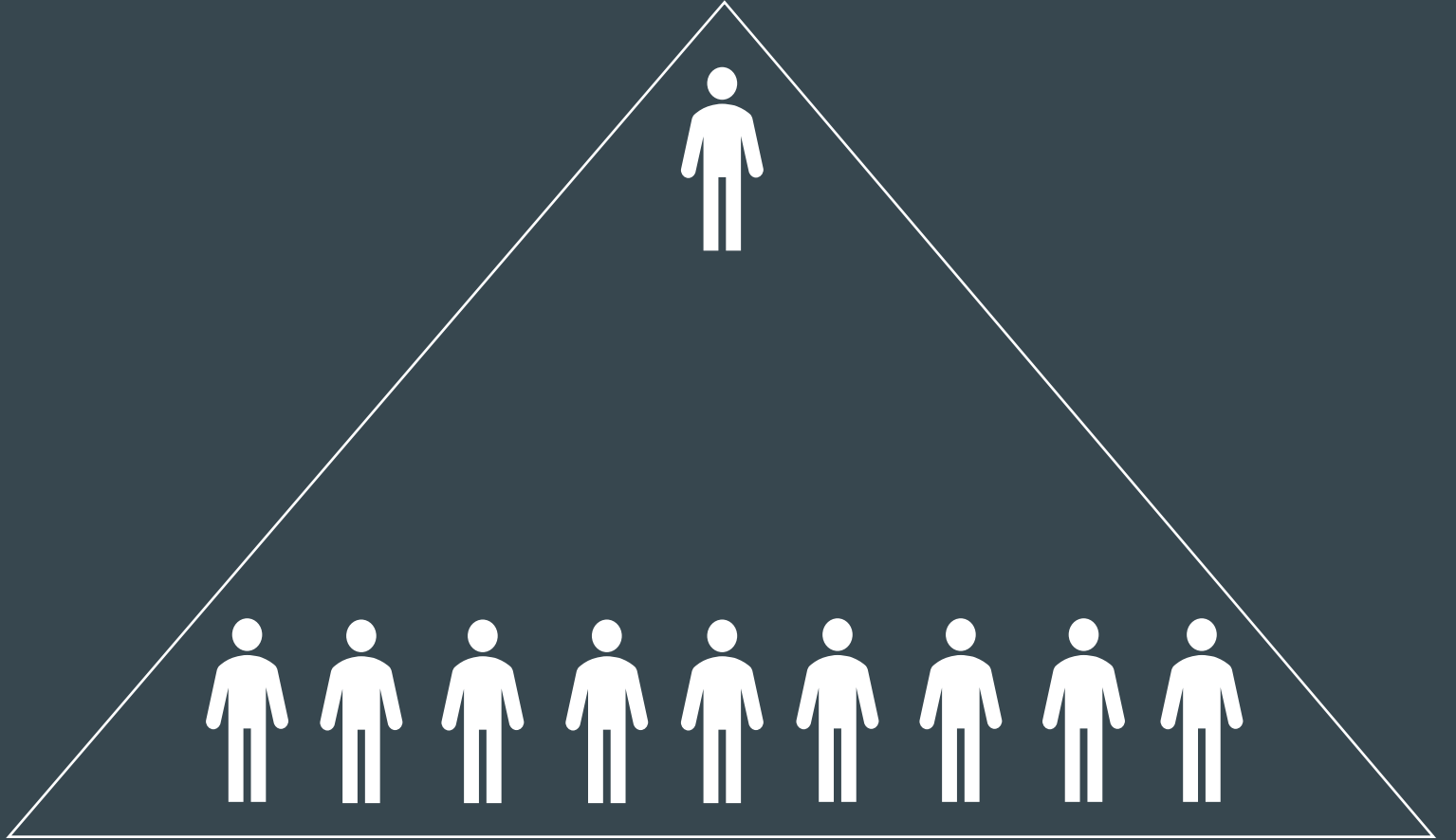
