

Nyckeltal för antal medarbetare per chef – med prioritet i äldreomsorgen

Motion av Clara Lindblom och Robert Mjörnberg (båda V)

Kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.
Motionen anses besvarad med hänvisning till vad som sägs i utlåtandet.

Föredragande borgarrådet Erik Slottner anför följande.

Ärendet

Clara Lindblom och Robert Mjörnberg (båda V) har väckt en motion i kommunfullmäktige. I den föreslår de att ge kommunstyrelsen i uppdrag att ta fram nyckeltal för rekommenderat maximalt antal medarbetare per chef i olika verksamheter och att göra översiktliga kostnadsberäkningar över vad det innebär i fråga om ökade resurser, i arbetet med nyckeltal i första hand prioritera äldreomsorgen samt att beakta behovet av ökade resurser för att väsentligt sänka antalet medarbetare per chef i äldreomsorgen i förslag till budget 2022-2024.

Beredning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret, äldrenämnden, Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd, Skärholmens stadsdelsnämnd, Östermalms stadsdelsnämnd, Akademikerförbundet SSR Stockholms stad, Akavia, Kommunal Stockholm, Ledarna, Sveriges skolledarförbund Stockholms stad, Vision Stockholms Stad och Vårdförbundet Stockholm.

Akavia, Kommunal Stockholm, Ledarna, Sveriges skolledarförbund Stockholms stad, och Vårdförbundet Stockholm har inte inkommit med svar.

Stadsledningskontoret betonar att det finns svårigheter med att fastställa ett gemensamt maxtak för antal medarbetare per chef på grund av skiftande lokala förutsättningar.

Äldrenämnden anser att de aktiviteter som motionärerna lyfter redan har påbörjats och vill invänta resultatet av pågående arbete.

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd använder sig av ett lokalt nyckeltal för antal medarbetare per chef, men ser problem med ett stadsgemensamt dito på grund av skilda lokala förutsättningar.

Skärholmens stadsdelsnämnd menar att ett nyckeltal måste ta hänsyn till att förutsättningarna för en verksamhet kan skifta över tid till följd av bland annat ökad eller minskad vårdtyngd.

Östermalms stadsdelsnämnd är tveksam till att införa ett maxtak för medarbetare per chef då det är många organisatoriska faktorer som påverkar förutsättningarna för de olika verksamheterna.

Akademikerförbundet SSR Stockholms stad ser införandet av ett nyckeltal för rekommenderat maximalt antal medarbetare per chef som rätt väg att gå.

Vision Stockholms stad välkomnar ett nyckeltal för antal medarbetare per chef.

Mina synpunkter

Få frågor inom äldreomsorgen är så viktiga som att skapa en god arbetsmiljö för chefer och medarbetare. Det är ett omfattande och mångfacetterat arbete som måste präglas av en gemensam målbild och en uthållighet i organisationen. Problemen i äldreomsorgen är inte nya utan de har funnits under många år och under skiftande majoriteter. En av få positiva effekter i den tragedi som coronapandemin utgjorde är att den satte sökljuset rakt på de strukturella problem som finns i äldreomsorgen och skapade ett politiskt momentum över hela linjen att börja lösa dessa. Det är lovvärt, men risken är att man börjar i fel ände. Kommunstyrelsen och äldrenämnden har under året haft i uppgift att ta fram en sammanhållen kompetensförsörjningsplan, där en del är att definiera vad en chef är. I dag skiljer både terminologi och tjänstens innehåll sig åt mellan stadsdelarna och att då börja med att ange ett stadsgemensamt maxtak för medarbetare per chef innan staden har en mer enhetlig definition över befattningen chef vore ett misstag. För att ändå få en bild av hur läget ser ut införde vi i fjol ett nytt nyckeltal för antal medarbetare per chef inom äldreomsorgen som kommer att vara en viktig informationskälla i det vidare arbetet med att skapa goda förutsättningar för ett närvarande ledarskap och en god arbetsmiljö för chefer. Jag menar dock att gruppstorlek inte är den enda fråga som spelar roll utan här kommer även sådant som administrativt stöd in i bilden. Det finns en risk att man nöjer sig med ett nyckeltal och inte på djupet åtgärdar arbetsmiljön, en sådan utveckling vill jag inte se.

