

Interpellationssvar

Dnr 19KS161-2
2019-04-25

Kommunfullmäktige

Svar på Interpellation Vänsterpartiet (V) - Vilka förändringar har skett efter beslutet angående nya förvaltningsorganisationen (FOG)?

Vid kommunfullmäktiges sammanträde den 25 mars 2019, väckte Lotta Lagnander (V) följande interpellation.

”Sedan årsskiftet har Gävle en ny förvaltningsorganisation. Inför beslutet efterlyste Vänsterpartiet en risk- och konsekvensanalys när FOG:en skulle beslutas under våren 2018. En kort sådan redovisades men den var inte fullständig.

Den nya förvaltningsorganisationen har nu varit igång sedan årsskiftet. De nya verksamhetsförändringarna, funktionerna och arbetsuppgifterna borde rimligtvis vara klara.

Utifrån detta vill Vänsterpartiet veta

1. Hur har antalet chefer och chefsled förändrats i och med den nya förvaltningsorganisationen och hur överensstämmer den förändringen med uppdragen i kommunplan 2018?
2. Har personalkostnaderna förändrats i och med den nya förvaltningsorganisationen och hur överensstämmer den förändringen med uppdragen i kommunplan 2018?

Åsa Wiklund Lång (S), Kommunstyrelsens ordförande fick i uppdrag att besvara interpellationen.

Som svar på interpellationen vill jag anföra följande

Vänsterpartiet har ställt samma frågor i Kommunstyrelsen och där har vi i majoriteten utlovat en mer djupgående analys av verksamhetsförändringarna efter delårsrapport 1. I dagsläget kan jag ge en översiktlig bild.

Bakgrunden till organisationsförändringen är denna:
Gävle kommun har inte genomfört annat än mindre justeringar i förvaltningsorganisationen under de senaste åren och hade fram till årsskiftet en traditionell förvaltnings- och bolagsorganisation. Det dagliga arbetet fungerade väl men framtiden ställer krav på en översyn av framförallt ledning, styrning och stödsystem. Implementeringen av tillitsbaserad styrning och ett fokus på kundperspektiv och kärnprocesser kräver också nya arbetssätt. Teknikutveckling som kommer vara en stor möjlighet i framtidens sätt att utföra arbetet, och de krav som framtidens kunder och medarbetare ställer, kräver också nya arbetsmodeller och färre inbyggda gränssnitt.

Den nya förvaltningsorganisationen trädde i kraft vid årsskiftet. Förutsättningarna och omställningen till ny organisation ser olika ut och är olika omfattande i organisationen. Denna omställning är ett arbete som fortfarande pågår.

Svar på fråga 1.

Den nya förvaltningsorganisationen har i sig inte inneburit en utökning av chefsstrukturen; antal chefsled eller antal chefer. Däremot har den nya förvaltningsorganisationen inneburit verksamhetsförändringar.

Behoven har sett olika ut för de olika sektorerna. På sektor Vårdförvaltning har ett större verksamhetsarbete genomförts vilket inneburit nya och förändrade chefsuppdrag som tillsatts genom rekrytering. På sektor Livsmiljö har en förändring genomförts av verksamhetsstödet vilket inneburit minskning av en chefstjänst. På sektor Styrning och stöd har Näringslivsverksamhet övergått från tidigare Näringsliv och arbetsmarknadsförvaltning, där det nu pågår en rekrytering av Näringslivsdirektör. På sektor Utbildning är chefsorganisationen oförändrad.

Förändring av antal chefer i organisationen sker inte bara genom att organisationen förändras utan också utifrån nya uppdrag, avslut av uppdrag, vakanser och tidsbegränsade anställningar och är inte bara beroende av den genomföra förändringen vid årsskiftet.

Planering av chefsorganisationen sker utifrån Gävle kommuns viljeriktning om hållbara och attraktiva verksamheter. Det innebär ett chefs- och ledarskap som ger förutsättningar för delaktighet, medskapande och som har förutsättningar att vara närvarande och förutsättningar att säkerställa arbetsgivarens ansvar för verksamhets, kvalitet, personal, ekonomi och arbetsmiljö.

Organisationen idag har en förvaltningschefsnivå tillika kommundirektör, sektorchefer vilket kan ses motsvara tidigare förvaltningschefsnivå, där tidigare sju förvaltningschefer nu är fyra sektorchefer, verksamhetschefer idag



likt i tidigare organisationen har olika benämningar. Områdes- och enhetschef finns idag liksom tidigare, även de med olika benämningar.

Omorganisationens huvudmål är att bättre stödja kärnprocesserna och arbetet nära brukarna. Det torde inte innebära några avsteg från något uppdrag i Kommunplan 2018.

Svar på fråga 2.

Gällande personalkostnader så är dessa inte statiska över tid i en organisation, utan förändras kontinuerligt. Lönesättning sker utifrån Gävle kommuns riktlinjer för lönebildning. Ny lönesättning sker i samband med ny tjänst eller i samband med den årliga löneöversynen. Personalkostnaderna från 2018 har ökat. Förändringarna i personalkostnader under 2019 beror på förändrat kompetensbehov i organisationen, nya uppdrag, tillsättning av vakanser eller avslut av uppdrag. Personalkostnadernas förändring kan således inte enbart mätas utifrån organisationsförändringen.

Utifrån uppdragen i kommunplan 2018 antar jag att interpellanten avser målsättningen att Förvaltnings- och bolagschefer inte ska ha en löneökningstakt som överstiger snittet i förvaltningen/bolaget i övrigt. Utfallet från löneöversyn 2018 överensstämmer med det uppdraget i Kommunplan 2018.

Då alla förändringar inte är genomförda och alla konsekvenser ännu inte är kända så kommer vi att fortsätta följa omorganisationen med kontinuerlig rapportering i kommunstyrelsen.

Med det anser jag interpellationen besvarad.

Åsa Wiklund Lång (S)
Kommunstyrelsens ordförande