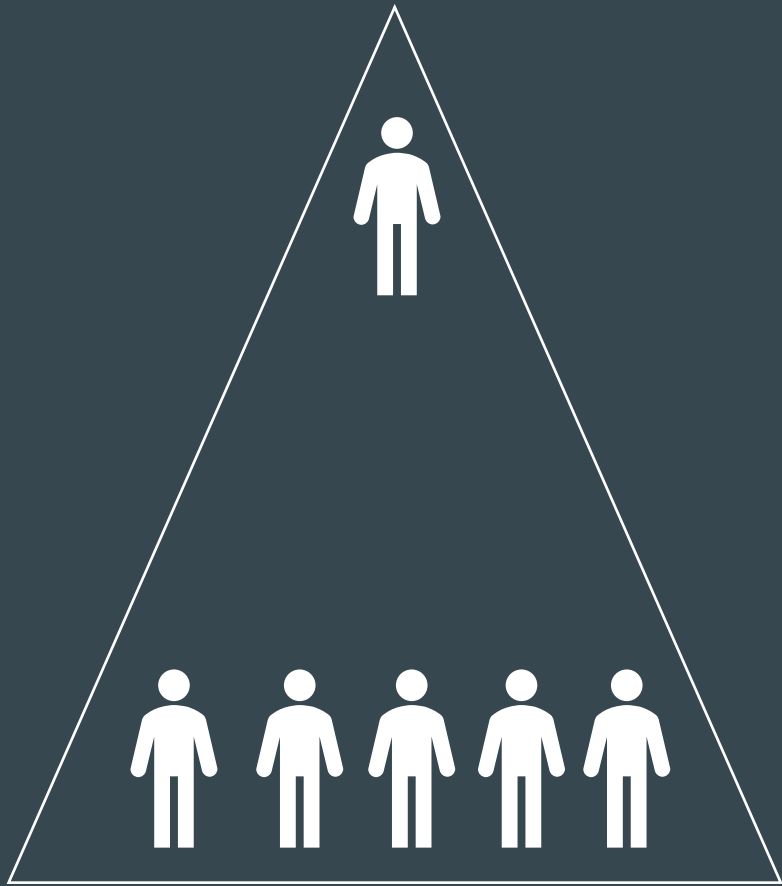