Bilagor

1. Reservationer m.m.
2. Motionen

Borgarrådsberedningen tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

Reservation anfördes av borgarråden Karin Wanngård, Jan Valeskog och Kadir Kasirga (alla S) och borgarrådet Torun Boucher (V) enligt följande.

Vi föreslår att kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

1. Bifalla motionen
2. Därutöver anföra följande

Motionen handlar om behovet att förbättra chefers förutsättningar i kvinnodominerade yrken genom ökade möjligheter till ett närvarande ledarskap, tillgång till administrativt stöd och ökad uppmärksamhet på arbetsmiljö och arbetsbelastning. Ett viktigt steg för att förbättra villkoren är att synliggöra skillnader i antal medarbetare i olika verksamheter, öka medvetenheten om konsekvenserna av skilda förutsättningar och ta fram nyckeltal och målsättningar som underlag för prioriteringar av resurstilldelningen.

Med tanke på den ansträngda situation stadens verksamheter befunnit sig det senaste året och fortfarande befinner sig i bör arbetsmiljön för stadens medarbetare bli mycket högt prioriterad. Särskilt utsatt är givetvis verksamheten inom äldreomsorgen, något som stadens egen covid-19-utvärdering liksom Coronakommissionens första delbetänkande också fastställt. De strukturella problemen har inte varit okända, och förra mandatperioden införde därför vi i den grönrödrosa majoriteten exempelvis högre krav på privata hemtjänsten.

Motionen betonar att äldreomsorgen ska prioriteras i arbetet med nyckeltal, och det är därför givetvis en start att ett basnyckeltal för antal medarbetare per chef införts i äldreomsorgen. Till skillnad från motionens förslag har majoriteten inte angett en ambitionsnivå för önskvärt maximalt antal medarbetare, vilket vi beklagar då det finns förslag att utgå ifrån i betänkandet *Vilja välja vård och omsorg – En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre (SOU 2021:52)*. Självklart ska befattningen chef definieras, men vi ser det inte som en motsättning att i väntan på en sådan definition uttala en politisk ambition om nivåerna.

Alla medarbetare och chefer behöver få goda förutsättningar att utföra sitt uppdrag och för att säkerställa detta krävs en rad kraftfulla insatser framöver – staden centralt behöver ta ett samlat grepp. Det framgår av motionen att tillgången till administrativt stöd och ökat fokus på arbetsmiljön också är viktigt, så någon risk för att vi nöjer oss med ett nyckeltal behöver inte äldreborgarrådet befara. Vi vet att det idag ställs väldigt höga krav på ledarskapet inom äldreomsorgen och att många chefer upplever stor press av att leda stora enheter, det skapar svårigheter att praktisera det nära ledarskap som verksamhetens karaktär kräver. Detta är synnerligen tillämpligt inom vård och

omsorg, kvinnodominerade yrken med stora personalgrupper och ett svåröverblickbart ledarskap. Hur ska exempelvis en enskild chef inom äldreomsorgen, med i snitt 60 medarbetare kunna vara närvarande och stöttande i sitt ledarskap?

Genom att ta fram rekommenderade nyckeltal för antal medarbetare per chef kan vi ta ytterligare ett steg för att förbättra arbetsmiljön för stadens anställda. Men låt oss aldrig glömma den situation som vi hamnade i under pandemin där omsorgens medarbetare stod handfallna inför den pågående situationen. Vi ser nyckeltalen som en förutsättning, jämte andra insatser, för att chefer ska kunna bedriva ett förebyggande arbetsmiljöarbete och bättre angripa de stora problem med rekryteringar, kvalitet, sjukskrivningar och tidiga pensionsavgångar som äldreomsorgen brottas med dagligen.

Vi vill med denna motion ge stadens chefer chans att förebygga risker för ohälsa!

Kommunstyrelsen delar borgarrådsberedningens uppfattning och föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

Motionen anses besvarad med hänvisning till vad som sägs i utlåtandet.

Stockholm den 18 oktober 2021

På kommunstyrelsens vägnar:
ANNA KÖNIG JERLMYR

Erik Slottnér

Hans Altsjö

Reservation anfördes av Karin Wanngård, Jan Valeskog och Kadir Kasirga (alla S) och Rashid Mohammed och Torun Boucher (båda V) med hänvisning till Socialdemokraternas och Vänsterpartiets gemensamma reservation i borgarrådsberedningen.

Ersättaryttrande gjordes av Lisa Palm (Fi) med hänvisning till Socialdemokraternas och Vänsterpartiets gemensamma reservation i borgarrådsberedningen.

