



Verksamhetsområden

Bilaga till Rapport - antal medarbetare per chef

Innehåll

1	INLEDNING	3
1.1	Äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen	3
1.1.1	Organisatoriska förutsättningar	3
1.1.2	Konsekvenser av ett riktvärde för antal medarbetare per chef	4
1.2	Förvaltningen för funktionsstöd	5
1.2.1	Organisatoriska förutsättningar	5
1.2.2	Konsekvenser av ett riktvärde för antal medarbetare per chef	6
1.3	Socialförvaltningarna Nordost, Centrum, Sydväst och Hisingen	7
1.3.1	Organisatoriska förutsättningar	7
1.3.1.1	Nordost	7
1.3.1.2	Centrum	8
1.3.1.3	Sydväst	9
1.3.1.4	Hisingen	9
1.3.2	Konsekvenser av ett riktvärde för antal medarbetare per chef	10
1.4	Förskoleförvaltningen	10
1.4.1	Organisatoriska förutsättningar	10
1.4.2	Konsekvenser av ett riktvärde för antal medarbetare per chef	11
1.5	Grundskoleförvaltningen	12
1.5.1	Organisatoriska förutsättningar	12
1.5.2	Konsekvenser av ett riktvärde för antal medarbetare per chef	13
1.6	Utbildningsförvaltningen	14
1.6.1	Organisatoriska förutsättningar	14
1.6.2	Konsekvenser av ett riktvärde för antal medarbetare per chef	15

1 Inledning

Stadsledningskontoret har ställt ut en enkät till HR avdelningarna i utbildnings-, grundskole-, förskoleförvaltningarna samt funktionsstödsförvaltningen, äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen och socialförvaltningarna Nordost, Centrum, Sydväst och Hisingen. Uppföljning av svaren har gjorts i form av personliga intervjuer. Förvaltningarna har därefter haft möjlighet att lämna synpunkter på intervjutexterna.

En beräkning av utökat behov av chefer i förvaltningarna vid ett riktvärde om 30 medarbetare per chef har genomförts utifrån intervjuunderlagen. Behov och beräkning är uppskattningar utifrån de förutsättningar som förelåg vid rapportens upprättande. Alla beräkningar utgår från november månad 2021. Behoven förändras hela tiden beroende på omvärldsfaktorer, befolkning, organisatoriska förutsättning osv.

Det pågår arbeten med organisationsöversyn och stöd till chef i flera förvaltningar. Verksamheterna inom respektive förvaltning är så olika att generella lösningar inte är möjliga. Uppdrag, art och geografiska förutsättningar ligger ofta till grund för val av organisatorisk lösning. Då behoven skiljer sig åt är lösningarna för stöd till enhetschef olika.

Det är stor spridning när det gäller antal medarbetare per chef mellan och inom förvaltningarna. Det kan skilja så mycket som från 10 medarbetare per chef till 62 inom en förvaltning.

1.1 Äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen

Äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen har totalt 9 600 personer anställda. De har organiserat sin verksamhet i sex avdelningar, hälsofrämjande, myndighet, vård- och omsorgsboende, hemtjänst, hälso- och sjukvård och service. Utöver detta finns förvaltningsövergripande stödfunktioner. De flesta avdelningar har tre chefsnivåer; avdelningschef, verksamhetschef och enhetschef. Nämndens arbete med att se över chefers organisatoriska förutsättningar har precis kommit i gång. Vilka administrativa stödresurser som finns knutna till enhetscheferna varierar, vilket delvis har sitt ursprung från tidigare nämndorganisation.

1.1.1 Organisatoriska förutsättningar

Antal medarbetare per chef

Inom förvaltningens ansvarsområden särskilt boende och hemtjänst har 107 av 195 av första linjens chefer, 55 procent, fler än 30 medarbetare per chef. Som mest kan en chef inom särskilt boende ha 62 och som minst 10 medarbetare. Inom hemtjänst är högsta antal medarbetare per chef 55 och som lägst 14. Ang tabeller

Beräkning av utökat behov uppgår till ca 45 första linjens chefer för att hamna på ett riktvärde om 30 medarbetare per chef. Behovet av utökning är uppskattat utifrån den av förvaltningarna framtagna statistiken (se kap 6.4).