Leda lagom många

Betydelsen av antal medarbetare per chef



Jakten på det optimala kontrollspannet





Förutsättningar för
ett lämpligt
kontrollspann

Kontextens betydelse

Breda kontrollspann

Större medarbetargrupper, lämpligt när;

Chefen har få uppgifter

Chefen har enkla uppgifter

Homogen grupp medarbetare och uppgifter

Rutinartade arbetsuppgifter - massproduktion

Organisationen är stabil

Verksamheten är geografiskt samlad

Smala kontrollspann

Mindre medarbetargrupper, lämpligt när;

Chefen har många uppgifter

Chefen har komplexa uppgifter

Medarbetare i många olika funktioner

Medarbetare har komplexa arbetsuppgifter

Stort behov av att följa och samordna arbetet

Organisationen är föränderlig

Verksamheten är geografiskt utspridd

En felorganiserad välfärd?



Breda kontrollspann påverkar;

1) Chefens
arbetssituation

2) Chefens
ledarskap

3) Medarbetarnas
arbetssituation

4) Verksamheten
och
organisationen

1) Chefens arbetssituation

Minskad
kontroll över
arbetet

Betungande
rollkrav

Slitningar och
splittring i
arbetet

Minskad
arbets-
tillfredsställelse

Överbelastning
och stress



2) Chefens ledarskap

Relationen mellan
chef och
medarbetare
påverkas

De positiva
effekterna av gott
ledarskap minskar
eller uteblir

Ledarskapskvaliteten
försämras

3) Medarbetarnas arbetssituation



Mindre tid att interagera och kommunicera med chefen

Ökat missnöje med chefen och arbetsmiljön

Skapar problem i arbetsgruppen

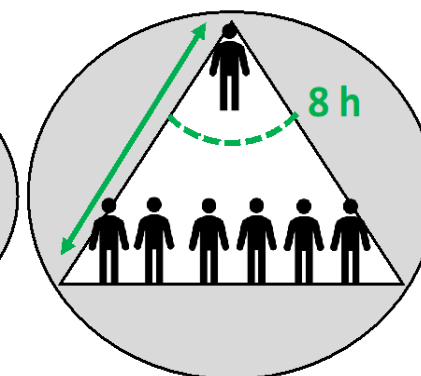
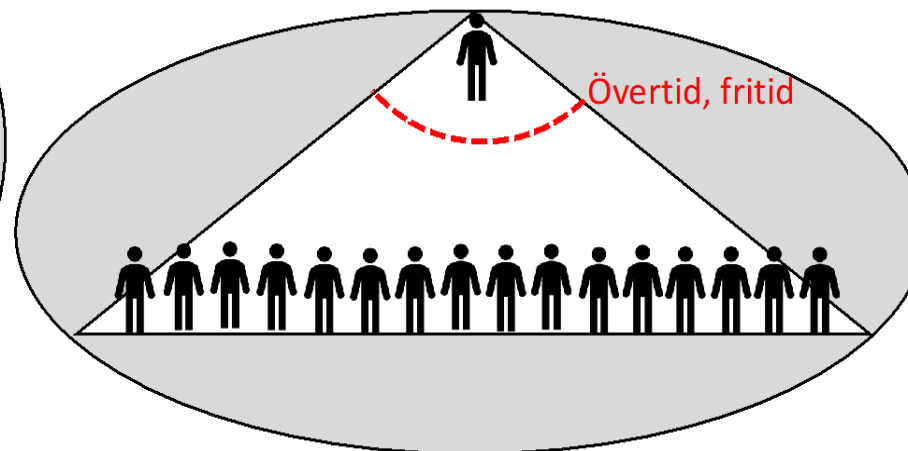
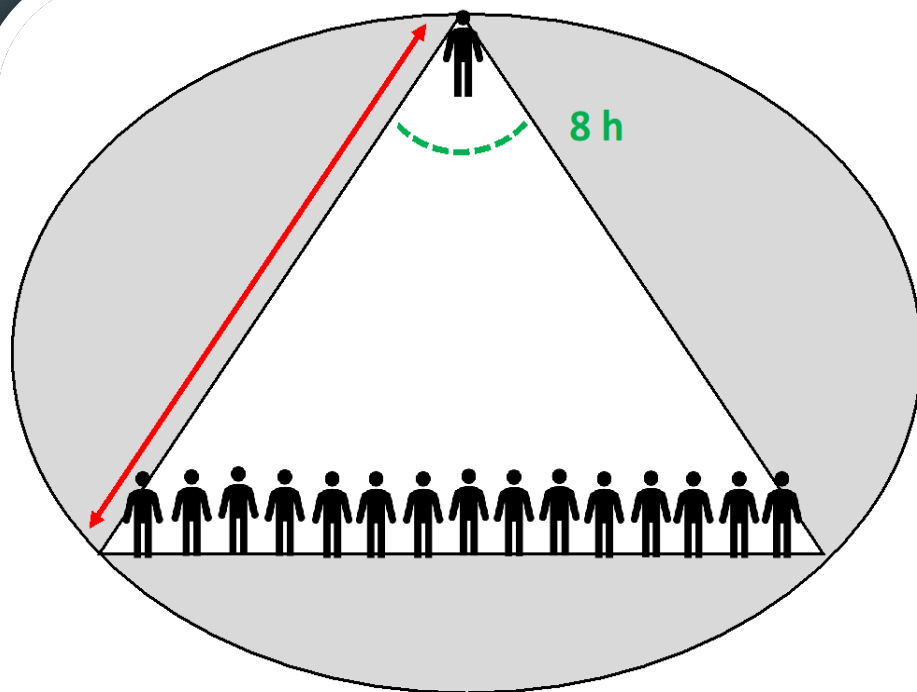
Arbetsstillfredsställelsen och engagemanget minskar