Remissammanställning

Ärendet

Clara Lindblom och Robert Mjörnberg (båda V) har väckt en motion i kommunfullmäktige. De framhåller i motionen att chefers förutsättningar i kvinnodominerade yrken behöver förbättras genom att öka möjligheten till ett närvarande ledarskap, tillgång till administrativt stöd och ökad uppmärksamhet på arbetsmiljö och arbetsbelastning.

I motionen föreslås att:

- ge kommunstyrelsen i uppdrag att ta fram nyckeltal för rekommenderat maximalt antal medarbetare per chef i olika verksamheter och att göra översiktliga kostnadsberäkningar över vad det innebär i fråga om ökade resurser,
- i arbetet med nyckeltal i första hand prioritera äldreomsorgen, utifrån Coronakommissionens förslag om att förbättra förutsättningarna för ledarskapet genom att väsentligt sänka antal medarbetare per chef,
- beakta behovet av ökade resurser, såväl för drift som för utbildning, för att väsentligt sänka antalet medarbetare per chef i äldreomsorgen i förslag till budget 2022-2024.

Dessa förslag föreslås bland annat utifrån Coronakommissionens första delbetänkande där det framgår att äldreomsorgens sedan länge kända strukturella problem varit förödande för möjligheten att skydda de äldre. Enligt delbetänkandet råder dåliga förutsättningar för ledarskap i äldreomsorgen, där varje enhetschef har i snitt 60 medarbetare, vilket gör det svårt att vara en närvarande och stödjande ledare och givetvis ännu svårare under en pandemi när det handlar om liv och död. Coronakommissionen anser att arbetsgivarna måste se över ledningsstrukturer och organisering så att antalet medarbetare som en chef ansvarar för sänks väsentligt.

Beredning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret, äldrenämnden, Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd, Skärholmens stadsdelsnämnd, Östermalms stadsdelsnämnd, Akademikerförbundet SSR Stockholms stad, Akavia, Kommunal Stockholm, Ledarna, Sveriges skolledarförbund Stockholms stad, Vision Stockholms Stad och Vårdförbundet Stockholm.

Akavia, Kommunal Stockholm, Ledarna, Sveriges skolledarförbund Stockholms stad, och Vårdförbundet Stockholm har inte inkommit med svar.

Stadsledningskontoret

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande daterat den 1 september 2021 har i huvudsak följande lydelse.

Stadsledningskontoret anser att det är viktigt att stadens medarbetare har ett nära ledarskap och det är ett prioriterat och angeläget utvecklingsområde inom såväl äldreomsorgen som andra delar av stadens verksamhet. I kommunfullmäktiges budget 2021 ökades nyckeltalen inom äldreomsorgen med nyckeltalet *Antal medarbetare per chef inom äldreomsorgen* i syfte att synliggöra skillnaderna i antal medarbetare per chef. Detta nyckeltal kommer att redovisas första gången i samband med verksamhetsberättelsen 2021. Genom att lyfta in frågan som ett nyckeltal ges goda möjligheter att kontinuerligt följa utvecklingen samt göra en analys av om eventuellt ytterligare åtgärder behövs samt vad det skulle få för konsekvenser. Stadsledningskontoret vill dock betona att det kan finnas svårigheter med att fastställa ett gemensamt maxtak för antal medarbetare per chef, då olika typer av verksamheter bedrivs med olika lokala förutsättningar.

Flera stadsdelsnämnder arbetar redan med nyckeltal och egna mål gällande antal medarbetare per chef inom äldreomsorgen, exempelvis så har Enskede-Årsta-Vantör SDN satt ett målvärde om 30-35 medarbetare per enhetschef/biträdande enhetschef. Utredningen *Nationell samordnare för kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre* har förslagit att arbetsgivarna inom vård och omsorg om äldre bör sätta ett maxtak på 20-30 medarbetare per chef.

Stadsledningskontoret vill understryka att det är av stor vikt att ge stadens chefer bra förutsättningar för sitt ledarskap i äldreomsorgen. Prioriterade områden har under de senaste åren varit att förbättra arbetsvillkoren för stadens chefer, såsom arbetsmiljö, vilka stödfunktioner som behövs, kompetensförsörjning och introduktion.

