



Datum

2022-01-25

Vår referens

Åse Nielsen-Buttrup

HR-specialist

ase.nielsen-buttrup@malmo.se

## Tjänsteskrivelse

### **Motion av Charlotte Bossen (C) och Kay Wictorin (C) om att ge kvinnliga chefer inom vård och omsorg drägliga villkor STK-2021-245**

#### **Sammanfattning**

Kommunfullmäktige har mottagit en motion från Charlotte Bossen (C) och Kay Wictorin (C) där det föreslås att kommunfullmäktige uppdrar åt berörda nämnder att i enlighet med motionens intentioner utarbeta ett förslag till tids- och åtgärdsplan för hur chefer i hälsa-, vård- och omsorgsverksamheten ska kunna få samma förutsättningar vad gäller antalet medarbetare som chefer i andra verksamheter, samt att det i förslaget också ska ingå ett tak för hur många medarbetare chefer i denna verksamhet maximalt får ha.

Motionen har remitterats till hälsa-, vård- och omsorgsnämnden som har inkommit med ett yttrande där nämnden föreslår att kommunfullmäktige ska avslå motionen.

#### **Förslag till beslut**

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta

1. Kommunfullmäktige avslår Charlotte Bossens (C) och Kay Wictorins (C) motion om att ge kvinnliga chefer inom vård och omsorg drägliga villkor.

#### **Beslutsunderlag**

- Motion av Charlotte Bossen (C) och Kay Wictorin (C) om att ge kvinnliga chefer inom vård och omsorg drägliga villkor
- Remissvar från hälsa-, vård- och omsorgsnämnden
- Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden beslut 211026 § 142 med muntlig Reservation (C+M)
- G-Tjänsteskrivelse KSAU 220131 Motion av Charlotte Bossen (C) och Kay Wictorin (C) om att ge kvinnliga chefer inom vård och omsorg drägliga villkor

#### **Beslutsplanering**

Kommunstyrelsens arbetsutskott 2022-01-31

Kommunstyrelsen 2022-02-09

Kommunfullmäktige 2022-03-03

#### **Beslutet skickas till**

Motionärerna

Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden

### **Ärendet**

Charlotte Bossen (C) och Kay Victorin (C) har inkommit med en motion till kommunfullmäktige i vilken det föreslås att ge kvinnliga chefer inom vård och omsorg drägliga villkor genom att kommunfullmäktige uppdra åt behöriga nämnder att utarbeta ett förslag till tids- och åtgärdsplan för hur chefer i hälsa-, vård- och omsorgsverksamheten ska kunna få samma förutsättningar vad gäller antalet medarbetare som chefer i andra verksamheter.

Motionärerna föreslår vidare att det i förslaget också ska ingå ett tak för hur många medarbetare chefer i denna verksamhet maximalt får ha.

Motionen har remitterats till hälsa-, vård- och omsorgsnämnden som inkommit med ett yttrande där det föreslås att kommunfullmäktige avslår motionen.

### **Hälsa-, vård- och omsorgsnämndens yttrande**

Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden instämmer med motionärerna i att det är ett strukturellt problem att chefer i kvinnodominerade sektorer har andra förutsättningar än i mansdominerade sektorer, vilket tydligt syns på antal medarbetare per chef. Nämnden håller med om att det är ett problem som måste lösas, och det kommer att krävas resurser för att lösa det. Däremot menar nämnden att det inte är enkelt att sätta upp ett maxtak för antalet medarbetare per chef. Ett normtal i form av ett spann, anser nämnden vara mer ändamålsenligt. Nämnden menar också att ett arbete redan pågår i förvaltningen med att förbättra förutsättningarna för chefer, i det arbetet ingår antal medarbetare per chef. Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden föreslår därför kommunfullmäktige avslå motionen med hänvisning till att ett arbete pågår både med att förbättra chefers förutsättningar och att förtäta med första linjens chefer där behovet är som störst i verksamheten.

