Avd / klubb Arbetsgivaren NN

# Förhandlingsframställan gällande chefernas organisatoriska förutsättningar att leda

För att stärka chefernas organisatoriska förutsättningar att leda vill Vision tillsammans med arbetsgivaren ha en dialog om följande punkter:

* Rimligt antal medarbetare per chef.
* Utveckla stödstrukturerna runt cheferna för rätt använd kompetens.

XXX kommun/arbetsgivare bör fatta beslut om hur många medarbetare det är rimligt att chefer ansvarar för. Vad som är ett rimligt ansvar kan variera, men ingen chef bör som regel ansvara för fler än 25 medarbetare.

XXX kommun/arbetsgivare behöver utveckla stödstrukturerna runt cheferna. Det gäller allt från administrativa uppgifter, ekonomi och HR-insatser till lokalfrågor och liknande. Genom att organisera verksamheten runt cheferna med professioner, som kan arbeta med uppgifter som de har särskild kompetens för, skapas utrymme för cheferna att utveckla verksamheten och coacha medarbetare. Det är handlar om rätt använd kompetens.

**Syfte och mål**

Att ge alla chefer bra förutsättningar handlar om att vara en modern och jämställd arbetsgivare som tar ansvar för välfärdens kvalitet och medarbetarnas hälsa och arbetsmiljö. Vision visar i rapporten *Chefers förutsättningar är avgörande för en hållbar välfärd* att allt fler arbetsgivare inser detta och tar steg för att förbättra chefers villkor genom en mängd viktiga initiativ och åtgärder. Som exempel har ett betydande antal kommuner fattat beslut om mål eller riktlinjer för hur många medarbetare en chef som högst ska vara ansvarig för. Det är ett initiativ som också XXX kommun/arbetsgivare behöver ta.

**Bakgrund**

Vision har gjort en analys av chefernas organisatoriska förutsättningar att leda inom XXX kommun/arbetsgivare. Det finns idag många chefer på första linjen med ett högt antal direktrapporerande medarbetare, det gäller särskilt xxx förvaltningen/verksamheten. Vi ser ett oroväckande stort gap mellan hur närvarande ledare dessa chefer upplever att de hinner vara och vad som är önskvärt.

Fyll på med fakta från egen undersökning

Som Vision konstaterat i ovan nämnda rapport finns ett starkt stöd i forskning för att socialt stöd från chef och kollegor leder till större trivsel på arbetet samtidigt som det ökar medarbetarnas vilja att stanna kvar på sin arbetsplats. Rätt stöd leder också till ökat engagemang och bättre arbetsprestationer. Forskningen pekar dessutom tydligt ut att ett närvarande ledarskap leder till friskare arbetsplatser. I en jämförelse av vad som skiljer arbetsgivare med låg sjukfrånvaro från de med hög har det visat sig att det närvarande ledarskapet är en avgörande friskfaktor.

Också i det åtgärdspaket som Vision nationellt tagit fram, tillsammans med flera fack och Sveriges Kommuner och Landsting, betonas att organisationer med låg sjukfrånvaro kännetecknas av bland annat ett närvarande, tillitsfullt och engagerande ledarskap som präglas av respekt för medarbetarens kompetens och perspektiv samt förmåga att forma en god och hållbar arbetsmiljö. Chefer i verksamheterna måste få rätt förutsättningar att utöva ett sådant ledarskap.

Alla åtgärder runt chefen är viktiga, men Vision menar att åtgärden om ett rimligt antal medarbetare per chef är en av de viktigaste att komma igång med snabbt. Det är grundläggande för att ge cheferna rätt organisatoriska förutsättningar. Utan ett närvarande ledarskap riskerar annars också andra insatser att bli verkningslösa.

Med stöd av MBL § 10 begär Vision förhandling i frågan.

Vänligen bekräfta att ni mottagit detta, kontakta undertecknad (eller xxxxNN) för tid för förhandling.

Med vänlig hälsning

NN

Vision avd/klubb

Tfn-nr

Mobil

e-post