Under 2021 pågår flera budgetuppdrag som på olika sätt belyser ledarskapet och arbetsmiljön inom äldreomsorgen. I budget 2021 fick äldrenämnden bland annat i uppdrag att i samarbete med kommunstyrelsen och stadsdelsnämnderna ta fram och införa ett obligatoriskt introduktions- och traineeprogram för enhetschefer inom äldreomsorgen i syfte att stärka chefer i chefs- och ledarskapsfrågor genom att ge dem god introduktion, nätverk och verktyg för ett hållbart ledarskap. Programmet föreslås bestå av tre delar, video, informationstexter och reflektionsfrågor. Planerad start är under hösten 2021.

Stadsledningskontoret föreslår att kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar att *Motion om nyckeltal för antal medarbetare per chef av Clara Lindblom och Robert Mjörnberg (båda V)* besvaras med hänvisning till vad som sägs i stadsledningskontorets tjänsteutlåtande.

Äldrenämnden

Äldrenämnden beslutade vid sitt sammanträde den 31 augusti 2021 att godkänna förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Reservation anfördes av Robert Mjörnberg m.fl. (V) samt Mirja Räihä m.fl. (S), *bilaga 1*.

Äldreförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 30 juni 2021 har i huvudsak följande lydelse.

Äldreförvaltningen anser att arbetet med att förbättra arbetsvillkoren för första linjens chefer inom äldreomsorgen är ett ytterst angeläget utvecklingsområde. Äldrenämnden har under flera år prioriterat ledarskapsfrågan i budget för äldreomsorgen. Frågan har aktualiserats då tidigare utredningar och uppföljningar visat att detta är ett utvecklingsområde som behöver prioriteras.

Även i utredningen ”Vilja välja vård och omsorg – En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre” (SOU 2021:52) lyfter man behovet av ett nära och tydligt ledarskap samt att ledarskapet behöver stärkas, utredningen föreslår att storleken på arbetsgrupperna högst bör uppgå till 20–30 medarbetare per verksamhetsnära chef.

Redan 2018 redovisade Stadsledningskontoret, Personalstrategiska avdelningen (PAS) i rapporten, ”Chefers arbetssituation i äldreomsorgens hemtjänst och boenden” (Dnr: KS 2018/875) konkreta förslag på förbättrad arbetssituation för äldreomsorgens chefer genom såväl stadsövergripande åtgärder som lokala åtgärder för respektive stadsdelsförvaltning. I kartläggningen framkom bland annat att äldreomsorgens chefer ansvarade för över dubbelt så många medarbetare i jämförelse med chefer i de tekniska förvaltningarna. Med stöd av utredningen föreslogs fem prioriterade områden som respektive stadsdelsnämnd behövde beakta för att förbättra arbetsvillkoren för första linjens chefer inom äldreomsorgen. De prioriterade områdena var att arbeta systematiskt med chefers organisatoriska och psykosociala arbetsmiljö, se vilka stödfunktioner chefer behöver för att avlastas och finnas tillgängliga för medarbetarna, kompetensförsörjning, introduktion för chefer inom äldreomsorgen samt se över vad som ingår i befattningen för första linjens chefer.

Under 2019 fick äldreförvaltningen i budgetuppdrag att stödja stadsdelsnämnderna i deras arbete med att förbättra arbetsmiljön inom hemtjänsten. Uppdraget utmynnade i ett PM där olika faktorer som påverkar arbetsmiljön inom hemtjänsten belystes samt förslag på angelägna områden att vidareutveckla för en god arbetsmiljö.

Under 2020 fortsatte arbetet med att stödja stadsdelsnämnderna i deras arbete med att förbättra arbetsmiljön inom hemtjänsten med reflektionstid för personal inom hemtjänsten. Arbetet kunde dock inte genomföras som planerat på grund av coronapandemin som krävde alla tillgängliga resurser. Dock tog äldreförvaltningen fram en introduktionsutbildning för chefer inom äldreomsorgen som kommer att introduceras under

2021. Förhoppningen är att chefer genom utbildningen ska få ökad kompetens och bli stärkta i sin roll som ledare.

Under 2021 genomför äldreförvaltningen i samarbete med PAS en översyn av arbetsmiljön inom hemtjänsten. Inom ramen för översynen ingår att beskriva arbetsvillkoren för cheferna inom hemtjänsten samt vilket stöd cheferna behöver för att kunna vara goda ledare med bra arbetsvillkor. En del i detta arbete är att kartlägga antalet medarbetare per chef. Underlaget ska ligga till grund för att synliggöra skillnader och lyfta goda exempel.