4) Verksamheten och organisationen

Minskad
patientnöjdhet

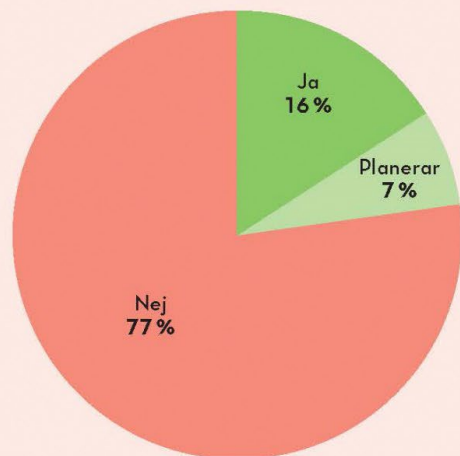
Större risk för
olyckor och
incidenter

Ökad
personalomsättning
och
chefsomsättning



Kommuner

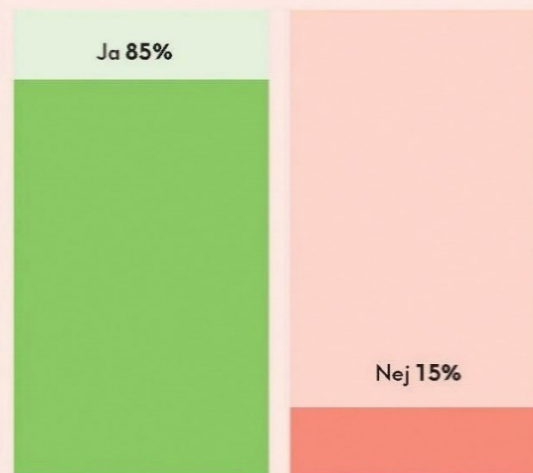
HAR KOMMUNEN INFÖRT RIKTMÄRKE FÖR ANTAL MEDARBETARE PER CHEF?



25

medarbetare per chef är riktmärke
i sju kommuner: Askersund, Borlänge,
Dals-Ed, Kristianstad, Mönsterås,
Piteå och Vimmerby.

Finns det chefer som har fler medarbetare än det maxantal ni har bestämt?



Diagrammen bygger på svar
från 135 kommuner.

Regioner

7 av 13 svarande har ett
riktmärke, endast Region
Uppsala överskrider *inte* sitt
riktmärke.

Undersökningen från *Chefen i fokus* besvarades i juni 2022.



ARBETSMILJÖ
VERKET

AFS 2015:4

Organisatorisk och social arbetsmiljö

arbetsmiljö

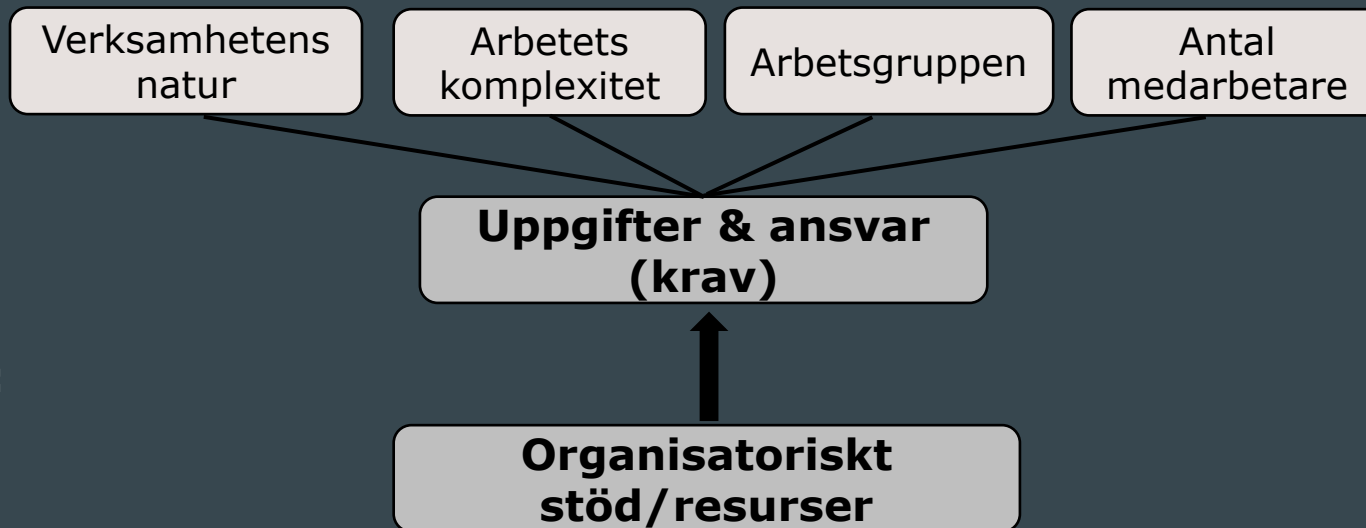
organisatorisk och social

Del 3

Vägar till att leda lagom många

Var befinner vi oss?