Antal			Medarbetare, sjukfrånvaro (%)			Första linjens chef, sjukfrånvaro (%)			Medarbetare (%)	Första linjens chef, (%)
Medarbetare	Första linjen	Medarbetare/ Första linjen	Total	1-14 dgr	15- dgr	Total	1-14 dgr	15- dgr	förvaltnings- Omsättning	Chefs- omsättning
8 319	301	27,6	10,2	3,4	6,8	3,3	0,6	2,7	11,1	15,1

Statistik från Nekksus per 2021-11 förutom omsättning som är uttagen per 2021-12.

Övriga organisatoriska förutsättningar

Förvaltningen har inget beslut om ett max antal medarbetare per chef, men har endast delvis kommit i gång med ett systematiskt arbetssätt för att förbättra de organisatoriska förutsättningarna för chefer. Den tidigare stadsdelstrukturen påverkar fortfarande ÄVO:s organisation både vad gäller organisering, resursfördelning, ekonomi och arbetsmiljöarbetet. En gemensam modell för det systematiska arbetsmiljöarbetet har nyligen införts och implementering pågår, i detta ingår också ett arbete med friskfaktorer.

Utmaningar

Förvaltningen har flera utmaningar bland annat hög sjukfrånvaro och den demografiska utvecklingen med fler äldre och det svåra kompetensförsörjningsläget. Det råder brist på sjuksköterskor och utbildade undersköterskor, men också chefer med relevant erfarenhet. Dessutom svårigheter kring organisering. Detta som en följd av de val av organisation som stadsdelsförvaltningarna genomfört, men också utifrån praktiska förutsättningar på grund av olika storlek på boende och hemtjänstområden.

Förvaltningen är ännu under uppbyggnad och många områden behöver utvecklas. Det krävs en grundlig verksamhetsanalys inklusive finansieringsförslag samt en långsiktig planering för att en förändring mot ett riktvärde för max antal medarbetare ska kunna implementeras.

För det fall ett riktvärde för medarbetare per chef beslutas behöver detta beaktas även i förhållande till avtal med privata utförare.

1.1.2 Konsekvenser av ett riktvärde för antal medarbetare per chef

Förvaltningen ser att ett beslut om riktvärde för antal medarbetare per chef bidrar till att skapa likvärdiga förutsättningar inom Göteborg Stad, vilket är viktigt. Ett genomförande skulle ha stor påverkan på organisationen. Enligt förvaltningens beräkningar skulle 45 nya enhetschefer behöva rekryteras för att nå ett riktvärde om 30 medarbetare per chef.

Utökat behov med riktvärde 30 medarbetare per chef är ca. 45 st	investerings-kostnad i ytterligare chefer	Möjlig finansiering	differens att finansiera
Scenario 1*	49 950	0	49 950
Scenario 2	49 950	32 175	17 775
Scenario 3	49 950	26 550	23 400
Scenario 4	49 950	21 375	28 575

De fyra scenarierna beskrivs under rapportens rubrik 6.5.2 Beräkningsscenarier

Den totala investeringskostnaden för att utöka med ytterligare ca 45 första linjens chef inom vård- och äldreomsorgsförvaltningen uppskattas till ca 50 mkr. Beroende på vilket scenario som används som möjlig finansiering så rör sig kostnaden från 0 mkr till 32 mkr. Med de antaganden som använts i de olika scenarierna så innebär alla beräkningar en ”differens” som inte är finansierad. Differensen uppgår till 50 mkr i scenario 1 där antagandet är att ingen möjlig finansiering finns att jämföra med scenario 2 där differens att finansiera uppskattas till 18 mkr vid full effekt. När möjlig hemtagning av kostnad förväntas uppnås är svårt att förutsäga men troligen under en längre tid.

1.2 Förvaltningen för funktionsstöd

Förvaltningen för funktionsstöd har cirka 6 300 personer anställda. Verksamheten är organiserad i fyra avdelningar: bostad med särskild service, myndighet och socialpsykiatri, daglig verksamhet och stöd samt kvalitet och utveckling. De flesta avdelningar har tre chefsnivåer: avdelningschef, områdeschef och enhetschef.

1.2.1 Organisatoriska förutsättningar

Antal medarbetare per chef

18 procent, 35 av 192, första linjens chefer i förvaltningen har fler än 30 medarbetare. Som mest har en chef 45 och som minst 4 medarbetare i förvaltningen. Det är främst inom bostad med särskild service och daglig verksamhet men också inom boendestöd och personlig assistans som antalet medarbetare per chef överstiger 30.

