

Hej!



Kommunal.



AkademikerAlliansen



sobona
Kommunala företagens
arbetsgivarorganisation



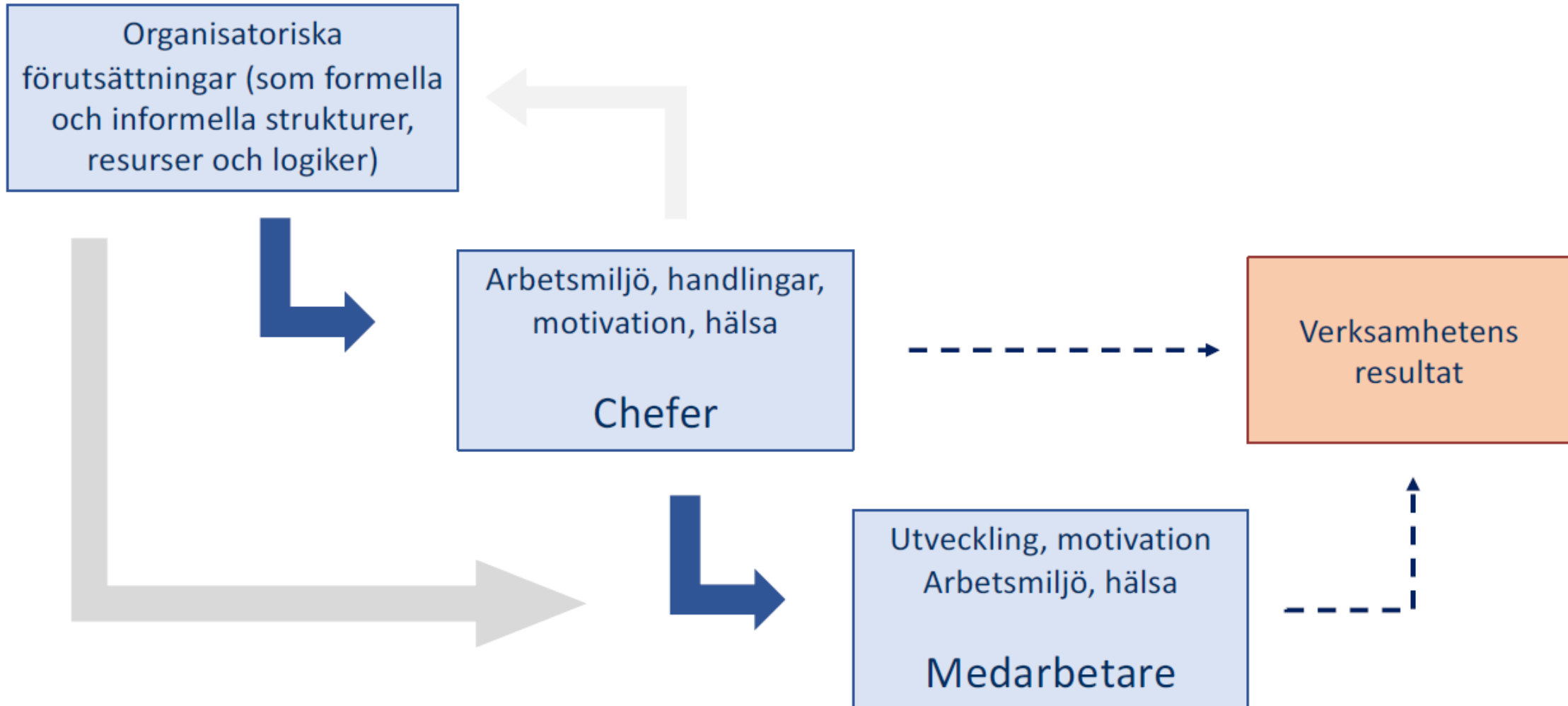
ledarna
SVERIGES CHEFSORGANISATION

“suntarbetsliv

TILLSAMMANS GÖR VI JOBBET BÄTTRE

Var vill du börja?

