

Dalia Eid, vice ordförande Vision: Framtidens chef måste få bättre förutsättningar

4 juni, 2021

ETT ÅR MED PANDEMI
- HUR HAR FRAMTIDEN ÄNDRATS?

Ledarskapet stod redan innan coronapandemin i stark förändring. Pandemin kom snarare som en stormvind och ökade takten på omvandlingen. Den blottade styrkor och svagheter i ledarskapet men också hur vi byggt våra organisationer. Nu måste vi ta vara på möjligheten att lära oss av misstagen, prioritera om och skapa ett mänskligare arbetsliv, skriver Visions vice ordförande Dalia Eid.



Det senaste året har präglats av helt unika förutsättningar. En del organisationer, inte minst inom handel och restaurang, har kämpat för sin överlevnad medan andra – de medlemmar som jag företräder – kämpat med att upprätthålla Sveriges välfärd. Vision organiserar en stor andel av landets drygt 5 000 enhetschefer inom äldreomsorgen. Ledare som mitt i måste krisen se till att medarbetare har de skyddskläder de har rätt till samtidigt som de ska skydda omsorgstagare från smitta och hålla igång verksamheten 24/7. En utmaning långt utöver det vanliga. Sammanlagt kan vi konstatera att chefsrollen både hör till de mest utsatta men också har förändrats mest under pandemin. Chefer har fått söka nya svar, testat olika lösningar och varit kreativa, under starkt förändringstryck. Undersökningar styrker också detta; LinkedIn mätte nyligen chefers upplevelse om hur de förändrat sitt sätt att leda, och hela [åtta av tio chefer](#) uppgav att det förändrats.

Kanske innebär det här året en permanent förändring av synen på hur vi vill jobba? Det gamla talesättet om att inte kasta bort en kris utan att se den som en möjlighet till något bättre kanske kan gälla ledarskapets förutsättningar inom offentlig sektor?

Förändringen av chefs roll är tuff

Digitaliseringen omformade och påverkade chefsrollen redan före pandemin. Utvecklingen går mot att chefs uppgift mer handlar om att facilitera och förstå de förändringar och behov medarbetarna och teamen har, än att besluta och bestämma i gammaldags hierarkisk ordning. Just de hierarkiska organisationernas tid blir allt mer passé och för att både klara av och att möta framtidens arbetsliv blir de alltmer platta i

sin organisering. Mer ansvar och mandat trycks ned i organisationerna, teamen blir mer självkörande och självledarskap utvecklas allt mer på alla nivåer. Mer tid frigörs samtidigt sidan för chefen till det som blir allt viktigare framåt, som välmående, hälsa och kultur på arbetsplatsen. Förändringen av chefs roll från kontroll till tillitsbaserat ledarskap är tuff och långt ifrån enkel, men att gå från kontrollant till mer coachande ledarskap är en nödvändig förändring.

”Det är på intet sätt rimligt att leda en hierarkisk organisation med närmare 60 medarbetare i en tid som kräver mer platta, snabba organisationer.”

Pandemin har gett oss tillfälle till reflektion och eftertanke i samhället generellt och hos chefer i synnerhet. Undersökningen ovan visar att många chefer har kommunicerat mer än någonsin med sina anställda för att skapa gemenskap, och därmed byggt närmare relationer med sina medarbetare. För många finns en känsla av att vara i den här situationen tillsammans. Kanske är det här början på en omvärdering av vad som är rimligt att kräva av en ledare och organisation framåt?

Chefen ansvarar för i snitt 60 medarbetare

Enligt Coronakommissionen har de verksamhetsnära cheferna som jag företräder ansvar för i snitt 60 medarbetare, vilket är flest på hela arbetsmarknaden. De är dessutom utspridda geografiskt och jobbar dygnets alla timmar, året om. Det är på intet sätt rimligt att leda en hierarkisk organisation med närmare 60 medarbetare i en tid som kräver mer platta, snabba organisationer och där chefen idag gör allt från att byta glödlampor till att lappa hål i scheman. Hur skulle vi då kunna ta till oss ny teknik, utveckla organisationerna och ge bättre omvårdnad?

Rollerna behöver helt klart ses över. Det finns inga stödfunktioner överhuvudtaget inbyggt i dagens system och grundidéen vilar på en föråldrad syn på ledarskap. Forskning visar dessutom på att stora personalgrupper innebär lägre engagemang, högre sjukfrånvaro och lägre arbetstillfredsställelsen.

Vi har nu möjligheten att prioritera om, lära oss av vad vi erfarit, bestämma oss för ett mänskligare arbetsliv på alla plan. Inte bara för chefer och medarbetare utan också för de äldre och sårbara i vårt samhälle. Det är så vi bygger vår välfärd stark för framtiden.

Dalia Eid är ledarskapsstrateg och andra vice ordförande i Vision. Följ henne på @DaliaEi.