

Reviderat yrkande

(D, S, M, L, C, KD)

2020-08-13

Ärende nr: 3.3

Yrkande angående – Motion av Jenny Boman (V) om ett riktvärde för max antal medarbetare per chef i Göteborgs Stads förvaltningar och bolag

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen och kommunfullmäktige:

1. Kommunstyrelsen får i uppdrag att ta fram en konkret plan för att uppnå ett maximalt antal medarbetare för stadens chefer. I ett första steg ska maxantal 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. Kommunstyrelsens personalberedning utgör löpande remissinstans under arbetet. Motionen, med bilagd plan, återrapporteras därefter till kommunstyrelsen.
2. Motionen anses besvarad.

Yrkandet

Forskning visar att det finns en koppling mellan chefstäthet, ohälsa och sjukfrånvaro, och detta främst avseende den långa sjukfrånvaron. Remissinstanserna till motionen, såväl som en mängd forskning och utredningar, pekar på att det på långt sikt kan uppnås flera lönsamma effekter med färre antal medarbetare per chef. Vi vet att ett nära ledarskap ger mindre sjukfrånvaro, vilket i sin tur ger högre kontinuitet för de vi är till för. En bra arbetsmiljö leder även till att personalen trivs och stannar kvar vilket resulterar i mindre arbete kring rekryteringar och introduktion av nyanställda.

Trots denna kunskap och flera olika arbeten kring att sänka sjuktalen och att stärka arbetsmiljöarbetet finns inga reella insatser för att med tydlighet nå ett riktmärke kring antalet medarbetare per chef.

Sammantaget finns stora resurser att spara och stora nyttor att vinna. Men utan mer precisa bedömningar av kostnader, konsekvenser och effekter kan våra partier omöjligen bifalla motionen i sin helhet – trots att vi delar motionärens intention. Innan staden, i svåra ekonomiska tider, ger sig in i detta långvariga och komplexa arbete krävs gedigna underlag. Vi vill därför uppdraga åt kommunstyrelsens personalberedning att skyndsamt ta fram en plan för hur staden ska kunna uppnå ett maximalt antal medarbetare per chef, hur detta kan differentieras på verksamhetsnivå, hur ett riktvärde lär påverka rekryteringsbehov och kostnadsutveckling samt tydliga finansieringsförslag. När väl underlag och kalkyler är på plats kan vi gå till beslut.

Yrkande

(Vänsterpartiet, Miljöpartiet)

2020-06-12

Ärende 3.5

Yrkande angående – Motion av Jenny Broman (V) om ett riktvärde för max antal medarbetare per chef i Göteborgs stads förvaltningar och bolag.

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen och kommunfullmäktige:

1. Att bifalla motionen

Yrkandet

Coronapandemin har gjort det tydligt att det finns brist på resurser för personalen i välfärden. Bland annat har den stora mängden timavlönade fått konsekvenser för hur stor smittspridningen blivit på äldreboenden i Göteborg. Personalgrupperna är stora vilket har satt press på enhetschefer, och också skapat en känsla av stress för att klara av sitt uppdrag.

Vi konstaterade redan innan pandemin bröt ut att det finns ojämlika förhållanden mellan chefer i Göteborgs stad, vilket också tjänsteutlåtandet belyser. I förvaltningar som domineras av traditionellt manligt kodade yrkesgrupper har chefer generellt färre antal medarbetare per chef, än chefer i stadsdelsförvaltningarna. Chefer i de traditionellt kvinnligt kodade sektorerna har därmed sämre förutsättningar än andra.

Inom äldreomsorg och andra välfärdsområden kan enhetschefer ofta ha upp till dubbelt så många medarbetare jämfört med kollegor inom andra områden i kommunen. Vissa chefer ansvarar för uppemot 50 medarbetare samtidigt som de också ansvarar för själva verksamheten. Det blir nästintill ett omöjligt uppdrag.

Flera studier visar att det finns samband mellan antal medarbetare per chef och hög personalomsättning, mindre möjlighet att påverka på sin arbetsplats och hög sjukfrånvaro. Det är alltså ingen slump att det är inom äldreomsorg, förskola och funktionsstöd som sjukfrånvaron är högst.

För att chefer ska kunna skapa en hållbar arbetsmiljö för sina medarbetare krävs också förutsättningar för ett närvarande ledarskap. Att ha ansvar för mellan 30–40 medarbetare stimulerar inte den typen av ledarskap.

Självklart inser vi att det också finns andra faktorer som spelar roll för vilka organisatoriska förutsättningar enhetschefer har. Att ha ansvar för flera geografiskt spridda verksamheter påverkar liksom att de administrativa uppgifterna ökar. Många chefer saknar resurser och befogenheter som matchar det ansvar de har. Vi menar att ett

viktigt steg för att förbättra chefernas organisatoriska förutsättningar att alla stadens chefer har ett rimligt antal medarbetare. Genom att införa ett riktvärde tydliggörs denna ambition utan att fastställa det exakta antalet medarbetare i varje verksamhet.

**Tjänsteutlåtande**

Utfärdat 2019-11-28

Diarienummer 1255/19

Handläggare

Annika Andersson, Elisabet Palmér

Telefon: 031-3680016, 031-3680059

E-post: annika.2.andersson@stadshuset.goteborg.se
elisabet.palmer@stadshuset.goteborg.se

Motion av Jenny Broman (V) om ett riktvärde för max antal medarbetare per chef i Göteborgs Stads förvaltningar och bolag

Motionen

Jenny Broman (V) föreslår att kommunfullmäktige ska besluta om ett riktvärde för max 25 medarbetare per chef i Göteborgs Stads förvaltningar och bolag.

Motionären inleder med Göteborgs Stads problem med att de höga sjuktalerna, främst inom de kvinnodominerade verksamheterna, inte minskar i önskvärd takt. Vidare skriver motionären att många fler chefer inom kvinnodominerade yrken har ansvar för stora personalgrupper med upp mot 40 - 50 medarbetare till skillnad från sina chefskollegor i tekniska förvaltningar eller bolag. Detta påverkar höga sjuktal samt medför konsekvenser för såväl medarbetarens som chefens egen hälsa och i förlängningen också servicen till göteborgaren.

Motionären menar att, trots tidigare förbättringsåtgärder inom området krävs det mer konkreta tydliga åtgärder för att säkerställa chefers organisatoriska förutsättningar för ett gott ledarskap och för att nå hållbara arbetsvillkor för alla chefer i Göteborgs Stad. Detta genom att följa andra kommuner och regioner som satt en nivå för hur många direkt underställda en chef kan ha.

Remissinstanser

Motionen har remitterats för yttrande till Fastighetsnämnden, SDN Centrum, SDN Askim-Frölunda-Högsbo. Remissinstansernas svar är sammanställda i nedanstående tabell.