CHEFiOS



”Rusta” organisationen

- Högsta ledningsnivå (och politiker)
- Vad är organisatoriska förutsättningar?
- Vilka synsätt finns på chefer och chefskap i vår organisation?
- Har cheferna de förutsättningar som krävs för uppdraget och verksamheten?
- Ta reda på hur de faktiska förutsättningarna ser ut, utifrån flera frågeområden
- Tillsammans ”dela värld” - olika perspektiv, skapa samsyn
- Skapa handlingsplan för åtgärder och prioriteringar
- Följ upp!

Organisatorisk arbetsmiljö för chefer – vad är det?





Centrala frågor att arbeta med



**Varför ska man arbeta med
att se över och utveckla
chefers organisatoriska
förutsättningar?**



Kunskap och insikt

Får begrepp

Skapar gemensamt språk

Ger samsyn och förbättrad dialog

Struktur i arbetet

Skånekommunerna Burlöv, Lomma och Kävlinge arbetar med att utveckla sina chefers organisatoriska förutsättningar. Här får du en inblick i deras arbete och hur det har påverkat inte bara chefer, utan även medarbetare och de som verksamheten är till för.

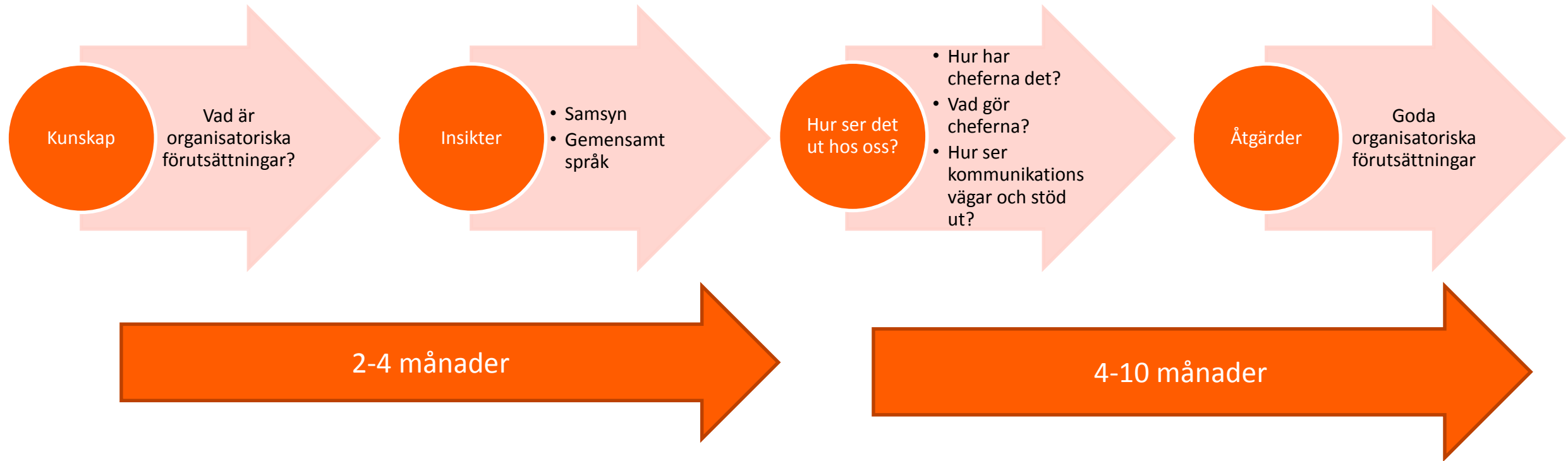


Chefoskopet ger oss ett gemensamt språk

” Vi hade pratat om chefernas förutsättningar tidigare. Men med Chefoskopet fick vi ett gemensamt språk och en struktur för att jobba med det. ”

