

Är den perfekta chefen lösningen på allt?

Arbets- och miljömedicinskt vårmöte
22–24 april 2015 i Stockholm

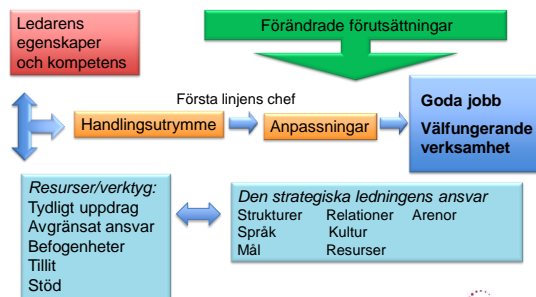
Annika Härenstam
Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet



Skapa förutsättningar att leda en organisation



Den goda organisationen

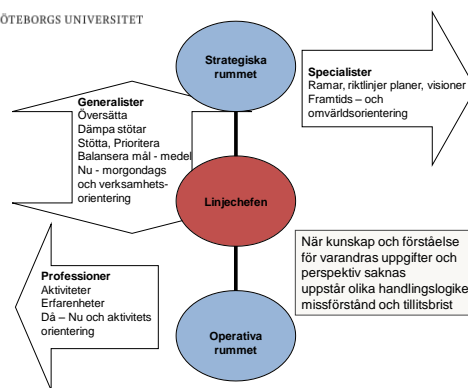


Utmaning: Att göra organisationen livskraftiga

Samordna olika resurser

- Ekonomiska
- Tekniska/professionella
- Sociala

Ur boken Organisatorisk resiliens
Stefan Tengblad och Margareta Oudhuis, Studentlitteratur 2014



Chefios hypotes

Organisatoriska förutsättningar (som formella och informella strukturer, resurser och logiker)

Relationer, handlingar, praktiker

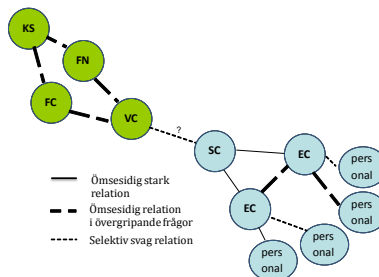
Utveckling, motivation
Arbetsmiljö, hälsa
Chefer och Medarbetare

Verksamhetens resultat
och innovationsförmåga,



www.gu.se

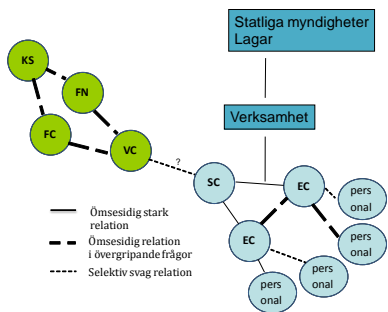
Relationer mellan nivåer i en kommunal organisation, exempel på operativ verksamhet som är "avskuren" den strategiska nivån



www.gu.se

Tina Forsberg Kankkunen

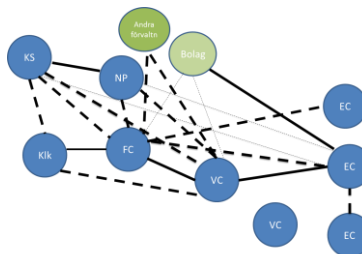
Exempel på en separerad organisation



www.gu.se

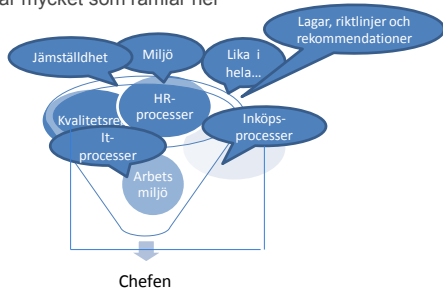
Tina Forsberg Kankkunen

Exempel på en nätverkande organisation



www.gu.se

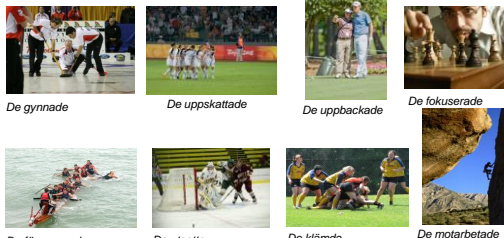
"Det är mycket som ramlar ner"



Tina Forsberg Kankkunen

www.gu.se

Hur har cheferna det?