Remissinstans	Beslut	Kommentar
Fastighetsnämnden	Tar inte ställning Översänder förvaltningens tjänsteutlåtande som sitt yttrande.	Instämmer i att chefers organisatoriska förutsättningar är avgörande för att nå en god arbetsmiljö med låga sjuktal och låg personalomsättning. Även andra organisatoriska aspekter har inverkan på chefers organisatoriska förutsättningar och bör beaktas. Komplexiteten och variationen i arbetsuppgifter samt vilken typ av verksamhet organisationen ägnar sig åt är

		<p>avgörande för hur många medarbetare som är lämpligt för en chef att ansvara för.</p> <p>Lyfter likvärdiga förutsättningar för mans- och kvinnodominerade verksamheter, men trycker på fler faktorer än antal underställda per chef.</p> <p>En analys som redogör ekonomiska konsekvenser av att fler enhetschefer rekryteras bör genomföras innan ett beslut i frågan aktualiseras.</p>
SDN Centrum	<p>Avstyrker</p> <p>Översänder förvaltningens tjänsteutlåtande som sitt yttrande.</p> <p>Yrkande (V)</p> <p>Yrkande (M)</p> <p>Yttrande (S)</p>	<p>Förslaget sätter fokus på en angelägen fråga för Göteborgs Stad som attraktiv arbetsgivare och servicegivare. Positivt att chefers organisatoriska förutsättningar att leda och styra lyfts fram.</p> <p>Antalet medarbetare per chef är ett av flera perspektiv.</p> <p>Chefsuppgifterna inom omsorgssektorn har hög grad av komplexitet, tillgången till administrativ- och specialiststöd är ofta begränsade i förhållande till andra verksamheter.</p> <p>Lyfter skillnaden på antal medarbetare per chef mellan traditionellt mans- och kvinnodominerade verksamheter.</p> <p>I dagsläget saknas ekonomiska förutsättningar att öka andelen chefer i förvaltningen.</p> <p>Innan beslut om riktvärde tas bör fler perspektiv utredas och åtgärdas utifrån Stadsrevisionens rapport.</p>
SDN Askim-Frölunda-Högsbo	<p>Avstyrker</p> <p>Översänder förvaltningens tjänsteutlåtande som sitt yttrande.</p> <p>Yrkande (L)</p> <p>Yrkande (V)</p>	<p>Instämmer i att chefers organisatoriska förutsättningar är avgörande för en god arbetsmiljö, låga sjuktal och låg personalomsättning och kvaliteten i verksamheten.</p> <p>Antalet medarbetare per chef är ett av de kriterier som är väsentliga för chefernas arbetsmiljö.</p> <p>Positivt att frågan om ett riktvärde lyfts så man kan se att antalet medarbetare per chef skiljer sig väsentligt mellan olika förvaltningar och bolag i Göteborgs Stad.</p> <p>Uppdraget som enhetschef varierar mellan olika områden och är därmed svåra att jämföra.</p> <p>Viktigt att ta hänsyn till de ekonomiska konsekvenserna.</p> <p>En analys bör göras av övriga aspekter i organisationen som påverkar chefers organisatoriska förutsättningar.</p> <p>Minskning av antal medarbetare per chef i staden skulle medföra att ojämlikheter minskar mellan traditionellt mans- och kvinnodominerade verksamheter.</p>

Bedömning ur ekonomisk dimension

Stadsdelsförvaltning Askim-Frölunda-Högsbo framhåller vikten av att belysa de ekonomiska konsekvenserna. Motionärens förslag skulle innebära en utökning med 15 chefer vilket innebär en ungefärlig kostnadsökning för nämnden på 13 miljoner kronor per år för löner. Utöver detta kan det också tillkomma kostnader för utökat administrativt stöd. Samtidigt konstateras att denna kostnadsökning långsiktigt, delvis skulle kompenseras av minskade kostnader för exempelvis sänkt sjukfrånvaro. Även stadsdelsförvaltning Centrum framhåller de ökade kostnaderna och konstaterar att de trots att antalet medarbetare per chef är en av flera viktiga perspektiv för att förbättra de organisatoriska förutsättningarna, i dagsläget inte har ekonomiska förutsättningar att öka andelen chefer i förvaltningen.

Forskning beskriver det komplicerade med att belysa den ekonomiska dimensionen när det gäller antal underställda. Dels behöver man titta på kostnader på kort och lång sikt, engångskostnad och återkommande kostnader. Man behöver också titta på direkta och indirekta kostnader. Gällande den direkta kostnaden för att minska antalet underställda genom att anställa fler chefer har en mängd forskning och utredningar visat att de ekonomiska effekterna samvarierar med andra parametrar såsom kostnad för sjukfrånvaro, personalomsättning och minskade arbetsmiljö/hälsoproblem. Forskning visar också på att flera lönsamma effekter långsiktigt kan uppnås men att det inledningsvis uppstår puckelkostnader.

För att i Göteborgs Stad bedöma kostnader, konsekvenser och effekter krävs en grundlig utredning och en ekonomisk analys, vilket även framgår i remissinstansernas svar.

Bedömning ur ekologisk dimension

Stadsledningskontoret inte har 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. En god social arbetsmiljö bidrar till trivsel och arbetsglädje på arbetsplatsen och för att fler ska vilja och orka arbeta ett helt yrkesliv

Att vara chef innebär att leda ett komplext uppdrag. Organisatoriska faktorer är viktiga för att chef ska kunna leda och fördela arbete i stadens verksamheter. Faktorer på ett mer övergripande plan som påverkar chefernas möjligheter att fullgöra sina uppdrag, är organisatoriska strukturer som bland andra antalet medarbetare per chef, tillgång till stödfunktioner samt arenor för dialog. Exempelvis innebär ett högre antal medarbetare per chef ökade påfrestningar på både chefsrollen, chefernas arbetsbelastning och relationen till medarbetarna (Corin & Björk, 2017). Antal medarbetare per chef behöver dock sättas i relation till vilken verksamhet som bedrivs, geografisk spridning - antal enheter, kompetens och gruppens mognad som några exempel.

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. Få chefer och stora

arbetsgrupper är vanligt i kvinnodominerade sektorer där också sjukskrivningstalen är höga. Studier visar på stora skillnader i antal medarbetare per chef när det gäller kommunal skola, vård och omsorg respektive tekniska verksamheter. Oavsett om det är en traditionellt mans- eller kvinnodominerad verksamhet behövs mer likvärdiga förutsättningar för att chefer ska kunna leda och utveckla verksamheten för en hållbar hälsa.

Samverkan

Information har givits i central samverkansgrupp. (CSG) 2020-04-23.

Bilagor

1. Motionen
2. Fastighetsnämndens handlingar
3. SDN Centrums Handlingar
4. SDN Askim-Frölunda-Högsbo

Stadsledningskontorets kommentar

Med organisatoriska förutsättningar menas de strukturer, krav och resurser som omger cheferna i deras arbete, exempelvis antalet medarbetare per chef, tillgång till stödfunktioner samt arenor för dialog.

