

Dokumentnamn: Ledningsfilosofi för Region Blekinge	Revision: 01
Dokumenttyp: 8.2.1.1.1-1 policy	Dokumentnummer: 19-415
Detta dokument gäller för: Region Blekinge	Funktionsområde:
Dokumentansvarig: Ingela Petersson Gyldmark	Beslut av: Landstingsfullmäktige
Beslut datum: 2011-06-13	Nästa revidering:

Ledningsfilosofi för Region Blekinge

Ledningsfilosofin är grunden för arbetet med ledning och styrning i Region Blekinge. Den ska bidra till att Region Blekinges vision ” Den bästa livsmiljön för hållbar tillväxt och god hälsa”, och de grundläggande värderingar får genomslag i hela organisationen och att det sker genom ett värdeskapande samspel mellan organisation, chef/ledare och medarbetare. Ledningsfilosofin gäller alla ledare dvs alla chefer och övriga medarbetare som har ett ledaruppdrag för Region Blekinge.

Ledning och styrning av Region Blekinge bygger på:

Uppdrags- och målstyrning,

dvs att formulera uppdrag och sätta mål som strävar mot visionen samt att kontinuerligt följa upp och analysera resultat och att vidta åtgärder så att all utveckling sker i önskad riktning.

Hållbara strukturer,

dvs att ha en ledningsorganisation med tydliga rollbeskrivningar, ändamålsenliga metoder, verktyg, arbets sätt, mm som är önskade, tydliga och stödjande i arbetet med att nå målen

Kostnadseffektivitet

dvs att varje enskild skattekrona ska ge maximal patient-/ kundnytta ur ett långsiktigt perspektiv. I begreppet kostnadseffektivitet ingår god kvalitet som en komponent.

Ansvarstagande

dvs att alla ledare står för, kommunicerar och förverkligar Region Blekinges värderingar, mål och beslut på ett handlingskraftigt sätt

Goda relationer

dvs det är med en väl fungerande relation och kommunikation som ledare tillsammans med medarbetare, andra ledare, politiker och övriga intressenter skapar förutsättningar för en fungerande verksamhet

Chefskap/ledarskap är en profession som kräver kunskap och lämplighet. Den grundläggande förutsättningen för ett chefs-/ledaruppdrag i Region Blekinge är drivkraften att vilja arbeta för förbättringar, att göra det tillsammans med sina medarbetare och att göra det utifrån Region Blekinges värderingar, fastställda mål, uppdrag och inriktningar.

Ledningsfilosofin, tillsammans med beskrivningar av chefers/ledares och medarbetares viktigaste uppgifter och kvaliteter, anger vad som krävs för att, på lång sikt, ytterst kunna uppnå de region-övergripande målen.

Organisation

Region Blekinges organisation ska vara utformad så att den skapar förutsättningar för måluppfyllelse på ett kostnadseffektivt sätt. Det innebär att chefers/ledares och medarbetares arbete fokuseras på det som är värdeskapande för verksamheten och att det finns ett väl fungerande ledningssystem.

Det innebär att:

- det finns en planerings- och budgetprocess med målstyrning från region- till individnivå,
- det finns enkla system och verktyg för planering, uppföljning och analys,
- beslutsordning och spelregler för ledning och styrning är tydligt beskrivna,
- rollerna för såväl politiker, chefer som medarbetare är tydliga och beskrivna,
- ledningsuppdragets omfattning och innehåll är hanterbart och möjligt att förena med familj och fritid,
- det finns tillgång till olika former av internt verksamhetsstöd, t ex inom utveckling, ekonomi och personal,
- ledande befattningar/funktioner i alla led tillsätts utifrån bästa ledarkompetens,
- skapa förutsättningar för kvalitet i alla led vid rekrytering, utveckling och avveckling gällande chefer/ledare,
- det finns ändamålsenliga forum för dialog

Chefskap

Chefskap i Region Blekinge består dels av en arbetsgivarroll, dels av en ledarroll. Båda är lika viktiga, arbetsgivarrollen i förhållande till att vara Region Blekinges företrädare och ledarrollen i förhållande till att stimulera, engagera och uppmuntra medarbetarna så att verksamheten ständigt utvecklas och förbättras.

Chefsens/ledarens viktigaste uppgifter:

- att vara företrädare för arbetsgivaren och att ta ansvar för att förverkliga politiska beslut och inriktningar på ett tydligt och handlingskraftigt sätt i sin verksamhet,
- att leda, planera och prioritera verksamheten utifrån tillgängliga resurser,
- att se, uppmuntra och ta tillvara, medarbetarnas engagemang och kompetens, både som grupp och individuellt, som resurser för att nå Region Blekinges mål,
- att, genom omvärldsbevakning, ha fokus på kommande krav och förväntningar,
- att skapa förutsättningar för kunskapsöverföring och lärande som en naturlig del i arbetet,
- att vara synlig, närvarande och insatt i verksamheten,
- att skapa förutsättningar för en attraktiv och hälsofrämjande arbetsplats,
- att ansvara för att skapa förutsättningar för en fungerande dialog kring måluppfyllelse och resultat.
- att se och förmedla potentialen nerifrån och uppåt i organisationen
- att arbeta utifrån alla människors lika värde och rättigheter

Chefsens/ledarens viktigaste egenskaper:

- att vilja och ha förmågan att utvecklas i sitt ledarskap,
- att kunna se sig själv som kulturbärare och förebild för Region Blekinge,
- att inse vikten av att kommunicera och att göra det på ett situationsanpassat sätt,
- att ha god självkänedom och att kunna reflektera över konsekvenserna av sitt handlande,
- att ha förmåga att snabbt ställa om efter nya förutsättningar,
- att vara lyhörd och tydlig,
- att prioritera ledarskapet framför sin specialistroll,
- att vara lojal mot sin arbetsgivare och se sin roll och sitt uppdrag som en viktig del i ett större sammanhang,
- att bjuda på sig själv och att kunna glädjas åt andras framgångar.

Medarbetarskap

Medarbetarskap i Region Blekinge står, för viljan, möjligheten och skyldigheten att aktivt medverka till att uppsatta mål ska nås. Medarbetarskap innebär en strävan att varje medarbetare ska uppleva sitt arbete som stimulerande och värdefullt samt att relationerna till arbetskamrater och chef byggs på respekt och tillit.

Medarbetarnas viktigaste uppgifter:

- att efter bästa förmåga bidra till och aktivt arbeta för att nå verksamhetens mål på ett effektivt och säkert sätt,
- att bidra till att utveckla och förbättra i den dagliga verksamheten,
- att ta ansvar för sina uppgifter och samtidigt för en fungerande helhet,
- att ta eget ansvar för att skapa en bra relation till arbetskamrater, kollegor, patienter/kunder och chefer,
- att ta ansvar för sin kompetensutveckling utifrån den individuella utvecklingsplanen,
- att aktivt söka information,
- vårda patient- och kundrelationer,
- att dela med sig av kunskaper och erfarenheter,
- att arbeta tvärprofessionellt,
- att vara medveten om sina rättigheter och skyldigheter som anställd,
- att medverka till att skapa förutsättningar för en attraktiv och hälsofrämjande arbetsplats.

Medarbetarens viktigaste egenskaper:

- att känna ansvar för arbetets resultat,
- att känna nyfikenhet,
- att känna ansvar för sin kompetens,
- att vilja och kunna samarbeta,
- förmåga att se både delar och helheten,
- att ha god självkänedom och att kunna reflektera över konsekvenserna av sitt beteende och förhållningssätt.