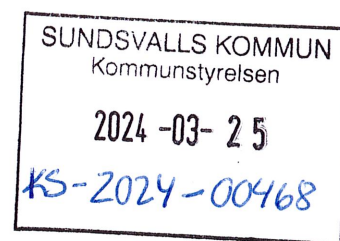
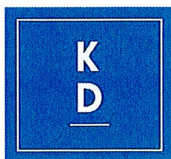


2024-03-25



Till kommunfullmäktige i Sundsvalls kommun

Motion angående riktvärden för antal medarbetare per chef

Förslag till beslut

Vi föreslår kommunfullmäktige besluta

att införa riktvärden för antalet medarbetare per chef i Sundsvalls kommun.

Bakgrund

Ett bra ledarskap skapar förutsättningar för medarbetarna att utvecklas och göra sitt bästa. Det har också betydelse för medarbetarnas hälsa. Ett bra ledarskap är helt avgörande för att kunna attrahera och behålla medarbetare. Antalet chefer som slutat i kommunen har ökat. Bara 76 procent av alla chefer i kommunen anser att de har tid att göra sina arbetsuppgifter. På en av våra största förvaltningar, vård- och omsorg, svarar bara hälften av cheferna att de har tid att göra sina arbetsuppgifter. Cirka 7 av 10 chefer inom vård- och omsorg upplever att de förväntas vara tillgängliga för jobbet på sin fritid.

Undersökningar från bland annat Arbetsmiljöverket visar att det finns tydliga signaler på att människoorienterade verksamheter - som därtill ofta traditionellt är kvinnodominerade - har organisatoriska förutsättningar som skiljer sig från exempelvis tekniska områden. Ett område där denna skillnad är som starkast är beträffande antal medarbetare per chef, där siffran är högre inom vård- och omsorg samt skola än vad den är inom tekniska förvaltningar.

I uppföljningen av chefers förutsättningar går det att utläsa att Sundsvalls kommun ligger vid genomsnittet på 18 tillsvidareanställda medarbetare per chef, och om övriga anställningsformer räknas in har en chef i kommunen i genomsnitt 25 medarbetare. Inom barn- och utbildningsförvaltningen är antalet tillsvidareanställda medarbetare per chef 22 stycken, och inom vård- och omsorgsförvaltningen är siffran 26 stycken. Räknas övriga anställningsformer in är siffran 27 respektive 38.

Samtidigt så visar resultatet för frågor om balans i arbetslivet för chefer och samtliga medarbetare i kommunen på att Sundsvalls kommuns chefer har sämre resultat på frågor som rör just balans i arbetslivet i jämförelse med medarbetare. Därtill återfinns det stora skillnader

mellan kvinnliga och manliga chefer, där variationen är som störst hos frågan “min arbetsbelastning är acceptabel”. För stora arbetsgrupper och många medarbetare påverkar såväl chef som övrig personal. Riktas perspektivet mot chefen innebär en sådan situation en ökad risk för överbelastning och stress, samtidigt som upplevelsen av kontroll över arbetet och arbetstillfredsställelsen minskar. Även kvaliteten i ledarskapet kan ses minska ju fler antalet medarbetare per chef är.

Riktas perspektivet i stället mot medarbetarna så innebär för många medarbetare per chef en större risk för att relationen till chefen försämras, vilket i sin tur kan ha effekter på arbetsgruppen med engagemang och missnöje. Riktas avslutningsvis perspektivet mot verksamheten i stort kan personal- och chefsomsättning öka, kvaliteten minska, risken för olyckor och incidenter ökar och kunder/brukare får ett större missnöje.

Förslag

I enlighet med ovanstående bakgrund behövs det förbättringar när det kommer till arbetsmiljön för kommunens chefer. Chefer inom kommunen ska ha samma möjlighet till ett hållbart arbetsliv med tydliga och rimliga uppdrag och därför behövs riktvärden för antalet medarbetare per chef. Sådana riktvärden möjliggör också för kommunen att stärka rollen som en attraktiv arbetsgivare och därmed säkra kommunens chefs- och ledarskapsförsörjning.

I kommunen bör det råda likvärdiga och rimliga förutsättningar för chefer, oavsett verksamhet. Kommunen bör därför införa riktvärden på antalet medarbetare per chef. Åtgärden är av främst vikt för de kvinnodominerande yrkena, i och med att problemet är i dagsläget som störst inom de förvaltningarna.

Underskrift



Ronja Brusell Strid (KD)



Johan Sundström (KD)