Chefer är viktiga för att skapa attraktiva och välfungerande jobb inom välfärden och övrig kommunal verksamhet, bland annat för att säkerställa framtida kompetensförsörjning och en god arbetsmiljö för medarbetare.

Många chefer i staden är pressade av hög arbetsbelastning, stort personalansvar och knappa resurser. Det visar tidigare kunskaper och erfarenheter bland annat från arbete med Chefios, medarbetarenkätens resultat, stadsrevisionens granskning av chefers organisatoriska förutsättningar i Göteborgs stad, intervjuer och statistik. Det visar också att Göteborgs Stad behöver höja såväl kunskap som kompetens i att förstå chefers organisatoriska förutsättningar att kunna arbeta i en miljö där det går att ha balans mellan krav och resurser. I remissvaret från stadsdelsförvaltning Centrum görs bedömningen att chefers organisatoriska förutsättningar behöver stärkas på organisationsnivå då merparten av de åtgärder som vidtagits fokuserat mest på individ- och/eller gruppnivå.

Forskning baserad på erfarenheter från Chefiosprojektet visar att högsta lednings gemensamma bild av och kunskap om hur organisatoriska förutsättningar ser ut för chef i organisationen är en förutsättning för att kunna prioritera förbättringsområden.

Organisationens ansvar för chefers arbetsvillkor medför ett delat ansvar för första linjens chefs arbetsbelastning.

I remissvaren skriver samtliga remissinstanser om antal underställda per chef med koppling till jämställdhet och de skillnader som finns mellan traditionellt mans- och kvinnodominerade verksamheter och hur det påverkar jämställda arbetsvillkor för chefer i olika verksamheter i Göteborgs Stad. Antal underställda per chef är också en av orsakerna till långtidsjukfrånvaro, främst inom kommunala verksamheter (Nyckeltalsinstitutets årsrapport, 2019). Kvinnodominerade arbetsplatser är i mycket högre grad än mansdominerade arbetsplatser organiserade i stora arbetsgrupper (Nyckeltalsinstitutets årsrapport, 2019). I denna rapport beskrivs organiseringen av arbetsgrupper som en delförklaring till kvinnors högre sjukfrånvaro, främst långtidsjukfrånvaro, men kopplingar görs även till påverkan på jämställdhet mellan kvinnor och män.

Både remissvaren och en mängd forskning och utredningar konstaterar att de ekonomiska effekterna av att anställa fler chefer samvarierar med andra parametrar och att långsiktigt kan flera lönsamma effekter uppnås. För att i Göteborgs Stad bedöma kostnader, konsekvenser och effekter krävs en grundlig utredning och en ekonomisk analys, vilket även framgår i remissinstansernas svar.

Det är många olika organisatoriska faktorer som påverkar chefers förutsättningar att kunna utföra sina uppdrag. Antal underställda per chef är en av dessa faktorer men vikten av denna faktor behöver vägas samman med fler faktorer för att spegla vilka prioriteringar som behövs göras för att förbättra för chef och dennes arbetsmiljö. (Corin & Björk, 2017).

Tina Liljedahl Scheel

HR- direktör

Eva Hessman

Stadsdirektör



Handling 2019 nr 210

Motion av Jenny Broman (V) om ett riktvärde för max antal medarbetare per chef i Göteborgs Stads förvaltningar och bolag

Göteborgs stad har stora problem med att sjuktalen inte minskar i önskvärd takt. Framför allt är det kvinnor som drabbas och psykisk ohälsa är den vanligaste orsaken till sjukskrivningar. Sjuktalen är högst inom äldreomsorgen och förskolan. Vänsterpartiet har under mandatperioden gjort flera satsningar på att minska sjukfrånvaron, men den är fortfarande alldeles för hög. Pressade arbetsvillkor till följd av för få kollegor ökar stressen på arbetsplatserna. En avgörande faktor för att lyckas med både välfärdsuppdraget och att minska sjukfrånvaron är att anställa fler undersköterskor och förskollärare.

Vi ser att en nyckelfaktor till att lyckas komma tillrätta med svåra arbetsmiljöproblem och sjukskrivningar är att första linjens chefer har förutsättningar att leda verksamheten och sina medarbetare. Många chefer inom bland annat äldreomsorg har ansvar för stora personalgrupper med upp mot 40 - 50 medarbetare. Dessutom har de ofta ansvar för dygnet-runt verksamheter, och mycket kontakter med brukare, anhöriga och kanske föräldrar till skolelever.

När chefer ansvarar för stora personalgrupper får det konsekvenser för medarbetarnas hälsa, men också för chefens. Flertalet studier visar att för många medarbetare per chef korrelerar med högre sjukfrånvaro i verksamheten, personalomsättningen ökar och trivseln på arbetsplatsen minskar. I Göteborgs stad är det tydligt att chefer i de kvinnodominerade verksamheterna har många fler medarbetare än sina chefskollegor i tekniska förvaltningar eller bolag. Det är därför inte någon slump att det också är i de kvinnodominerade verksamheterna som sjukfrånvaron är högst.

Detta stämmer också överens med den granskning av chefers förutsättningar i Göteborgs Stad som gjordes av stadsrevisionen under 2018. Den visar att chefernas organisatoriska förutsättningar brister i flera områden och måste stärkas. I granskningen framkom också att chefer med ett högt antal medarbetare uppger att det är slitsamt och svårt att hinna ha kontakt och samtal med alla medarbetare i vardagen.

Vänsterpartiet har med rödgrönrosa partier under mandatperioden vidtagit åtgärder för att förbättra chefernas förutsättningar, men fortfarande ser vi att det finns mycket kvar att göra. Det behövs mer konkreta tydliga åtgärder för att säkerställa chefers förutsättningar att utöva ett gott och nära ledarskap. Det tjänar alla på, cheferna, deras medarbetare och dessutom göteborgarna vi finns till för.

Att sätta en nivå för vad som är ett rimligt antal medarbetare för en chef att ansvara för menar vi är ett steg på vägen till att uppnå mer hållbara arbetsvillkor för all personal i välfärden. Det är inte försvarbart att Göteborgs Stad som arbetsgivare har så ojämlika arbetsvillkor.

Flera kommuner och regioner har gått före och satt en nivå för hur många direkt underställda en chef kan ha. Nu är det dags för Göteborg att göra detsamma. Ingen chef i Göteborgs stad ska ha fler än 25 medarbetare.

Kommunfullmäktige föreslås besluta

att riktvärdet för direkt antal medarbetare per chef i stadens förvaltningar och bolag är max 25.

