



Nynäshamns  
kommun



JÄRFÄLLA



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden



# Kartläggning ledningsgrupper

# **Syfte**

Synliggöra chefers organisatoriska förutsättningar och kartlägga ledningsgruppens utvecklingsområden.

# **Mål**

Att definiera vilka områden som behöver utvecklas för bättre hälsa och för att skapa ökad kvalitet i verksamheterna.

# Agenda

- Arbete med dagens tema Kartläggning.
- Paus/bensträckare.
- Fortsatt arbete.
- Summering och nästa steg/avslut.

## Arbetsätt

Under utbildningstillfället kommer teori varvas med praktik. Du som deltagare kommer att reflektera och byta erfarenheter kring dagens tema.

# Ledningsgruppskartan

Ledningsgrupp:

Datum:

## Ledningsgruppens uppdrag

Vad är det vi ska göra och leverera?

## Ledningsgruppens mål

på kort sikt (1 år)

på lång sikt (2-5 år)

## Ledningsgruppens roll

Ansvar och mandat?

## Ledningsgruppens samarbete

Hur samarbetar vi? Hur kan vi samarbeta bättre?

## Ledningsgruppens medlemmar

# Underlag till övning - Friskfaktorer

- Närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap.
- Tydligt uppdrag.
- Rolltydlighet i arbetet och att målen är tydliga och kända.
- Arbetets krav och individens resurser stämmer överens.
- Att ansvar och befogenheter följs åt.
- Delaktighet och inflytande för alla.
- Gott samarbete och teamarbete.
- Arbetsgrupper som tar gemensamt ansvar för att avgränsa och genomföra arbetet.
- Socialt stöd och bra socialt klimat.
- God kommunikation med återkoppling mellan medarbetare och chefer och en god dialog i verksamheten.
- Ett välfungerande systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) i vardagen.



# Underlag till Övning

## Chefoskopet – chefers förutsättningar

### Chefsuppdraget

- Chefsuppdragets omfattning och tydlighet.
- Chefens befogenheter och handlingsutrymme.
- Chefens närhet eller avstånd till beslutsfattare.

### Mål och organisation

- Grad av samsyn kring vilka mål som är möjliga att uppnå.
- Förankring av målen i organisationen.
- Målen koppling till prioriteringar och resurser.
- Grad av samsyn kring hur organisationen fungerar.
- Tydlighet i beslutsstrukturer.
- Organisationsstruktur som stödjer samordning för en fungerande verksamhet.

### Arbetsledning

- Antal medarbetare per chef.
- Verksamheten är utspridd eller geografiskt sammanhållen.
- Medarbetaromsättning.
- Tillgång till medarbetare med rätt kompetens som också stannar.
- Förväntningar på chefens tillgänglighet.
- Medarbetare och ekonomiska resurser anpassat för uppdraget.

### Stöd i arbetet

- Expertstöd, som till exempel HR, ekonomiavdelning och företagshälsovård.
- Administrativt stöd.
- Mötesplatser för dialog mellan chefer och medarbetare.
- Mötesplatser för dialog mellan chefer och beslutsfattare.
- Uppdragsdialog med närmaste chef.
- Kollegialt stöd.
- Prioriteringsstöd vid förändrade omvärldsfaktorer som påverkar verksamheten.
- System för introduktion av nya medarbetare.
- Anpassade lokaler, utrustning och teknik.
- Funktionella IT-system och tillgång till support.



# Underlag till Övning - Lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet

Har alla samma förutsättningar utifrån diskrimineringsgrunderna?

- Kön
- Könsoverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan tros- uppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder

# Övning 1

*Vad behövs för att du ska kunna säga att du har en god arbetsmiljö?*

- Reflektera enskilt och skriv ner på gula post-it-lappar.
- Reflektera tillsammans i den mindre gruppen.
- Dela era reflektioner i storgruppen.



