



Uppdrag till soci- aldirektören. Re- dovisa hur många medarbe- tare alla chefer har och se till att ingen chef har mer än 30 med- arbetare

Fastställt av socialnämnden
Framtagen av socialförvaltningen
Datum 2026-06-08
Gäller 2026
Ärendenr SON 2026/120
Version [1.0]

Uppdrag till socialdirektören. Redovisa hur många medarbetare alla chefer har och se till att ingen chef har mer än 30 medarbetare

Innehåll

1. Bakgrund	2
1.1 Uppdraget	2
1.2 Tidigare arbeten med chefsområden	2
2. Nuläget	4
2.1 Stöd till chefer	4
3. Omvärld	5
3.1 Hur ser det ut i Sverige?	5
3.2 Vad säger forskningen om lämpligt antal medarbetare per chef?	6
4. Vilken förändring behöver socialförvaltningen göra för att nå max 30 medarbetare per chef?	8

4.1 Vad kommer förändringen att kosta?	10
4.2 Andra alternativ?	11

5. Förslag på fortsatt arbete.....11

1. Bakgrund

1.1 Uppdraget

Socialnämnden har givit socialdirektören i uppdrag att redovisa hur många medarbetare alla chefer har och se till att ingen chef har mer än 30 medarbetare (SON 2026/120). Med chefer avses enhetschefer. Uppdraget ska redovisas till socialnämnden i juni 2026.

1.2 Tidigare arbeten med chefsområden

Socialförvaltningen genomförde 2017 en kartläggning och utredning kring storleken på enhetschefer chefsområden som 2018 mynnade ut i en riktlinje för antal medarbetare per chefsområde (Bilaga 1). Riktlinjen tog sin utgångspunkt i chefernas syn på rimliga chefsområden samt den tidens tillgängliga forskning i frågan. I riktlinjen framgår att chefsområdenas storlek grundar sig på flera olika variabler. Riktlinjen gör gällande att ett större antal medarbetare per chefsområde kan vara lämpligt under följande förutsättningar;

- Enhetschefen har få andra uppgifter än att leda medarbetare.
- Enhetschefen har enklare arbetsuppgifter.
- Medarbetare har rutinartade eller liknande arbetsuppgifter.
- Organisationen är stabil.
- Verksamheten är geografiskt samlad.
- Enhetschefen ansvarar för en homogen grupp av underställda medarbetare.
- Enhetschefen har stor erfarenhet av att leda och har hög kompetens inom verksamhetsområdet

Och att ett färre antal medarbetare per chefsområde kan vara lämpligt under följande förutsättningar;

- Enhetschefen har många olika arbetsuppgifter utöver att leda medarbetare.
- Chefen har komplexa arbetsuppgifter, som exempelvis sidouppdrag som inte har med medarbetarna att göra, projektledare, expert inom områden.
- Medarbetare har komplexa eller föränderliga arbetsuppgifter.
- Det finns behov av att noga följa, samordna eller övervaka arbetet.
- Verksamheten är geografiskt spridd.
- Organisationen är föränderlig.
- Enhetschefen ansvarar för medarbetare i många olika funktioner.
- Enhetschefen har kortare erfarenhet av att leda och har ringa kompetens inom verksamhetsområdet

Utifrån den riktlinje som togs fram 2018 har varje avdelningschef sedan arbetat vidare med att anpassa enhetschefernas chefsområden i den omfattning som varit möjligt utifrån bland annat verksamhetens ekonomi och fysiska (t.ex. byggnader) och geografiska förutsättningar. Exempel på förändringar som skett från 2018 fram till nu är utökning av chefer

inom hemtjänsten, särskilda boenden, individ- och familjeomsorgen och myndighetsavdelningen och ökade stödresurser till chefer i form av egna resurser (t.ex. samordnare och assistenter) men också externt stöd (t.ex. HR-konsult och arbetsmiljökonsult).