Jenny Broman (V)



Yttrande till kommunstyrelsen över motion av Jenny Broman (V) om ett riktvärde för max antal medarbetare per chef i Göteborg Stads förvaltningar och bolag

§ 9, 7411/19

Beslut

Enligt fastighetskontorets förslag:

Med hänvisning till kontorets tjänsteutlåtande tar fastighetskontoret inte ställning till motionens förslag om ett riktmärke för max antal medarbetare per chef i Göteborgs stads förvaltningar och bolag.

Tjänsteutlåtandet översänds till kommunstyrelsen som fastighetsnämndens yttrande över motionen.

Handling

Fastighetskontorets tjänsteutlåtande 2020-02-03

Protokollsutdrag skickas till

Kommunstyrelsen

Dag för justering

2020-02-21



Vid protokollet

Sekreterare

Sirpa Bernhardsson

Ordförande

Mats Ahdrian

Justerande

Emmali Jansson

**Tjänsteutlåtande**

Utfärdat 2020-02-03

Diarienummer 7411/19

Handläggare

Elin Sandh

Telefon: 031 -368 12 78

E-post: elin.sandh@fastighet.goteborg.se

Yttrande till kommunstyrelsen över motion av Jenny Broman (V) om ett riktvärde för max antal medarbetare per chef i Göteborgs Stads förvaltningar och bolag

Förslag till beslut

I fastighetsnämnden

Med hänvisning till kontorets tjänsteutlåtande tar fastighetskontoret inte ställning till motionens förslag om ett riktmärke för max antal medarbetare per chef i Göteborgs stads förvaltningar och bolag.

Tjänsteutlåtandet översänds till kommunstyrelsen som fastighetsnämndens yttrande över motionen.

Sammanfattning

I motionen av Jenny Broman (V) om ett riktvärde för max antal medarbetare per chef i Göteborgs stads förvaltningar och bolag föreslås att ingen chef i Göteborgs stad ska ha fler än 25 medarbetare. Fastighetskontoret instämmer i beskrivningen av att chefers organisatoriska förutsättningar, att leda verksamhet och medarbetare, är avgörande för att nå en god arbetsmiljö med låga sjuktal och låg personalomsättning. Både i stadsrevisionens granskning av chefers organisatoriska förutsättningar från 2018 och i andra omfattande rapporter inom området framkommer flera delar som är väsentliga för chefers förutsättningar. Utöver personalgruppens storlek lyfts bland annat administrativt stöd, arenor för dialog och möjlighet till återhämtning. Fastighetskontorets enhetschefer har i snitt 12 medarbetare per chef. Fastighetskontoret bedömer att det utifrån förvaltningens uppdrag och nuvarande organisation är en förutsättning att personalgrupperna är relativt små. Vidare anser fastighetskontoret att det är svårt att sätta ett absolut maxantal för antal medarbetare per chef. Varje förvaltning och bolag bör aktivt arbeta med frågor om chefers förutsättningar för att nå hälsosamma arbetsplatser med en leverans av hög kvalitet. Detta kan innebära att minska personalgruppernas storlek, men även att se över möjligheterna att vidta andra åtgärder för att åstadkomma goda organisatoriska förutsättningar för chefer, och på så sätt minska höga sjuktal där de förekommer. Vidare bör även en analys som redogör för ekonomiska konsekvenser av att fler chefer rekryteras genomföras innan ett beslut i frågan aktualiseras.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Fastighetskontoret anser att den ekonomiska aspekten av införandet av ett riktmärke om max 25 medarbetare per chef bör beaktas. Initialt skulle ett sådant riktmärke resultera i ökade kostnader och krav på att rekrytera flera nya chefer inom välfärdsområdena. I samband med rekrytering av fler chefer uppkommer även potentiellt ett behov av utökad administrativt stöd, vilket bidrar till ytterligare kostnader. Möjligtvis skulle staden i ett längre perspektiv spara in de initiala kostnader som rekrytering av nya chefer innebär, genom att kostnader för sjukfrånvaro och personalomsättning minskar. Fastighetskontoret saknar kännedom om en sådan beräkning finns i dagsläget.

Bedömning ur ekologisk dimension

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

Bedömning ur social dimension

Idag har chefer inom den tekniska sektorn ansvar för färre medarbetare än chefer inom välfärdssektorn. Dessa skillnader i personalgruppers storlek som finns mellan traditionellt mans- och kvinnodominerade verksamheter skulle minska om ett riktmärke om max 25 medarbetare per chef antogs. Detta skulle kunna resultera i att chefer och medarbetare i staden får mer likvärdiga förutsättningar utifrån bland annat chefers möjlighet att leda och utveckla medarbetare, men även utifrån möjligheten till goda relationer med en nära dialog mellan medarbetare och chef. Det finns dock flertalet andra aspekter än personalgruppens storlek som påverkar chefers förutsättningar och medarbetares arbetsmiljö och hälsa. Att kvinno- och mansdominerade verksamheter organiseras i likvärdiga personalgrupper storleksmässigt innebär inte per automatik att de skillnader som finns idag avseende bland annat sjuktal och personalomsättning förändras. Oavsett eventuell påverkan på nämnda nyckeltal är det dock viktigt att enhetschefer har ett rimligt antal medarbetare, oavsett verksamhetsområde. Det är en förutsättning för att leda och utveckla verksamhet och medarbetare, men även för att säkerställa en god arbetsmiljö för chefer och medarbetare. Att som medarbetare ha en bra dialog och god relation till sin chef utgör en betydelsefull del i arbetsmiljön, vilket möjliggörs genom att chefen har ett skäligt antal medarbetare.

Ärendet

I motionen av Jenny Broman (V) om ett riktvärde för max antal medarbetare per chef i Göteborgs stads förvaltningar och bolag föreslås att ingen chef i Göteborgs stad ska ha fler än 25 medarbetare.

Yttrande ska lämnas till kommunstyrelsen senast 13 mars 2020.

Förvaltningens bedömning

Fastighetskontoret instämmer i beskrivningen av att chefers organisatoriska förutsättningar, att leda verksamhet och medarbetare, är avgörande för att nå en god arbetsmiljö med låga sjuktal och låg personalomsättning. Chefers förutsättningar är en viktig och angelägen fråga som påverkar både dem och deras medarbetares arbetsmiljö och hälsa, men även kvaliteten i verksamheten och vår attraktivitet som arbetsgivare.

I en omfattande rapport om chefers förutsättningar i kommuner, sammanställd utifrån två avhandlingar från Göteborgs universitet, framkommer att det finns en korrelation mellan större personalgrupper och ökade påfrestningar på både chefsrollen, chefernas arbetsbelastning och relationen till medarbetarna (Corin & Björk, 2017). Rapporten visar att det även finns andra organisatoriska aspekter än personalgruppens storlek som har betydande inverkan på chefers förutsättningar. Arenor för dialog och omfattning av stödfunktioner är de två andra parametrar som framhålls som mest betydande.

