

Chef- och ledarskapspolicy för Region Örebro län

Förord

Ett tydligt och kompetent chef- och ledarskap är en förutsättning för att Region Örebro län ska kunna erbjuda en verksamhet av god kvalitet till våra medborgare och för att kunna möta nya krav och framtida utmaningar.

Vår policy för chef- och ledarskap formulerar de värden och den syn som ska vara grunden för chef- och ledarskap i hela Region Örebro län. Det är ett styrande dokument som anger mål och inriktning för vad Region Örebro län vill uppnå inom ledarskapsområdet. Den tydliggör de förväntningar och krav som Region Örebro län har på sina chefer och ledare. Den visar också vilket stöd och vilka möjligheter till utveckling Region Örebro län vill erbjuda.

Chef- och ledarpolicyn syftar till att skapa samsyn inom organisationen för hur ledarskapet ska fungera. Utgångspunkten är Region Örebro läns vision och värdegrund samt de särskilda villkor som gäller för en politiskt styrd organisation.

För att förtydliga och komplettera innehållet i chef- och ledarpolicyn finns riktlinjer och rutiner för det konkreta arbetet inom detta område.

Policyn är i sig ett levande instrument som i ord beskriver den tankeprocess som ska omsättas i praktisk handling. Det innebär att policyn kontinuerligt följs upp och kommer att revideras allteftersom behoven och kraven förändras.

Det är vår önskan att denna policy ska vara både vägledande och inspirerande i arbetet för att leda och utveckla Region Örebro län.

Antagen av landstingsstyrelsen den 28 augusti 2014.

Marie-Louise Forsberg-Fransson
Regionstyrelsens ordförande

Rickard Simonsson
Regiondirektör

Därför satsar vi på chef- och ledarskapet

Ett gott ledarskap och medarbetarskap är själva grunden för att bygga en dynamisk organisation. Region Örebro län ska attrahera, utveckla och ge stöd till sina chefer och medarbetare. Ett engagerat och kompetent chef- och ledarskap är helt avgörande för att Region Örebro län ska kunna erbjuda en verksamhet av god kvalitet och en arbetsmiljö som tar vara på medarbetarnas kunskap och kreativitet på bästa sätt. Vi står inför stora utmaningar som kräver ett chef- och ledarskap som kan hantera framtidens behov av utveckling, flexibilitet och de utmaningar det innebär.

Att vara chef och ledare är en profession i sig. Det betyder att chef- och ledarskapet är det främsta uppdraget även för den som utövar sin grundprofession i sitt arbete. Vi definierar uppdraget som en helhet med två samspelande roller, både en chef- och en ledarfunktion.

Chefsrollen innebär att du är arbetsgivarens och organisationens företrädare. I uppdraget ingår ett samlat ansvar för medarbetarna och deras arbetsmiljö, verksamhetens utveckling, kvalitet och ekonomi. Chefen sätter upp mål och struktur, fattar beslut och följer upp.

Ledarrollen skapar du genom att bygga relationer till medarbetarna utifrån god kommunikation och tillit. Det är genom dina medarbetares acceptans och förtroende som du får ledarskapet. Som ledare kommunicerar du Region Örebro läns vision, mål och riktning. Du har särskilt ansvar för förändrings- och utvecklingsprocesser, att inspirera och skapa engagemang hos medarbetarna. *I fortsättningen använder vi begreppen chef och ledare synonymt med varandra.*

Tre tongivande perspektiv

Vi ser ledaruppdraget ur tre olika perspektiv: det formella, det personliga och det strategiska ledarskapet. Perspektiven är dynamiska, interagerar och existerar samtidigt. De påverkar och är beroende av varandra.

Formellt: Våra ledare representerar Region Örebro län och är arbetsgivare och verksamhetsföreträdare i en politiskt styrd organisation. De är lojala med organisationen och fattade beslut. I det formella uppdraget som chef, har man ansvar för att agera, driva, informera och fatta beslut rörande sin verksamhet, personal och ekonomi. Som chef gör man detta utifrån ett helhetsperspektiv som också ser till hela Region Örebro läns nytta. Ledaren har en viktig roll i att bygga och utveckla organisationens varumärke.

Personligt: Våra ledare har till uppgift att skapa ett gott arbetsklimat som främjar lärande och utvecklingskraft. Ledaren har förmåga att bygga goda relationer och kommunicera. Ledaren kännetecknas av god självkänedom och arbetar kontinuerligt med sin egen och gruppens utveckling

Strategiskt: Våra ledare har förmåga att leda och utveckla strategiska processer, med analys, planering, målformulering och uppföljning. Våra ledare ser verksamhetens betydelse i ett större sammanhang, både som en del av Region Örebro län och som en del i ett vidare samhällsperspektiv.

