

DIK:s chefer

- EN KARTLÄGGNING AV DIK:S CHEFSMEDLEMMAR



DiK

Knappt 10 procent av DIK:s medlemmar är chefer. För att få mer kunskap om gruppen som helhet, hur de upplever sin situation och förutsättningarna att vara bra chefer har DIK genomfört en enkätundersökning bland chefsmedlemmarna. Endast de som är chefer i dagsläget gavs möjlighet att fullfölja enkäten. Drygt 650 medlemmar besvarade enkäten, vilket ger en svarsfrekvens på knappt 50 procent. 91 procent uppgav att de är chefer i dagsläget och det är alltså dessa medlemmars situation som är i fokus i undersökningen.

ANSVAR OCH POSITION

Nästan alla DIK:s chefsmedlemmar har personalsvar (93 procent) och budgetansvar (94 procent). Tre av fyra tillhör ledningsgruppen. Chefernas medarbetargrupper varierar i storlek. Vanligast är att de chefer som har personalsvar ansvarar för 6-15 medarbetare (41 procent). En knapp femtedel är chefer för fler än 25 medarbetare.

Nästan 80 procent av cheferna är mellanchefer. En femtedel är högsta chef. Bilden varierar dock mellan branscherna. För dem som är anställda i privat sektor är 39 procent högsta chef. Det är dock inte i första hand cheferna inom kommunikationsområdet som lyfter andelen högsta chefer utan chefer på privata museer (vanligtvis museer med stiftelser som huvudmän).

En fråga som ofta brukar vara aktuell i diskussioner om chefens förutsättningar att vara en bra chef och ledare handlar om balansen mellan ansvar och befo-

genheter. Chefens ansvar i olika delar av verksamheten måste matchas i graden av befogenhet att fatta erforderliga beslut. Intrycket har varit att balansen inte är jämn alla gånger, vilket blir problematiskt för chefer som till exempel driver förändringsarbete utan mandat eller stöd högre i organisationen. Glädjande nog upplever dock mer än hälften av cheferna i DIK:s undersökning i hög utsträckning att det finns en balans mellan ansvar och befogenheter. Ytterligare 32 procent av cheferna bedömer att det i viss utsträckning finns en balans.

STÖD I CHEFSROLL OCH LEDARSKAP

Situationen för de chefer som ingått i DIK:s enkätundersökning verkar överlag tillfredsställande. Vissa mindre variationer finns mellan yrkesområden och arbetsmarknadssektor, men sällan stora nog att uppmärksamma särskilt.

Merparten av cheferna har genomfört både lönesamtal (79 procent) och utvecklingssamtal (86 procent). En betydande del av dem som genomfört dessa samtal upplever att de har fått tillräckligt med stöd från sin arbetsgivare för att kunna genomföra dem på ett bra sätt. 42 procent uppger att de i hög utsträckning fått tillräckligt stöd, 47 procent att de i viss utsträckning fått det. Man kan notera att chefer i privat sektor i något mindre utsträckning genomfört löne- och utvecklingssamtal, samt att de är mindre nöjda med stödet från arbetsgivaren inför dessa samtal.

Ett område där arbetsgivarna utveckla det stödet till cheferna är i situationer där känsliga samtal måste genomföras med medarbetare. Mer än hälften av cheferna menar att de i viss utsträckning får stöd och utbildning för att genomföra dessa samtal på ett bra sätt. En fjärde del menar att de inte alls får stöd i dessa frågor. Även här utmärker sig arbetsgivare i privat sektor genom att cheferna i ännu högre utsträckning upplever att det inte får tillräckligt stöd, så många 40

"48 procent av cheferna arbetar 41-45 timmar i veckan."



procent uppger att de inte alls får stöd.

80 procent av DIK:s chefer har någon som de diskuterar chefsroll och ledarskap med. Tre fjärdedelar av cheferna pratar med chefskollegor i samma organisation eller företag där man själv är verksam. 60 procent använder också sitt personliga nätverk för detta. Dessutom har nästan en femtedel av cheferna en coach eller handledare som bollplank i ledarskapsfrågor.

TILLGÄNGLIGHET OCH UTMANINGAR

DIK bad cheferna värdera vad man tyckte var minst komplicerat respektive svårast i rollen som chef. Utgångspunkten var ett antal svarsalternativ och cheferna fick välja ett av alternativen som lättast och ett annat som svårast. Uppgiften är givetvis svår och några informanter kommenterade att de hade velat välja fler än ett svarsalternativ.

Minst komplicerat bedömer cheferna att det är att ge återkoppling till sina medarbetare, 33 procent har valt detta alternativ. Detta följs av arbete med verksamhetsplan och budget (20 procent) och utvecklings- och strategiarbete (19 procent).

Att prioritera väljer flest chefer som svårast i rollen som chef (29 procent). 23 procent uppger att känsliga samtal med medarbetarna är svårast och 17 procent utvecklings- och strategiarbete.

En föreställning om chefer som vi ville undersöka i enkäten är att de arbetar betydligt mer än heltid. Vi bad därför cheferna uppskatta hur många timmar de arbetade i genomsnitt per vecka. Föreställningen kom på skam, det visade sig att så många som 48 procent av cheferna bedömer att de arbetar 41–45 timmar i veckan. 28 procent menade att deras arbetstid var mellan 46–50 timmar i veckan. Något mer än heltid förvisso, men inte alarmerande.

I sammanhanget är det relevant att fråga sig vad cheferna bedömer vara arbetstid. På frågan om hur nåbara de förväntas vara under helger och semestrar

”75 procent av cheferna uppger att de någon gång har haft sömnsvårigheter på grund av sitt nuvarande arbete.”



är det enbart 14 procent som menar att de inte alls behöver vara tillgängliga. 64 procent svarar att de förväntas vara nåbara i viss utsträckning och 21 procent i hög utsträckning. Räkna cheferna detta som arbete? Dessutom, och detta är oroväckande, 75 procent av cheferna uppger att de någon gång har haft sömnsvårigheter på grund av sitt nuvarande arbete. Räkna cheferna de sömnlösa timmarna som arbete? Ska det räknas som arbete?

POSITIV BILD AV FÖRUTSÄTTNINGARNA

Sammanfattningsvis konstaterar vi att enkätundersökningen skisserar en positiv bild av chefernas förutsättningar att utöva gott chefs- och ledarskap. Utvecklingsområden finns förstås, särskilt i arbetsgivarnas stöd till chefer som behöver genomföra känsliga samtal med sina medarbetare. Den positiva bilden smolkas dock av den stora andel – tre fjärdedelar – av cheferna som uppger att de haft sömnsvårigheter på grund av sitt nuvarande arbete. Det antyder en djupare stress som vi inte lyckats fånga in i enkätens övriga frågor och som föranleder vaksamhet från DIK:s sida i förhållande till chefernas arbetssituation.

Slutligen uppmärksammar vi att det särskilda stöd i form av en chefsombudsman som finns för att bistå chefer som har bekymmer på arbetsplatsen är väldigt okänt bland medlemmarna. 63 procent av cheferna uppger att de inte känner till denna service, vilket är bekymmersamt eftersom de då inte heller kan avropa hjälpen när de har behov av den.

Knappt 10 procent av DIK:s medlemmar är chefer. För att få mer kunskap om gruppen som helhet, hur de upplever sin situation och förutsättningarna att vara bra chefer har DIK genomfört en enkätundersökning bland chefsmedlemmarna. Drygt 650 medlemmar besvarade enkäten.