Liknande slutsatser framkommer i stadsrevisionens rapport kring chefers organisatoriska förutsättningar från 2018 där bland annat bristande administrativt stöd, möjlighet att påverka sin arbetsmängd samt möjlighet till återhämtning lyfts som brister i förutsättningar. En rad aspekter i organisationen tycks med andra ord påverka chefernas förutsättningar och medarbetarnas arbetsmiljö.

Gällande vad som är ett lämpligt antal medarbetare per chef menar Corin & Björk att det är mycket svårt att ange vilket exakt antal medarbetare som utgör en lämplig storlek på en personalgrupp.

I en forskningsrapport på området från 2016, sammanställd av Klara Regnö, doktor i ekonomi och verksam vid bland annat Mälardalens högskola, beskrivs vilka aspekter som är av vikt vid bedömning av lämplig storlek på en personalgrupp. Komplexiteten och variationen i chefernas och medarbetarnas arbetsuppgifter samt vilken typ av verksamhet organisationen ägnar sig åt är avgörande för hur många medarbetare som är lämpligt för en chef att ansvara för. Små personalgrupper är lämpligt bland annat när chefen har många arbetsuppgifter utöver att leda medarbetare, och när både chefen och medarbetarna har komplexa och föränderliga arbetsuppgifter. Få medarbetare i en personalgrupp lämpar sig även väl när det finns behov av att noga samordna arbetet, verksamheten är geografiskt spridd, organisationen är föränderlig och chefen ansvarar för medarbetare i många olika funktioner.

Fastighetskontorets enhetschefer har i snitt 12 medarbetare per chef. Flera av fastighetskontorets medarbetare har specialistuppdrag som kräver en nära dialog med närmsta chef för rådgivning och stöttning i komplexa ärenden. Detta ställer höga krav på enhetschefen att vara tillgänglig för sina medarbetare och att vara väl insatt i olika

områden. Vidare har fastighetskontorets enhetschefer själva ofta ett komplext uppdrag där de inte sällan är ensamma i sin roll i staden. Fastighetskontorets frågor kräver ett nära samarbete med många olika parter, både inom staden men även med externa aktörer. De frågor som fastighetskontoret hanterar uppmärksammas ofta i media, och det finns ett stort allmänt intresse i frågorna vilket ställer ytterligare krav på enhetscheferna. Många av enhetscheferna har även ett uppdrag med ett stort ekonomiskt ansvar som kräver att chefen är väl insatt i de enskilda projekten. Fastighetskontoret bedömer att det utifrån förvaltningens uppdrag och nuvarande organisation är en förutsättning att personalgrupperna är relativt små och att det finns väl utvecklade stödfunktioner kopplade till cheferna och medarbetarna.

Inför beslut av riktmärke för max antal medarbetare per chef bör nämnda faktorer som påverkar chefers förutsättningar och medarbetares hälsa beaktas. Stadens olika verksamheter har specifika förutsättningar och behov, vilket kan innebära att en personalgrupps lämpliga storlek skiljer sig åt. Dels bör man undersöka de aspekter som studier visar är av betydelse, till exempel graden av komplexitet i chefers och medarbetares uppdrag, verksamhetens föränderlighet och behov av samordning. Vidare bör även undersökas huruvida det finns möjligheter att arbeta med andra förutsättningar som visats ha betydelse för chefers möjligheter att utföra sitt uppdrag. Exempelvis genom att förbättra det praktiska administrativa stödet och underlätta chefers möjlighet till återhämtning och påverkan på arbetsmängd.

Att säkerställa att chefer har rätt stöd i sitt arbete så att fokus kan läggas på att leda verksamhet och medarbetare skulle kunna ge motsvarande effekt som att minska personalgruppernas storlek. Genom förbättringar inom dessa områden ökar chefers möjligheter till ett närvarande ledarskap där lägre sjuktal, lägre personalomsättning och ökad trivsel kan realiseras. I förlängningen kan detta leda till bättre kvalitet i verksamheten, vilket i sin tur påverkar stadens attraktivitet som arbetsgivare och gör att fokus kan läggas på dem vi är till för.

Fastighetskontoret anser att det är svårt att sätta ett absolut max antal medarbetare per chef. Varje förvaltning och bolag bör aktivt arbeta med frågor om chefers förutsättningar för att nå hälsosamma arbetsplatser med en leverans av hög kvalitet. Detta kan innebära att minska personalgruppernas storlek, men även se över möjligheterna att vidta andra åtgärder för att åstadkomma goda organisatoriska förutsättningar för chefer. Vidare bör även en analys som redogör för ekonomiska konsekvenser av att fler enhetschefer rekryteras genomföras innan ett beslut i frågan aktualiseras. Fastighetskontoret tar inte ställning till motionen.

Martin Öbo
Fastighetsdirektör

Maria Stenman
HR-chef

§ 41

Svar på remiss av motion från Jenny Broman (V) om ett riktvärde för max antal medarbetare per chef i Göteborg Stads förvaltningar och bolag

diarienummer N134-0834/19

Beslut

1. Stadsdelsnämnden Centrum avstyrker motionen från Jenny Broman (V) om ett riktvärde för max antal medarbetare per chef i Göteborgs Stads förvaltningar och bolag.
2. Aslan Akbas (S) får lämna ett särskilt yttrande till protokollet.

Sammanfattning

I en motion till kommunfullmäktige föreslår motionären Jenny Broman (V) ett beslut om ett riktvärde för max antal medarbetare per chef.

Handling/ar

Stadsdelsförvaltningen Centrums tjänsteutlåtande, 2020-02-11

Motion från Jenny Broman (V) om ett riktvärde för max antal medarbetare per chef i Göteborgs Stads förvaltningar och bolag Anna Karin Hammarstrand (D) om att inrätta riktlinjer för att minska omfånget och förtydliga Göteborgs Stads beslutsunderlag

Yrkanden

Alice Vernersson (V) yrkar att stadsdelsnämnden tillstyrker motionen från Jenny Broman (V) om ett riktvärde för max antal medarbetare per chef i Göteborgs Stads förvaltningar.

Aslan Akbas (S) yrkar om att få lämna ett särskilt yttrande till protokollet.

Mattias Tykesson (M) yrkar avslag på Alice Vernerssons (V) yrkande om att tillstyrka motionen och yrkar istället bifall till tjänsteutlåtandet om att avstyrka motionen.

Proposition

Ordförande Kent Vahlén (L) finner att det finns två förslag till beslut, det vill säga Alice Vernerssons (V) yrkande om att nämnden tillstyrker motionen och Mattias Tykessons (M) yrkande om att nämnden avstyrker motionen. Ordföranden ställer förslagen mot varandra och finner att nämnden beslutar att avstyrka motionen.



Protokollsutdrag
Sammanträdesdatum: 2020-02-25

Justering

Tisdag den 25 februari 2020 Skånegatan 9A

Rätt utdraget intygar i tjänsten
Jenni Hermansson, sekreterare

Kent Vahlén (L), ordförande

Matilda Skön (FI), justerare



Yttrande angående ärende 11.a. Motion från Jenny Broman.

