

Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2023-01-03

Diarienummer N166-1037/22

Handläggare

Anna Malmcrona

Telefon: 072 525 53 71

E-post: anna.malmcrona@socialhisingen.goteborg.se

Svar på remiss angående Uppdrag att ta fram en konkret plan för att uppnå ett maximalt antal medarbetare per chef (SLK dnr 1137/21)

Förslag till beslut

1. Socialnämnd Hisingen översänder föreliggande tjänsteutlåtande som eget yttrande till kommunstyrelsen och representerade fackförbund i CSG.
2. Socialnämnd Hisingen förklarar paragrafen omedelbart justerad.

Sammanfattning

Kommunfullmäktige har gett Kommunstyrelsen i uppdrag att ta fram en konkret plan för ett maximalt antal medarbetare per chef. Stadsledningskontoret har arbetat fram ett underlag och lagt fram ett förslag med riktvärdet 30 medarbetare per chef. Socialförvaltningen Hisingen är en av de nämnder som ska ge ett remissvar på förslaget. Förvaltningens bedömning är att uppdraget som sådant har flera aspekter och komplexa samband att ta hänsyn till vid en bedömning av hur många medarbetare det är rimligt för en chef att ha. Stadsledningskontoret har resonerat kring detta och förvaltningens bedömning är att det är relevanta aspekter som är belysta. Det är angeläget att vidga resonemanget till fler aspekter än antal medarbetare. För förvaltningens del pågår det organisatoriska översyner sedan starten i januari 2021 med syfte att öka medarbetares och chefers organisatoriska förutsättningar. Detta har bland annat inneburit att fler chefsbefattningar är inrättade och ingen chef har 30 medarbetare, alla har färre.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Med tanke på att förvaltningen har arbetat med medarbetares och chefers organisatoriska förutsättningar från det att förvaltningen startade den 2021-01-01 har förvaltningen redan nu uppnått det riktvärde som finns angivet i förslaget från stadsledningskontoret, 30 medarbetare per chef. Därmed ser förvaltningen i dagsläget inga ekonomiska behov på grund av just antal chefer i förvaltningen. Dock kan organisatoriska förändringar ske om förvaltningen exempelvis bedömer att övrigt stöd till verksamheter behövs såsom metodstöd eller kompetensbehov utifrån förändrade arbetssätt. Även detta är faktorer som påverkar chefers förutsättningar utifrån vad som är rimligt antal medarbetare. Utöver antal chefer har förvaltningen under det gångna året förändrat stödet till verksamheten genom utökning av handläggare inom inköp, juridik, personsäkerhet, HR, arbetsledare, fastighet, telefoni, IT och LVS. Förvaltningen ser kontinuerligt över organisationen för bästa förutsättningar att genomföra verksamhetens uppdrag vilket medför att den kan

komma att förändras även framåt, beroende på exempelvis omvärld och förändringar i lagstiftningen.

Bedömning ur ekologisk dimension

Förvaltningen har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur social dimension

Medarbetares och chefers goda förutsättningar har en direkt påverkan på arbetstillfredsställelse. Detta i sin tur påverkar kontinuiteten för både medarbetare och klienter. En medarbetares möjlighet till närhet till chef skapar bättre förutsättningar att lyckas i uppdraget och att vilja stanna kvar och utvecklas på arbetet under en längre tid. Med tanke på att kompetensförsörjningen är en av förvaltningens stora utmaningar framåt är det av allra största vikt att identifiera de faktorer som påverkar nöjdheten för alla, oberoende av befattning. De organisatoriska förutsättningarna är flera, antal medarbetare i en arbetsgrupp är en av dem.

Samverkan

Samverkan sker på förvaltningens samverkansgrupp FSG den 2023-01-17.

Bilagor

1. Synpunkter gällande stadsledningskontorets utredning Riktvärde för antal medarbetare per chef

Ärendet

Stadsledningskontoret har begärt att förvaltningen svarar på remiss gällande förslag till riktvärde på antal medarbetare per chef (30). Förvaltningen har också lämnat underlag till stadsledningskontoret under dess arbete med förslaget. Svaret på remissen ska vara stadsledningskontoret tillhanda senast den 2023-02-05.

Beskrivning av ärendet

Kommunfullmäktige har gett Kommunstyrelsen i uppdrag att ta fram en konkret plan för ett maximalt antal medarbetare per chef. Stadsledningskontoret har arbetat fram ett underlag och lagt fram ett förslag med riktvärdet 30 medarbetare per chef.

Socialförvaltningen Hisingen är en av de nämnder som ska ge ett remissvar på förslaget.

Förvaltningens bedömning är att uppdraget som sådant har flera aspekter och komplexa samband att ta hänsyn till vid en bedömning av hur många medarbetare det är rimligt för en chef att ha. Stadsledningskontoret har resonerat kring detta och förvaltningens bedömning är att det är relevanta aspekter som är belysta. Det är dock angeläget att vidga resonemanget till fler aspekter än antal medarbetare. Det är samtidigt angeläget att varje förvaltning arbetar med chefers förutsättningar utifrån uppdraget som de olika cheferna har eftersom det är så många aspekter som påverkar ett gott utfört arbete. Detta kan dessutom se olika ut olika perioder och vara beroende av exempelvis hur personalstyrkan är sammansatt under en viss period.

