

**Handläggare**  
Jenny Österman  
Tel: 08-508 36 246  
Elisabeth Landström  
Telefon: 08-508 36 245

**Till**  
Äldrenämnden  
Den 31 augusti 2021

## Motion om nyckeltal för antal medarbetare per chef – med prioritet i äldreomsorgen

Remiss från kommunstyrelsen – Dnr KS 2021/215

### Förvaltningens förslag till beslut

1. Äldrenämnden godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen och överlämnar den till kommunstyrelsen.
2. Äldrenämnden beslutar om omedelbar justering

Patric Rylander  
Äldredirektör

Linda Hammes  
Avdelningschef

### Sammanfattning

Kommunstyrelsen har remitterat skrivelsen ” Motion om nyckeltal för antal medarbetare per chef – med prioritet i äldreomsorgen” från Clara Lindblom och Robert Mjörnberg (V), för yttrande till bland annat äldrenämnden. I motionen föreslås kommunstyrelsen få i uppdrag att ta fram nyckeltal för rekommenderat maximalt antal medarbetare per chef i olika verksamheter samt att göra översiktliga kostnadsberäkningar över vad det innebär i fråga om ökade resurser. Äldreförvaltningen instämmer i att det är ytterst angeläget att arbetsvillkoren för första linjens chefer inom äldreomsorgen förbättras och att det behöver ske konkreta förändringar.

Under 2021 pågår flera budgetuppdrag som på olika sätt belyser ledarskapet och arbetsmiljön inom äldreomsorgen.

Äldreförvaltningen 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.

## Bakgrund

Äldrenämnden har fått en remiss att besvara om Motion om nyckeltal för antal medarbetare per chef – med prioritet i äldreomsorgen. Motionen är skriven av Clara Lindblom och Robert Mjörnberg (båda V).

Remissinstanser är förutom äldrenämnden, stadsledningskontoret, Enskede-Årsta-Vantör stadsdelsnämnd, Skärholmens stadsdelsnämnd, Östermalms stadsdelsnämnd, Akademikerförbundet SSR Stockholms stad, Akavia, Kommunal Stockholm, Ledarna, Sveriges skolledarförbund Stockholms stad, Vision Stockholms Stad och Vårdförbundet Stockholm.

Remissvaret ska vara Kommunstyrelsen tillhanda senast 2021-08-31.

## Ärendet

I motionen beskrivs skillnader i kvinno- och mansdominerade yrken och att förutsättningarna för chefer inom kvinnodominerade yrken behöver förbättras. Motionärerna menar att 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.

Mot bakgrund av att även majoriteten i sin budget för 2021 anser att staden ska verka för ett närvarande ledarskap föreslår motionärerna 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.

### **Ärendets beredning**

Ärendet har beretts inom avdelningen för stadsövergripande äldreomsorgsfrågor. Samverkan med de fackliga organisationerna har skett i förvaltningsgruppen den 25 augusti 2021. Kommunstyrelsens pensionärsråd har tagit del av ärendet den 24 augusti och socialnämndens, äldrenämndens och överförmyndar-nämndens gemensamma råd för funktionshinderfrågor den 26 augusti 2021.

### **Förvaltningens synpunkter och förslag**

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.

## **Bilaga**

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