Yttrande från (S)

Vi delar motionärens intention men har svårt att tillstyrka motionen med anledning att motionären så tydligt skriver att det ska vara Max 25 medarbetare per chef.

Det krävs mer verksamhetsmässiga analyser utifrån förutsättningarna som varje enskild verksamhet har för att fastslå ett optimalt riktvärde.

Däremot så är vi överens om motionärens vilja att sänka antalet medarbetare per chef.

**Tjänsteutlåtande**

Utfärdat 2019-02-11

Diarienummer N134-0834/19

Handläggare

Ingela Ersson/Centrum/GBG Stad

Telefon: 031-365 77 92

E-post: ingela.ersson@centrum.goteborg.se

Svar på remiss på Motion av Jenny Broman (V) om ett riktvärde för max antal medarbetare per chef i Göteborgs Stads förvaltningar och bolag

Förslag till beslut

Stadsdelsnämnden Centrum avstyrker motionen från Jenny Broman (V) om ett riktvärde för max antal medarbetare per chef i Göteborgs Stads förvaltningar och bolag.

Sammanfattning

I en motion till kommunfullmäktige föreslår motionären Jenny Broman (V) ett beslut om ett riktvärde för max antal medarbetare per chef.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Om förslaget antas innebär det att fler chefer behöver anställas i förvaltningen.

Inledningsvis innebär det ökade kostnader, i ett längre tidsperspektiv kan kostnader för sjukskrivningar, stress, omsättning och övriga arbetsmiljörelaterade kostnader minska.

Bedömning ur ekologisk dimension

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

Bedömning ur social dimension

Stadsrevisionens rapport ”Granskning av chefers förutsättningar i Göteborgs Stad” gjordes 2018. I den rapporten beskrivs att chefer i kvinnodominerande verksamheter generellt har högre antal medarbetare per chef jämfört med tekniska förvaltningar och bolag. Rapporten visar också att det är i de kvinnodominerande verksamheterna som sjukfrånvaron är högst.

Samverkan

Information i ärendet lämnades i förvaltningens samverkansgrupp den 19 februari 2020.

Bilagor

1. Motion om riktvärde för max antal medarbetare per chef, handling 2019 nr 210.
2. Revisionsrapport ”Granskning av chefers förutsättningar i Göteborgs Stad”, Stadsrevisionen (2018)

Ärendet

Stadsdelsnämnden i Centrum har fått en motion av Jenny Broman (V) med förslaget att riktvärdet för antal medarbetare per chef i stadens förvaltningar och bolag ska vara max 25 på remiss. Nämnden ska yttra sig över motionen senast 28 februari 2020.

Beskrivning av ärendet

I en motion till Kommunfullmäktige föreslår motionären att ett riktvärde för direkt antal medarbetare per chef i stadens förvaltningar och bolag ska vara maximalt 25. I motionen föreslås kommunfullmäktige besluta:

1. Riktvärdet för direkt antal medarbetare per chef i stadens förvaltningar och bolag är max 25.

Motionären beskriver att en nyckelfaktor för att komma tillrätta med svåra arbetsmiljöproblem och sjukskrivningar är att första linjens chefer har förutsättningar att leda verksamheten och sina medarbetare. När chefer får för stora personalgrupper får det konsekvenser för medarbetarnas hälsa men även för chefens hälsa.

Motionären pekar på att det är tydligt att chefer i de kvinnodominerande verksamheterna har många fler medarbetare än sina chefskollegor i tekniska förvaltningar eller bolag. Motionären menar också att flera kommuner och regioner gått före och satt en nivå för hur många direkt underställda en chef kan ha.

Vidare refererar motionären till den granskning av chefers förutsättningar som gjorde av Stadsrevisionen under 2018; rapporten ”Granskning av chefers förutsättningar i Göteborgs Stad”. Syftet med granskningen var att bedöma om nämnder och styrelser säkerställer att cheferna har tillräckliga förutsättningar för att fullfölja sina uppdrag på ett ändamålsenligt sätt. Resultatet av granskningen sammanställdes i följande punkter:

- Chefernas organisatoriska förutsättningar bör stärkas, majoriteten av de åtgärder som hittills har vidtagits har framförallt fokuserat på individ- och/eller gruppnivå.
- Systematiska skillnader mellan könen, avseende organisatoriska förutsättningar för chefer, bör synliggöras
- Lärande och strategisk samordning bör prioriteras för att uppnå reella effekter

I rapporten anges att det finns flera delar som påverkar chefers förutsättningar att leda sin verksamhet. Förutom antalet underställda, spelar det roll hur organisationen ser ut, enheternas geografiskt spridning, omfattning av kringuppgifter som ingår i chefsuppdraget, tillgång till stödfunktioner samt tillgång till arenor för dialog och samverkan. Där framgår även att chefer med många medarbetare har svårt att ha kontakt

och samtal med alla medarbetare i vardagen. Chefens förutsättningar att leda och styra är inte enbart beroende på antal underställda medarbetare.

I stadsdelsförvaltningen Centrum är

- medeltalet på antal medarbetare per chef 25
- minsta antal medarbetare per chef 5
- högsta antal medarbetare per chef 46
- det 21 chefer som har fler än 25 medarbetare (av totalt ca 55 chefer)
- snittlönkostnaden för en enhetschef ca 800 000 kr/år (inklusive sociala avgifter)

Förvaltningens bedömning

Förvaltningen anser att förslaget sätter fokus på en angelägen fråga för Göteborgs Stad som attraktiv arbetsgivare och servicegivare. Antalet medarbetare per chef är ett av flera perspektiv. Förvaltningen vill, utöver slutsatserna från Stadsrevisionens rapport, även lyfta fram att chefsuppdragen inom omsorgssektorn har hög grad av komplexitet. Många kontaktytor och relationer som är tidskrävande med situationsanpassade beslut och bedömningar som är svåra att standardisera. Dessutom är chefernas tillgång till administrativ- och specialiststöd i omsorgssektorn ofta begränsade i förhållande till andra förvaltningar och bolag.

Förvaltningen ser positivt på att motionären lyfter fram chefers organisatoriska förutsättningar att leda och styra. I dagsläget saknas dock ekonomiska förutsättningar att öka andelen chefer i förvaltningen. Innan eller i samband med att ett beslut om riktvärde för antalet medarbetare per chef tas bör fler perspektiv utredas och åtgärdas utifrån Stadsrevisionens rapport.