### Tids- och åtgärdsplan för chefers förutsättningar

Motionärerna föreslår att ett förslag till tids- och åtgärdsplan tas fram för hur chefer i hälsa-, vård- och omsorgsverksamheten ska kunna få samma förutsättningar vad gäller antalet medarbetare som chefer i andra verksamheter. Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden menar att en sådan plan inte är nödvändig eftersom hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen redan har ett pågående arbete på området. Förvaltningen har sedan oktober 2020 en utvecklingsplan för chefers förutsättningar. Utvecklingsplanen innehåller åtta utvecklingsområden för att ge chefer bättre förutsättningar att hantera sitt uppdrag. Utvecklingsområdena är:

- Chefers uppdrag
- Samordna och prioritera processerna
- Stödfunktioner
- Antal medarbetare
- Chefers arbetsmiljö
- Introduktion
- Kommunikation mellan ledningsnivåerna
- Kompetens

Antal medarbetare är ett av områdena, det är dock inte ett av de högsta tre prioriterade områdena enligt cheferna själva (dessa är: chefers uppdrag, samordna och prioritera processer samt stödfunktioner).

I utvecklingsplanen finns ett antal åtgärder listade utifrån utvecklingsområdena. Ett av de prioriterade områdena för 2020–2021 är att utveckla en systemmodell för att stärka chefers organisatoriska förutsättningar för ledning, styrning och utveckling. Det handlar om koordinerande stöd i vardagen, administrativt stöd, professionsstöd till medarbetare och planeringsstöd.

Chefers förutsättningar är prioriterade även utifrån nämndens budget. Nämnden har i budget 2021 en särskild satsning på att öka antalet sektionschefer. För 2021 har det hittills inneburit en förstärkning och förtätning med sex chefer. En indikator till kommunfullmäktigemålet ”Malmö ska vara en attraktiv arbetsgivare genom att säkerställa en god arbetsmiljö och trygga anställningar” är just chefers förutsättningar. Inom ramen för budget följs resultatet i medarbetarenkäten för sektionschefer när det gäller hållbart medarbetarengagemang och frågan om arbetsbelastning, där målet är att förbättra resultatet. Dessutom följs personalomsättningen bland sektionschefer med målsättningen att minska omsättningen.

#### Maxtak för antal medarbetare

Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden anser att antal medarbetare per chef är ett viktigt och prioriterat utvecklingsområde, men avser inte sätta ett maxtak för antalet medarbetare som en chef kan ha, ett normalt med ett spann från minimi- till maxantal medarbetare, anses mer ändamålsenligt. Antal medarbetare är en av flera faktorer som påverkar förutsättningarna för chefers uppdrag.

Bästa möjliga förutsättningar handlar inte alltid om ett visst antal medarbetare, det kan också handla om innehållet i uppdraget och vilket stöd man har i sitt uppdrag. Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) har tagit fram en checklista för chefens arbetsmiljö. I den finns ytterligare en särskild checklista med några frågor som behöver besvaras när man ska ta ställning till hur många medarbetare en chef kan ha. Det handlar bland annat om vilken typ av verksamhet man leder som chef, vilka mål och resultat som ska uppnås, vilken kompetens medarbetarna har, vilken erfarenhet chefen har, hur samarbetet i arbetsgruppen ser ut och vilket stöd chefen har. Frågorna visar på komplexitet och att det finns många faktorer att ta hänsyn till när det gäller antalet medarbetare.

#### **Stadskontorets bedömning**

Stadskontorets bedömning görs med utgångspunkt i hälsa-, vård- och omsorgsnämndens yttrande där det framgår att ett arbete pågår kring chefers förutsättningar och att förtäta med första linjens chefer där behovet är som störst i verksamheten.

Stadskontorets förslag är därför att kommunfullmäktige beslutar att motionen ska avslås.

#### **Ansvariga**

Erica Arvebratt HR-direktör

Magdalena Bondeson Sektionschef

Andreas Norbrant Stadsdirektör