Under 2021 pågår flera budgetuppdrag som på olika sätt belyser ledarskapet och arbetsmiljön inom äldreomsorgen. Underlaget från översynen av arbetsmiljön inom hemtjänsten kommer att synliggöra skillnader och påvisa vilka förutsättningar som saknas för att vara en bra ledare. Nytt för 2021 är att stadsdelsnämnderna ska följa upp antalet medarbetare per chef och rapportera det som ett basnyckeltal i verksamhetsberättelsen i syfte att synliggöra skillnader i antal medarbetare per chef inom respektive stadsdelsförvaltning. Äldreförvaltningarna anser därmed att de aktiviteter som motionärerna lyfter i motionen redan har påbörjats och att vi ska invänta resultatet från pågående arbete innan vidare åtgärder vidtas.

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 26 augusti 2021 att godkänna förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Reservation anfördes av Veronica Palm m.fl. (S) och Hassan Jama m.fl. (V), *bilaga 1*.

Ersättaryttrande gjordes av Lisa Palm (Fi), *bilaga 1*.

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 3 augusti 2021 har i huvudsak följande lydelse.

Nedan redovisas förvaltningens synpunkter på skribenternas förslag till beslut.

1. Nämnden bedriver olika typer av verksamheter med skilda lokala förutsättningar, vilket gör det svårt att fastställa ett gemensamt nyckeltal för maximalt antal medarbetare per chef i staden på stadsövergripande nivå. Gällande översiktliga kostnadsberäkningar se svar på fråga 3.

2. Nämndens äldreomsorgsverksamheter har sedan några år tillbaka använt sig av nyckeltal för antal medarbetare per chef i syfte att skapa goda förutsättningar för nära ledarskap och god arbetsmiljö. I 2018 års verksamhetsplan hade äldreomsorgen ett målvärde om 30-35 medarbetare per enhetschef/ biträdande enhetschef. Nyckeltal följs sedan dess upp regelbundet på avdelningsnivå, samt inom berörda enheter vid eventuella förändringar i arbetsorganisation.

3. Nämnden tilldelas varje år budget utifrån kommunfullmäktiges beslut inför nästkommande budgetår och genom den av fullmäktige beslutade resursfördelningsmodellen för stadsdelsnämnder. Utifrån uppdrag och medelstilleddning planeras och organiseras förvaltningens verksamhet.

Förvaltningen föreslår att Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd godkänner tjänsteutlåtandet som svar på remissen.

Skärholmens stadsdelsnämnd

Skärholmens stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 26 augusti 2021 att godkänna förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Reservation anfördes av Salar Rashid m.fl. (S) och Carl Henrik Caldaras m.fl. (V), *bilaga 1*.

Särskilt uttalande gjordes av Tapani Juntunen m.fl. (SD), *bilaga 1*.

Ersätтарыtrande gjordes av Sara Soumah (Fi), *bilaga 1*.

Skärholmens stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 26 april 2021 har i huvudsak följande lydelse.

Skärholmens stadsdelsförvaltning anser att det är viktigt att all den vård och omsorg som ges till äldre och demenssjuka såväl i särskilda boenden som i hemtjänsten är trygg, har tillräcklig personalbemanning och att medarbetarna har den kompetens som krävs för att genomföra beslutade insatser. Det är viktigt att ta lärdom av de brister som har framkommit under Covid-19 pandemin inför framtida verksamhetsplanering för att säkra ett gott ledarskap, en god personalbemanning, skyddsutrustning utifrån behov, säkra anhörigbesök, en god palliativ vård, samverkan med andra, tillgång till hälso- och sjukvårdspersonal och att kompetens och anställningsvillkor är ändamålsenliga för den verksamhet som bedrivs.