Vid en jämförelse av antal månadsanställda per enhetschef inom respektive avdelning i februari 2021 och februari 2026 visar på följande skillnad:

Tabell 1. Genomsnittligt antal medarbetare/chef 2021

Februari 2021	Antal anställda (inkl enhetschefer)	Antal enhetschefer	Genomsnittligt antal medarbetare/chef
52 Socialnämnd	1 691	56	29
52001 SOF, gemensamt	18	2	8
52002 Myndighetsavdelning	52	2	25
52003 SÄBO	596	15	39
52004 Hemtjänst	388	12	31
52005 OoF	342	13	25
52006 Hemsjukvård	75	3	25
52007 IFO	174	7	24
52008 Kvalitetsavdelning	19	2	9
52010 HR-Avdelning	27	1	26

Tabell 2. Jämförelse i antal medarbetare/chef mellan 2021 och 2026

Februari 2026	Antal anställda (inkl enhetschefer)	Antal enhetschefer	Genomsnittligt antal medarbetare/chef	Förändring i genomsnittligt antal medarbetare/chef jmf m feb 2021
52 Socialnämnd	1 736	69	24	-5
52001 SOF, gemensamt	26	2	12	4
52002 Myndighetsavdelning	71	4	17	-8
52003 SÄBO	583	20	28	-11
52004 Hemtjänst	386	15	25	-6
52005 OoF	377	14	26	1
52006 Hemsjukvård	89	4	21	-4
52007 IFO	185	9	20	-4
52010 HR-Avdelning	21	1	20	-6

Värdena i tabellerna är hämtade från beslutsstödsystemet och avser alla månadsavlönade inom respektive avdelning. Ett grönt värde avser en minskning av genomsnittligt antal anställda medan ett rött värde avser en ökning. Enhetscheferna är exkluderade i uträkningen av genomsnittligt antal medarbetare per chef, däremot ingår avdelningschefer och deras direkt underställda medarbetare, vilket innebär att värdena skulle kunna vara någon tiondel lägre om dessa exkluderades ur statistiken. Timanställda tillkommer och kan i vissa fall innebära en tillfällig ökning av antalet anställda.

2. Nuläget

Bilaga 2 ger en tydlig bild av antalet medarbetare per enhetschef inom respektive avdelning. Statistiken visar på en skevhet i fördelningen av antalet medarbetare per chef i förhållande till det genomsnittliga antalet som redovisas i föregående avsnitt. Totalt var det i januari 13 chefsområden inom socialförvaltningen som hade fler än 30 medarbetare per chef sett till alla månadsanställda inom chefsområdet.

Skevheten i fördelningen av antalet medarbetare per chef grundar sig bland annat i svårigheten att göra jämna fördelningar mellan chefsområden där byggnader utgör fysiska begränsningar eller där geografisk spridning av brukare skapar avvägningar mellan exempelvis kontinuitet och effektivitet. Det är också svårt att ha en följsam fördelning utifrån aktuella brukartimmar eller belagda brukarplatser då det skapar snabba förändringar av chefsområden som ger otrygg arbetsmiljö för medarbetare om de regelbundet byter chef.

2.1 Stöd till chefer

Enhetschefers stöd består av dels egna stödresurser och dels externa stödresurser som finns inom förvaltningen eller inom annan förvaltning, exempelvis regionstyrelseförvaltningen.

Externa stödresurser kan vara ekonomi och fakturastöd, HR-stöd, IT-stöd, stöd av beredskapssamordnare eller stöd av lokal- och säkerhetssamordnare.

