

Regionstyrelsen

Ledarstrategi för Region Gotlands tjänstemannaorganisation

Förslag till beslut i regionstyrelsen

- Informationen tas emot och läggs till handlingarna.

Sammanfattning

2010-02-18 fastställde dåvarande regiondirektör, tillsammans med koncernledningsgruppen, en ledarstrategi för Region Gotlands tjänstemannaorganisation. Under 2018 startade koncernledningen arbetet med en revidering av dokumentet. Detta för att skapa ett bra stöd och rätt förutsättningar för ledare inom regionen i arbetet att få till en organisationskultur präglad av tillit (mål 13 i styrkort för 2020-2023). I arbetet med att göra nödvändiga förflyttningar i organisationskulturen är våra chefer och ledare nyckelfunktioner.

Revideringen och utvecklingen av ledarstrategidokumentet har genomförts parallellt med organisationskulturkartläggningen.

Ledarstrategin innehåller ett antal strategiska områden där vi beskriver hur koncernledningen ser på ledarskap utifrån;

- Att leda sig själv
- Att leda andra och genom andra
- Att leda verksamhet

Även strategier kring hur regionen ger chefer rätt förutsättningar samt arbetar med återväxten av ledarskap på ett strukturerat sätt finns med;

- Byggstenar i ledarskap
- Att fånga upp talanger
- Din utveckling vår framgång

Revidering och utveckling av ledarstrategin är en aktivitet i regionstyrelseförvaltningens beslutade verksamhetsplan för 2019 och strategin ska

bidra till att ge förutsättningar för att arbeta mot målområde medarbetare i det nya styrkortet och främst då mål 13:

Region Gotland är en modig organisation som klarar omställning och förändring. Vi är en tillitsbaserad organisation där engagerade ledare och medarbetare är avgörande för att nå resultat för dem vi är till för. Medarbetarna upplever ett gott ledarskap präglad av dialog och förankring. Alla ser sin del i helheten och bidrar aktivt till positiva resultat i verksamheten. Vi är tillsammans goda ambassadörer för Region Gotland.

Mål 13 – Region Gotland präglas av en tillitsbaserad kultur.

Ledarstrategin tar sin grund i omfattande forskning kring det utvecklande och transformerande ledarskapet.

I bilaga finns det reviderade ledarstrategidokumentet.

Ärendebeskrivning

2010-02-18 fastställde dåvarande regiondirektör, tillsammans med koncernledningsgruppen, en ledarstrategi för Region Gotland. En strategi med syfte att:

"...stödja och stimulera till ett välutvecklat ledarskap. Omtanke, delaktighet och förtroende är den värdegrund som regionens verksamheter utgår ifrån och är de värderingar som ledarskapet vilar på."

I samband med budgetberedningen inför 2019 togs beslut i regionfullmäktige att starta ett organisationskulturarbete i syfte att få till en gemensam organisationskultur:

Ett Region Gotland som man känner igen överallt där kunden möter oss och även internt.

Det har även beslutats om nya mål för 2020-2023 där mål 13 är formulerat som:

Region Gotland präglas av en tillitsbaserad kultur.

För att lyckas med en kulturförflyttning är chefer och ledare en nyckelfunktion. Det krävs ett bra ledarskap som kan leda i rätt riktning och även har rätt förutsättningar för att göra det.

Mot den bakgrunden har en revidering av ledarstrategidokumentet genomförts parallellt med organisationskulturarbetet. Detta för att få en bra grund till att kunna göra nödvändiga förflyttningar.

Ledarstrategiarbetet startade med en kartläggning under 2018, där tre chefer/nyckelfunktioner inom samtliga förvaltningar intervjuades kring befintlig ledarstrategi. Vad är bra med den? vad saknas? annat som behöver finnas med för att skapa så bra förutsättningar som möjligt för ledarskapet inom regionen? Sammanställningen av kartläggningen redovisades sedan i koncernledningsgruppen. Där gavs också en genomgång av aktuella ledarskapsteorier. Med denna input processade koncernledningen fram ett antal strategiförslag som sedan legat till grund för det reviderade ledardokument. Strategierna beskriver hur regionen ser på ledarskap; att leda sig själv, leda andra och genom andra samt leda verksamhet. Även strategier kring hur regionen ger chefer rätt förutsättningar; byggstenar i ledarskapet och arbetar med återväxten av ledarskap på ett strukturerat sätt.

Strategidokumentet har sedan, under 2019, ytterligare bearbetats och förankrats på bred front. Det har presenterats och diskuterats i alla förvaltningsledningsgrupper, i

de fyra kompetensnätverken (HR, kvalitet och digitalisering, ekonomi, kommunikation), i den centrala samverkanskommittén samt i chefsforum för alla regionens 250 chefer. I stort sett alla som gett input på dokumentet ser det som ett bra och viktigt stöd för våra chefer och även att det är en viktig signal till alla runtomkring att vi tar ledarskapet på allvar, att vi vill ha en tydlig riktning för det samt ge rätt förutsättningar för att utöva det.

Ledarstrategin ska verka för att ge rätt förutsättningar till alla regionens chefer att arbeta mot målområde medarbetare:

Region Gotland är en modig organisation som klarar omställning och förändring. Vi är en tillitsbaserad organisation där engagerade ledare och medarbetare är avgörande för att nå resultat för dem vi är till för.

Medarbetarna upplever ett gott ledarskap präglad av dialog och förankring. Alla ser sin del i belbeten och bidrar aktivt till positiva resultat i verksamheten.

Vi är tillsammans goda ambassadörer för Region Gotland.

Ledarstrategin tar sin grund i forskningen kring det utvecklande och transformerande ledarskapet.

Ledarstrategidokumentet inleds såhär:

Ledare i Region Gotland ska vilja åstadkomma något. Vi ska leda med tillit och vi ska även låta oss ledas med tillit. Regionen är en politiskt styrd organisation och organisationens olika delar bör ihop och påverkar varandra på olika sätt. Vi är Region Gotland!

Med det här dokumentet vill vi beskriva det ledarskap vi eftersträvar inom regionen. Jag hoppas att dokumentet ska väcka tankar hos dig, inspirera dig och även tydliggöra vilka förväntningar som finns på dig som ledare i Region Gotland.

Bedömning

Arbetet med att ta fram den nya ledarstrategin har involverat chefer och nyckelfunktioner från alla förvaltningar i både kartläggningsarbetet och i framtagandet av reviderat dokument. Alla förvaltningsledningsgrupper, kompetensnätverk, den centrala samverkanskommittén samt regionens 250 chefer (på ett chefsforum), har varit inblandade under framtagandet 2019. Alla har i dessa sammanhang varit positiva till dokumentet och gett uttryck för att det är ett bra och viktigt stöd för våra chefer och en viktig signal till alla runtomkring att vi tar ledarskapet inom regionen på allvar. Även att vi vill ha en tydlig riktning för ledarskapet samt ge rätt förutsättningar för att utöva det.

Beslutsunderlag

Informationsunderlag, ledarstrategidokumentet bifogas.

Regionstyrelseförvaltningen

Peter Lindvall
regiondirektör