Beräkning av utökat behov uppgår till ca 16 första linjens chefer för att hamna på ett riktvärde om 30 medarbetare per chef. Behovet av utökning är uppskattat utifrån den av förvaltningarna framtagna statistiken (se kap 6.4). Hänsyn till geografisk placering där chefer har flera enheter med stor spridning har inte tagits med vid beräkning och behöver ses över vid en verksamhetsanalys när resurs beräknas.

Antal			Medarbetare, sjukfrånvaro (%)			Första linjens chef, sjukfrånvaro (%)			Medarbetare (%)	Första linjens chef (%)
Medarbetare	Första linjen	Medarbetare/Första linjen	Total	1-14 dgr	15- dgr	Total	1-14 dgr	15- dgr	Förvaltnings-omsättning	Chefs-omsättning
4 831	192	25,2	11,0	3,5	7,5	3,6	0,7	2,9	11,1	19,7

Statistik från Nekksus per 2021-11 förutom omsättning som är uttagen per 2021-12.

Övriga organisatoriska förutsättningar

Förvaltningen har inte tagit beslut om ett max antal medarbetare per chef, däremot är de organisatoriska förutsättningarna för chefer högt på agendan och ett arbete med stöd av det forskningsbaserade verktyget/metoden Chefoskopet pågår. Arbetet genomförs avdelningsvis och ska mynna ut i en handlingsplan med åtgärder. Det som hittills framkommit handlar om organisatorisk och geografisk placering, tid för förflyttning mellan enheter, tidskrävande fastighetsfrågor och stödfunktioner. Till följd av den tidigare stadsdelsorganisationen finns inom förvaltningen olikheter i stödet. Ett systematiskt arbete med arbetsmiljö och rehabilitering pågår, framåt ska även arbete med hälsa och friskfaktorer få ett större fokus. Prioriterade områden framåt är hot och våld från brukare samt arbete med kränkningar och trakasserier.

Utmaningar

En av förvaltningens största utmaning är kompetensförsörjningen inom flera yrkesgrupper och att kunna rekrytera chefer med rätt erfarenhet. Förvaltningen arbetar här med flera strategier som att rekrytera inom de egna leden och utbilda inom organisationen samt inskolning med stöd av erfarna chefer.

1.2.2 Konsekvenser av ett riktvärde för antal medarbetare per chef

Ekonomisk analys av beräkning och scenarier

Utökat behov med riktvärde 30 medarbetare per chef är 16 st	investerings-kostnad i ytterligare chefer	möjlig finansiering	differens att finansiera
Scenario 1	17 760	0	17 760
Scenario 2	17 760	11 440	6 320
Scenario 3	17 760	9 440	8 320
Scenario 4	17 760	7 600	10 160

De fyra scenarierna beskrivs under rapportens rubrik 6.5.2 Beräkningsscenarier

Den totala investeringskostnaden för att utöka med ytterligare cirka 16 första linjens chef inom förvaltningen uppskattas till 18 mkr. Beroende på vilket scenario som används som möjlig finansiering så rör sig kostnaden från 0 mkr till 11 mkr. Med de antaganden som använts i de olika scenarierna så innebär

alla beräkningar en ”differens” som inte är finansierad. Differensen uppgår till 18 mkr i scenario 1 där antagandet är att ingen möjlig finansiering finns att jämföra med scenario 2 där differens att finansiera uppskattas till 6 mkr vid full effekt. När möjlig hemtagning av kostnad förväntas uppnås är svårt att förutsäga men troligen under en längre tid.

1.3 Socialförvaltningarna Nordost, Centrum, Sydväst och Hisingen

Socialförvaltningarna har sammanlagt runt 4000 personer anställda. Förvaltningar har organiserat sin verksamhet lite olika, i fyra till fem avdelningar, bland annat beroende på att uppdragen skiljer sig åt. Avdelningarna har två chefsnivåer: avdelningschef och enhetschef.

De fyra socialförvaltningarna samverkar kring en gemensam kompetensförsörjningsplan.

Förvaltningarna betonar att ett riktvärde inte får bli normerande då vissa verksamheter kräver ett lägre antal medarbetare.