Egna stödresurser (stödresurser som används för verksamhetens inre arbete och som ej riktas till brukare/patienter/klienter)

- **Hemsjukvården:** enhetsassistent, verksamhetsutvecklare, digitaliserings-samordnare
- **Myndighetsavdelningen:** avdelningsassistent, verksamhetsutvecklare, förste handläggare
- **IFO:** avdelningsassistent, verksamhetsutvecklare, controller, förste socialsekreterare, enhetsassistent, samordnare,
- **OOF:** avdelningsassistent, enhetsassistent, digitaliseringssamordnare, kvalitetssamordnare, samordnare, resursplanerare, verksamhetsutvecklare,
- **Hemtjänsten:** avdelningsassistent, teamledare, verksamhetsutvecklare, digitaliseringssamordnare, centralt schemastöd
- **Särskilda boenden:** avdelningsassistent, digitaliseringssamordnare, enhetsassistent, samordnare, verksamhetsutvecklare, planerare
- **HR-avdelningen:** inga interna stödresurser

Externa stödresurser för chefer

- **RSF:** HR-stöd/HR-support, ekonomicontrollers, IT-avdelningen, registrator, löneadministration
- **SOF:** HR-konsult, Arbetsmiljökonsult, marknadsförare, avtalscontroller, verksamhetscontroller, kommunikatör, systemförvaltare, utvecklingsledare, medicinskt ansvarig sjuksköterska (MAS), medicinskt ansvarig för rehabilitering (MAR), arkivansvarig,
- **Skyddsombud:** ger stöd i arbetsmiljöfrågor på alla nivåer och inom hela förvaltningen

- **Rekryterings- och bemanningsenheten:** hanterar bemanning och rekrytering till utförare inom förvaltningen
- **Avonova:** Region Gotlands företagshälsovård
- **Edward Lynx:** Region Gotlands leverantör av ledar- och grupputvecklingsinsatser

Service/system till chefer

Region Gotland och socialförvaltningen arbetar för att förenkla ledning och styrning av verksamheterna genom att tillhandahålla digitala stöd till chefer. De stöd som i huvudsak finns för närvarande är:

- Beslutsstödsystemet: statistik, budget/prognos, verksamhetsrapporter
- Stella/Novi/Adato/Opus: arbetsmiljösystem
- Proceedo/RoR: fakturahantering
- Planeringsverktyg: planering av insatser hos brukare. Används av utförare.
- Kompetensportalen: medarbetarsamtal, lönesamtal, kurser/utbildningar
- Verksamhetssystem: Treserva, Take care,
- W3D3: diarieföring
- Docpoint: dokumenthantering
- Medvind: tidredovisningssystem
- HR+: Region Gotlands personalsystem
- Diverse stödmaterial och rutiner på intranätet: Ekonomi, upphandling, "För dig som chef" (HR etc.)

3. Omvärld

3.1 Hur ser det ut i Sverige?

Socialstyrelsen gjorde en kartläggning 2021 som visade att antalet medarbetare per chef i genomsnitt var 47 medarbetare per chef i offentlig regi och 57 i egen regi. På äldreboenden var arbetsgruppernas storlek i genomsnitt 50 medarbetare per chef och inom hemtjänst 42. I Socialstyrelsens nyligen publicerade rapport "Personalen i äldreomsorgen 2026" (Bilaga 3) framgår det att det nuvarande risksnittet inom äldreomsorgen är 52 medarbetare per chef. Rapporten lyfter fram att på enheter inom äldreomsorgen med stora arbetsgrupper upplever medarbetarna i högre utsträckning att chefen är frånvarande och undvikande och cheferna upplever att det är svårt att upprätthålla nära kontakt med sina medarbetare. Mindre arbetsgrupper bedöms som särskilt viktigt i verksamheter som äldreomsorg, där både organisation och medarbetarnas arbetsuppgifter är komplexa och föränderliga.