# Övning 2

*Arbetet påverkar din hälsa, och verksamhetens kvalitet och effektivitet **positivt** respektive **negativt**. Vad fungerar? Vad fungerar inte?*

- Reflektera tillsammans i den mindre gruppen.
- Ta hjälp av Chefoskopets frågor.
- Använd Ledningsgruppskartan, friskfaktorerna och diskrimineringsgrunderna som underlag.
- Dela era reflektioner i storgruppen.

# Övning 3

*Vilka utvecklingsområden är det viktigast att arbeta vidare? Vad skapar mest värde och nytta för verksamheten och arbetsmiljön? Är det bråttom? Finns det resurser?*

	För arbetsmiljön	För verksamheten
Stor effekt, stort värde för andra	1	2
Liten effekt, litet värde för andra	3	4

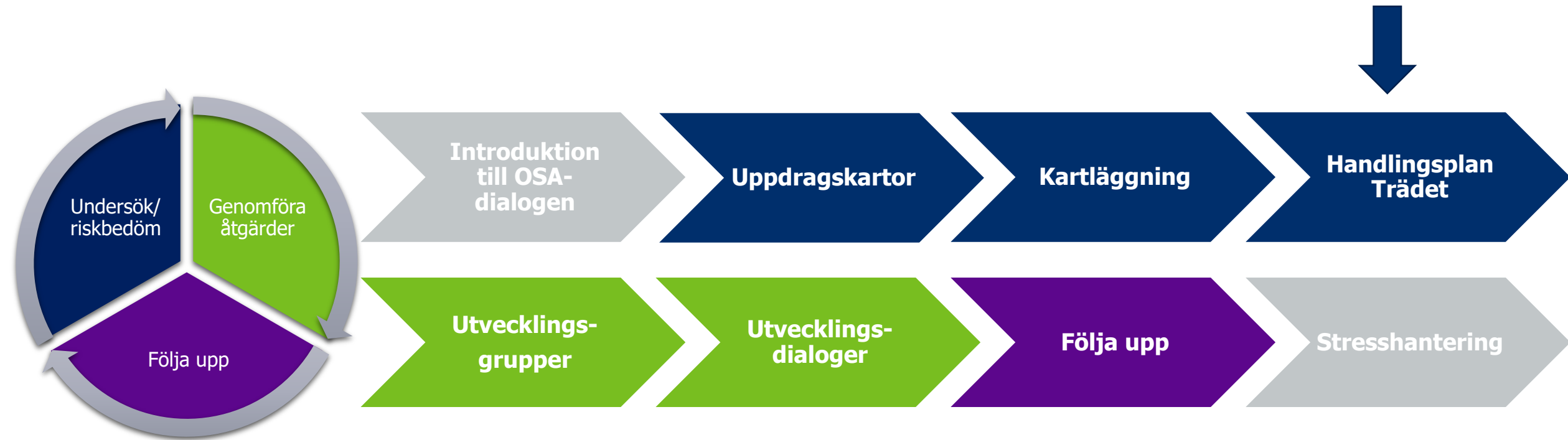
- Röstning - prioritera tre till fyra utvecklingsområden.
- Ni har tre poäng var. Fördela dem på de prioriterade områdena som ni tycker är viktigast genom att sätta en prick på det området.
- Tycker ni att ett område är väldigt viktigt kan ni sätta alla poäng på ett område, tycker ni tre är lika viktiga fördelar ni ett poäng på vardera område, eller två poäng på ett område och ett poäng på ett.

# Reflektion

*Är det här verkligen våra viktigaste frågor? Pratar vi om rätt saker?*

- Fundera en stund på egen hand.
- Reflektera kort i gruppen över hur ni placerat utvecklingsområdena.
- Reflektera i storgrupp.

# Nästa steg i OSA-dialogen



# Utvärdering

Vad har fungerat?	Vad behöver vi göra annorlunda?	Det här tar jag med mig

**Stort tack för idag!**