1.3.1 Organisatoriska förutsättningar

Antal medarbetare per chef

Samtliga fyra socialförvaltningar har ett genomsnitt på färre än 22 medarbetare per chef. Som mest har en chef 28 och som minst 2 medarbetare i förvaltningarna.

1.3.1.1 Nordost

Antal			Medarbetare, sjukfrånvaro (%)			Första linjens chef, sjukfrånvaro (%)			Medarbetare (%)	Första linjens chef (%)
Medarbetare	Första linjen	Medarbetare/ Första linjen	förvaltnings- omsättning	1-14 dgr	15- dgr	Total	1-14 dgr	15- dgr	Förvaltnings- omsättning	Chefs- omsättning
971	49	19,8	6,8	2,0	4,8	1,3	0,5	0,8	12,8	20,0

Statistik från Nekksus per 2021-11 förutom omsättning som är uttagen per 2021-12.

Övriga organisatoriska förutsättningar

Förvaltningsledningen har med stöd av Chefoskopet genomfört ett arbete kring chefers organisatoriska förutsättningar. Det åtgärder som framkommit utifrån handlingsplanen är att chefer med många svåra och tunga ärenden får extra resurser i form av samordnare och att 1.a socialsekreterare stöttar nya chefer.

Ett systematiskt arbetsmiljöarbete pågår och en extra resurs från HR har tillsatts för att stödja chefer. För att främja arbetet med friskfaktorer har också en

hälsoutvecklare anställts. Ytterligare en viktig fråga att stödja i är otillåten påverkan.

Utmaningar

En av förvaltningens största utmaning är kompetensförsörjningen och den stora personalomsättningen (med undantag för chefer) som råder. Framför allt är det en utmaning att rekrytera och behålla erfarna socialsekreterare, vilket resulterat i att många av medarbetarna är unga och oerfarna. Ytterligare en utmaning är att en del chefer och medarbetare bor och arbetar i samma stadsdel, vilket kan medföra extra belastning i form av påtryckningar från brukare och anhöriga.

1.3.1.2 Centrum

Antal			Medarbetare, sjukfrånvaro (%)			Första linjens chef, sjukfrånvaro (%)			Medarbetare (%)	Första linjens chef (%)
Medarbetare	Första linjen	Medarbetare/ Första linjen	Total	1-14 dgr	15- dgr	Total	1-14 dgr	15- dgr	Förvaltnings- omsättning	Chefs- omsättning
809	42	19,3	5,9	1,7	4,2	3,1	0,5	2,5	11,2	4,9

Statistik från Nekksus per 2021-11 förutom omsättning som är uttagen per 2021-12.

Övriga organisatoriska förutsättningar

Förvaltningsledningen har med stöd av Chefoskopet genomfört ett arbete kring chefers organisatoriska förutsättningar. Åtgärder utifrån handlingsplanen är att en utökning från en halv till en hel tjänst utvecklingsledare samt en enhetschef för lokalfrågor samt tillsatts, vilket lett till att avdelningschefer får mera stöd. Det administrativa stödet har förbättrats genom att några avdelningar tillsatt ett lokalt verksamhetsstöd. Det finns också ett HR-stöd kopplat till varje avdelning.

Ett systematiskt arbetsmiljöarbete pågår. Förvaltningsledningen arbetar aktivt med att prioritera arbetsmiljöfrågor och har satt hälsofrämjande mål. Sjukfrånvaron, frisknärvaron och antalet avgångar för varje avdelning följs månadsvis.

Utmaningar

En av förvaltningens största utmaningar är en ökad personalomsättning, upplevelse av hög arbetsbelastning. En strategi för att möta den höga personalomsättningen och skapa en mer förutsägbar bemanning är att tillsvidareanställa istället för att erbjuda långtidsvikarier.

1.3.1.3 Sydvest

Antal			Medarbetare, sjukfrånvaro (%)			Första linjens chef, sjukfrånvaro (%)			Medarbetare (%)	Första linjens chef (%)
Medarbetare	Första linjen	Medarbetare/Första linjen	Total	1-14 dgr	15- dgr	Total	1-14 dgr	15- dgr	Förvaltnings-omsättning	Chefs-omsättning
872	51	17,1	7,3	2,4	4,8	1,2	0,8	0,4	12,6	6,5

Statistik från Nekksus per 2021-11 förutom omsättning som är uttagen per 2021-12.

Övriga organisatoriska förutsättningar

Förvaltningsledningen har genomfört Chefoskopet. Det åtgärder som framkommit utifrån handlingsplanen är att förbättra tydlighet och balans i chefsuppdraget, tydliggöra strukturer för möten/samarbeten för alla chefer i förvaltningen. Tydliggöra och justera stödfunktionernas stöd samt ett gemensamt årsarbetshjul. Arbete pågår med att minska arbetsbelastning och öka återhämtning. Det har även tillsatts extra stöd till avdelningarna i form av verksamhetsutvecklare och controllers. I det systematiska arbetsmiljöarbetet pågår ett aktivt arbete med friskfaktorer med stöd av en hälsoutvecklare.

Utmaningar

Några av förvaltningens stora utmaningar är hot och våld och otillåten påverkan, man har också under 2022 sett en ökning av personalomsättningen, samt att många chefer rapporterar om hög arbetsbelastning.

1.3.1.4 Hisingen

Antal			Medarbetare, sjukfrånvaro (%)			Första linjens chef, sjukfrånvaro (%)			Medarbetare (%)	Första linjens chef (%)
Medarbetare	Första linjen	Medarbetare/Första linjen	Total	1-14 dgr	15- dgr	Total	1-14 dgr	15- dgr	Förvaltnings-omsättning	Chefs-omsättning
667	31	21,5	6,4	1,9	4,4	0,9	0,9	0,0	15,9	10,3

Statistik från Nekksus per 2021-11 förutom omsättning som är uttagen per 2021-12.

Övriga organisatoriska förutsättningar

Kopplat till organisatoriska förutsättningar har avdelningscheferna fört ett resonemang om vad som är ett möjligt och lämpligt antal medarbetare per chef utifrån arbetssituation. I syfte att skapa rimliga förutsättningar görs en kartläggning av vad som ingår i enhetschefens uppdrag. Det pågår en översyn av det administrativa stödet för att göra det mer likvärdigt inom förvaltningen. För att stärka stödet till samtliga chefer utökas bland annat antalet HR-

specialister för stöd vid rekrytering och ytterligare en för introduktion och karriärutveckling samt en jurist med fokus på GDPR. För att avlasta chefer har också förvaltningen skapat en specialistenhet för barn och unga med svåra fall.

Ett systematiskt arbetsmiljöarbete pågår och ett bra stöd för chefer finns i arbetsmiljöarbetet, här ingår även risk och friskfaktorer.

Utmaningar

Exempel på utmaningar är att personalomsättningen ökar och att arbetsbelastningen enligt medarbetar- och chefsenkät 2021 är hög. En annan utmaning är att chefer och medarbetare regelbundet är utsatta för hot och våld och otillåten påverkan.

1.3.2 Konsekvenser av ett riktvärde för antal medarbetare per chef

Samtliga socialförvaltningarnas har snitt antal medarbetare per chef som understiger föreslaget riktvärde om 30.

Ekonomisk analys av beräkning och scenarier

Socialnämnderna	investerings- kostnad i ytterligare chefer	möjlig finansiering	differens att finansiera
Scenario 1	0	0	0
Scenario 2	0	0	0
Scenario 3	0	0	0
Scenario 4	0	0	0

De fyra scenarierna beskrivs under rapportens rubrik 6.5.2 Beräkningsscenarier

Tabellen ovan innefattar inga beräknade scenarier då förvaltningarna inte har behov att genomföra åtgärder med syftet att nå riktvärdet. Socialförvaltningarna lyfter att ett riktvärde för deras verksamhets förutsättningar är lägre är det staden föreslår.

1.4 Förskoleförvaltningen

Förskoleförvaltningen har cirka 8 900 personer anställda.

Förskoleverksamheten är organiserad i fyra utbildningsområden. Inom förskoleverksamheten finns tre chefsnivåer; utbildningschef, biträdande utbildningschef och rektor

1.4.1 Organisatoriska förutsättningar

Antal medarbetare per chef

Av förvaltningens 236 chefer i första linjen har cirka 116 chefer fler än 30 medarbetare. Som mest har en chef 51 och som minst 6 medarbetare i förvaltningen. Beräkning av utökat behov uppgår till ca 19 första linjens chefer

för att hamna på ett riktvärde om 30 medarbetare per chef. Behovet av utökning är uppskattat utifrån den av förvaltningarna framtagna statistiken (se kap 6.4).

Antal			Medarbetare, sjukfrånvaro (%)			Första linjens chef, sjukfrånvaro (%)			Medarbetare (%)	Första linjens chef (%)
Medarbetare	Första linjen	Medarbetare/ Första linjen	Total	1-14 dgr	15- dgr	Total	1-14 dgr	15- dgr	Förvaltnings- omsättning	Chefs- omsättning
6 837	236	29,0	11,6	5,2	6,4	3,1	0,6	2,5	9,8	17,4

Statistik från Nekksus per 2021-11 förutom omsättning som är uttagen per 2021-12.

Övriga organisatoriska förutsättningar

Förvaltningen har inte tagit beslut om ett max antal medarbetare per chef, men en strategi är att chefer som har färre antal förskolor har fler medarbetare och vice versa. Samtliga stödfunktioner är organiserade centralt utifrån fyra geografiska områden. De finns kluster utifrån specialistområde som exempelvis hälsa arbetsmiljö, lön med mera. Alla olika system innebär en arbetsbelastning för första linjens chefer, men här pågår en översyn av hur en organisering av systemstödet ser ut och vilken kompetens som krävs. Förvaltningen arbetar också för att få en utökad ledningsorganisation, där verksamhetsnomineringar gjorts i samband med budgetarbete under ett antal år.

Ett systematiskt arbete med arbetsmiljö och rehabilitering pågår och hälsofrämjande mål på förvaltningsnivå finns. Suntarbetslivs resursteam har under det senast två åren stöttat förvaltningen i arbetet.

Utmaningar

En av förvaltningens största utmaningar är kompetensförsörjningsläget, vilket bl a märks på färre antal sökanden till rektorstjänster. Färre medarbetare per chef skulle eventuellt kunna bidra till att det blir enklare att rekrytera både internt och externt. Det är viktigt att ta vara på förskollärare som kan gå vidare till att bli rektorer.

1.4.2 Konsekvenser av ett riktvärde för antal medarbetare per chef

Ekonomisk analys av beräkning och scenarier

Utökat behov med riktvärde 30 medarbetare per chef är ca 19 st	investerings- kostnad i ytterligare chefer	Möjlig finansiering	differens att finansiera
Scenario 1	21 090	0	21 090
Scenario 2	21 090	13 585	7 505
Scenario 3	21 090	11 210	9 880
Scenario 4	21 090	9 025	12 065

De fyra scenarierna beskrivs under rapportens rubrik 6.5.2 Beräkningsscenarier

Den totala investeringskostnaden för att utöka med ytterligare cirka 19 första linjens chef inom förskoleförvaltningen uppskattas till 21 mkr. Beroende på vilket scenario som används som möjlig finansiering så rör sig kostnaden från 0 mkr till 14 mkr. Med de antaganden som använts i de olika scenarierna så innebär alla beräkningar en ”differens” som inte är finansierad. Differensen uppgår till 21 mkr i scenario 1 där antagandet är att ingen möjlig finansiering finns att jämföra med scenario 2 där differens att finansiera uppskattas till 8 mkr vid full effekt. När möjlig hemtagning av kostnad förväntas uppnås är svårt att förutsäga men troligen under en längre tid.

1.5 Grundskoleförvaltningen

Grundskoleförvaltningen har cirka 9 700 personer anställda. De har organiserat sin skolverksamhet i fyra utbildningsområden där de har tre chefsnivåer; utbildningschef, rektor och biträdande rektor. Utbildningschefen har också en biträdande utbildningschef men denna har inget chefsansvar. Elevhälsan är organiserad i utbildningsområden under rektor alternativt biträdande rektor. Samordnande elevhälsochefer finns.

1.5.1 Organisatoriska förutsättningar

Antal medarbetare per chef

Cirka 28 procent av förvaltningens 347 första linjens chefer har fler än 30 medarbetare. Som mest har en chef 53 och som minst 3 medarbetare i förvaltningen. Förvaltningen har fattat beslut om grundläggande principer för skolenhetsorganisationen. Chefer i utbildningslinjen, det vill säga utbildningschef, rektor och biträdande rektor, ska ha cirka 25 direkt underställda medarbetare. Syftet är att antalet medarbetare på respektive nivå ska möjliggöra en kultur som präglas av att vara stödjande och gynna en dialog som möter skolornas behov.

Beräkning av utökat behov uppgår till ca 16 första linjens chefer för att hamna på ett riktvärde om 30 medarbetare per chef. Behovet av utökning är uppskattat utifrån den av förvaltningarna framtagna statistiken (se kap 6.4).

Antal			Medarbetare, sjukfrånvaro (%)			Första linjens chef, sjukfrånvaro (%)			Medarbetare (%)	Första linjens chef (%)
Medarbetare	Första linjen	Medarbetare/Första linjen	Total	1-14 dgr	15- dgr	Total	1-14 dgr	15- dgr	Förvaltnings-omsättning	Chefs-omsättning
9 430	285	33,1	8,1	3,7	4,4	2,4	0,7	1,7	11,6	19,4

Statistik från Nekksus per 2021-11 förutom omsättning som är uttagen per 2021-12.

Övriga organisatoriska förutsättningar

En ny skolorganisation sattes förra året, vilket innebar att skolområdena fick förutsättningar för en mer likvärdig organisering. Det innebar att rektorena

kunde organisera sig efter behov lokalt och exempelvis ha 3 biträdande eller 1 intendent och 2 biträdande. Rektor fick ökade möjligheter att sätta sin egen ledningsorganisation inom skolområdena. Förvaltningens HR stöd är indelade i team som följer de olika regionerna ihop med skollädaarna. Det generella stödet är likvärdigt för alla chefer men vid behov ges extra stöd.

Förvaltningen har utarbetat tydliga rutiner och strukturer för det systematiska arbetsmiljöarbetet med både frisk och riskfaktorer. HR har tillsatt extra resurser i både rehabiliterings- och arbetsmiljöarbetet för att stödja chefer.

Utmaningar

En av förvaltningens utmaningar är att elevunderlaget som fås ganska sent, påverkar behov av antal medarbetare och chefer och skiljer sig åt från läsår till läsår. Detta försvårar arbetet med att få ett rimligt antal medarbetare per chef långsiktigt. En annan utmaning är att måltidsverksamheten är intäktsfinansierad vilket är en ekonomisk aspekt på organisering av antal medarbetare per chef. Fler biträdande rektorer behövs men dessa är svåra rekrytera.

1.5.2 Konsekvenser av ett riktvärde för antal medarbetare per chef

Grundskoleförvaltningen anser att ett max antal på 30 skulle kunna vara ett rimligt antal som skulle stärka Göteborgs Stad som arbetsgivare. Det ligger i linje med skolenhetsutredningens intentioner och principer. Verksamhetsanalysen blir en förutsättning för att kunna göra rätt förändringar. Vid ett genomförande av max antal medarbetare per chef måste budgetförutsättningarna finnas.

Ekonomisk analys av beräkning och scenarier

Utökat behov med riktvärde 30 medarbetare per chef ca 16 st	investerings-kostnad i ytterligare chefer	Möjlig finansiering	Differens att finansiera
Scenario 1	17 760	0	17 760
Scenario 2	17 760	11 440	6 320
Scenario 3	17 760	9 440	8 320
Scenario 4	17 760	7 600	10 160

De fyra scenarierna beskrivs under rapportens rubrik 6.5.2 Beräkningsscenarier

Den totala investeringskostnaden för att utöka med ytterligare cirka 16 första linjens chef inom grundskoleförvaltningen uppskattas till 18 mkr. Beroende på vilket scenario som används som möjlig finansiering så rör sig kostnaden från 0 mkr till 11 mkr. Med de antaganden som använts i de olika scenarierna så innebär alla beräkningar en ”differens” som inte är finansierad. Differensen uppgår till 18 mkr i scenario 1 där antagandet är att ingen möjlig finansiering finns att jämföra med scenario 2 där differens att finansiera uppskattas till 6 mkr vid full effekt. När möjlig hemtagning av kostnad förväntas uppnås är svårt att förutsäga men troligen under en längre tid.

1.6 Utbildningsförvaltningen

Utbildningsförvaltningen har cirka 2 500 personer anställda. Verksamheten är organiserad i tre gymnasieområden, gymnasiesärskolan, vuxenutbildning och yrkeshögskola, samt område stadsgemensamt. Områdena har två alternativt tre chefsnivåer; utbildningschef, verksamhetschef och rektor/enhetschef.

1.6.1 Organisatoriska förutsättningar

Antal medarbetare per chef

Första linjens chefer i förvaltningen har i genomsnitt cirka 26 medarbetare. Cirka 28 procent av cheferna har fler än 30 medarbetare. Som mest har en chef 56 och som minst 3 medarbetare i förvaltningen.

Under 2021 steg chefsomsättningen från 5 till 12 procent till stor del beroende på fler pensionsavgångar än vanligt.

Beräkning av utökat behov uppgår till ca 10 första linjens chefer för att hamna på ett riktvärde om 30 medarbetare per chef. Behovet av utökning är uppskattat utifrån den av förvaltningarna framtagna statistiken (se kap 6.4).

Antal			Medarbetare, sjukfrånvaro (%)			Första linjens chef, sjukfrånvaro (%)			Medarbetare (%)	Första linjens chef (%)
Medarbetare	Första linjen	Medarbetare/Första linjen	Total	1-14 dgr	15- dgr	Total	1-14 dgr	15- dgr	Förvaltnings-omsättning	Chefs-omsättning
2 378	92	25,8	5,3	1,7	3,6	2,3	0,5	1,8	6,2	18,3

Statistik från Nekksus per 2021-11 förutom omsättning som är uttagen per 2021-12.

Övriga organisatoriska förutsättningar

I samband med omorganisationen 2011 införde förvaltningen en serviceorganisation, som har till uppgift att ansvara för städ, vaktmästeri och skolmåltid vid skolorna. Ansvaret för dessa verksamheter försvann därmed från skolledningarna med syfte att dessa i ännu högre grad skulle kunna koncentrera sig på att leda skolans pedagogiska personal. Stödavdelningarna erbjuder ett likartat stöd till alla chefer oavsett storlek på arbetsgrupp. Inom de olika verksamhetsområdena har ytterligare stödande insatser gjorts för att stötta chef. Exempelvis har programsamordnare införts som stöd för rektorerna samt tre verksamhetsutvecklare. Utökning av ytterligare rektorer har gjorts där medarbetarantalet ökat. Rekrytering av rektorer och andra chefer utifrån behov har fungerat och bedömningen är att det även under de närmaste åren finns goda möjligheter att rekrytera till chefstjänster.

Förvaltningen har sedan flera år tillbaka ett upplägg när det gäller det systematiska arbetsmiljöarbetet i samverkan med de fackliga organisationerna. Sjukfrånvaron är relativt låg med få rehabiliteringsärenden. Arbetet med friskfaktorer sker områdesspecifikt.

Utmaningar

Förvaltningen anser att eventuella förändringar i antalet chefer behöver baseras på en verksamhetsanalys och på de överväganden som görs inom förvaltningen. Det blir en ekonomisk utmaning om antalet chefer ska utökas utifrån ett centralt fattat beslut.

1.6.2 Konsekvenser av ett riktvärde för antal medarbetare per chef

Förvaltningen menar att det är en utmaning att sätta ett riktvärde för antal medarbetare per chef. Verksamhetens behov och förutsättningar måste vara styrande för antal medarbetare per chef. Förvaltningen kan acceptera att det blir en rekommendation om det finns utrymme för lokala anpassningar.

Ekonomisk analys av beräkning och scenarier

Utökat behov med riktvärde 30 medarbetare per chef med ca 10 st	investeringskostnad i ytterligare chefer	Möjlig finansiering	Differens att finansiera
Scenario 1	11 100	0	11 100
Scenario 2	11 100	7 150	3 950
Scenario 3	11 100	5 900	5 200
Scenario 4	11 100	4 750	6 350

De fyra scenarierna beskrivs under rapportens rubrik 6.5.2 Beräkningsscenarier

Den totala investeringskostnaden för att utöka med ytterligare cirka 10 första linjens chef inom utbildningsförvaltningen uppskattas till 11 mkr. Beroende på vilket scenario som används som möjlig finansiering så rör sig kostnaden från 0 mkr till 7 mkr. Med de antaganden som använts i de olika scenarierna så innebär alla beräkningar en "differens" som inte är finansierad. Differensen uppgår till 11 mkr i scenario 1 där antagandet är att ingen möjlig finansiering finns att jämföra med scenario 2 där differens att finansiera uppskattas till 4 mkr vid full effekt. När möjlig hemtagning av kostnad förväntas uppnås är svårt att förutsäga men troligen under en längre tid.