Endast 16% av landets kommuner uppges ha ett formellt riktmärke eller maxtal för antal medarbetare per chef. Några exempel:

- Uppsala kommun: max 30 medarbetare per chef
- Göteborgs stad: ca 25 medarbetare per chef (20 medarbetare per chef inom äldreomsorgen (görs inom förändringsprojektet ÄVO 2.0))
- Stockholms stad: ca 10-30 medarbetare per chef
- Malmö stad: riktvärde max 30 medarbetare per chef
- Söderhamns kommun: riktvärde ca 10-30 medarbetare per chef
- Umeå kommun: max 30 medarbetare per chef
- Västra Götalandsregionen: normtal 10-35 medarbetare per chef

3.2 Vad säger forskningen om lämpligt antal medarbetare per chef?

I Socialstyrelsens rapport från 2003 "Hur många direkt underställda kan en chef ha?" (Bilaga 4) lyfter författarna fram att:

"I en stabil organisation, med låg personalomsättning, behöver de personalansvariga cheferna inte lära upp och övervaka nyanställda. De enskilda anställda, i den stabila organisationen, behöver mindre arbetsledning, eftersom de kan sina arbetsuppgifter. En stabil omgivning, där kraven på organisationen är oförändrade under längre tider, medför att rutiner kan byggas upp och att bredare kontrollspann är möjliga."

Rapporten lyfter också fram att:

"Smala kontrollspann är motiverade, när det finns ett behov av direkt chefsövervakning av arbetsuppgifterna. När arbetsuppgifterna är starkt kopplade till varandra krävs ofta ömsesidig anpassning, vilket i sin tur ställer krav på mer styrning och färre underställda per chef. Detsamma gäller när arbetet är mer komplicerat. Smala kontrollspann kan vara lämpliga när chefen har många arbetsuppgifter, förutom chefsrollen, och då inte har möjlighet att hantera lika många underställda. I verksamheter, där de anställda är beroende av sin chef för att få råd och hjälp, är det lämpligt att chefen inte har för många underställda, eftersom ett brett kontrollspann minskar den tid som kan läggas på respektive underställd."

Socialstyrelsens rapport lyfter följande faktorer som avgörande för kontrollspannets bredd:

1. Likhet i underordnades funktioner
2. Geografisk närhet mellan underordnade
3. Behovet av styrning och vägledning av underordnade
4. Komplexitet i underordnades uppgifter
5. Nödvändig koordinering av underordnade

I Institutet för stressmedicins kunskapssammanställningen "Att leda lagom många" från 2023 (Bilaga 5) som är en sammanställning av vad forskningen säger om kontrollspann, lyfter sammanställningen fram att:

"Ledarskap är en kollektiv och relationell process och om målet är att skapa goda arbetsplatser där människor trivs och utvecklas så behöver diskussionen om enskilda chefers arbetskapacitet, stresstålighet och ledarskapsstil tonas ner till förmån för ett perspektiv där chefen betraktas utifrån sin position i organisationen, snarare än som en individ tagen ur sitt sammanhang. Det är detta som är att anlägga ett strukturellt perspektiv på ledarskap: att lyfta blicken från individnivån och vända den uppåt, mot organisationen och den specifika kontexten där chefen verkar. Det är ett viktigt och nödvändigt komplement till decenniernas fokus på ledaren och ledarskapet. För att kunna ta vara på de ofta omfattande insatser som görs för att rekrytera och utveckla duktiga chefer behövs solida och välfungerande organisationer där de kan verka".

Rapporten är samstämmig med Myndigheten för arbetsmiljövetenskaps kunskapsöversikt från 2021 som efterlyser ett ökat organisatoriskt tänk med fokus på bland annat tid, resurser, ett rimligt antal underställda, geografisk närhet till medarbetarna och stöd för att ett gott ledarskap ska bli verklighet i praktiken.

