

Motionssvar motion 21-2025 En god styrning och uppföljning

Motionen berör frågor om styrning, uppföljning och chefsstruktur inom Region Västerbotten. De frågor som motionären lyfter är till stor del redan föremål för pågående arbete inom organisationen och faller inom ramen för arbetsgivarens ansvar samt den ordinarie chefs- och linjestyrningen. En ytterligare politisk detaljstyrning eller uppföljning på lägsta organisatoriska nivå bedöms inte vara ändamålsenlig och riskerar att motverka ett effektivt och professionellt ledarskap.

Region Västerbotten arbetar kontinuerligt med att skapa goda och jämlika förutsättningar för chefsuppdraget. I detta arbete ingår att säkerställa rimliga och likvärdiga medarbetarspann, tydliga uppdrag samt fungerande uppföljning mellan chef och överordnad chef.

Uppföljningar i personalsystem och dialoger med verksamheterna visar att chefsuppdragen historiskt sett har varit olika organiserade, med varierande antal medarbetare per chef. Detta är varken optimalt ur ett arbetsmiljöperspektiv eller ur ett verksamhets- och ledarskapsperspektiv. Mot denna bakgrund har det fattats beslut om nya ramar för medarbetarspann (20–35 medarbetare per chef), i syfte att skapa en mer långsiktig hållbar och ändamålsenlig chefsstruktur.

Det kan konstateras att uppgifter om chefer utan medarbetare knutna till sig i personalsystemet inte ger en fullständig bild av det faktiska chefsuppdraget. Att medarbetare saknas i systemet innebär inte per automatik att chefen saknar arbetsledningsansvar i praktiken. Underlagen som motionären hänvisar till är dessutom ögonblicksbilder i ett system som är under ständig förändring, och där korrigerande arbete redan pågår.

Som chef i Region Västerbotten ingår ansvar för verksamhet, personal och ekonomi. Chefsuppdraget innebär att leda och fördela arbetet, ansvara för arbetsmiljö och kompetensutveckling samt säkerställa att verksamheten bedrivs enligt gällande lagar, avtal, policys och budgetramar. Uppföljning av hur chefen fullgör sitt uppdrag sker inom ramen för ordinarie linjestyrning, genom regelbundna avstämningar med överordnad chef, verksamhetsuppföljning samt medarbetar- och utvecklingssamtal.

Det bedöms därför inte vara ändamålsenligt att införa ytterligare en uppföljning på lägsta organisatoriska nivå, exempelvis genom aggregering av enskilda chefers bemanningsplaner. Bemanningsplanen är ett operativt planeringsverktyg för respektive chef och är inte avsedd att användas som underlag för övergripande politisk styrning. En sådan detaljnivå riskerar att skapa administration utan att tillföra mervärde för vare sig verksamhet, chefer eller politisk nivå.

Det pågående implementeringsarbetet av beslutade medarbetarspann innebär att verksamheterna under 2025 och 2026 successivt ser över och anpassar sina lokala chefsstrukturer. Först efter genomförda verksamhetsanalyser kan effekter av beslutet, inklusive eventuella kostnadseffekter, bedömas. Utfallet kommer sannolikt att variera mellan verksamheter beroende på uppdragets komplexitet, geografiska förutsättningar och organisatoriska behov.

Bedömningen är att motionens intentioner om god styrning och uppföljning redan tillgodoses genom befintliga styrmodeller, chefsansvar och pågående utvecklingsarbete. Frågorna som lyfts är ett arbetsgivar- och ledningsansvar och bör

hanteras inom ordinarie linjeorganisation, inte genom detaljstyrning från högsta tjänstemannanivå eller av den politiska nivån.

Förslag till beslut:
Att motionen avslås