

CHECKLISTA

Förutsättningar för ett hållbart chefskap

Effektiva organisationer och hållbara chefer går hand i hand. Utvecklar man hållbarheten kommer man också att öka effektiviteten i organisationen. När cheferna förstår sammanhanget kan de fatta bättre beslut. De driver i enlighet med verksamhetens uppdrag och förmedlar mening till sina medarbetare. Detta är själva grunden för hållbarhet.

Slutsatsen från arbetet som ligger till grund för checklistan nedan är att en balans i verksamheten krävs mellan tre områden – meningsfullhet, begriplighet och hanterbarhet – för att man ska få långsiktigt hållbara chefer.

Checklistan kan användas som underlag för att kartlägga hållbarheten i den egna organisationen. Listan kan även tjäna som underlag för en diskussion om vilka mål man behöver sätta upp för att skapa hållbarhet.

HUR HAR LISTAN TAGITS FRAM?

Under Bliwa Stiftelsens forsknings- och utvecklingsprojekt "Hållbara Chefer" medverkade även deltagarnas chefer under en workshop. Tillsammans diskuterade man fram strategier för utveckling av hållbart chefskap i organisationerna. Diskussionerna baserades på ett års arbete i programmet och på egna erfarenheter från verksamheten. Kontura har sammanställt denna lista baserat på material som 29 grupper producerat. Ordalydelsen ligger så nära originalen som möjligt. Checklistan ger uttryck för vad grupperna anser måste till för att utveckla hållbarhet i organisationer. (86 deltagare och 66 gästande chefer från alla delar av arbetslivet deltog).

Checklista för ett hållbart chefskap

Instämmer helt/delvis/inte alls

Övergripande mål			
Organisationen har satt det övergripande målet att ha långsiktigt hållbara chefer.			
Meningsfullhet			
Alla i organisationen förstår verksamhetens syfte och kan svara på frågorna "Vilka är våra kunder?" och "Vilka av kundernas behov fyller vi?"			
Organisationen har en uttalad och tydligt uttryckt värdegrund, vilken ger en god bas för allt arbete.			
Alla anställda förstår både delmålen för det egna arbetet och de överordnade målen - detta skapar en samsyn på verksamheten så att alla drar åt samma håll och känner att man arbetar mot gemensamma mål.			
Ett givet ansvar och medföljande befogenheter delegeras alltid till den organisatoriska nivå på vilken arbetet ifråga utförs, vilket bidrar till de anställdas utveckling.			
Chefer har stor frihet att utforma vägen till uppdragsmålen, i detta inkluderas en acceptans av misstag.			
Återkoppling på utfört arbete och i övrigt vid behov ges direkt, öppet och ärligt.			
När mål nås ser chefer alltid till att det uppmärksammas på ett positivt och tydligt sätt.			
Individuella preferenser och kompetenser tas stor hänsyn till vid fördelning av arbetsuppgifter så att "rätt person hamnar på rätt plats".			

Fortsättning på nästa sida

Organisationen gynnar tydligt chefers personliga utveckling och mognad, med sikte på att få modiga chefer med god självkänedom.			
Organisationen präglas av en stark vilja att lära och utvecklas, bland annat genom erfarenhetsutbyte inom och mellan grupper och genom att chefer utbildas i och uppmuntras att dra lärdom av det de upplevt.			
Begriplighet			
Verksamhetens mål är tydligt uttryckta, mätbara och nedbrutna till delmål som är relevanta för respektive nivå inom organisationen. Delmålen används för målstyrning av alla arbetsuppgifter.			
På alla nivåer speglar organisationsstrukturen på ett klart och tydligt sätt de olika (målstyrda) uppdragen.			
Alla anställda vet hur organisationen är uppbyggd och vilka roller olika verksamhetsdelar fyller.			
Alla anställda har en arbetsbeskrivning med tydligt beskriven uppgift, ansvar och befogenheter.			
Kommunikationsvägarna är sådana att rätt information når rätt mottagare på ett snabbt och enkelt sätt.			
Hanterbarhet			
För alla arbetsuppgifter råder det en balans mellan krav och resurser, inklusive till exempel tid och socialt stöd.			
Organisationen präglas av ett gott "länkande" inom organisationen. Med länkande menas här att chefer på alla nivåer har som en primär uppgift att koppla samman den egna enheten och dess verksamhet med den övriga organisationen. I detta ingår bland annat att säkerställa informationsflödet, att solidarisera sig med fattade beslut och att i övrigt verka för helhetens bästa.			
Alla chefer har en god balans mellan arbete och fritid.			
Individuella olikheter bejakas då de bidrar till organisationens gemensamma förmåga att utveckla befintlig verksamhet och fånga nya idéer.			
Alla chefer har tillgång till de "verktyg" och resurser de anser sig behöva för att kunna fullfölja sitt uppdrag, vilket även inkluderar tydliga policies/riktlinjer för sådant som inte regleras i detalj.			
Alla chefer erbjuds handledning/mentororer samt kompetensutveckling efter uppdragets behov och för deras egen utveckling.			
KASAM			
Organisationen sprider aktivt och förankrar "känsla av sammanhang" (KASAM) hos alla medarbetare och chefer, där KASAM byggs upp av komponenterna begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet.			