Ett antal utredningar har gjorts vad gäller ledningsstrukturer. Inom förvaltningen finns en levande diskussion om detta. Avdelningen för stöd och service i egen regi har bland annat studerat den nationella kvalitetsplan som tagits fram för äldreomsorgen genom regeringens utredare Susanne Rolfner Suvantos. Den nationella kvalitetsplanen föreslår att chefer i äldreomsorgen bör ha max 30 medarbetare för att vara närvarande ledare, ett riktmärke som ska vara uppnått 2028. Skärholmens stadsdelsförvaltning verkar för att samma förutsättningar ska gälla för alla chefer oavsett kön och att varje medarbetare oavsett profession har rätt förutsättningar för en hållbar arbetsmiljö och att lyckas i sitt uppdrag. Förvaltningen genomför översiktliga kostnadsberäkningar kontinuerligt utifrån vård- och omsorgstyngd per chef och verksamhetsområde. Skärholmens stadsdelsförvaltning ställer sig positiv till ett nyckeltal (riktmärke) att förhålla

sig till, om nämnden själva inte lyckas nå enighet om vad antalet medarbetare per chef ska vara. Dock anser nämndens förvaltning att det är många fler mätbara parametrar än ”medarbetare per chef” som avgör vad som är bäst för verksamheten och dess ledningsstruktur. Olika typer av verksamheter kräver också olika typer av ledarskap.

Skärholmens stadsdelsförvaltning anser dock att antalet medarbetare per chef bör hanteras lokalt och i huvudsak utifrån vilken typ av verksamhet som bedrivs såsom målgrupp och vård och omsorgstyngd vilket också kan förändras över tid. Därmed kan antalet medarbetare per chef vara lägre i en verksamhet som har hög belastning och i en annan verksamhet där vård- och omsorgstyngden är lägre kan det finnas ett högre antal medarbetare per chef.

Stadsdelsförvaltningen vill också framhålla att för en hållbar arbetsmiljö och ansvar i proportion till befogenheter behöver varje chef stöd av sin närmaste chef, nära samarbete med chefskollegor, en tydlig organisation och väl fungerande stödfunktioner inom exempelvis administration, ekonomi, IT-och telefoni-support, vaktmästeri mm. Detta innebär också en trygghet för medarbetarna som kan vända sig till chefens kollega vid ett angeläget ärende som inte kan vänta. Förvaltningen ser också att på samma sätt som det kan vara bra att ha ett nyckeltal för att säkra en bra arbetsmiljö så kan en arbetsgivare använda det som ett krav på sina chefer att de ska klara av det antal medarbetare som nyckeltalet kommit fram till. Detta skulle troligtvis inte vara av godo för verksamheten, där ett nära ledarskap är av vikt. Precis som vårdtyngden och behoven kan skifta hos de som verksamheten är till för kan behoven av närvarande ledarskap skifta hos medarbetarna.

Sammanfattningsvis ser Skärholmens stadsdelsförvaltning gärna att nyckeltal tas fram för antalet medarbetare per chef som kan användas vid eventuell oenighet men att förvaltningen fortsättningsvis och i huvudsak själva och lokalt skapar rimlig arbetsbelastning för respektive chef inom organisationen.

Östermalms stadsdelsnämnd

Östermalms stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 26 augusti 2021 att godkänna förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Östermalms stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 20 juli 2021 har i huvudsak följande lydelse.

Östermalms stadsdelsförvaltning delar uppfattningen att det är viktigt med ett närvarande ledarskap, inte minst inom äldreomsorgens verksamheter. Förvaltningen är tveksam till att inrätta nyckeltal för rekommenderat maximalt antal medarbetare per chef i olika verksamheter. Det är många olika organisatoriska faktorer som påverkar chefers förutsättningar att kunna utföra sina uppdrag. Hänsyn behöver tas till chefers förutsättningar samt ansvar, mandat och befogenheter. Komplexiteten i verksamheten och i arbetsuppgifterna och hur samlad eller splittrad enheten är rent geografiskt behöver vägas in. Redan idag har verksamheterna möjlighet att anpassa organisationen vilket till exempel äldreomsorgsverksamheten har gjort inom Östermalms stadsdelsförvaltning inför 2020. Omorganisationen innebar bland annat att fler och mindre enheter

tillskapades och befattningen biträdande enhetschef togs bort. Syftet var att säkerställa ett närvarande och tillgängligt ledarskap genom att stärka chefernas förutsättningar och förtydliga mandat och befogenheter. Detta för att möjliggöra för chefer att leda verksamheten på ett sätt som främjar delaktighet, kommunikation, kvalitetssäkring och verksamhetsutveckling. Omorganisationens effekter kommer att utvärderas under året.

En enhetschefs förutsättningar att leda sin verksamhet är också beroende av tillgång till kvalificerat stöd både lokalt ute i verksamheten samt från förvaltningsgemensamma stödfunktioner avseende frågor som rör exempelvis HR, ekonomi, upphandling och lokaler. Om antalet enheter och chefer ökar kan det i sin tur ha påverkan på dimensionering av stödresurser.

