

Synpunkter gällande stadsledningskontorets utredning Riktvärde för antal medarbetare per chef

Synpunkterna ska belysas utifrån perspektiven;

- Kompetensförsörjning
- Ekonomi
- Arbetsmiljö

	Frågor	Kommentarer
1.	Bedömer nämnden att utredningens förslag om ett stadenövergripande riktvärde om 30 medarbetare per chef är rimligt?	- Utifrån forskningen och SLKs bedömning i rapporten verkar 30 vara ett rimligt riktvärde som verkar gynnsamt för arbetsmiljön. - För SF Sydväst förmodas att riktvärdet behöver vara lägre och troligtvis även att två eller fler riktvärden behövs med tanke på olikheterna i verksamheterna inom SF Sydväst. - Riktvärde på 30 innebär ingen merkostnad för SF Sydväst med tanke på att SF Sydväst redan är inom ramen för riktvärdet. Skulle däremot SF Sydväst komma fram till egna riktvärden som innebär förändringar i antal medarbetare per chef så kan kostnader uppstå.
2.	Hur ser nämnden på utredningens förslag om att nämnderna ska bidra i arbetet med framtagandet av en gemensam mall för verksamhetsanalys?	- SF Sydväst är positiv till att bidra till en gemensam mall då vi besitter verksamhetsspecifik kunskap om förutsättningar, hur personalgrupper är sammansatta, geografiskt placerade, komplexiteten i uppdrag (i förhållande till kunskapsnivå, språk) mm. Detta är viktiga delar att ta i beaktande när mall ska tas fram och för att relevanta faktorer lyfts med i analys. - Vilka kompetenser förväntas bidra i framtagande av mall för verksamhetsanalys? HR/ekonomi/Verksamhetsutvecklare? - Ekonomi – Beroende på antal timmar och antal kompetenser som SF Sydväst skall bistå med så kan en utökad kostnad uppstå i att bistå i framtagandet av mall.

3.	Hur ser nämnden på möjligheten att genomföra ett verksamhetsnära riktvärde? Tidsperspektiv?	- Värdet 30 medarbetare per chef, är redan uppnått. Ingen tid behövs för att uppnå Stadengemensamt riktvärde då SF Sydväst redan är där. - För att uppskatta hur lång tid det tar att ta fram verksamhetsnära riktvärde behöver förvaltningen först veta vilka aspekter i verksamhetsanalys som ska belysas och därifrån uppskatta tidsåtgång. Då mallen för verksamhetsanalys inte är klar så är det svårbedömt hur lång tid det skulle ta att ta fram ett verksamhetsnära riktvärde och genomföra förändringen.
4.	Kan de kritiska värdena i kapitlet om ekonomiska kalkyler och underlag finansiera den föreslagna förändringen?	- Förvaltningen ser att Göteborgs Stad behöver satsa och skjuta till medel under ett antal år. Att hämta hem investeringskostnad i att tillsätta fler chefer per medarbetare förväntas vara i ett långsiktigt perspektiv. - Kritiska värdena påverkas även av andra, externa faktorer. Exempelvis om det blir pandemi så blir fler sjuka, eller vid ökad rörlighet på arbetsmarknaden så förväntas personalomsättning öka. Därför krävs det många år för att kunna mäta resultatet om investering gett effekt.
5.	Identifiera eventuella målkonflikter.	- Vid behov av att utöka antal chefer för att nå riktvärdet, kan målkonflikt uppstå i förhållande till budget och skrivningen att nämnder och styrelser ska vara mycket restriktiva vid anställning av personal i yrkesgrupper som arbetar med administration och ledningsarbete (sid 49 Göteborgs Stads budget 2023).
6.	Övriga synpunkter.	