Det här vill vi uppnå med ett gott chef- och ledarskap i Region Örebro län

Mål:

- Vi ska vara en attraktiv arbetsgivare som både ställer krav och ger förutsättningar för våra chefer. Alla chefer ska få de bästa förutsättningar, administrativt, psykosocialt och arbetsmiljömässigt för att kunna ta sig an verksamhetens utmaningar.
- Ett gott ledarskap ska bidra till att Region Örebro läns verksamhet genomsyras av ett förhållningssätt som i ord och handling sätter människors lika värde, integritet och medinflytande i fokus.
- Våra ledare driver aktivt verksamhetens utveckling framåt, genom att vara väl insatta i organisationens mål och verksamhet liksom i andra samhällsfrågor och omvärldsförändringar.
- Vi uppnår en verksamhet av hög kvalitet genom att våra chefer leder genom dialog, delaktighet och samverkan och har tydliga ansvar och befogenheter.

Chef- och ledarskapskriterier för Region Örebro län

Region Örebro län har särskilda chef- och ledarskapskriterier som ger vägledning om vilka kompetenser ett chef och ledarskap ska omfatta. Kriterierna är vägledande vid rekrytering samt vid utveckling av ledarskapet. De utgör även en grund för utvärdering samt vid lönesättning.

Chef- och ledarskapet är

Värdegrundsbaserat - ledaren arbetar aktivt med att omsätta Region Örebro läns vision och värdegrund till praktisk handling i den egna verksamheten. Ledaren har en god omvärldskunskap och ser sin verksamhet som en del av helheten. Ledaren har god förståelse och kunskap om styrmodellen i den politiskt styrda organisationen.

Kommunikativt och relationsorienterat - ledaren förstår relationers betydelse, leder och engagerar medarbetare genom dialog och samverkan. Ledaren är en god kommunikatör, anpassar, konkretiserar och kan förmedla budskap.

Utvecklingsorienterat - ledaren driver och utvecklar verksamheten mot uppställda mål utifrån uppdrag. Ledaren fokuserar på förbättringar i dialog med andra och sätter medborgarens och patientens behov i centrum.

Mål och resultatorienterat - ledaren är en tydlig arbetsgivare och är lojal mot organisationens mål och fattade beslut. Ledaren är drivande, ansvarstagande och ser till helheten.

Främjar en lärande organisation - ledaren skapar förutsättningar för positiva miljöer där lärande, erfarenheter, kunskap, dialog och reflektion stimuleras, både på individ- och gruppnivå.

Så här vill vi stödja och utveckla ett gott chef- och ledarskap inom Region Örebro län

Rollen som chef och ledare är både stimulerande och krävande. Vi har tydliga anställningsavtal och uppdragsbeskrivningar för de olika chefsnivåerna. Det är viktigt att ansvar och befogenheter följs åt. Vi vill ge alla ledare tillgång till stöd, inspiration, utbildning och utveckling. Stöd ska finnas i olika former och vara anpassat efter erfarenhet, typ av chefsuppdrag och individuella behov.

Arbetet fokuserar på följande delar:

Offensivt rekryteringsarbete - Vi arbetar aktivt med att attrahera, rekrytera och behålla kompetenta chefer. Varumärket Region Örebro län förknippas med en attraktiv och utvecklande arbetsplats. Vi vill också uppmuntra unga och intresserade medarbetare att pröva på och etablera sig i chef- och ledarskapsrollen. Det ska också vara naturligt att växla mellan olika chefsuppdrag.

Att utvecklas som chef - För alla chefer ska det finnas chefsutbildningar, mentorsprogram, handledning, inspirationsdagar, nätverksgrupper och möjlighet till medverkan i utvecklingsarbeten och dylikt.

Utvärdering av chefskapet - Vi utvärderar kontinuerligt ledarskapet i medarbetarenkäter, chefsenkäter och vid medarbetarsamtal. Resultatet återkopplas i dialog och ska ses som en lärandeprocess för att utveckla det individuella och gemensamma ledarskapet i Region Örebro län.

Att avsluta ett chefsuppdrag - När ett chefsuppdrag upphör ger vi möjlighet till karriärväxling eller möjlighet att återgå till arbete inom tidigare profession. Grunden är att skapa en individuell plan som utformas i dialog med överordnad chef.

Så här följer vi upp chef- och ledarskapspolicyn

Uppföljning av chef- och ledarskapspolicyn sker vid årsredovisningen och vid redovisning av resultat från medarbetarenkäten och övriga nyckeltal.