Babbs Edberg

Stadsdelsdirektör

Lotta Milleskog

Chef för HR, kommunikation och kansli

Beslut (ex tillstyrker/avstyrker)

Stadsdelsnämnden Askim-Frölunda-Högsbo avslår motionen

Eventuellt kommentarer/yrkanden, yttranden (1-5 rader)

Berit Krantz (L) yrkar för M och L att stadsdelsnämnden beslutar att avslå motionen från Jenny Broman (V) om ett riktvärde för max antal medarbetare i Göteborgs stads förvaltningar och bolag. Skriftligt yrkande från (M) och (L) se bifogad bilaga

Christian Larsson (V) yrkar för V att stadsdelsnämnden beslutar att bifalla avslå motionen från Jenny Broman (V) om ett riktvärde för max antal medarbetare i Göteborgs stads förvaltningar och bolag i sin helhet med hänvisning till motionens brödtext.

Yttrande från (S) och (MP) se bifogad bilaga

Beslutstext

Stadsdelsnämnden Askim-Frölunda-Högsbo avslår motionen från Jenny Broman (V) om ett riktvärde för max antal medarbetare i Göteborgs stads förvaltningar och bolag

**Svar på remiss - Motion av Jenny Broman (V)
om ett riktvärde för max antal medarbetare
per chef i Göteborg Stads förvaltningar och
bolag, dnr 1255/19**

§ 40, N136-0646/19

Handlingar

Stadsdelsförvaltningens tjänsteutlåtande den 24 januari 2020.

Yrkande M och L, se protokollsbilaga 3

Yttrande S och MP, se protokollsbilaga 4

Yrkanden

Berit Krantz (L) yrkar för M och L att stadsdelsnämnden beslutar att avslå motionen från Jenny Broman (V) om ett riktvärde för max antal medarbetare i Göteborgs stads förvaltningar och bolag

Christian Larsson (V) yrkar för V att stadsdelsnämnden beslutar att bifalla avslå motionen från Jenny Broman (V) om ett riktvärde för max antal medarbetare i Göteborgs stads förvaltningar och bolag i sin helhet med hänvisning till motionens brödtext.

Beslutsgång

Ordföranden ställer yrkandena mot varandra och finner att stadsdelsnämnden bifaller Berit Krantz (L) yrkande. Votering begärs och genomförs

Votering

Följande voteringsproposition godkänns

Ja-röst för bifall till Berit Krantz (L) yrkande.

Nej-svar för bifall till Christian Larssons (V) yrkande.

Camilla Widman (S), Elisabeth Luts (D), Berit Krantz (L), Dalibor Eminefendic (MP),
Göran Moberg (S), Bobby Ghosh (M), Krister Hallner (D), Marcus Luthje (SD) och
Monika Beiring (M) röstar Ja (9)

Christian Larsson (V) och Gilak Javaherinasab (V) röstar Nej (2)

Beslut

Stadsdelsnämnden Askim-Frölunda-Högsbo avslår motionen från Jenny Broman (V)
om ett riktvärde för max antal medarbetare i Göteborgs stads förvaltningar och bolag.

Beslutet skickas till

Kommunstyrelsen

Dag för justering

2020-02-18

Vid protokollet

Sekreterare

Anna Sahlberg

Ordförande

Monika Beiring

Justerande

Christian Larsson



Yrkande

2020-02-11

Ärende: Svar på remiss – Motion av Jenny Broman (V) om ett riktvärde för max antal medarbetare per chef i Göteborgs Stads förvaltningar och bolag

Yrkande

Stadsdelsnämnden har fått en begäran om yttrande över en motion av Jenny Broman om ett riktvärde för max antal medarbetare per chef i Göteborgs Stads förvaltningar och bolag. Motionen har återremitterats till ett antal nämnder med begäran om svar senast 2020-03-15.

Vi delar motionärens intention gällande vikten av att förbättra arbetsmiljön i Göteborgs Stad, samt att stadens chefer är viktiga för att vi ska kunna vara en attraktiv arbetsgivare och för att vi ska kunna tillhandahålla välfungerande arbetsplatser för våra medarbetare. Men precis som förvaltningen skriver så är det viktigt att ha med sig att uppdraget som enhetschef varierar stort mellan olika områden och att det därmed inte är möjligt att rakt av göra en jämförelse av antalet medarbetare per chef mellan stadens olika förvaltningar. Det är även av stor vikt att beakta de ekonomiska konsekvenserna då ett riktvärde på 25 medarbetare per chef skulle innebära en utökning med 15 chefer, vilket motsvarar en kostnadsökning på ca 13 miljoner kronor.

En organisering efter yrkeskategorier istället för verksamhet strider enligt stadsledningskontoret mot AFS 2001:1, samt mot gällande kollektivavtal, Samverkan Göteborg.

Med anledning av ovan yrkar vi på:

Att motionen avslås.

Monika Beiring (M)

Berit Krantz (L)

Boby Ghosh (M)

Ernest Radal (L)

Yttrande angående ärende 14. Motion från Jenny Broman.

Yttrande

Vi delar motionärens intention men har svårt att tillstyrka motionen med anledning att motionären så tydligt skriver att det ska vara Max 25 medarbetare per chef.

Det krävs mer verksamhetsmässiga analyser utifrån förutsättningarna som varje enskild verksamhet har för att fastslå ett optimalt riktvärde.

Däremot så är vi överens om motionärens vilja att sänka antalet medarbetare per chef.

Med anledning av detta föreslår vi nämnden att besluta:

Att motionen avslås

Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2020-01-24

Diarienummer N136-0646/19

Handläggare

Ulrika Lundblad

Telefon: 031-3660095

E-post: ulrika.lundblad@afh.goteborg.se

Svar på remiss - Motion av Jenny Broman (V) om ett riktvärde för max antal medarbetare per chef i Göteborg Stads förvaltningar och bolag

Förslag till beslut

Se förvaltningens bedömning

Sammanfattning

Jenny Broman (V) har lämnat en motion om ett riktvärde för antalet medarbetare per chef i Göteborgs Stads förvaltningar och bolag. Motionen har remitterats till ett antal nämnder med begäran om svar senast 2020-03-15.

Förslaget är ett riktvärde för max 25 medarbetare per chef. Utgångspunkten i motionen är att ett riktvärde för ett rimligt antal medarbetare per chef är ett steg på vägen för att uppnå mer hållbara villkor för all personal i välfärden. Förvaltningen instämmer i beskrivningen av att chefers organisatoriska förutsättningar är avgörande för en god arbetsmiljö och viktigt för kvaliteten i verksamheten. Antalet medarbetare per chef är en viktig förutsättning, men är inte ensamt avgörande för chefers arbetssituation. Chefers tillgång till stödfunktioner och struktur samt utrymme för dialog är även de viktiga frågor för att skapa goda förutsättningar för chefer. Förvaltningen är positiv till att frågan blir belyst, men inför ett eventuellt beslut om ett riktvärde för antal medarbetare per chef i Göteborgs Stad bör en analys göras av övriga aspekter i organisationen som påverkar chefers förutsättningar och medarbetarnas arbetsmiljö. Vidare bör även en analys göras av de ekonomiska konsekvenserna av ett sådant riktvärde.

