

Regionstyrelsen 2021 04 27, Utveckling av chefsprofiler och anställningsformer, Rapport

Sammanfattning/bakgrund

Av Regionplanen 2021–2023 under ”Strategi för våra medarbetare” framgår att regionens chefer ska vara tydliga arbetsgivarföreträdare och ha de befogenheter som krävs för att ledarskapet ska fungera på ett bra sätt. Organisationens utmaningar kräver handlingskraftiga chefer och genom det delegerade ansvaret följer både frihet och krav att självständigt och i chefssamverkan driva verksamhetens utveckling och att representera en enhetlig personalpolitik. Region Jämtland Härjedalen ska utveckla goda förutsättningar för chefer och ledare bland annat genom att dessa får en adekvat utbildning för sitt uppdrag att utöva ett engagerat och ansvarstagande chefs- och ledarskap. Som en del av att uppfylla detta har regionen sedan några år fokuserat på kompetensutveckling av chefer, bl.a. genom utvecklingen av Chefsutvecklingsprogram 1 och 2. Inom ramen för chefsutvecklingsprogram 2 genomförs utbildningen Utvecklande ledarskap för våra chefer.

För att ytterligare stärka våra chefers framtida kompetenser på både operativ och strategiskt långsiktig nivå avser regionen att arbeta med att utveckla och tydliggöra våra chefsprofiler och övergå från dagens chefsförordnanden, som oftast löper över fyra år, till fasta chefstjänster.

Ledarprofiler

I en intervjuundersökning som genomfördes av organisationskonsulter från Lorenzbergs våren 2020 beskrev en del chefer att man hade otydliga rollbeskrivningar som var svåra att följa och man efterfrågade stöd i att kunna definiera sina uppdrag ytterligare samt att omsätta rollbeskrivningarna i konkreta vardagsituationer.

Bland annat utifrån detta har ett arbete påbörjats att se över och utveckla våra ledarprofiler för att kunna stärka våra chefers förmåga att leda verksamheten och medarbetarna. Andra syften med detta arbete är att kunna identifiera och utveckla chefers och ledningsgruppers kritiska- och strategiska kompetensutvecklingsområden, att identifiera och utveckla blivande chefer till respektive ledarskapsnivå, att attrahera och rekrytera ”rätt” chefer samt att kunna beskriva och förmedla ett önskvärt ledarskap inom Region JH

Dessa profiler ska ligga till grund vid rekrytering av chefer inom alla nivåer inom Region Jämtland Härjedalen samt att utgöra underlag i utvecklingssamtal och för feedback till våra chefer.

De utvecklingsområden vi kommer att arbeta med är mål- och resultatorientering, analysförmåga, helhetssyn, utveckling av medarbetare och verksamhet, delaktighet och kommunikation.

Beroende på vilken hierarkisk chefsnivå chefen befinner sig på kommer uppdrag, ansvar och mandat att se olika ut

Implementeringen av ledarprofiler kommer att ske under 2021

Avveckla chefsförordnanden

Ett arbete med att övergå från chefsförordnanden till fasta chefsanställning kommer att påbörjas under 2021 och implementeras under våren 2022. Det finns ett antal för- och nackdelar med chefsförordnanden respektive fasta chefsanställningar. Några av fördelarna med chefsförordnanden är att det är en flexibel anställningsform, där medarbetare har möjlighet att "testa" på att vara chef. Denna modell regleras inte av LAS utan är lättare att avsluta från bägge sidor. Som chef i ett chefsförordnande har du din grundanställning i en annan befattning, till vilken man återgår till då man avslutar sitt chefsförordnande. Nackdelar kan vara att det är en tidsbegränsad (4 år) anställningsform med en inbyggd kortsiktighet vilket medför en stor rörlighet bland chefer och där det kan vara svårt att arbeta långsiktigt med ledarutveckling. Exempel på fördelar med fasta chefsanställningar är att man kan arbeta mer långsiktigt med kompetensutveckling och lönestruktur, man blir en tydligare representant för arbetsgivaren och att chefskapet blir ett självständigt yrke i sig, att man får en tydligare yrkesidentitet som chef.

Detta framgick också i intervjuundersökningen som genomfördes av organisationskonsulter från Lorenzbergs våren 2020 då flera av de intervjuade cheferna ville utveckla det egna ledarskapet, att det fanns behov av att höja nivån på ledarskapet och att göra rollen som chef till en profession. Några av de intervjuade cheferna framhöll även att med chefsrollen som profession skulle cheferna få en bättre position i förhållande till andra roller inom verksamheterna.

Att tänka på med fasta chefsanställningar är att anställningarna regleras av LAS (saklig grund vid uppsägning) vilket medför att arbetsgivaren har en ökad bevisbörda vid omställning. Cheferna får en ökad anställningstrygghet i chefsbefattningen men en minskad anställningstrygghet i regionen.