

Tjänsteutlåtande Nr: 2023-6

Utfärdat 2022-12-28

Diarienummer 1183/22

Handläggare

Sara Lundgren

Telefon: 031 – 367 01 33

E-post: sara.lundgren@educ.goteborg.se

Yttrande gällande uppdrag att ta fram en konkret plan för att uppnå ett maximalt antal medarbetare för stadens chefer (SLK dnr 1137/21)

Förslag till beslut

I utbildningsnämnden:

1. Utbildningsnämnden tillstyrker förslaget som avser utarbetande av mall för verksamhetsanalys samt förslag till genomförande av verksamhetsanalys
2. Utbildningsnämnden tillstyrker förslaget som avser ett riktvärde om 30 medarbetare per chef, under förutsättning att det finns möjlighet att göra lokala anpassningar på förvaltningsnivå samt inom respektive verksamhetsområde inom förvaltningen med utgångspunkt från genomförd verksamhetsanalys.
3. Utbildningsnämnden avstyrker förslaget som avser bedömning av hur finansieringen genomförs för att utöka med 10 chefer. En hemtagning av kostnader för en utökning av chefer för att nå riktvärdet 30 medarbetare per chef enligt Stadsledningskontorets beräkningar bedöms inte vara realistisk.
4. Utbildningsnämnden översänder yttrandet till Kommunstyrelsen.

Sammanfattning

Kommunfullmäktige gav 2021-08-26, § 11, kommunstyrelsen i uppdrag att ta fram en konkret plan för att uppnå ett maximalt antal medarbetare för stadens chefer.

Kommunstyrelsen beslutade 2022-10-05 att utan eget ställningstagande remittera stadsledningskontorets tjänsteutlåtande och utredning gällande riktvärde för antal medarbetare per chef till ett antal nämnder i Göteborgs Stad.

Utbildningsnämndens yttrande ska vara Stadsledningskontoret tillhanda senast den 5 februari 2023.

Utbildningsförvaltningen bedömer att ett stadenövergripande riktvärde om 30 medarbetare per chef är en rimlig utgångspunkt, men att antal medarbetare per chef måste kunna variera mellan förvaltningar samt inom en och samma förvaltning beroende på bl.a. verksamhet, specifikt chefsuppdrag och det organisatoriska stöd som chef har. En mer precis bedömning om vad som är ett realistiskt antal medarbetare per chef behöver baseras på en verksamhetsanalys. Utbildningsförvaltningen ser positivt på att en kommungemensam mall tas fram för verksamhetsanalys och önskar delta i framtagande av mallen.

En hemtagning av kostnader för en utökning av chefer för att nå riktvärdet 30 medarbetare per chef enligt Stadsledningskontorets beräkningar bedöms inte vara realistisk.

Om beslut om utökning av antal chefer inte motsvaras av ökad ekonomisk ram kommer det att uppstå avsevärda negativa konsekvenser. Detta då krav på effektiviseringar och besparingar inom befintlig ram kommer att påverka verksamhetens kvalitet samt personalens arbetsmiljö negativt.

Riktvärdet om 30 medarbetare per chef bör inte betraktas som att det motsvarar max antal medarbetare per chef. Värdet är ett riktvärde med möjlighet till lokala anpassningar.

Majoriteten av utbildningsförvaltningens verksamheter är beroende av hur många sökande som det är till utbildningarna. Det innebär att antalet medarbetare i organisationen måste anpassas efter aktuell antagning till utbildningarna. På kort sikt är det inte önskvärt att göra snabba organisationsförändringar, vilket innebär att antalet medarbetare per chef kan variera över tid på året och mellan åren. Kortsiktiga organisationsförändringar kan även innebära att medarbetare måste byta chef ofta, vilket inte är önskvärt.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Stadsledningskontoret har i utredningen gjort en uppskattning av kostnaden för respektive nämnd, om ett riktvärde på 30 medarbetare per chef beslutas i kommunfullmäktige.

Beräkningarna är uppskattningar av investeringskostnader, d.v.s kostnaden för att anställa ytterligare en chef och möjlig finansiering/hemtagning i vad ett minskat antal medarbetare per chef kan innebära. I beräkningarna har gemensamma snittvärden använts och utgör en grund i vad ytterligare en chef för välfärdsnämnderna i kalkylmodellen genererar för kostnad respektive hemtagning/minskade av kostnader.

Utbildningsförvaltningen behöver anställa 10 första linjens chefer för att leva upp till ett riktvärde om 30 medarbetare per chef. Stadsledningskontoret har i utredningen tagit fram fyra scenarion på minskade kostnader för att finansiera utökning av fler chefer. Den totala investeringskostnaden för att anställa 10 första linjens chef uppskattas till 11 mkr. Beroende på val av scenario ökar kostnaden upp till 7 Mkr. Oavsett val av scenarie är differensen mellan 7-11 Mkr helt ofinansierad, enligt stadsledningskontorets ekonomiska beräkning.