För att bedöma kostnader, konsekvenser och effekter av motionens förslag krävs en grundlig utredning och ekonomisk analys.

Akademikerförbundet SSR Stockholms stad

Akademikerförbundet SSR Stockholms stads remissvar daterat den 26 augusti 2021 har i huvudsak följande lydelse.

Akademikerförbundet SSR menar att ett närvarande ledarskap är en grundläggande förutsättning för en god arbetsmiljö för våra medlemsgrupper. Vi håller med motionärerna om att möjligheten att bedriva ett närvarande ledarskap försvåras när chefer ansvarar för alltför stora personalgrupper. Vi menar också att införandet av nyckeltal för rekommenderat maximalt antal medarbetare per chef i olika verksamheter är rätt väg att gå för att förbättra möjligheterna till ett närvarande ledarskap i staden. Det är viktigt både ur ett medarbetarperspektiv och för cheferna. Att vara chef är ett viktigt och svårt uppdrag med såväl verksamhetsnära uppgifter, rekrytering, verksamhetsutveckling, samverkan, ekonomiansvar och kvalitetsansvar. För att Stockholms stad ska kunna rekrytera rätt kompetens och ge utrymme för ett gott ledarskap är antalet medarbetare en viktig faktor.

Motionärerna anser att äldreomsorgen ska prioriteras i arbetet med nyckeltal. Akademikerförbundet SSR stödjer denna uppfattning då förhållanden inom äldreomsorgen skiljer sig mycket från övriga verksamheter i det avseendet. Akademikerförbundet SSR organiserar många chefer inom äldreomsorgen. Vi ser att motionärernas förslag kring arbete med nyckeltal skulle främja verksamheten, men även våra medlemmars arbetsvillkor och förutsättningar att utföra ett gott arbete.

Akademikerförbundet SSR noterar att ett nyckeltal på 20-30 medarbetare per chef nämns som lämpligt i betänkandet Vilja välja vård och omsorg – En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre (SOU 2021:52).

Vision Stockholms stad

Vision Stockholms stads remissvar daterat den 30 augusti 2021 har i huvudsak följande lydelse.

Vision Stockholms stad välkomnar motionen om nyckeltal för antal medarbetare per chef.

Att chefer ska ha ett rimligt antal medarbetare är en fråga som vi i Vision drivit länge och som vi ser som avgörande för att chefer ska kunna utöva ett närvarande ledarskap. Detta i sin tur anser vi är avgörande för att en äldreomsorg av god kvalitet ska kunna bedrivas.

En undersökning som vårt förbund gjorde 2017, bland 600 av våra chefsmedlemmar inom äldreomsorgen, visade tydligt att 9 av 10 chefer anser att frågan är viktig för att de ska kunna vara närvarande chefer.

Vision Stockholms stad erfar att frågan också har starkt stöd hos våra chefsmedlemmar inom staden och att frågan är högaktuell mot bakgrund av de utmaningarna som verksamheterna stått inför i och med Covid-19 pandemin.

Reservationer m.m.

Äldrenämnden

Reservation anfördes av Robert Mjörnberg m.fl. (V) samt Mirja Räihä m.fl. (S) enligt följande.

1. Äldrenämnden tillstyrker motionen om att Motion om nyckeltal för antal medarbetare per chef – med prioritet i äldreomsorgen.
2. Därutöver utöver anföra

Med tanke på den ansträngda situation stadens verksamheter befunnit sig det senaste året och fortfarande befinner sig i bör arbetsmiljön för stadens medarbetare bli mycket högt prioriterad. Särskilt utsatt är givetvis verksamheten inom äldreomsorgen, något som stadens egen covid-19-utvärdering fastställt i dagarna.

Alla medarbetare och chefer behöver få goda förutsättningar att utföra sitt uppdrag och för att säkerställa detta krävs en rad kraftfulla insatser framöver – staden centralt behöver ta ett samlat grepp. Vi vet att det idag ställs väldigt höga krav på ledarskapet inom äldreomsorgen och att många chefer upplever stor press av att leda stora enheter, det skapar svårigheter att praktisera det nära ledarskap som verksamhetens karaktär kräver. Detta är synnerligen tillämpligt inom vård och omsorg, kvinnodominerade yrken med stora personalgrupper och ett svåröverblickbart ledarskap. Hur skall en enskild chef inom äldreomsorgen, med i snitt 60 medarbetare kunna var närvarande och stöttande i sitt ledarskap?

