



**Tomelilla  
kommun**

## PRESSMEDDELANDE

20191120

### **Avslutning för Tomelilla kommuns ledarakademi**

**Under 2019 har chefer i Tomelilla kommun genomgått ett program för att utveckla sitt ledarskap. Nyligen avslutades programmet genom att de två grupperna genomfört en tvådagarsövning.**

Syftet är att utveckla ledare som reflekterar mer över vart de vill med sin verksamhet och sitt ledarskap, än var de har varit. Grunden handlar om rörelse och att förflytta saker framåt. Satsningen är också en viktig investering i arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare.

Britt-Marie Börjesson, kommundirektör i Tomelilla, poängterar att vältränade ledare är en av flera nycklar för att kommunen ska fortsätta utvecklas.

#### **Varför?**

- Jo, vårt förändringstryck kommer i stort sett alltid utifrån eftersom människor och omvärlden är rörlig och förändras. Då utmanas vi att tänka på nya sätt där vi tränar oss på att arbeta med mindre kontroll, mer tillit och mer koll på de större och viktigaste frågorna. Det är lättare sagt än gjort men den som tror "en gång ledare är alltid ledare" tror jag biter sig i svansen. Alla behöver träna, utforska, förstå och praktisera metoder och nya tankesätt, säger Britt-Marie Börjesson.

Deltagarna har träffats regelbundet under året och innehållet i programmet har bland annat rört förtroendefullt samarbete, grupputveckling, utvecklande ledarskap och förändringsledning. Mellan varje träff har deltagarna arbetat med hemuppgifter och haft avstämningar med sina kollegor i mindre lärgrupper. Förutom det, har deltagarna arbetat med ett projekt för att koppla lärdomarna till vardagen.

- Ledarskap och en organisationsutveckling hänger samman och vi vill ge våra chefer en bra grund för sitt fortsatta ledarskap, där egen utveckling bidrar till verksamheternas framgångar, säger Johan Lexfors HR chef.

Kommunens ledarpolicy genomsyras av begreppet mod, bland annat modet att lära känna sig själv och leda sig själv för att leda andra. Ledarutvecklingsprogrammet har utgått från kommunens ledarpolicy som är ett viktigt styrdokument.

#### **Kontakt:**

Britt-Marie Börjesson, kommundirektör.  
0417-182 48, [britt-marie.borjesson@tomelilla.se](mailto:britt-marie.borjesson@tomelilla.se)

## **Bilaga: Några röster om utbildningen**

– Jag tycker det har varit mycket bra och lärorikt. Jag har fått många bra verktyg som jag kan använda i mitt dagliga jobb som chef, till exempel våga visa mod och stå upp för det jag gör. Det har också gett ett bra nätverk mellan alla verksamheter i kommunen, säger Ulrika Olsson, teknisk chef inom samhällsbyggnadsverksamheten.

– Programmet har varit en otroligt bra kompetensutveckling inom den egna organisationen. Den har gett oss tid till reflektion, samvaro och utveckling. Det jag mest tar med mig är att vi nu jobbar enklare över verksamhetsgränserna eftersom vi fått möjlighet att lära känna varandra bättre under detta år. Lärtrion har blivit en ny trygghet och gett en bra kollegial gemenskap, säger Ann-Marie Johansson, enhetschef inom vård- och omsorgsverksamheten.

Ledarutbildningen har skett i samarbete med företaget Impasse och där konsulterna Susanna Törneman och Anders Danielsson.

### **Varför är det bra att satsa på ledarutveckling?**

– I Tomelillas fall var det väldigt många deltagare som beskrev hur ledarutbildningen bidragit till att montera ner stuprör, berättar Susanna Törneman. När ledarna lär känna varandra och förstår varandras utmaningar, hittar de sätt att hjälpa varandra och samarbeta för att nå kommunens mål och en så bra service som möjligt till kommunens invånare.

Ett ledarprogram ger förstås också kunskap om och träning i konkreta ledarverktyg och stöd att utveckla sitt personliga ledarskap.

– En tredje effekt är att all reflektion och diskussion under programmet hjälper ledarna att förankra en gemensam syn på ledarskap och medarbetarskap så att kommunens ledarpolicy blir verkstad och inte bara fina ord på papperet, påpekar Anders Danielsson.

### **Hur har det varit att jobba med cheferna i Tomelilla?**

– Det har varit ovanligt givande och stimulerande därför att de har varit så engagerade och intresserade, säger Susanna Törneman. Vad vi än har föreslagit har det alltid funnits en nyfikenhet och öppenhet för vad det kan ge även om inte alla köper allt förstås, vilket är precis vad vi önskar.

Genom att reflektera och vrida och vända på saker hittar man sitt sätt att göra lärdomar användbara.

– Det har också varit berörande att se hur många som kämpar med stundtals tuffa utmaningar för att hitta konstruktiva vägar framåt. Det finns ett starkt patos för att utveckla verksamheten och göra det bästa möjliga för brukarna, menar Anders Danielsson.

### **Kan man bli "färdig" som chef/ledare?**

– Vårt synsätt är att ledarskap börjar hos var och en i det man brukar kalla det personliga ledarskapet, alltså min förmåga att förstå och leda mig själv, säger Anders Danielsson. Eftersom vi aldrig blir färdiga som människor blir vi inte heller färdiga som ledare. Det finns alltid nya saker man kan lära sig, nya situationer som man inte varit i tidigare.

Anders och Susanna menar att med tiden växer en chefs erfarenhetsbank, vilken förhoppningsvis skapar trygghet, stabilitet och en vana vid att möta olika utmaningar.

– Egentligen är det bara om jag märker att jag börjar tappa intresset för människor eller för mig själv som ledare, som man bör tänka till om man kanske börjar bli färdig, avslutar Susanna Törneman.