Med kontrollspann avses i Institutet för stressmedicins rapport det antal underställda medarbetare som en chef ansvarar för och som inte faller under någon annan chefs ansvarsområde. Ett brett eller stort kontrollspann innebär fler medarbetare per chef medan ett smalt innebär ett mindre eller litet kontrollspann

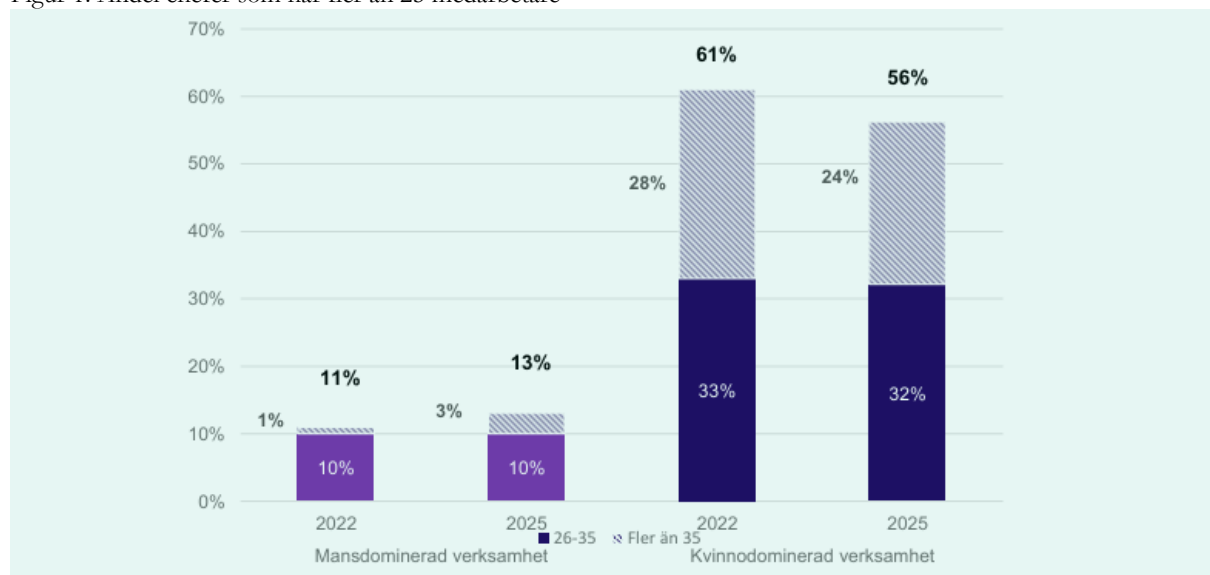
Visions rapport från mars 2025, *"Inte rimligt. Inte nytt. Inte löst."* (Bilaga 6), visar att storleken på chefsområden skiljer sig tydligt mellan kvinnodominerade och mansdominerade verksamheter.

Enligt rapporten har chefsområdena i genomsnitt blivit mindre under de senaste åren. Skillnaderna mellan olika typer av verksamheter är dock fortfarande stora.

I Visions arbetsmiljöundersökning 2025 uppger 13 procent av cheferna i mansdominerade verksamheter att de har fler än 25 underställda medarbetare. Av dessa har 3 procent fler än 35 medarbetare.

Motsvarande andel i kvinnodominerade verksamheter är betydligt högre. Där uppger 56 procent av cheferna att de har fler än 25 underställda medarbetare, och 32 procent att de har fler än 35 medarbetare.

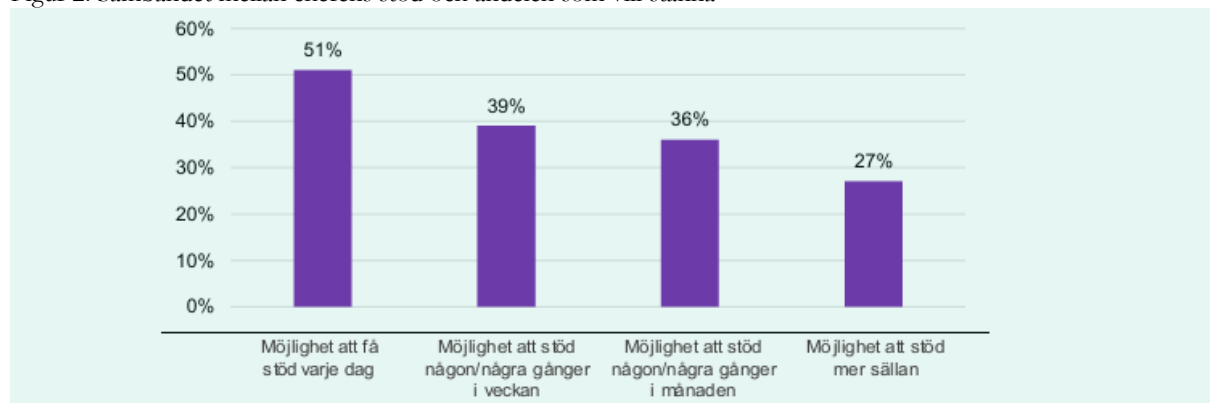
Figur 1. Andel chefer som har fler än 25 medarbetare