Du är här:

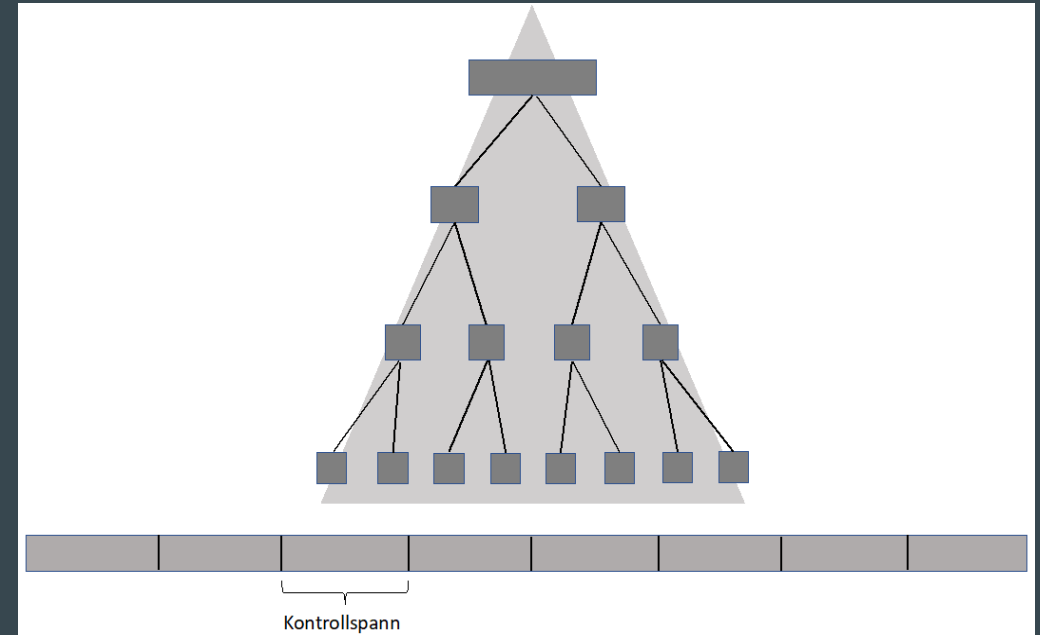
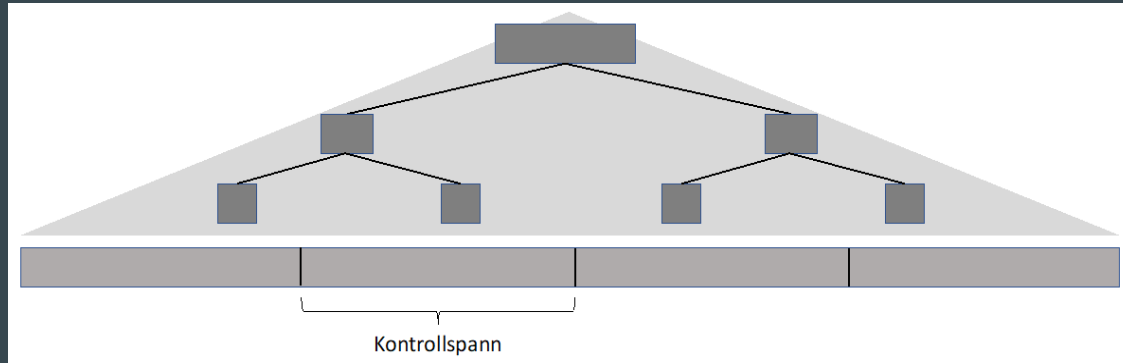



