

CHEFiOS- projektet

INSTITUTIONEN FÖR ARBETSVETENSKAP

CHEFiOS- projektet

Så skapas goda jobb och väl fungerande verksamhet i offentlig sektor

ETT BRETT PROJEKT MED FLERA DELSTUDIER

CHEFiOS-projektet fokuserar på de organisatoriska förutsättningarna för att utöva chefskap i offentlig sektor. Projektet har också ett tydligt hälso- och könsperspektiv.

I projektets första fas, 2009 genomfördes ett omfattande kartläggningsarbete med hjälp av fyra olika kartläggningsverktyg; en enkät, en arbetsinnehållsanalys, en organisationsanalys och en förvaltningsstudie. Verktygen svarade på frågorna; Hur har cheferna det? Vad gör cheferna? Hur ser organisationen ut? och Hur ligger verksamheten till? De sammanlagda resultaten gav ledningsgrupperna en gemensam bild av den egna organisationens förutsättningar för chefskap. Resultaten har presenterats för de deltagande ledningsgrupperna som därefter har beslutat hur de vill arbeta vidare i sitt förändringsarbete. Under 2010 följer CHEFiOS-projektet denna arbetsprocess ute i kommunerna.

Parallellt med det pågående forskningsarbetet genomförs olika typer av informationspridning. Arbetet tillsammans med interventionskommunerna kommer att avslutas under 2011, CHEFiOS-projektet avslutas 2012.

Under projektets gång läggs information ut på www.av.gu.se



FÖR MER INFORMATION, KONTAKTA

PROJEKTLEDARE

Professor Annika Härenstam

Mail: annika.harenstam@av.gu.se

Telefon: 031 786 61 40

Postadress: Göteborgs universitet,
Institutionen för arbetsvetenskap,
Box 705, 405 30 Göteborg

PROJEKTKOORDINATOR

Anders Östebo

Mail: anders.ostebo@av.gu.se

Telefon: 031 786 54 51

Postadress: Göteborgs universitet,
Institutionen för arbetsvetenskap,
Box 705, 405 30 Göteborg



Under projektets gång läggs information ut på www.av.gu.se

CHEFiOS-PROJEKTET FINANSIERAS AV



Previa



Institutionen för arbetsvetenskap vid Göteborgs universitet. (Bild: Tommy Isidorsson)

Resultat från CHEFiOS- projektets enkätundersökning

INSTITUTIONEN FÖR ARBETSVETENSKAP

Göteborgs universitet, Box 705, 405 30 Göteborg. Besöksadress: Brogatan 2



GÖTEBORGS UNIVERSITET

HUR HAR CHEFERNA DET?

► 550 chefer i sju kommuner har svarat på en enkät som utvecklats i samarbete med Institutet för Stressmedicin i Göteborg. Svaren har analyserats med en metod som kallas klusteranalys och är baserad på sju index, med frågor om belastningar som cheferna utsätts för och frågor om resurser som cheferna har tillgång till. Chefer som svarar på likartat sätt bildar ett kluster. Resultaten blir beskrivningar av typiska arbetssituationer. Det är viktigt att påpeka att det **inte** är individer som beskrivs i dessa kluster utan arbetssituationer som ger likartade effekter för chefernas hälsa och arbetsprestationer. För mer information om enkäten och klusteranalysen; gå in på www.av.gu.se, klicka på "Pågående FoU-projekt" och gå vidare till CHEFIOS-projektet.

► Resultaten visar att det finns en stor variation i chefernas arbete; från situationer där cheferna trivs med sitt arbete, har god hälsa samt har bra resurser, till andra förhållanden som ger stora hälsoproblem och där en majoritet av cheferna vill sluta.

► Varje ledningsgrupp i de nio förvaltningar som deltar i projektet har fått sina resultat presenterade av forsknings-teamet. Enkäten är en del av sammanlagt fyra olika kartläggningssituationer som CHEFIOS-projektet har utvecklat och testat.