Figur 2 visar andelen chefer som leder fler än 25 medarbetare, uppdelat på mansdominerad respektive kvinnodominerad verksamhet. Den streckade delen markerar andelen chefer som leder fler än 35 medarbetare. Källa: Visions arbetsmiljöundersökning 2025

Visions rapport belyser också chefsförsörjningen och kopplar samman chefens stödresurser med chefens vilja att stanna kvar i sin chefsroll.

Figur 2. Sambandet mellan chefens stöd och andelen som vill stanna



Institutet för stressmedicins rapport från 2022 ”Betydelsen av antalet medarbetare per chef” som bland annat lutar sig mot Statens offentliga utredningars rapport SOU 2017:21 ”Nationell kvalitetsplan för vård och omsorg för äldre personer” pekar på att ett rimligt övre tak skulle vara 30 medarbetare per chef. En annan av statens offentliga utredningar SOU 2021:52 ”Vilja välja vård och omsorg – En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre” ger förslag på att ett rimligt antal medarbetare per bör hålla sig inom spannet 20-30 medarbetare per chef för att det ska vara hållbart för både medarbetare och chefer. Redan vid 20 medarbetare per chef ökar risken för ökad sjukfrånvaro inom arbetsgruppen.

4. Vilken förändring behöver socialförvaltningen göra för att nå max 30 medarbetare per chef?

Individ- och familjeomsorgen

Inom individ- och familjeomsorgen finns ett tydligt behov av att stärka ledningsstrukturen. Alla enheter ligger visserligen under riktvärdet om 30 medarbetare, men är samtidigt så pass omfattande och komplexa – både ur ett myndighetsutövnings- och verksamhetsperspektiv – att det ställer höga krav på ledarskapet. Det är alltså inte främst storleken på personalgrupperna som är avgörande, utan snarare innehållet i uppdraget, med kvalificerad ärendehantering och inslag av tvångsinsatser, som kräver ett nära och tillgängligt ledarskap. Den nya socialtjänstlagen innebär dessutom förändrade arbetssätt och ökade krav på en tydligare organisering kring förebyggande och tidiga insatser. För att möjliggöra detta behöver delar av nuvarande verksamhet samlas i en ny struktur med ett tydligt ledningsansvar, vilket innebär behov av ytterligare en enhetschef.

Samtidigt har avdelningens stödfunktioner utvecklats och blivit mer tydliga, vilket gör att avdelningschefens roll i allt högre grad handlar om verksamhetsnära och operativa frågor. Det riskerar att ta tid från det strategiska arbetet. För att behålla fokus på styrning, utveckling och helhet finns därför behov av en kompletterande chefsfunktion som kan driva och samordna dessa frågor inom den ordinarie ledningsstrukturen.

Sammantaget innebär detta att avdelningen har behov av två ytterligare chefstjänster: en enhetschef kopplad till den nya organisatoriska inriktningen samt en chef som kan avlasta och stärka den övergripande ledningen.