De olika beräkningsscenarierna utgår ifrån att en del av kostnaderna kan hämtas hem genom minskad sjukfrånvaro och minskad personal- och chefsomsättning. Utbildningsförvaltningen har, i jämförelse med Göteborgs Stad i stort, en relativt låg sjukfrånvaro och personalomsättning. Stadsledningskontorets bedömning att hemtagning av kostnader kopplat till utökat antal chefer kan ske genom minskad sjukfrånvaro samt minskad personalomsättning bedöms därför inte realistisk. För en mer välgrundad bedömning behöver en verksamhetsnära beräkning göras.

Om beslut om utökning av antal chefer inte motsvaras av ökad ekonomisk ram kommer det att uppstå avsevärda negativa konsekvenser. Detta då krav på effektiviseringar och besparingar inom befintlig ram kommer att påverka verksamhetens kvalitet samt personalens arbetsmiljö negativt.

Utbildningsförvaltningens verksamhet består av flera olika verksamheter varav den största delen utgörs av gymnasieverksamheten. Gymnasieverksamheten är konkurrensutsatt i den bemärkelsen att det finns gymnasieskolor i egen regi och i privat regi, även kallat fristående verksamhet. Den fristående verksamheten utgör ca 50% av den totala gymnasieverksamheten inom Göteborgs Stad. Ersättningen till gymnasieverksamheten sker enligt ”bidrag på lika villkor” som innebär att ersättningen ska vara lika oavsett om det är en gymnasieskola i egen regi eller i privat regi.

Ersättningsmodellen till både egen regin och fristående verksamhet utgår ifrån den totala kostnadsnivån som finns inom egen regin. Det innebär att om den kommunala verksamheten får en ökad ekonomisk ram med 11 mkr så behöver förvaltningen säkerställa ersättning på lika villkor även till fristående verksamhet. Det innebär att en utökning av organisation med 11 mkr inom egen regin medför att den totala kostanden för utbildningsförvaltningen uppgår till 22 mkr då lika stor del betalas ut som ersättning till fristående verksamhet.

Bedömning ur ekologisk dimension

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

Bedömning ur social dimension

Medarbetare som arbetar i en organisation med ett systematiskt hållbart arbetsmiljöarbete minskar i regel sin sjukfrånvaro vilket bidrar till en högre kontinuitet för dem som verksamheten är till för. Att erbjuda hälsosamma arbetsplatser är viktigt för att kunna behålla och rekrytera medarbetare och för att Göteborgs Stad ska vara en attraktiv arbetsgivare.

Forskning visar att det finns en koppling mellan chefstäthet och ohälsa och sjukfrånvaro, främst den långa sjukfrånvaron (Corin & Björk, 2017). Medarbetare i stora arbetsgrupper har färre tillfällen att träffa sin chef och få stöd i arbetet.

Förvaltningen konstaterar att sjukfrånvaro och personalomsättning sedan flera år tillbaka ligger på en låg nivå.

Samverkan

Ärendet samverkas i facklig samverkansgrupp (FSG) 2023-01-09.

Bilagor

1. Rapport - antal medarbetare per chef, 2022-09-08, Stadsledningskontoret
2. Bilaga till Rapport – antal medarbetare per chef, 2022-09-08, Stadsledningskontoret
3. Tjänsteutlåtande, 2022-09-08, Stadsledningskontoret
4. Remissutskick, 2022-10-13, Stadsledningskontoret
5. Remissmall, Stadsledningskontoret

Ärendet

Kommunfullmäktige gav 2021-08-26, § 11, kommunstyrelsen i uppdrag att ta fram en konkret plan för att uppnå ett maximalt antal medarbetare för stadens chefer.

Kommunstyrelsen beslutade 2022-10-05 att utan eget ställningstagande remittera stadsledningskontorets tjänsteutlåtande och utredning gällande riktvärde för antal medarbetare per chef till ett antal nämnder i Göteborgs Stad.

Utbildningsnämndens yttrande ska vara Stadsledningskontoret tillhanda senast den 5 februari 2023.

Beskrivning av ärendet

Kommunfullmäktige gav 2021-08-26, § 11, kommunstyrelsen i uppdrag att ta fram en konkret plan för att uppnå ett maximalt antal medarbetare för stadens chefer. I ett första steg ska max antal tas fram för områdena utbildning och välfärd. Riktvärdet bör variera mellan olika verksamhetsområden. Planen ska innehålla prognostiserade kostnader och förändrat rekryteringsbehov, uppdelade på verksamhetsområden, samt finansieringsförslag.

Stadsledningskontoret gör bedömningen att 30 medarbetare per chef är ett välgrundat riktvärde för antalet medarbetare per chef. Utifrån verksamheternas olika förutsättningar kan det finnas behov av avvikelser från riktvärdet. Vad som är rimligt riktvärde för respektive verksamhet är inte möjligt att definiera av stadsledningskontoret.