Målet: goda förutsättningar för ledarskap

Krav som kan hanteras inom ramen för arbetstid

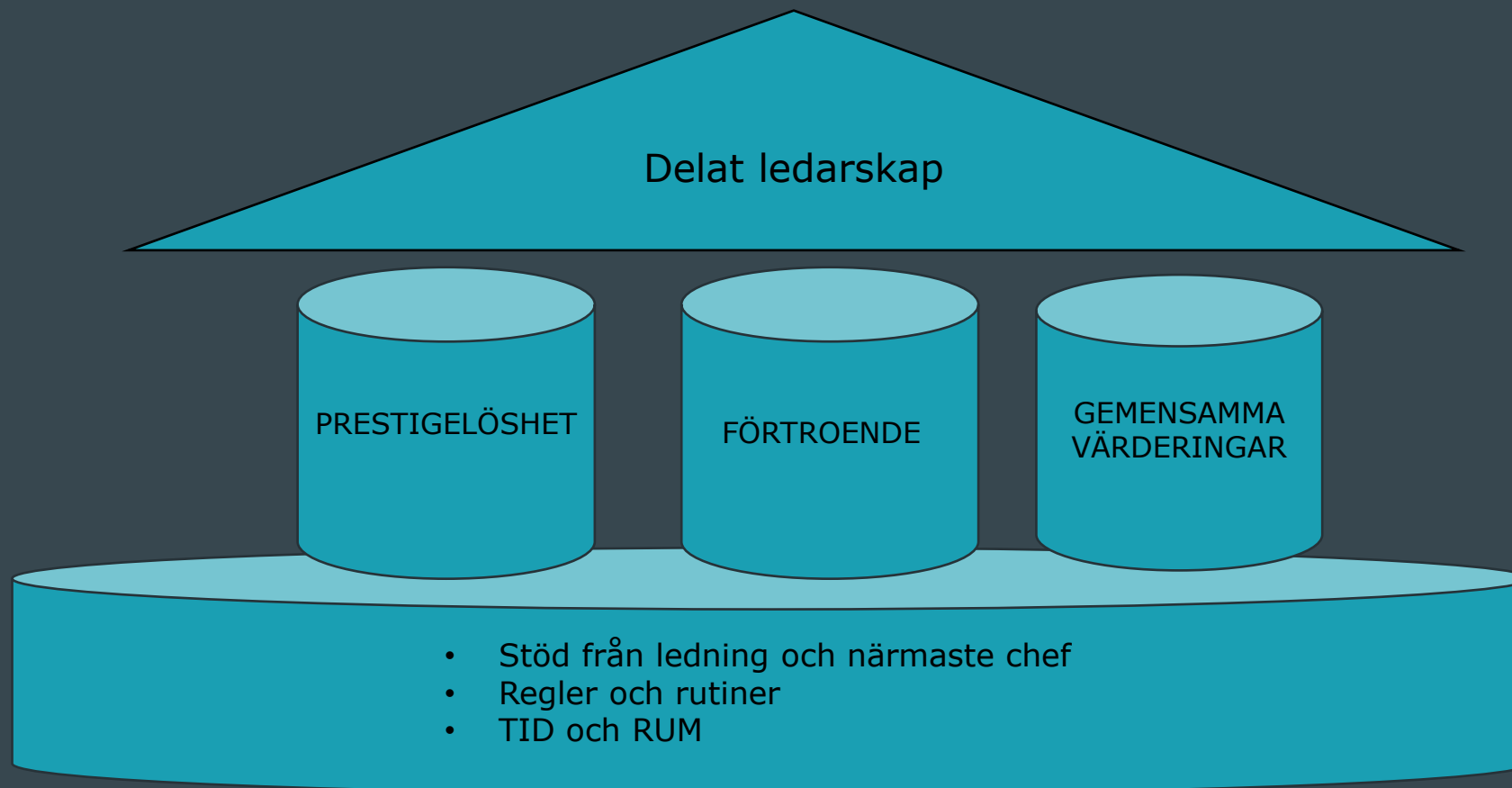
Resurser för utveckling och förbättring

Ska pyramiderna rivas eller resas?



Fler chefer, samma enhet

		Ansvar och befogenheter:	
		<i>Gemensamma</i>	<i>Uppdelade</i>
Uppgifter	<i>Gemensamma</i>	Samledarskap	Skugg- ledarskap
	<i>Uppdelade</i>	Funktionellt delat ledarskap	Matris ledarskap, Distribuerat ledarskap m.m.



Att förändra förutsättningarna

Förändring krav/resurser



Du är här
Krav och resurser chef
(inkl. antal
medarbetare)

- Ökade stödfunktioner som reducerar krav
- Stöd från närmaste chef
- Reducering illegitima arbetsuppgifter



**Goda förutsättningar för
ledarskap:**

Krav som kan hanteras inom ramen för
arbetstid

Resurser för utveckling och förbättring