

## Ansvarsmatrisen

Ansvarsmatrisen är ett verktyg som hjälper till att klargöra ansvarsförhållanden inom en ledningsgrupp, avdelning, arbetsgrupp etc.

Den har ett antal fördelar:

- ✧ Den är överskådlig
- ✧ Den är väl förankrad eftersom alla har bidragit med att skapa den
- ✧ Processen gör att man rätar ut oklarheter och gör kommunikationen tydligare
- ✧ Den är tillgänglig för alla.
- ✧ Den är lätt att hålla uppdaterad

### Matrisen utvecklas i flera steg

#### Steg 1

Man bestämmer vilka ansvarsområden och arbetsuppgifter (Funktion i matrisen) som finns i enheten. Det kan man med fördel göra alla tillsammans och med hjälp av någon neutral integrator/facilitator.

#### Steg 2

Det är dags att bedöma vilka ansvarsrelationer som finns.

Var och en får en lista över de ansvarsområden och arbetsuppgifter som har listats vid Steg 1 och markerar vilken roll han/hon anser sig ha.

Det här är de alternativ som kommer ifråga:

G	Generellt ansvar	Ett övergripande ansvar. Det operativa ansvaret är delegerat till någon annan.
O	Operativt ansvar	Är direkt ansvarig för att arbetet utförs.
S	Specifikt ansvar	Är ansvarig för att en viss, avgränsad del av arbetet utförs.
C	Måste konsulteras (Consulted)	Skall tillfrågas och få tillfälle att ge synpunkter innan ett arbete utförs.
N	Måste informeras (Notified)	Måste få ta del av varje beslut.

Den som anser sig ha operativt ansvar (O), måste också markera vilka andra som har med funktionen att göra och vilka roller de i så fall skall ha.

När alla har lämnat sina bidrag förs uppgifterna in på en matris. Då kan det se ut så här:

Företag X		POSITION									
Ansvars- och ledningsmatris		Dir. chef	Fabrikchef	Konstapelchef	Prod. chef	Kvalitet	Marknadschef	Forskning och utveckling	Personaler	Utvärderingschef	Controlling
FUNKTION											
Budgetering, finansiell planering		N	N	N	N	CN	N	O			C
Planering och uppföljning		N	N	N	N	CN	CN	O			
Marknadsföring		G	N	N	N	O	N				
Produktutveckling		G	N	O			GS				N
Produktion		G	O		N	SC		N			N
Kvalitetskontroll		G	CN	SN	O	SC		N			N
Teknikutveckling		G	CN	S	O			N	N	N	
		GN	N	O	N			N	N		

TECKENFÖRKLARING  
 G Generellt ansvar  
 O Operativt ansvar  
 S Specifikt ansvar  
 C Måste konsulteras  
 N Måste informeras

Det är första gången man får en överblick hur ansvarsförhållandena upplevs. Översta raden i varje ruta visar vad den som anser sig ha O-rollen anser. Under hans/hennes markeringar finns markeringarna från var och en av de andra. Några oklarheter mellan den som anser sig vara operativt ansvarig och övriga är markerade med *fet kursiv* stil.

# JS Coaching

## Steg 3

Nu är det dags att besluta vad som skall göras åt de roller som det finns delade meningar om. Då samlas gruppen för diskussion. Man går igenom funktion för funktion och kartlägger skillnader i uppfattningar och bestämmer hur det skall vara.

När den diskussionen är slut har man kommit fram till en ansvarsfördelning som kan se ut så här i matrisen:

Företag X

Ansvars- och ledningsmatris

FUNKTION	POSITION										
	VD	Div chef	Fabrikchef	Kontrollchef	Prod chef	Kvalitetschef	Marknadschef	Planeringschef	Ekonomist	Utvecklingschef	Controll
Budgetering, finansiell		GN	N	N	N	N	N	C	O		CN
Planering och uppföljning		G	CN	C	CN	CN	N	O			
Marknadsföring	N	GC	N	N	N		O	CN	N		N
Produktutveckling	N	G	N	O			N				
Produktion		G	O			N		N			N
Kvalitetskontroll		G	N	N		O	N	N	N		
Teknikutveckling		GN			O		N	N	N	N	

TECKENFÖRKLARING  
 G Generellt ansvar  
 O Operativt ansvar  
 S Specifikt ansvar  
 C Måste konsulteras  
 N Måste informeras