Genom att ta fram rekommenderade nyckeltal för antal medarbetare per chef kan vi ta ytterligare ett steg för att förbättra arbetsmiljön för stadens anställda. Men låt oss aldrig glömma den situation som vi hamnade i under pandemin där omsorgens medarbetare stod handfallna inför den pågående situationen. Vi ser nyckeltalen som en förutsättning, för att chefer ska kunna bedriva ett förebyggande arbetsmiljöarbete och bättre angripa de stora problem med rekryteringar, kvalitet, sjukskrivningar och tidiga pensionsavgångar som äldreomsorgen brottas med dagligen.

Vi vill med denna motion ge stadens chefer chans att förebygga risker för ohälsa!

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd

Reservation anfördes av Veronica Palm m.fl. (S) och Hassan Jama m.fl (V) enligt följande.

1. att tillstyrka motionen i sin helhet, samt
2. att därutöver anföra

Ett viktigt steg för att förbättra villkoren för chefer i stadens kvinnodominerade verksamheter är att synliggöra skillnader i antal medarbetare i olika typer av verksamheter. Att öka medvetenheten om konsekvenserna av skilda förutsättningar och ta fram nyckeltal och målsättningar som underlag för prioriteringar av resurstilldelningen. I det arbetet måste äldreomsorgen prioriteras, inte minst utifrån rådande pandemi som har satt arbetsvillkoren i välfärden i centrum och understryker bland annat behovet av att chefers förutsättningar i kvinnodominerade yrken behöver förbättras.

Ersättaryttrande gjordes av Lisa Palm (Fi) enligt följande.

Lisa Palm (Fi) ställde sig bakom socialdemokraternas och vänsterpartiets gemensamma yrkande samt reservation.

Skärholmens stadsdelsnämnd

Reservation anfördes av Salar Rashid m.fl. (S) och Carl Henrik Caldaras m.fl. (V) enligt följande.

Att Skärholmens stadsdelsnämnd tillstyrker motionen om att Motion om nyckeltal för antal medarbetare per chef – med prioritet i äldreomsorgen.

Att därutöver anföras Med tanke på den ansträngda situation våra verksamheter befunnit sig det senaste året och fortfarande befinner sig i bör arbetsmiljön för stadens medarbetare bli mycket högt prioriterad. Särskilt utsatt är givetvis verksamheten inom äldreomsorgen, något som stadens egen covid-19-utvärdering fastställt i dagarna.

Alla medarbetare och chefer behöver få goda förutsättningar att utföra sitt uppdrag och för att säkerställa detta krävs en rad kraftfulla insatser framöver – staden centralt behöver ta ett samlat grepp. Vi vet att det idag ställs väldigt höga krav på ledarskapet inom äldreomsorgen och att många chefer upplever stor press av att leda stora enheter, det skapar svårigheter att praktisera det nära ledarskap som verksamhetens karaktär kräver. Genom att ta fram rekommenderade nyckeltal för antal medarbetare per chef kan vi ta ytterligare ett steg för att förbättra arbetsmiljön för våra anställda. Förvaltningen föreslår att det fler parametrar än medarbetare per chef skulle vara relevanta och det kan givetvis prövas.

Särskilt uttalande gjordes av Tapani Juntunen m.fl. (SD) enligt följande.

Vi håller med förvaltningen i svaret i den del som handlar om att antalet medarbetare per chef beror på vilken typ av verksamhet det gäller.

Vi vill dock förtydliga vår ståndpunkt när det gäller att detaljstyra verksamheten med nyckeltal kopplat till antal medarbetare per chef. Här har rekryteringsprocessen av chefer större betydelse än ett nyckeltal som anger antal medarbetare per chef.

Omvänt gäller att en grupp medarbetare som har hög kompetens som är adekvat för uppgiften inte nödvändigtvis är hjälpt av fler chefer. Här kan chefens roll i stället vara att i samråd med medarbetare identifiera utbildningsbehov.

Ersättnyttrande gjordes av Sara Soumah (Fi) enligt följande.

Sara Soumah (Fi) instämmer i Socialdemokraternas och Vänsterpartiets gemensamma reservation.