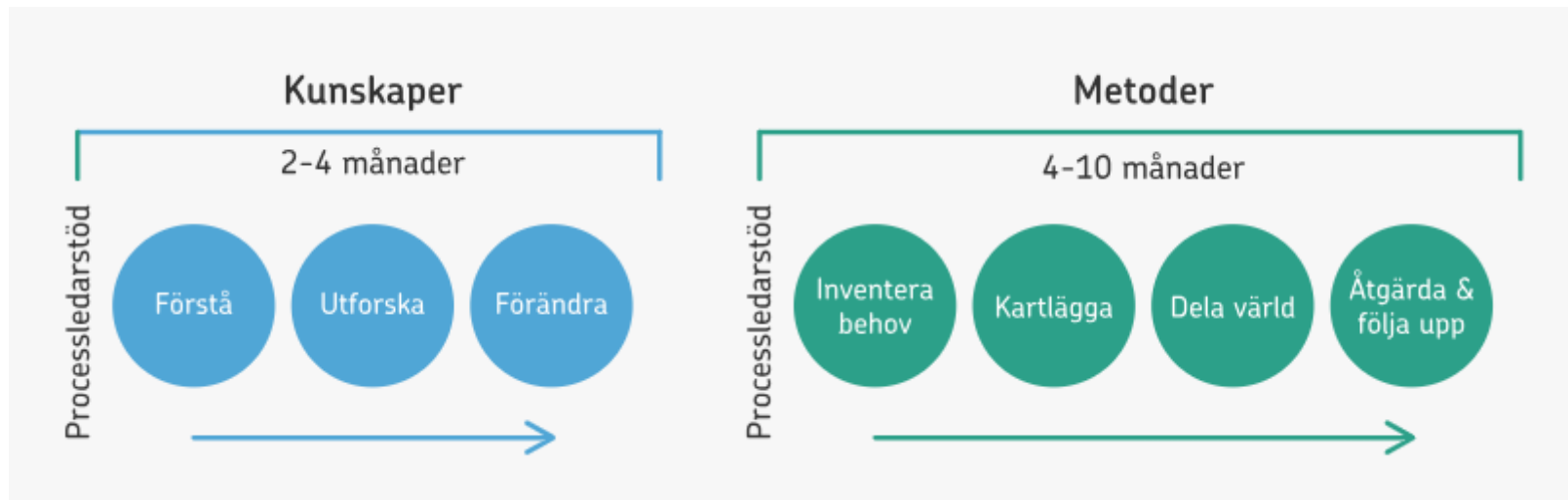
“suntarbetsliv

Från kunskap till goda förutsättningar för chefer





Chefoskopet i april 2019



Kunskaper

Målgrupp

Ledningsgrupper som kan påverka verksamhetsnära chefers förutsättningar.

Mål

- Få kunskap och begrepp som behövs för att arbeta med chefers organisatoriska förutsättningar.
- Skapa samsyn om organisationens syn på chefer, deras uppdrag och roll.
- Skapa medvetenhet om ledningens roll i ett utvecklingsarbete med Chefoskopet.

Metoder

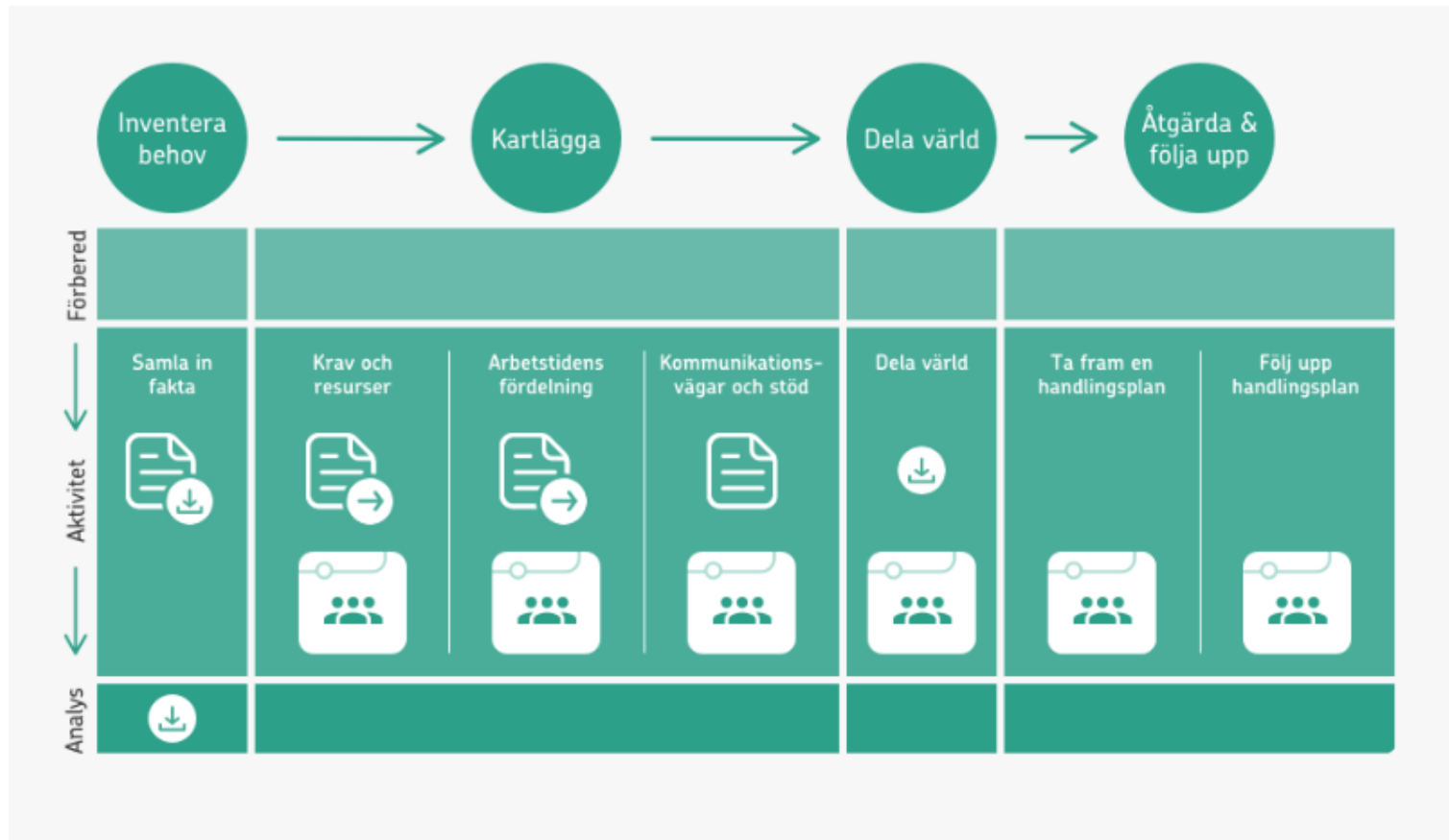
Målgrupp

Processledare som ska leda ett utvecklingsarbete.

Mål

- Beskriva hur de verksamhetsnära chefers organisatoriska förutsättningar ser ut.
- Skapa samsyn i organisationen kring den nulägesbild som tas fram.
- Skapa ett faktabaserat underlag inför beslut om vad organisationen ska prioritera, åtgärda och följa upp.

Metoder – stöd till arbetsprocess

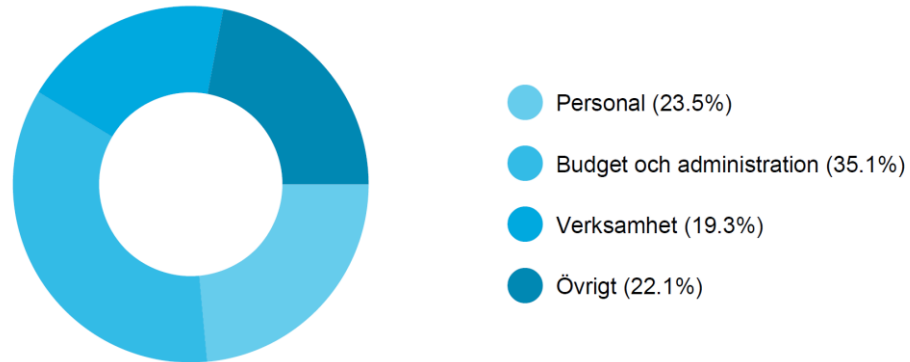


Så här ser det ut hos er Krav och resurser

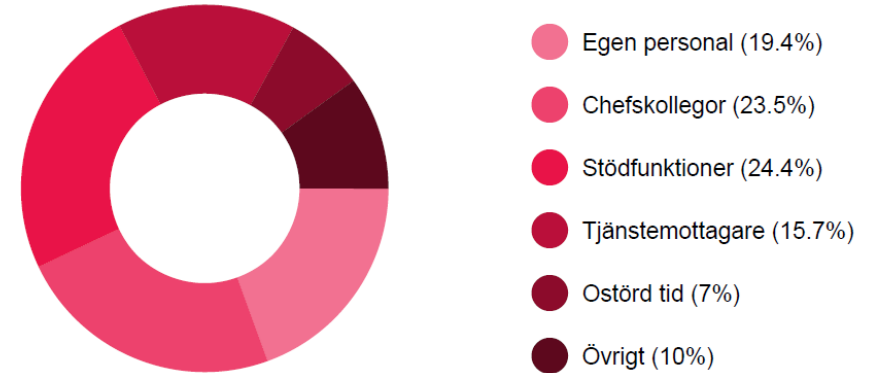


Så här fördelar ni er tid

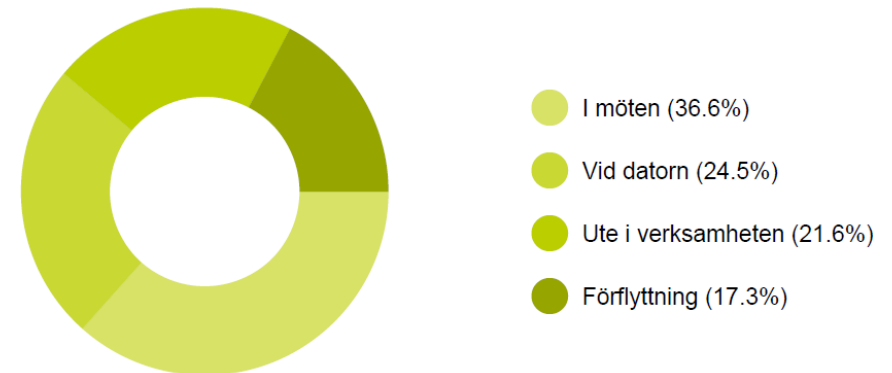
Så stor del av dagen ägnas åt:



Varav tiden fördelades mellan:



Och utförs på dessa platser:



Sortera dina arbetsuppgifter

Använd piltavlan för att sortera dina arbetsuppgifter. Gröna är sådana som ingår i uppdraget, gula är sådana som stödjer uppdraget, medan röda arbetsuppgifter varken ingår i eller stödjer uppdraget.



GÖR SÅ HÄR

- Fundera över vilka av dina arbetsuppgifter som kan beskrivas som gröna, gula och röda. Skriv några exempel under respektive kategori.
- Uppskatta hur stor andel av din totala arbetstid som går åt till arbetsuppgifter för respektive kategori.
- Fundera över vad som påverkar att det ser ut som det gör.

Tips innan ni börjar

- Börja inte kartlägga och åtgärda innan det finns en tydlig förankring på högsta nivå.
- Fokusera på organisation och inte individ. Stöd i att skapa förståelse för det finns i Chefoskopets del Kunskaper.
- Inled gärna arbetet med att göra alla chefer uppmärksamma på ämnet.
- Kartläggning skapar förväntningar på förändring och utvecklingsarbete tar tid. Håll ut och håll i!
- Involvera lokala parter i beslutet om syfte, mål och genomförande av utvecklingsarbetet.

**Tillsammans skapar vi attraktiva och
framgångsrika organisationer**



Tack för oss!

Linda Persson Melin Linda.Persson-Melin@skl.se

Malin Ljungzell malin.ljungzell@suntarbetsliv.se

Prenumerera gärna på Suntarbetslivs [nyhetsbrev](#)!



“suntarbetsliv