Stadsledningskontoret föreslår att denna del av kommunfullmäktiges uppdrag genomförs lokalt i respektive nämnd. Utvecklingen av en gemensam mall för verksamhetsanalys bör tas fram av förvaltningarna under ledning av stadsledningskontoret.

Kommunstyrelsen beslutade 2022-10-05 att utan eget ställningstagande remittera stadsledningskontorets tjänsteutlåtande och utredning gällande riktvärde för antal medarbetare per chef i Göteborgs Stad till socialnämnderna Nordost, Centrum, Sydväst och Hisingen, nämnden för funktionsstöd, äldre samt vård- och omsorgsnämnden, förskolenämnden, grundskolenämnden, utbildningsnämnden samt de fackförbund som är representerade i CSG med begäran om yttrande senast fyra månader efter beslut i kommunstyrelsen.

Förvaltningens bedömning

Utbildningsförvaltningen menar att chefers förutsättningar är ett viktigt område utifrån chefers och medarbetares arbetsmiljö, möjlighet att långsiktigt kompetensförsörja förvaltningens verksamheter samt för att bedriva och utveckla verksamheten.

Utbildningsförvaltningen bedömer att ett stadenövergripande riktvärde om 30 medarbetare per chef är en rimlig utgångspunkt, men att variationer kan behöva finnas såväl mellan förvaltningar som inom en och samma förvaltning. I Stadsledningskontorets rapport framgår att en mängd olika faktorer påverkar en chefs arbetsmiljö och förutsättningar att utföra sitt uppdrag. Antal medarbetare per chef är en faktor som samspelar med andra.

Utbildningsförvaltningen anser att en verksamhetsanalys är ett bra verktyg för att bedöma vad som är hållbara förutsättningar för chefskap. En mer välgrundad bedömning om vad som är ett rimligt antal medarbetare per chef behöver baseras på en verksamhetsanalys.

Utbildningsförvaltningen ser positivt på att en kommungemensam mall tas fram för verksamhetsanalys och önskar delta i framtagande av denna.

För att få en god kvalitet och långsiktighet i verksamhetsanalysen bör tidsperspektivet beaktas. Goda förutsättningar i tid för att ta fram den gemensamma mallen samt för att genomföra verksamhetsanalysen är viktiga.

Utbildningsförvaltningen behöver anställa cirka 10 första linjens chefer för att leva upp till ett riktvärde om 30 medarbetare per chef. Stadsledningskontoret har i utredningen tagit fram fyra scenarion för att få fram möjliga finansieringsalternativ för att öka chefstätheten. Den totala investeringskostnaden för att anställa 10 första linjens chef uppskattas till 11 mkr. Beroende på val av scenario rör sig den ökade kostnaden från 0-7 Mkr. Oavsett val av scenario är differensen mellan 7-11 Mkr ofinansierad, enligt stadsledningskontorets ekonomiska beräkning.

De olika beräkningsscenarierna utgår ifrån att en del av kostnaderna kan hämtas hem genom minskad sjukfrånvaro och minskad personal- och chefsomsättning. Utbildningsförvaltningen har, i jämförelse med Göteborgs Stad i stort, en relativt låg sjukfrånvaro och en relativt låg personalomsättning. Stadsledningskontorets bedömning att hemtagning av kostnader kopplat till utökat antal chefer kan ske genom minskad sjukfrånvaro samt minskad personalomsättning bedöms därför inte realistisk. För en mer välgrundad bedömning behöver en verksamhetsnära beräkning göras.

Om beslut om utökning av antal chefer inte motsvaras av ökad ekonomisk ram kommer det att uppstå avsevärda negativa konsekvenser. Detta då krav på effektiviseringar och besparingar inom befintlig ram kommer att påverka verksamhetens kvalitet samt personalens arbetsmiljö negativt.

Majoriteten av utbildningsförvaltningens verksamheter är beroende av hur många sökande som det är till utbildningarna, hur många som har rätt att läsa modersmål och andra behovsparametrar. Det innebär att antalet medarbetare i organisationen måste anpassas efter aktuell antagning till utbildningarna. På kort sikt är det inte önskvärt att göra snabba organisationsförändringar, vilket innebär att antalet medarbetare per chef kan variera över tid på året och mellan åren. Kortsiktiga organisationsförändringar kan även innebära att medarbetare måste byta chef ofta, vilket inte är önskvärt.

För de utbildningar där antagningsläget leder till en mer stabil ökning över tid arbetar utbildningsförvaltningen kontinuerligt för att anpassa organisationen utifrån förutsättningarna, vilket även inkluderar antalet chefer.

Tomas Berndtsson
Förvaltningsdirektör

Håkan Larsson
Avdelningschef HR och kommunikation