

Synpunkter gällande stadsledningskontorets utredning Riktvärde för antal medarbetare per chef

Synpunkterna ska belysas utifrån perspektiven;

- Kompetensförsörjning
- Ekonomi
- Arbetsmiljö

	Frågor	Kommentarer
1.	Bedömer nämnden att utredningens förslag om ett stadenövergripande riktvärde om 30 medarbetare per chef är rimligt?	Nämndens bedömning är att förslaget om ett riktvärde om 30 medarbetare per chef är rimligt på en stadenövergripande nivå. Det är positivt att det är ett riktvärde och inte ett maxantal för att öppna upp för lokala avvikelser utifrån varje förvaltnings specifika förutsättningar. Utmärkande för förvaltningen är en stor differens beträffande våra verksamheter och förutsättningarna för våra chefer. Det rör antal medarbetare eller arbetsuppgifter/uppdrag per chef, samt komplexiteten där dygnet runt-verksamheter och geografisk placering, samverkan med många olika aktörer och förvaltningar är viktiga faktorer. På sikt ser dock nämnden att riktvärdet bör sänkas då bedömningen är att 30 är ett högt riktvärde för flera av Göteborgs stads verksamheter. Det behöver också tydliggöras i förslaget ifall medarbetare som har en längre frånvaro räknas med i de 30 som riktvärdet avser, t ex sjukfrånvarande, studielediga, föräldralediga eller icke lagstadgad tjänstledighet. Kompetensförsörjning Utredningens förslag om riktvärde ligger i linje med arbetet att öka förutsättningarna för enhetschefer inom ramen för nämndens arbete med kompetensförsörjning och är ett viktigt steg i arbetet med attraktiv arbetsgivare. Även om riktvärdet anses rimligt så finns det idag svårigheter att rekrytera de enhetschefer som behövs. Ytterligare en faktor som kan påverka rekryteringsmöjligheterna är demografin där antalet äldre i befolkningen

		kommer öka och de i arbetsför ålder kommer minska. Utöver det kommer behovet av att ersätta vakanser som uppstår på grund av pensionsavgångar för enhetschefer vara en betydande del i rekryteringsarbetet. Förhoppningsvis kan riktvärdet attrahera fler att söka tjänsterna som första linjens chef och underlätta i att hitta rätt kompetens. Hög arbetsbelastning bland chefer innebär svårigheter i planering och prioritering av rekryterings- och kompetensförsörjningsaktiviteter som är prioriterat område i nämnden. Ett lägre antal medarbetare per chef bör frigöra tid för att arbeta mer med den typen av frågor. Ekonomi Att sätta ett riktvärde kommer få ekonomiska konsekvenser för nämnden eftersom åtgärden inte finansieras fullt ut enligt förslaget. Se mer om nämndens bedömning under fråga 4. Arbetsmiljö: Första linjens chefer har komplexa uppdrag som ställer stora krav. Nämnden anser att det är positivt med ett riktmärke för antalet medarbetare per chef då det förväntas ha en positiv inverkan på arbetsmiljön både för chefer och deras medarbetare. Det finns dock svårigheter med att minska antalet medarbetare per chef. Det kan bli problematiskt att dela på flera grupper eller enheter vid till exempel ett större äldreboende. Fler chefer kan också komma att kräva en tydlig roll- och ansvarsfördelning om det finns flera chefer som har medarbetare på samma geografiska placering. Utifrån arbetsmiljö har även förvaltningen begränsat med lokaler som är anpassade till att ta emot fler enhetschefer då de inte har tillräckligt med kontor. Det är även viktigt att påpeka att perspektiven utifrån arbetsmiljö också har relevans utifrån ett
--	--	---

		kompetensförsörjningsperspektiv då arbetsmiljön är viktig för att behålla de medarbetare vi har.
2.	Hur ser nämnden på utredningens förslag om att nämnderna ska bidra i arbetet med framtagandet av en gemensam mall för verksamhetsanalys?	Nämnden ser positivt på att bidra till en gemensam mall för verksamhetsanalys då stadsledningskontorets utredning av naturliga skäl är begränsad och tar inte hänsyn till de lokala förutsättningarna som finns för äldre samt vård- och omsorgsnämnden. Kontrollspannet måste ses i sitt sammanhang, som en del i en större helhet av organisatoriska faktorer i den specifika kontexten. Nämndens bidrag till en sådan mall är därför av stor vikt för att en sådan analys ska ha relevans vid framtagande av ett lokalt riktvärde. Nämnden anser att det är viktigt att stadsledningskontorets roll blir att samordna det arbetet. Nämnden föredrar att uppföljningen av arbetet med riktvärdet görs i den ordinarie uppföljningen som redan genomförs.
3.	Hur ser nämnden på möjligheten att genomföra ett verksamhetsnära riktvärde? Tidsperspektiv?	Den föreslagna tidplanen med verksamhetsanalys under 2023 anses genomförbar. Nämnden vill dock inte föregå frågan om tidplan för genomförande innan en verksamhetsanalys är genomförd för att kunna ha en tydligare uppfattning om vad införandet av ett riktvärde kommer innebära för hela förvaltningen. Kompetensförsörjning: Det finns en svårighet i att rekrytera nya enhetschefer inom förvaltningen och därför kan det bli aktuellt att ge kompetensutveckling i större utsträckning för att ge rätt förutsättningar till nyanställda som ev. inte arbetat som första linjens chef innan. En sådan åtgärd kommer också att ta tid i en genomförandeplan. Ekonomi:

		För att kunna lägga en realistisk tidplan behöver de ekonomiska förutsättningarna utredas mer grundligt och frågan om finansiering behöver vara beslutad. Arbetsmiljö: Utredningen gör uppskattningen att förvaltningen behöver rekrytera ca 45 nya chefer. Det är en utökning av första linjens chefer med ca 15 %. Detta blir en betydande förändring i organisationen då det kommer påverka medarbetarna och hur verksamheten organiseras. Förändringar får en påverkan på arbetsmiljön, både positivt och negativt, och det behöver också ses mot bakgrund av stadens stora omorganisation 2021. För att minska eventuella negativa konsekvenser av ett förändringsarbete behöver den präglas av hög delaktighet vilket också påverkar tidsperspektivet.
4.	Kan de kritiska värdena i kapitlet om ekonomiska kalkyler och underlag finansiera den föreslagna förändringen?	Kompetensförsörjning Utifrån ett kompetensförsörjningsperspektiv finns det ekonomiska fördelar med förslaget då det kan förväntas att omsättningen på första linjens chefer minskar med åtgärden och att det får till följd att personalomsättningen för övriga medarbetare också minskas över tid. En lägre personalomsättning och sjukfrånvaro skulle kunna innebära att stödet med rekrytering och bemanning kan få effekt på behovet av stöd då rekrytering och luckor i scheman blir färre. Ekonomi: Forskning visar att det finns hemtagningseffekter att göra genom att sänka kontrollspannet men det är oklart med hur mycket och när insatsen kan väntas få effekt ur ett ekonomiskt perspektiv. Äldre samt vård – och omsorgsnämnden anser att det är viktigt att en utökning av antalet chefer kan finansieras fullt ut då hemtagningseffekterna och tidsperspektivet för

	dessas är osäkra. Det finns då en potential att åtgärden kommer att kosta för mycket i ett initialt skede även om det långsiktigt beräknas löna sig till viss del. En annan viktig aspekt att lyfta är att nämnden har fler områden som behöver prioriteras vilket påverkar hur medel fördelas och begränsar möjligheter att göra omfördelningar gällande ökad chefstäthet. Då stödet till chefer fortsatt är viktigt bör inte åtgärden bekostas genom neddragningar av den typen av verksamhet även om riktvärdet införs. Nämnden saknar i dagsläget ekonomiska förutsättningar att möta inledningsvisa puckelkostnader till följd av öka andelen chefer och ser att en prioritering av frågan behöver göras i budget på stadenövergripande nivå för att öka resurserna till nämnden. Nämnden anser vidare att kalkylens antagande med schabloner är med kvalitetsvärden. Bemanningskravet och bemanning är på samma eller lägre nivå vid frånvaro, personalomsättning eller chefsomsättning. En bemanning som är lite lägre vid frånvaro innebär en sänkt kostnad och försämrad kvalitet. Förvaltningen bedriver olika typer av verksamhet som också finansieras på olika sätt. Förslaget om att omprioritera medel i respektive nämnd får utifrån föregående olika konsekvenser. • Lagen om valfrihet inom hemtjänst innebär att ersättningen beslutas av Kommunfullmäktige och en utökning av enhetschefer innebär eventuellt ett större underskott eller behov av att minska antalet vård- och omsorgspersonal. • Avdelning Hälso- och sjukvård innehåller försäljning av tjänster till andra förvaltningar och merkostnaden faller ut på andra förvaltningar alternativt att kvalitén på tjänsterna kan komma att behöva sänkas. • Avdelning Service säljer tjänster och mottagare får merkostnader alternativt att kvalitén på tjänsterna kan komma att behöva sänkas.
--	---

		• Lag om valfrihet under 65 år där förvaltningen utför tjänster med högre chefstäthet täcks inte av den ersättning som finansieras av förvaltningen för funktionsstöd som är beställare. • En utökad kostnad på 50 mnkr för förvaltningen motsvarar kostnaden av att ca 60 hyresgäster inte får en plats på vård- och omsorgsboende eller att ca 70 000 timmar hemtjänst inte utförs. Arbetsmiljö: Om medel ska omfördelas från andra områden är det viktigt att man tar hänsyn till hur arbetsmiljön kan påverkas. En satsning på området får inte leda till att andra medarbetare eller funktioner får en försämrad arbetsmiljö, varken på kort eller lång sikt. Även i denna fråga påverkar arbetsmiljöperspektivet kompetensförsörjningsperspektivet då en ökad chefstäthet inte får innebära försämrad arbetsmiljö för övriga medarbetare i förvaltningen som kan göra det mindre attraktivt att arbeta hos oss.
5.	Identifiera eventuella målkonflikter.	Inom nämnden finns verksamheter som är föränderliga gällande personalvolym beroende på hur inflöde och tapp av beställda timmar ser ut på respektive enhet. Detta innebär att en enhet över tid kan ha stor variation av antal medarbetare i förhållande till riktmärke. En nödvändighet för att klara riktmärket är att kunna samplanera personal över fler enheter på ett sätt som inte görs idag.
6.	Övriga synpunkter.	Ett riktvärde kommer att innebära ökad chefstäthet i Äldre- samt vård och omsorgsnämnden. Då det enligt utredningen är ca 45 enhetschefer som behöver rekryteras är det en ca 15 % utökning av första linjens chef. Det kommer att få konsekvenser för hur man organiserar arbetet på de avdelningar där utökningen sker men även andra avdelningar som stödjer cheferna. En konsekvens kortsiktigt kan bli att man behöver utöka stödfunktioner men även verksamhetschefer.

