

Regionfullmäktige

Svar på interpellation från Håkan Karlsson Nyborg, Sverigedemokraterna – Chefer utan personalansvar och regionens administration

I en interpellation från Håkan Karlsson Nyborg (SD) ställs frågorna:

1. Hur många chefer i Region Jönköpings län saknade underställd personal vid årsskiftet 2024/2025?
2. Vilken definition av begreppet ”chef” tillämpar regionen i statistiken? Inkluderas exempelvis projektledare eller specialister utan personalansvar?
3. Hur ser fördelningen ut gällande chefer med få medarbetare? Hur många ansvarade för färre än tio anställda vid samma tidpunkter? En redovisning i intervaller (exempelvis 0, 1–4, 5–9 underställda) önskas.
4. Vilka totala kostnader (lön, sociala avgifter och övriga förmåner) utgår från regionen till chefer helt utan underställd personal under åren 2024 och 2025?
5. Vilka strategier tillämpar regionledningen för att undvika att tillfälliga behov eller projekt leder till permanenta chefsroller utan personalansvar?

Sammanfattning och svar

Region Jönköpings län utgår från SKRs ”Handbok för arbetsidentifikation (AID). Handboken, som är partsgemensamt framtagen, definierar vad som avses med chefs- och ledningsansvar och delar in chefskapet i tre olika nivåer: A, B och C. Chefer på någon av de här nivåerna har fullt ansvar för personal (som bla inrymmer rätten att leda och fördela arbete), ekonomi och verksamhet. De här nivåerna kompletteras med ytterligare en nivå som benämns Annan ledningspersonal för medarbetare som delegerats ett eller två av de tre ansvarsområdena som en chef enligt definition innehar.

I Region Jönköpings län finns befattningar som inbegriper ordet chef i titeln men som återfinns på nivån Annan ledningspersonal. Exempel på sådana befattningar är till exempel läkarchef, medicinskt ansvarig chef, förhandlingschef, utvecklingschef, chefssjuksköterska etc.

1. *Hur många chefer i Region Jönköpings län saknade underställd personal vid årsskiftet 2024/2025?*
Vid årsskiftet 2024/2025 var det inga chefer som saknade underställd personal.
2. *Vilken definition av begreppet "chef" tillämpar regionen i statistiken? Inkluderas exempelvis projektledare eller specialister utan personalansvar?*
Region Jönköpings län använder sig av SKRs definition avseende chefskap som återfinns i "Handbok för arbetsidentifikation, AID". Det innebär att chefskapet inbegriper ansvar för personal, ekonomi och verksamhet.
3. *Hur ser fördelningen ut gällande chefer med få medarbetare? Hur många ansvarade för färre än tio anställda vid samma tidpunkter? En redovisning i intervaller (exempelvis 0, 1–4, 5–9 underställda) önskas.*
Fördelningen av antal medarbetare per chef var i december 2025:
Antal chefer med färre än 10 medarbetare – 19% (114 st)
Antal chefer med 10-35 medarbetare – 66% (392 st)
Antal chefer med fler än 35 medarbetare – 15% (92 st)

Av de 114 chefer med färre än 10 medarbetare är det 44 stycken som har färre än 5.
4. *Vilka totala kostnader (lön, sociala avgifter och övriga förmåner) utgår från regionen till chefer helt utan underställd personal under åren 2024 och 2025?*
I Region Jönköpings län förekommer inte A-, B- eller C- chefer utan underställd personal. Därmed uppkommer inte heller kostnader i likhet med de som nämns i frågeställningen.
5. *Vilka strategier tillämpar regionledningen för att undvika att tillfälliga behov eller projekt leder till permanenta chefsroller utan personalansvar?*
Lagen om anställningsskydd fastställer att anställningsavtal gäller tillsvidare men medger möjlighet att träffa tidsbegränsade anställningsavtal om grunden för dessa är sjukdom, så kallat vikariat, eller tillfällig arbetsanhopning. Anställningsformen vid tillfällig arbetsanhopning eller arbete i projekt benämns särskild visstidsanställning. En särskild visstidsanställning kan övergå i en tillsvidareanställning redan efter 12 månaders anställning. Särskild visstidsanställning används i princip aldrig vid anställning av en chef.

Om behov finns av att sätta samman olika funktioner i en så kallad projektorganisation så leds en sådan i regel av en projektledare. Ett sådant uppdrag omfattar då enkom arbetsledning av medarbetarna som ingår i projektet och det ansvar för medarbetarnas arbetsmiljö, som normalt ingår

i uppdraget som chef i linjeorganisationen, saknas. När projektet avslutas så upphör också projektledarens ansvar för arbetsledningen av medarbetarna. Det finns inte någon grund för en projektledare att efter ett avslutat projekt göra anspråk på en befattning som chef.

Rachel De Basso (S)
Regionstyrelsens ordförande