Bedömning ur ekonomisk dimension

En ekonomisk konsekvens av förslaget som förvaltningen kan se är en ökad kostnad för löner. I Askim-Frölunda-Högsbo skulle det innebära en utökning av ca 15 chefer vilket skulle innebära en ungefärlig kostnad på tretton miljoner kronor per år. Utöver detta kan förslaget även leda till kostnader för rekrytering samt eventuell utökning av administrativa resurser. På sikt skulle detta delvis kunna kompenseras genom minskad personalomsättning och sänkt sjukfrånvaro.

Bedömning ur ekologisk dimension

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

Bedömning ur social dimension

Det finns idag skillnader mellan antalet medarbetare per chef i Göteborgs Stads olika förvaltningar. De traditionellt mansdominerade tekniska sektorerna har färre medarbetare per chef och traditionellt kvinnodominerade välfärdssektorer har fler medarbetare per chef. Ett riktvärde på 25 medarbetare per chef skulle leda till en minskning av denna ojämlikhet och chefer inom välfärdssektorn skulle få förbättrade möjligheter att vara närvarande chefer och ha ett mer nära ledarskap. Förbättrade förutsättningar för chefer inom stadsdelsförvaltningen leder sannolikt till bättre arbetsmiljö och höjd kvalitet i verksamheterna.

Samverkan

Information FSG 2020-02-06

Beslutet skickas till

Kommunstyrelsen

Bilagor

1. Motion av Jenny Broman (V) om ett riktvärde för max antal medarbetare per chef i Göteborg Stads förvaltningar och bolag

Ärendet

Stadsdelsnämnden har fått en begäran om yttrande över en motion av Jenny Broman om ett riktvärde för max antal medarbetare per chef i Göteborgs Stads förvaltningar och bolag. Motionen har remitterats till ett antal nämnder med begäran om svar senast 2020-03-15.

Beskrivning av ärendet

Motionen beskriver att Göteborgs stad har stora problem med att sjuktalen inte minskar i önskvärd takt och att det framför allt är kvinnor som drabbas och att sjuktalen är högst inom äldreomsorg och förskola. Förutsättningarna för första linjens chefer att leda verksamhet och medarbetare beskrivs som en nyckelfaktor för att komma till rätta med arbetsmiljöproblem och sjukskrivningar. Det lyfts vidare fram att chefer inom de kvinnodominerade verksamheterna har fler medarbetare per chef än kollegorna i de mansdominerade verksamheterna. Detta med hänvisning till bland annat stadsrevisionens granskning av chefers förutsättningar som genomfördes under 2018. Det lyfts vidare fram att det behövs konkreta åtgärder för att förbättra chefernas förutsättningar och ett rimligt antal medarbetare per chef lyfts fram som ett steg på vägen att uppnå mer hållbara arbetsvillkor. Det som föreslås i motionen är att kommunfullmäktige föreslås besluta om att riktvärdet för direkt antal medarbetare per chef i stadensförvaltningar och bolag är max 25.

Förvaltningens bedömning

Motionen berör ett område som är högst aktuellt och angeläget utifrån arbetet med Göteborgs Stad program Attraktiv arbetsgivare och stadsrevisionens granskning av chefers förutsättningar i Göteborgs Stad gjordes 2018. Förvaltningen instämmer i beskrivningen av att chefers organisatoriska förutsättningar är avgörande för en god arbetsmiljö med låga sjuktal och låg personalomsättning och är viktig för kvaliteten i verksamheten. Antalet medarbetare per chef är ett av de kriterier som är väsentliga för chefernas arbetsmiljö och en angelägen fråga för att förbättra förutsättningarna för en god arbetsmiljö både för såväl chefer som medarbetare. Utöver personalgruppens storlek finns flera områden som är viktiga för chefers förutsättningar. Utifrån olika forskningsrapporter är även det stöd och den förutsättning för struktur som chefer har i sitt dagliga arbete, avgörande för chefernas arbetsmiljö och möjlighet att leda verksamheten.

I rapporten *Chefers organisatoriska förutsättningar i kommuner* (Corin och Björk 2017) beskrivs att ett större antal medarbetare per chef innebär påfrestningar på så väl chefsrollen som chefernas arbetsbelastning och relationen till medarbetarna. Det framkommer också att chefernas utrymme och möjlighet till dialog om verksamhetens mål i förhållande till resurser på olika nivåer och tillgång till stödfunktioner är viktiga kriterier för att skapa goda förutsättningar för chefer.

Det är positivt att frågan om att skapa ett riktvärde för antalet medarbetare per chef lyfts då man kan se att antalet medarbetare per chef skiljer sig åt väsentlig mellan våra olika förvaltningar i Göteborgs Stad. 2017 var snittet i stadsdelsförvaltningarna 31,6 medarbetare per chef och i fackförvaltningarna var motsvarande siffra 20,1 (*Granskning av chefers förutsättningar i Göteborgs Stad, Stadsrevisionen*) Det är dock viktigt att ha med sig att uppdraget som enhetschef varierar stort mellan olika områden och att det därmed är inte är möjligt att rakt av göra en jämförelse av antalet medarbetare per chef

mellan stadens olika förvaltningar, utan det finns anledning att göra en djupare utredning. Inom välfärdsområdet har många chefer dessutom ansvar för dygnet-runt verksamheter och mycket kontakter med brukare och anhöriga. Det stöd man har som chef kan se olika ut och detta är avgörande för chefernas förutsättningar att genomföra sina uppdrag. Det är därför väsentligt att ta ställning till dessa delar när man drar upp ramarna för vad som är ett rimligt riktvärde för antalet medarbetare per chef.

Det är även viktigt att ha med de ekonomiska konsekvenserna om ett riktvärde sätts för antal medarbetare per chef. I stadsdelsförvaltning Askim-Frölunda-Högsbo skulle ett riktvärde på 25 medarbetare per chef, vilket är förslaget i motionen, innebära en utökning med 15 chefer, vilket motsvarar en kostnadsökning på ca 13 miljoner.

Ett antal kommuner har idag riktvärden eller mål för antal medarbetare per chef. Dessa värden ligger ofta i ett intervall. Intervallen ligger mellan 10–30 och även upp till 35 medarbetare. VGR har efter en ingående utredning infört ett normtal på 10–35 medarbetare per chef.

Inför ett eventuellt beslut om ett riktvärde för antal medarbetare per chef i Göteborgs Stad bör en analys göras av övriga aspekter i organisationen som påverkar chefers förutsättningar och medarbetarnas arbetsmiljö samt de ekonomiska konsekvenserna av ett sådant riktvärde. Stadsdelsförvaltningen tar inte ställning till förslaget och överlämnar motionen till stadsdelsnämnden för ställningstagande.

Ulrika Lundblad
HR Chef

Christina Eide
Stadsdelsdirektör

##Beslutstext##