Jag bidrar med nya angreppssätt och idéer som kan omsättas i praktiken och leder till resultat.

I konkreta **beteenden i vardagen** betyder detta:

- ✓ Att jag efterfrågar feedback från mina medarbetare, kollegor och min chef.
- ✓ Att jag håller uppsatta tidplaner och slutför uppdrag med goda resultat.
- ✓ Att jag aktivt lyssnar, samt efterfrågar andras åsikter och tankar.
- ✓ Att jag är transparent och delar med mig av relevant information.
- ✓ Att jag styrs av etik och värderingar i avgörande situationer i mitt arbete.
- ✓ Att jag utvecklar nya arbetssätt som ger ökad måluppfyllelse.



# Jag fångar händelser i omvärlden

## Jag fångar händelser i omvärlden

Jag ser och förstår hur förändringar i vår omvärld strategiskt påverkar verksamhetens utveckling. Jag följer aktivt med i utveckling som berör vårt verksamhetsområde och reflekterar över hur detta påverkar vårt arbete.

I konkreta **beteenden i vardagen** betyder detta:

- ✓ Att jag tar in perspektiv från omvärlden, t ex genom nätverk eller annan omvärldsbevakning.
- ✓ Att jag följer med i vad som sker såväl regionalt som nationellt och funderar över hur detta kan påverka oss i Solna stad.
- ✓ Att jag följer utveckling som berör mitt verksamhetsområde och gör en bedömning av vad vi kan använda för att utveckla vårt arbetssätt.



# Jag bygger partnerskap

## Jag bygger partnerskap

Jag har förståelse för verksamhetens struktur, organisation och kultur samt för hur stadens förvaltningar och verksamheter påverkar varandra. Jag bygger partnerskap, såväl internt som externt, för att vi ska lyckas i vårt gemensamma uppdrag.

I konkreta **beteenden i vardagen** betyder detta:

- ✓ Att jag sätter mig in i andra verksamheter för att förstå hur vi påverkar varandra.
- ✓ Att jag berättar om vår verksamhet och vad som är viktigt för oss.
- ✓ Att jag skapar partnerskap över förvaltnings- och verksamhetsgränser, för att vi ska lyckas i vårt gemensamma uppdrag.
- ✓ Att jag ber andra om hjälp och erbjuder mitt stöd när jag tror att jag kan bidra.



# Jag leder genom att utveckla andra

## Jag leder genom att utveckla andra

Jag arbetar tillsammans med andra och skapar laganda. Jag värderar medarbetares insatser och tar vara på deras kompetens. Jag sätter tydliga mål och förväntningar och ger kontinuerlig återkoppling. Jag visar förmåga att delegera, har ett coachande förhållningssätt och främjar en väl fungerande arbetsgrupp.

I konkreta **beteenden i vardagen** betyder detta:

- ✓ Att jag säkerställer att vi sätter tydliga mål som är förståeliga för oss i vår vardag och följer upp dem.
- ✓ Att jag är tydlig med vilka förväntningar jag har på mina medarbetare.
- ✓ Att jag så långt det är möjligt möter mina medarbetare med ett coachande förhållningssätt, men när det behövs ger tydliga svar och direktiv.
- ✓ Att jag ger mina medarbetare feedback.
- ✓ Att jag delegerar sådana frågor som är möjliga att delegera och följer upp de frågor som jag har delegerat.
- ✓ Att jag kontinuerligt följer upp mina medarbetares utveckling.
- ✓ Att jag skapar förutsättningar för att mina medarbetare ska ha en hållbar arbetsmiljö.