Myndighetsavdelningen

Utiifrån att äldreomsorgen ökar i omfattning när det gäller både myndighetsutövning men också i förebyggande enheten som hälsa 65 och anhörigstöd bedöms avdelningen behöva en enhetschef till inom en 1-3 årsperiod. Detta för att ge rätt förutsättningar till ett utvecklande och nära ledarskap. Som enhetschef inom myndigheten bör man inte ha fler än 20 handläggare (många kommuner har betydligt färre). Ska det vara så många som upp till 20 medarbetare (handläggare) förutsätter det att det finns flera förste handläggare. Därmed behöver myndighetsavdelningen samtidigt stärka förste handläggarlinjen då den idag har för lite resurser kopplade till äldreomsorg. Förste handläggare stärker och underlättar mycket för de uppdrag som enhetscheferna har.

Särskilda boenden

Avdelningen har för närvarande 20 enhetschefer och 7 chefsområden som har fler än 30 medarbetare. Avdelningen skulle behöva förstärkas med åtminstone tre enhetschefer och nästan två assistenter för att komma ner till 30 medarbetare per chef. Boendenas fysiska stelbenthet utgör robusta begränsningar i möjligheterna att skapa jämnstora och rimliga chefsområden.

Hemtjänsten

Hemtjänsten behöver stärka upp med en enhetschef i Visby och en på Södra Gotland om alla chefsområden ska minskas till som högst 30 medarbetare per chef.

Omsorgen om personer med funktionsnedsättning

Omsorgen om personer med funktionsnedsättning har för närvarande enbart ett chefsområde som är större än 30 medarbetare och arbetar för att fördela om inom chefsområden för att skapa en hållbar uppdelning av chefsuppgifterna och insatserna. Inom avdelningen finns ett stort behov av ett närmare/förändrat ledarskap än det som finns i dag. Målgruppen inom verksamheter med insatser enligt LSS samt boendestöd och sysselsättning enligt SoL har över tid förändrats, blivit mer heterogen och komplex. Behoven varierar i större utsträckning än tidigare, vilket ställer ökade krav på verksamheternas förmåga att möta individer med olika typer av stödbehov och utmaningar.

Denna utveckling innebär ett behov av ett närvarande och nära ledarskap för att säkerställa kvalitet, rättssäkerhet och ett ändamålsenligt stöd i det dagliga arbetet. Samtidigt står verksamheterna inför kompetensutmaningar, då medarbetarna förväntas hantera ett brett spektrum av problematik och behovsområden. Flera medarbetare saknar dessutom formell utbildning inom relevanta områden, vilket ytterligare förstärker behovet av arbetsledning i det dagliga arbetet.

Enhetscheferna ansvarar idag för fyra till nio grupper där varje grupp har sin process.

Avdelningen ansvarar också för att verkställa 140 kontaktpersonsbeslut, 45 ledsagarbeslut och 20 avlösarbeslut. Där medarbetarna har ett arvoderat uppdrag eller en timanställning.

Hemsjukvården

Hemsjukvården har inget chefsområde som är större än 30 medarbetare.

HR-avdelningen

HR-avdelningen innefattar endast ett enhetschefsområde och området har färre än 30 månadsanställda medarbetare (för närvarande 14 medarbetare). Samtidigt har enhetschefen direkt personalansvar för ca 500-600 timanställda vilket innebär att enhetschefen har ansvar för alla arbetsgivarfrågor såsom exempelvis att ingå anställningsavtal och hålla medarbetarsamtal, lönesamtal och rehabsamtal med samtliga timanställda. Rekryterings- och bemanningsenhetens (RoB) uppdrag har blivit mer komplext och resurskrävande i och med ökade svårigheter att rekrytera och bemanna vilket gör att varje rekrytering tar mer tid och resurser än det gjort tidigare.

Utbyggnaden av äldreomsorgen, med nytt äldreboende och uppstart av nya verksamheter inom omsorgen, har lett till ett ökat behov av både tillsvidareanställda medarbetare och sommarvikarier. Samtidigt har kraven i rekryteringsprocesserna skärpts, exempelvis när det gäller bakgrundskontroller, språkkrav och andra kompetenskrav.

RoB's uppdrag har utökats och enheten ansvarar nu även för bland annat kompetensutveckling av medarbetare inom äldreomsorgen, hantering av bostäder till vikarier samt nya krav kopplade till bakgrundskontroller vid rekrytering.

Det pågår ett arbete med att hitta lösningar som kan avlasta enhetschefen och bidra till att chefsområdet blir hållbart. Om utvecklingen av enhetens uppdrag fortsätter i samma takt behöver RoB tillföras tillräckliga resurser för att kunna hantera både utvecklingsarbete och administration på ett hållbart sätt. Det kan innebära behov av förstärkning med ytterligare administrativa resurser.

4.1 Vad kommer förändringen att kosta?

Tabell 3. Behov av utökningar samt kostnaden för utökningarna

Max 30 medarbetare per chef			
Avdelning	Utökning av antal chefer	Utökning av annat stöd	Total kostnad inkl PO för utökningen
Myndighetsavd	0	0	0
SÄBO	3	1,5 adm	3,5 mnkr
Hemtjänst	2	2TL	3,1 mnkr
OOF	0	0	0
Hemsjukvård	0	0	0
IFO	0	2	1,5 mnkr
HR-avdelning	0	0	0
Totalt	5	5,5	8,1 mnkr
Max 25 medarbetare per chef			
Avdelning	Utökning av antal chefer	Utökning av annat stöd	Total kostnad inkl PO för utökningen
Myndighetsavd	0	0	0
SÄBO	2,5	1,5 adm	3,0 mnkr
Hemtjänst	3	3TL	4,7 mnkr
OOF	1	0,5	2 mnkr
Hemsjukvård	0	0	0
IFO	1	2	2,1 mnkr
HR-avdelning	0	0	0
Totalt	7,5	7	11,8 mnkr
Max 20 medarbetare per chef			
Avdelning	Utökning av antal chefer	Utökning av annat stöd	Total kostnad inkl PO för utökningen
Myndighetsavd	2	2	3,0 mnkr
SÄBO	8	3,5 adm	12,6 mnkr
Hemtjänst	6	5TL	8,7 mnkr
OOF	4	2	5,5 mnkr
Hemsjukvård	0	0	0
IFO	2	2	3 mnkr
HR-avdelning	0	0	0
Totalt	22	14,5	32,8 mnkr

4.2 Andra alternativ?

I många fall behöver chefsområden anpassas efter ett flertal olika faktorer vilka beskrivs i socialförvaltningens riktlinje för storlek på chefsområden och den forskning som finns inom området. Således kan ett maximalt antal medarbetare per chef vara rätt lösning i ett fall men kanske inte i alla fall. Det kan istället finnas andra alternativ som lämpar sig bättre, vilket bör beaktas och diskuteras utifrån chefens, medarbetarnas och brukarnas behov. Ett alternativ kan vara att, liksom socialförvaltningens riktlinje, använda ett mer dynamiskt riktvärde för chefsområden som ger möjlighet att beakta varje chefsområdes unika förutsättningar att skapa hållbara chefsområden. I det sammanhanget kan helt andra och mer optimala lösningar växa fram som istället för att tillsätta fler chefer kan innebära en utökning av chefens stödresurser eller förändringar i verksamhetens eller chefens uppdrag.

5. Förslag på fortsatt arbete

Mot bakgrund av att det kommit nya rekommendationer kring storlek på chefsområden föreslår socialförvaltningen att den får i uppdrag att under 2026 påbörja en revidering av dess nuvarande riktlinje för chefsområden. Revideringen kommer sannolikt att leda till en rekommendation om minskning av dagens chefsområden vilket skulle medföra ökade kostnader för förvaltningen. Därför föreslås att riktlinjen förankras och beslutas i socialnämnden innan den träder i kraft.