► Nedanstående presentation redovisar generella resultat och kan inte kopplas till någon av projektets samarbetspartners.

ÅTTA TYPISKA ARBETSSITUATIONER



DE GYNNADE

Det typiska för denna arbetssituation är gott om resurser och få problem. I detta kluster är män överrepresenterade och det är vanligt att man är 55+. För verksamhetschefer och expertchefer är denna arbetssituation vanlig, och chefer inom de tekniska förvaltningarna är överrepresenterade. Det finns inget stort övertidsuttag och trivseln är hög. Även hälsan är god och i stort sett alla räknar med att arbeta kvar.



DE UPPSKATTADE

Det utmärkande för denna grupp är att de har goda kontakter med brukarna vilket ger uppskattning och stimulans. I allmänhet är de enhetschefer och de finns i alla typer av verksamhet och merparten är kvinnor.

De upplever att det finns goda stödstrukturer och få vill byta arbetsplats. Hälsan är god.



DE UPPBACKADE

Cheferna i denna grupp har minst brist på resurser och de har mycket bra stöd från ledningen. Däremot har de en del problem med sina medarbetare. I allmänhet är det förhållandevis unga chefer som befinner sig i denna situation och de finns oftast i tekniska förvaltningar och inom verksamhet för funktionshinder. De har god hälsa och de har inga planer på att byta jobb.



DE FOKUSERADE

Dessa chefer har få kontakter med brukare. Oftast finns de i en stabsfunktion eller inom en teknisk förvaltning och har någon typ av expertbefattning, många är män och de har få underställda. Den organisation som de arbetar inom fungerar bra. Ett utmärkande drag för gruppen är att de inte är nöjda med resultatet av sitt arbete och de är inte speciellt glada och positiva när de går till jobbet på morgonen.



DE FÖRSUMMADE

Här finns få möjligheter att diskutera problem med nivån ovanför. I stort sett fungerar samspelet med brukarna och medarbetarna. I huvudsak finns äldre chefer i gruppen, särskilt inom skolan och det är en viss överrepresentation av verksamhetschefer. Det bristande stödet från ledningen sätter sina spår; över hälften av cheferna i detta kluster vill sluta. De har inga akuta hälsoproblem, men sömnsvårigheter, en känsla av ensamhet och hög arbetsbelastning indikerar en hög risk för kommande hälsoproblem och sjukskrivningar.



DE UTSATTA

Denna grupp har framförallt problem med brukarna. De upplever också att det finns bristande resurser och stödet från ledningen är lågt. Cheferna i denna grupp har i allmänhet högskoleutbildning, är förvaltningschefer och finns inom skola/förskola. Många är under 44 år. De har problem med hälsan genom att de upplever hög stress, brist på energi och många känner ingen inspiration i arbetet. På sikt kan de bli en riskgrupp, för tillfället rapporterar gruppen hög sjuknärvaro medan sjukfrånvaron ligger på genomsnittet.



DE KLÄMDA

I första hand rapporterar gruppen problem med medarbetarna, men även andra problem förekommer. Dessutom saknas stöd från både ledningen och olika stödstrukturer. De allra flesta i denna grupp är enhetschefer, ofta inom vård- och omsorg, särskilt äldreomsorgen.

Hälsan i denna grupp är dålig och en majoritet vill byta arbetsplats och många vill sluta som chef. Endast 8 procent av cheferna i denna grupp är nöjda med sina prestationer i arbetet.



DE MOTARBETADE

Cheferna i denna grupp har stora problem med såväl medarbetarna som brukarna. Dessutom saknas resurser och stöd från ledning och organisation. I gruppen är andelen kvinnor, högskoleutbildade och förvaltningschefer hög. Fördelningen mellan de olika verksamheterna är förhållandevis jämn, med en viss överrepresentation av vård och omsorg.

Hälsostatusen är mycket dålig med sömnsvårigheter, stress och sjuknärvaro. Få är nöjda med arbetet och det är inte många som tror att de kommer att vara kvar om två år.