Det finns ett förslag till beräkning av riktvärde och förvaltningens reflexion är att mallen som är tänkt ska användas har både dag, vecka, månad och år i tabellen som ska räknas ner till en summa timmar för olika aktiviteter en chef genomför. Förvaltningens förslag är att använda enbart en av dessa tidsperioder då det blir lättare att räkna. Mallen i sig kan absolut vara användbar bara det klargörs att det ska vara den verkliga tiden som läggs in och inte justeras till en slutsumma om 40 timmar per vecka som ju är de flesta chefers veckoarbetstid.

För socialförvaltningens del är det ett antal specifika faktorer som påverkar chefers organisatoriska förutsättningar, utöver antalet medarbetare. Dessa är bland annat tillgång till arbetsledare (förste socialsekreterare), övrigt metodstöd, stöd i Treserva såsom lokalt verksamhetsstöd LVS, antal ärenden på enheten samt dess komplexitet, medarbetarnas erfarenhet och kompetens, stöd från administration, ekonomi, HR och stab samt tillgång till juridisk kompetens. Många av cheferna ingår dessutom i olika nätverk både intern och externt vilket är en förutsättning för att arbetet ska kunna utföras på ett bra sätt. Det är angeläget att de olika faktorerna ingår i bedömningen då chefers organisatoriska förutsättningar kartläggs för en framtida hållbar arbetssituation.

Förvaltningens bedömning

Förvaltningen bedömer att stadsledningskontorets förslag om riktvärde om 30 medarbetare per chef är relevant. Dock måste var och en förvaltning göra en separat bedömning utifrån de organisatoriska förutsättningar som respektive organisation och chef befinner sig i det dagliga arbetet. Orsaken är att det är flera aspekter som påverkar en chefs förutsättningar att utföra ett gott arbete. Detta kan förändras över tid vilket gör att en organisering inte någon gång kan ses som ”klar”. Det är även angeläget att säkerställa medarbetarens förutsättningar utifrån chefers uppdrag. För förvaltningens del har alla

chefer färre än 30 medarbetare och arbetet med att säkra chefers förutsättningar pågår ständigt. Förvaltningen arbetar gärna vidare med frågan i dialog med både stadsledningskontoret, fackliga parter och övriga förvaltningar.

Christina Alvelin

Anna Malmcrona

Förvaltningsdirektör

Avdelningschef HR

BILAGA

Synpunkter gällande stadsledningskontorets utredning Riktvärde för antal medarbetare per chef

Synpunkterna ska belysas utifrån perspektiven;

- Kompetensförsörjning
- Ekonomi
- Arbetsmiljö

	Frågor	Kommentarer Socialförvaltningen Hisingen
1.	Bedömer nämnden att utredningens förslag om ett stadenövergripande riktvärde om 30 medarbetare per chef är rimligt?	Förvaltningen har ingen chef med fler medarbetare än 30 och arbete pågår ständigt med organisatorisk bedömning utifrån en god arbetsmiljö för både medarbetare och chefer i kombination med möjlighet att utföra uppdraget på ett bra sätt. Förvaltningens chefer och medarbetare arbetar utifrån en ansträngd miljö utifrån olika förväntningar och påtryckningar utifrån vilket gör att flera faktorer utöver antal medarbetare påverkar goda förutsättningar. Vid resonemang kring antal medarbetare per chef är det angeläget att vidga begreppet till organisatoriska förutsättningar och inte bara kring en av många faktorer som påverkar.
2.	Hur ser nämnden på utredningens förslag om att nämnderna ska bidra i arbetet med framtagandet av en gemensam mall för verksamhetsanalys?	Det låter bra under förutsättning att den mångfald av faktorer som påverkar ett hållbart arbete tas med som en del av helheten och inte fokuserar på enbart antal medarbetare.
3.	Hur ser nämnden på möjligheten att genomföra ett verksamhetsnära riktvärde? Tidsperspektiv?	Återigen, riktvärde utifrån enbart en aspekt som påverkar en chefs (och dess medarbetares) förutsättningar riskerar att bli ett alltför snävt begrepp.
4.	Kan de kritiska värdena i kapitlet om ekonomiska kalkyler och underlag finansiera	Förvaltningen är redan nedanför det föreslagna riktvärdet på antal medarbetare per chef och förvaltningen tar in flera aspekter vid värderingen av vad som är en god och hållbar

	Frågor	Kommentarer Socialförvaltningen Hisingen
	den föreslagna förändringen?	arbetssituation för chefer och medarbetare. Det är naturligtvis ett arbete som aldrig avstannar eftersom omvärlden förändras.
5.	Identifiera eventuella målkonflikter.	
6.	Övriga synpunkter.	