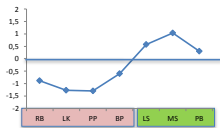


Källa: Berntson, Wallin Härenstam, 2012. www.sociaav.gu.se

www.gu.se

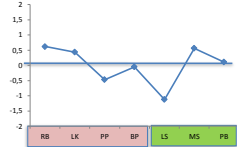
De gynnade

- Minst belastningar
- Mest stödresurser
- Överrepresentation av män och 55+
- Teknisk service, verksamhetschef (expertchef)
- Få som vill sluta som chef eller byta arbetsplats
- Anser att brukarnas behov tillgodoses och att effektiviteten ökat
- Mycket god hälsa
- Lite stress



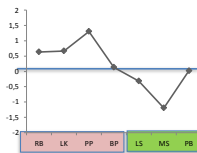
De försummade

- Lågt stöd från ledning
- Något över medel i belastningar
- Relativt goda kontakter med personal
- Äldre chefer, förskola/skola
- Enhetschefer, verksamhetschefer
- Över hälften vill sluta
- Ensamhet, överbelastning, sömnsvårigheter



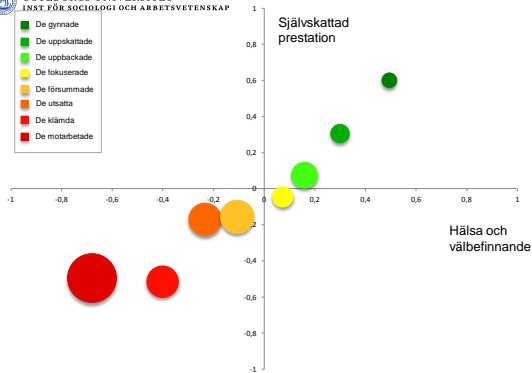
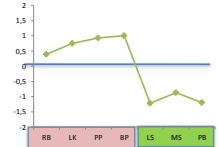
De klämda

- Stora problem på belastningssidan
- Lågt stöd
- Personalproblem
- Kvinnor, enhetschefer, äldreomsorg
- Majoritet vill sluta som chef
- Vanligt att man utför medarbetares uppgifter när deras belastning blir för stor
- Dålig hälsa, mycket stress
- Endast 8% är nöjda med sitt arbete



De motarbetade

- Sämst hälsa av alla
- Höga belastningar
- Mycket lågt stöd
- Kvinnor, 45-55 år
- Högskoleutbildade
- Förvaltningschefer
- Många vill sluta som chef eller byta arbetsplats
- Hjälper utsatta medarbetare i högst utsträckning
- 2/3 har sömnproblem
- Hälften känner inte arbetslust
- Högst andel stress, ohälsa, låg energi, ensamhet



Vad man som arbetsgivare kan göra

- Synliggöra hur det ser ut i organisationen – hårda data
- Bilder och berättelser är lätta att komma ihåg o föra vidare
- Omforma gnäll till kunskap
- Tydliga målformuleringar (t ex minska chefskvot)
- Underlätta kommunikation mellan "nivåer"
- Dela värld skapar förståelse av varandras villkor
- Använd jämförelser och möten med andra organisationer
- Vad kan vi lära av varandra?

De fyra verktygen

Chefens perspektiv



ARIA



Processtöd



CHEFIOS konceptets grundidé

- Fokus på organisationen: ej individen/chefen/ledarstilen
- Ger kartor, verktyg som underlag
- Ledningsgrupperna äger förändringsprocessen
- Kunskap om metoder och förhållningssätt ska finnas kvar i organisationen när projektet är avslutat

Så kan förändring underlättas

Jämföra, synliggöra, utmana, reflektera

Genom att jämföra det man inte brukar jämföra synliggörs sammanhanget och strukturella förhållanden
Fungerar

- Skuldavlastande
- Ifrågasättande, utmanande
- Väcker rättvisefrågor

- Öppnar upp för strukturella lösningar (ej individinriktade åtgärder)

Vad krävs för att förändring ska lyckas?

- Utgå från nuläget och kärnverksamhetens behov
- Kartor, överblick, pedagogiska verktyg. Förstå själv för att kunna förmedla till andra
- Brett processägande
- Lokala projektledare som är insatta och har legitimitet både uppåt och neråt och kontakt med forskare/processtöd
- Aktiv medverkan och stöd från HR centralt och lokalt
- Förändringsprocessen anpassas till de egna förutsättningarna
- Dialog
- Tid, arbetsro

Tack för uppmärksamheten!

Mer att läsa:

Se www.chefios.gu.se

Rapporter finns på:

<http://www.vgregion.se/stressmedicin>

Medarbetare i Chefios projektet

Gunnar Ahlberg jr	Institutet för Stressmedicin (ISM), Västra Götalandsregionen
Eva Bejerot	Stockholms universitet, Psykologiska Institutionen
Erik Berntson	-/-
Lisa Björk	Göteborgs universitet, och ISM, Västra Götalandsregionen
Linda Corin (f.d. Wallin)	-/-
Lotta Dellve	Högskolan Borås och Kungliga Tekniska Högskolan Stockholm
Mats Eklöf	Göteborgs universitet, Psykologiska Institutionen
Mats O Ericsson	Högskolan Väst
Annika Härenstam	Göteborgs universitet, Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap
Tina Forsberg Kankkunen	Stockholms universitet, Sociologiska institutionen
Hans Lindgren	Göteborgs universitet, Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap
Anders Pousette	Göteborgs universitet, Psykologiska institutionen
Caroline Stjernström	Göteborgs universitet, Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap
Johanna Stengård	Stockholms universitet, Psykologiska institutionen
Stefan Szűcs	Göteborgs universitet, Institutionen för socialt arbete
Christer Theandersson	Högskolan Borås
Måns Waldenström	Konsult
John Viander	Konsult, tidigare Handelshögskolan Göteborg
Anders Östebo	Göteborgs universitet, Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap