





Sveriges Viktigaste Chefsjobb

– om hur välfärden hittar och utvecklar
framtidens chefer

Linda Persson Melin



Chefens uppdrag
- att ha fokus på resultaten!

Vad är n





Större medvetenhet om komplexiteten?





Viktigt, engagerande och möjligt!

- Välutbildade
- Engagerade
- Motiverade



Ledarskapet gör skillnad!

- **Ett bra ledarskap är avgörande för möjligheten att attrahera kompetenta och engagerade medarbetare**
- **Chefen och dennes ledarskap skapar förutsättningar för medarbetare att göra sitt bästa och har betydelse för deras hälsa**
- **Ledarskapet är viktigt för att välfärden ska lyckas åstadkomma den förändring och utveckling som krävs**



Chefen är en del av medarbetarnas arbetsmiljö, forskning visar att ledarskap som... ger...

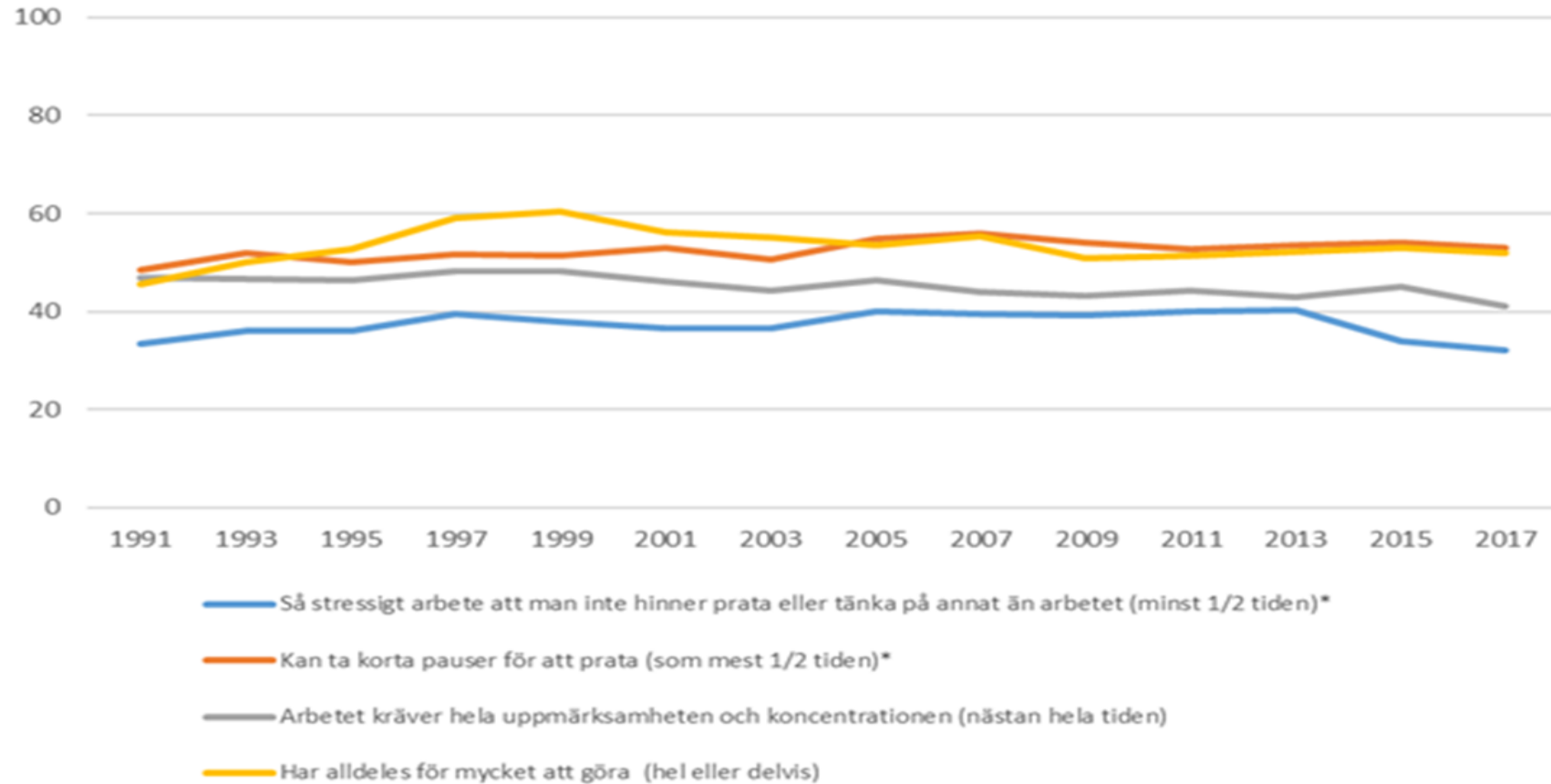
- | | |
|---|-------------------------------------|
| ▪ visar erkänsla | 40% ökad närvaro på arbete |
| ▪ ger kontroll över arbetet (beslut) | 20% färre med depressions symtom |
| ▪ skapar balans mellan ansträngning och belöning | 10-40% färre med mentala symtom |
| ▪ erbjuder stöd vid psykiska krav | 40% färre med mentala symtom |
| ▪ skapar förutsättningar för socialt stöd | 30% färre med mentala symtom |
| ▪ bidrar till organisatorisk rättvisa, procedurer | 10% mindre sjukskrivning |
| | 40-50% mindre psykiska hälsoproblem |
| | 40% högre självskattad hälsa |
| ▪ Organisatorisk rättvisa, relationer | 20-60% bättre hälsa |
| | 20% mindre sjukskrivning |

Lotta Delve



Blir arbetsmiljön bara sämre och sämre?

Upplevelsen av stress i arbetsmiljön





Kan det vara så att vi upplever stress* när arbetsplatsen inte är...

- en verksamhet där man kommer till tals?
- en verksamhet där man kommer till sin rätt?
- är en verksamhet som kommer till rätta med sina verksamhetsproblem?
- är en verksamhet där man utvecklas?

***Vi har också andra krav på arbetsplatsen och arbetet idag!**



Ge utrymme för engagemang!

Möjligheten att behålla medarbetare och chefer handlar om chefens utrymme och förmåga att utöva ett gott ledarskap, att ge medarbetare möjligheten att:

- Vara delaktig i beslutsprocesser och successivt få ta ett allt större ansvar.
- Samarbeta med andra och utveckla gemensamma värderingar och förhållningssätt
- Få återkoppling på arbetsprestationer
- Reflektera över sina egna drivkrafter och förutsättningar
- Bli uppmärksammad och belönad för goda prestationer
- Se och förstå vilka möjligheter till utveckling som finns och utrymme att utvecklas i enlighet med dem
- Bidra till utvecklingen av en bra verksamhet

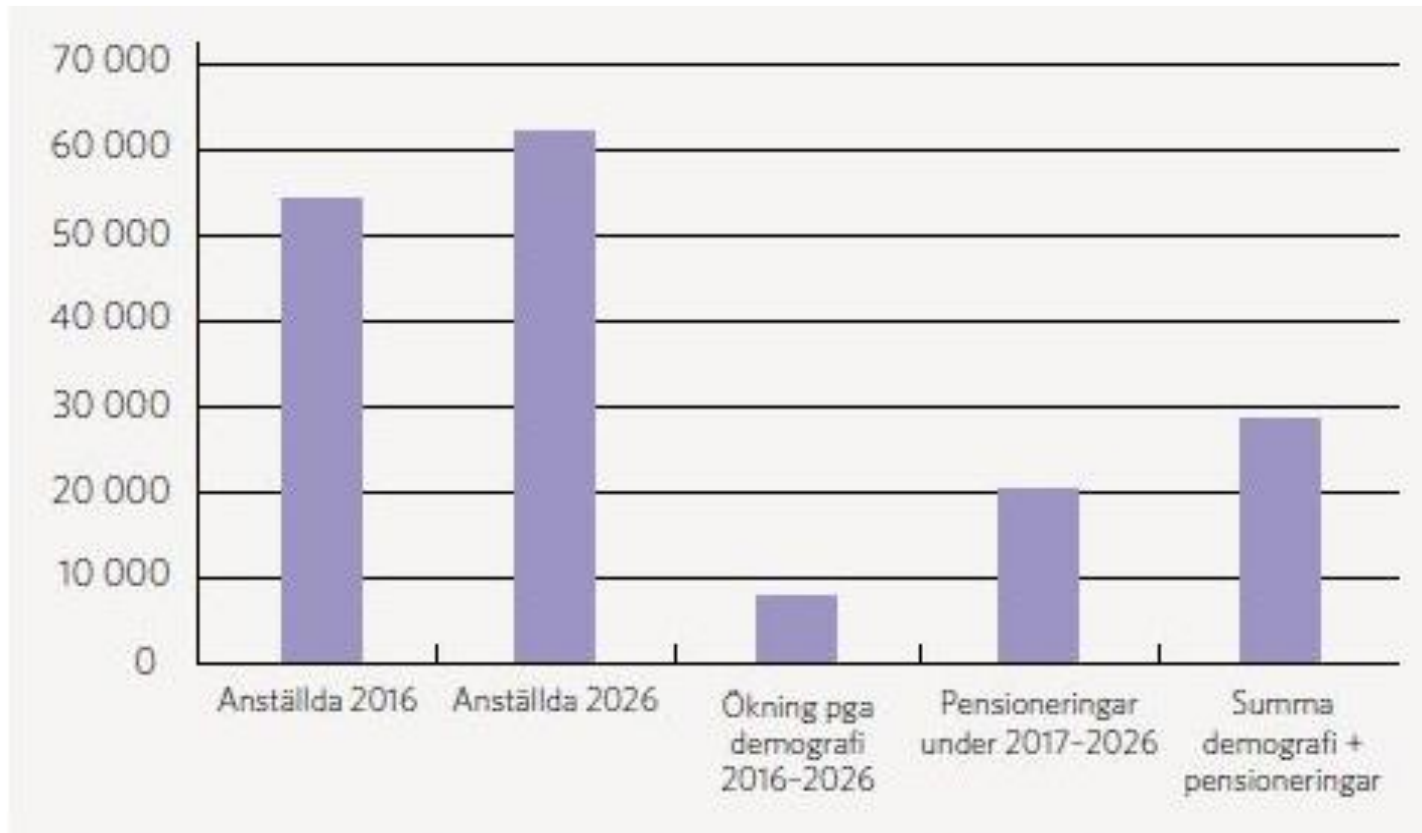


Ledarrollen

- Chefens fokus på värdeskapande för medborgarna skapar riktning, motivation och stolthet hos medarbetarna och bättre resultat för medborgarna
- Chefens kommunikation av vision och strategi skapar följarskap i organisationen
- Chefens närvaro och tillgänglighet skapar förutsättningar för:
 - att tidigt identifiera och agera på signaler om ohälsa
 - sätta gränser för uppdraget – erbjuda möjlighet till avlastning
 - ge feedback och uppmärksamma goda prestationer och utveckling
 - erbjuda möjlighet till karriärutveckling
- Chefens öga för samarbete med medborgare, civilsamhället och verksamheter leder till bättre lösningar, legitimitet och samhällsvärde



Välfärdens totala rekryteringsbehov (inkl. privata utförare) för anställda med ledningsarbete fram till år 2026



Källa: SKL:s rapport Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden - Rekryteringsrapport 2018.



Antal chefer i välfärden

Antalet chefer i välfärden 2016:

ca. 32 000 i kommuner

ca. 12 000 i regioner

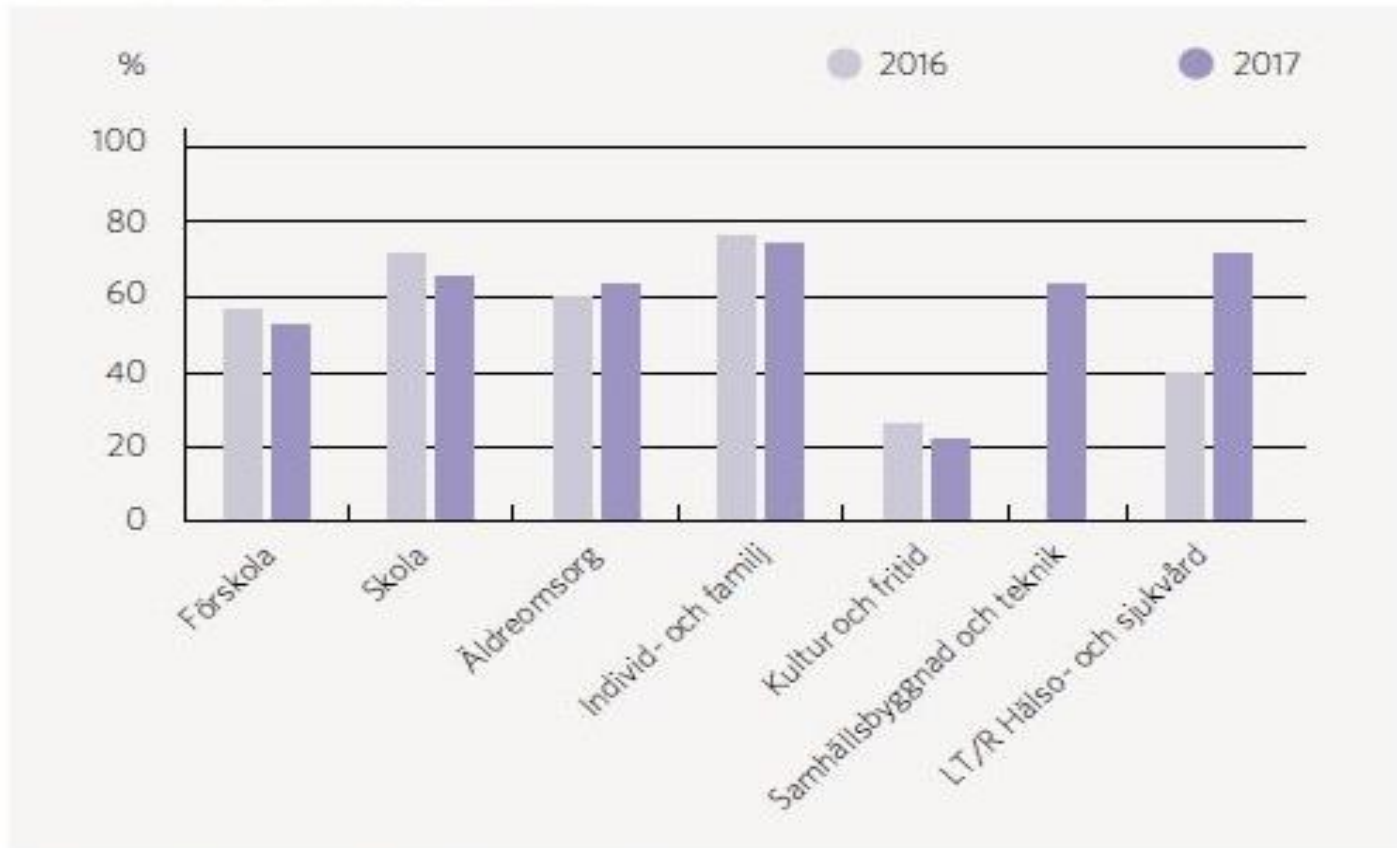
ca. 7 500 privata utförare

54 000 totalt

- **ca. 37 % av cheferna behöver ersättas fram till år 2026**
- **ca. 14 % behöver nyrekryteras fram till år 2026**

Hur attraktiva är välfärdens chefsjobb?

DIAGRAM 1. Andelen kommuner respektive landsting/regioner som uppger brist på sökande till första linjens chefstjänster, 2016 och 2017



Källa: Undersökning bland SKL:s medlemmar 2017.



Omsättningen av chefer är inte anmärkningsvärt hög

Kommuner

- 87 % av månadsavlönade med ledningsarbete stannade hos samma arbetsgivare mellan åren 2015-2016 och 2016-2017
- 13 % lämnade sin arbetsgivare och 8 % lämnade sektorn
- Av samtliga månadsavlönade stannade 88 % kvar hos samma arbetsgivare



Vem är chef i välfärden?

- den typiska chefen...

...i kommunal verksamhet är:

- **52 år och kvinna**, har ett uppdrag som **C-chef i vård och omsorg**

...i regioner är:

- **är 51 år och kvinna**, har ett uppdrag som **C-chef i somatisk vård**



Antalet C-chefer ökar mer än A- och B-chefer

- Chefer i landsting/regioner fördelade på A-, B- och C-chefer, år 2012 och 2016

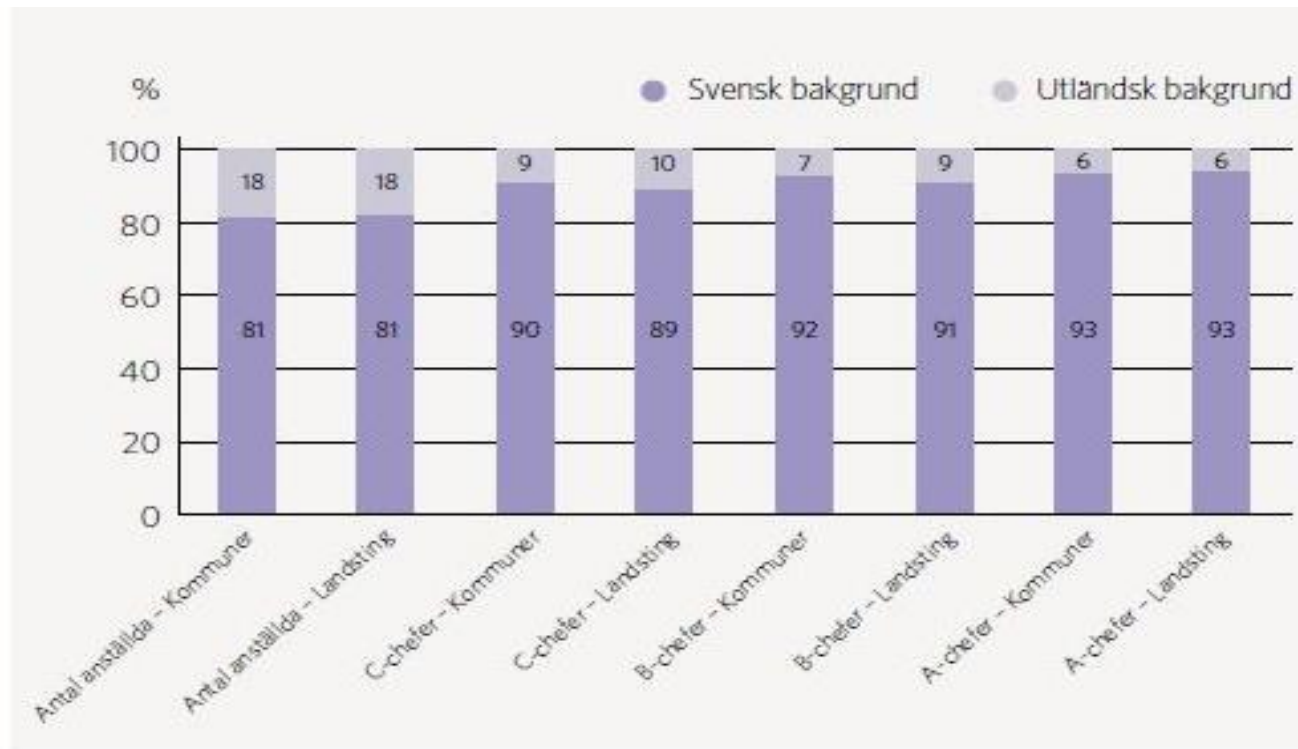


Källa: SKL:s personalstatistik.



Välfärden har inte råd att missa de bästa!

- Andelen med svensk respektive utländsk bakgrund 2016



Källa: SKL:s personalstatistik.



Hur jag har det eller hur jag tar det? - organisation eller individ?





Utmaningar & uppmaningar:

- Andra utmaningar för välfärdens chefer!
- Våga bryta normer!
- Odlas talanger och bygg goda relationer och lojalitet!
 - belöna chefer som engagerar sig i sina medarbetares utveckling
- Ge alla samma möjligheter att göra ett bra jobb!



Vad gör ni?

- Har ni koll på hur chefsomsättningen ser ut i era verksamheter?
- Vilka slutar, varför och vart tar de vägen?
- Vilka slutsatser drar ni av er analys och hur påverkar dessa ert arbete med chefsförsörjning?