

Synpunkter gällande stadsledningskontorets utredning Riktvärde för antal medarbetare per chef

Synpunkterna ska belysas utifrån perspektiven;

- Kompetensförsörjning
- Ekonomi
- Arbetsmiljö

	Frågor	Kommentarer
1.	Bedömer avdelningen att utredningens förslag om ett stadenövergripande riktvärde om 30 medarbetare per chef är rimligt?	Ett staden-övergripande riktvärde är rimligt. Funktionsstöd präglas dock av stor differens beträffande våra verksamheter och våra chefers förutsättningar. Det är exempelvis vanligt att en enskild enhetschef har tre mindre enheter, vilket har en stor påverkan på chefers vardag. Ett riktvärde behöver därför kompletteras med en individuell bedömning för varje verksamhetsuppdrag. Viktiga faktorer är dygnet runt-verksamheter, geografisk placering, antal enheter alt. ärenden (personlig assistans). Det finns stora utmaningar kopplat till kompetensförsörjning, vilket väntas bli allt svårare utifrån förändrad demografi. En konsekvens blir att en större andel arbetstid utförs av utbildad personal, vilket resulterar i att våra chefer behöver lägga mer tid på ledning och kompetensutveckling.
2.	Hur ser avdelningen på utredningens förslag om att nämnderna ska bidra i arbetet med framtagandet av en gemensam mall för verksamhetsanalys?	Att nämnderna involveras är positivt då skillnader i förutsättningar verksamheter emellan kan ringas in på ett tydligare sätt. Förvaltningen har på flera avdelningar genomfört chefskopet vilket kan vara ett värdefullt underlag i sammanhanget.
3.	Hur ser avdelningen på möjligheten att genomföra ett verksamhetsnära riktvärde? Tidsperspektiv?	Antalet medarbetare per chef kan variera utifrån uppdrag och flera faktorer påverkar hur omfattningen på ett chefsuppdrag. Det behöver utredas vilka faktorer som skall vägas in

		och om det är möjligt att ta fram ett verksamhetsnära riktmärke för respektive avdelning. En inledande utredning är möjligt att genomföra under 2023.
4.	Kan de kritiska värdena i kapitlet om ekonomiska kalkyler och underlag finansiera den föreslagna förändringen?	<p>De kritiska värden som anges bör ha en positiv ekonomisk effekt. Ett ytterligare värde rör övertidskostnader som också kan antas sjunka utifrån en förbättrad arbetsmiljö med lägre sjukfrånvaro. Den ekonomiska aspekten av införandet av ett riktmärke om max 30 medarbetare per chef bör beaktas. Riktmärke resulterar att 16 chefer behöver rekryteras vilket innebär en ungefärlig kostnadsökning för nämnden på 14 miljoner kronor per år för löner. I samband med rekrytering av fler chefer uppkommer även behovet av utökat administrativt stöd, vilket bidrar till ytterligare kostnader på 1,4mnkr.</p> <p>De ekonomiska effekterna kan långsiktigt dämpas i samvariation med andra parametrar såsom kostnad för sjukfrånvaro, omsättning och minskade övriga arbetsmiljörelaterade kostnader, vilket är svårt att bedöma. Förvaltningen i dagsläget saknas ekonomiska förutsättningar att möta inledningsvis puckelkostnader till följd av öka andelen chefer i förvaltningen. Detta kräver isåfall extra resurser eller att man får rekrytera upp steg för steg under en längre tidshorisont.</p>
5.	Identifiera eventuella målkonflikter.	Antalet enhetschefer kan påverka nästa chefsled (antalet verksamhetschefer) ifall det blir fler enhetschefer samt stödfunktioner.
6.	Övriga synpunkter.	I chefskopet för avdelningen boende med särskild service som genomfördes 2021 påvisades inte några samband mellan chefsers organisatoriska förutsättningar och antalet underställda medarbetare. Istället lyftes chefsstödet fram som en avgörande faktor, inte minst kopplat till rekrytering.