



2021:[nr]

Motion om nyckeltal för antal medarbetare per chef – med prioritet i äldreomsorgen - av Clara Lindblom och Robert Mjörnberg (båda V)

Dnr

Rådande pandemi har satt arbetsvillkoren i välfärden i blyxtbelysning, och understryker bland annat behovet av att chefers förutsättningar i kvinnodominerade yrken behöver förbättras, inte minst möjligheten till ett närvarande ledarskap, tillgång till administrativt stöd och ökad uppmärksamhet på arbetsmiljö och arbetsbelastning. I många fall är bakgrunden till dagens situation att de stora omstruktureringarna i offentlig sektor sedan 1980-talet lett till plattare organisationer och minskade administrativa stödfunktioner främst fått genomslag i kvinnodominerad vård-, omsorgs- och utbildningsverksamhet. Samtidigt som kvinnor är i majoritet i bara ett fåtal branscher på arbetsmarknaden, högst inom vård och omsorg, är branscher där män dominerar överlag mycket mindre och mäns arbete klassificeras och differentieras mer i detalj än kvinnors. Arbetsvillkoren på arbetsmarknaden och i den offentliga sektorn är könsmärkta.

Olika villkor i kvinno- och mansdominerade verksamheter skapar olika förutsättningar i chefskapet. Enligt flera studier har en förväntan funnits att platta och mindre hierarkiska organisationer ska underlätta kommunikationen och öka medarbetarnas inflytande, men det har visat sig att stora personalgrupper tvärtom minskar och försvårar möjligheten till kommunikation. Enligt en doktorsavhandling av forskaren Klara Regnö (Det osynliga ledarskapet, kvinnliga chefer i majoritet, 2013) kännetecknas kvinnodominerade verksamheter av komplexa arbetsuppgifter där enhetschefen i snitt har ansvar för 55 anställda, stort ansvar och små befogenheter i till skillnad mansdominerade verksamheter med väldefinierade arbetsuppgifter där enhetschefen i snitt har ansvar för 18 anställda och ansvar i proportion till befogenheter. Skillnaden i antal medarbetare medför en distans till chefen i kvinnodominerade verksamheter medan det i mansdominerade organisationer istället innebär närhet till chefen.

En stor del av stadens verksamheter består av kvinnodominerade arbetsplatser inom välfärden och liksom i andra kommuner är antalet jämställda yrkesgrupper låg. Då arbetsvillkoren skiljer sig beroende på om verksamheten är mans- eller kvinnodominerad innebär det konsekvenser för såväl medarbetare som chefer, i förlängningen även för medborgare.

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, 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 Coronakommissionens första delbetänkande där det framgår att äldreomsorgens sedan länge kända strukturella problem varit förödande för möjligheten att skydda de äldre. *”När pandemin slog till stod den svenska äldreomsorgen oförberedd. Äldreomsorgens institutionella struktur var inte rustad för en pandemi och anställda i äldreomsorgen lämnades i stor utsträckning ensamma att hantera denna krissituation.”* (sidan 242).

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, som en av många nödvändiga åtgärder som exempelvis förbättrad anställningstrygghet och personkontinuitet, kraftigt minskad andel timavlönad personal och ökad medicinsk kompetens i äldreomsorgen.

Mot bakgrund av även majoriteten i sin budget för 2021 anser att staden ska verka för ett närvarande ledarskap föreslår vi därför att kommunfullmäktige beslutar

- 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.
- att 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.
- att 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.

Stockholm den 19 januari 2021

Clara Lindblom och Robert Mjörnberg (båda V)

