

Yttrande 24 augusti 2023 från det gemensamma funktionshinderrådet för socialnämnden, äldrenämnden och överförmyndarnämnden rörande förslaget till

”Riktlinjer för chefsstruktur i Stockholm stad ”

Vi är generellt positiva till att staden tar fram riktlinjer för chefsstruktur. Men sannolikt kanske utifrån en något annan utgångspunkt än den beställaren har haft i åtanke.

Vår gemensamma bild av hur chefsstrukturen i Stockholm har förändrats under de senaste 5 – 10 åren avser framför allt verksamhet som våra medlemmar med funktionshinder är påverkade av. Även om motsvarande säkert gäller även inom exempelvis äldreomsorgen och skola. Tyvärr har vi inte statistik eller faktauppgifter, annat än enskilda exempel, som understödjer våra påståenden. Men vi tycker ändå att våra iakttagelser bör vara värda att beakta:

- Chefer i Stockholm har succesivt fått fler underställda medarbetare
- Chefens fysiska placering har i ökad utsträckning skiljts från medarbetarna
- Fysiskt åtskilda verksamhetsställen läggs i större utsträckning under samma chef
- Teknikutveckling och coronapandemin har ytterligare inneburit att antalet fysiska möten mellan medarbetare och chefer minskat
- I avsaknad av närvarande formella chefer skapas ofta en struktur av informellt ledarskap, något som inte alltid är bra för verksamheten eller den seniora person som kliver in i denna roll.

Vi är medvetna om att dessa iakttagelser skulle kunna vara generella för vilka organisationer, företag eller verksamheter som helst under motsvarande tidsperiod. Full respekt för att staden i sitt uppdrag och finansiering med allmänna medel strävar efter att effektivisera verksamheten så långt som är möjligt utan att resultatet påverkas negativt. Men vår önskan är att särskild hänsyn bör tas i organiseringen av myndighetsbeslut och utförarverksamhet som möter de funktionshindrade vi företräder. Dessa våra svagaste grupper i samhället förtjänar att möta handläggare och personal som både antalsmässigt och kompetensmässigt som organisation når upp till en god nivå.

Några frågor och funderingar kring texten i förslaget:

- Riktlinjerna slår fast att chefer i Stockholm normalt ska ha 10 – 30 medarbetare. Inkluderar detta också vikarier och timanställda? Om inte skulle vi önska att ledningen av dessa också inkluderas i riktlinjerna. Vi tror det förekommer i vissa verksamheter att antalet vikarier och timanställda överstiger antalet tillsvidareanställda
- Socialförvaltningen uppmärksammar förtjänstfullt det stora antalet biträdande enhetschefer i staden. Vår bild är att dessa chefer ofta är de som har en viktig roll i den dagliga kontakten med medarbetarna. Är det tänkt att denna chefskategori ska försvinna? Konsekvensanalys efterfrågas i så fall. Det står vidare att förvaltningscheferna inom ramen för riktlinjerna ska vara fria att organisera verksamheten. Betyder det att förvaltningschefen också framgent kan utse biträdande enhetschefer om hen bedömer det som mest ändamålsenligt?
- Det är en vacker tanke att stor frihet för cheferna att organisera sitt ledarskap och arbetssätt leder till det bästa. Men utifrån den problembild vi angivit inledningsvis tror vi riktlinjerna också måste ange:

- Var chefen normalt har sin uppehållsplats (så nära verksamheten som möjligt)
- Hur chefens tillgänglighet ser ut för fysiska möten, telefon, mail, sms osv, både för medarbetarna med också för våra medlemmar som är beroende av beslut och utförarverksamhet
- Mötesstruktur. Arbetsplatsmöten hur ofta och på vilket sätt. Utvecklingssamtal, och uppföljningssamtal med medarbetare. Lägsta frekvens.
- Hur det administrativa stödet utformas. Säkerställa att cheferna kan fördela sin tid så att man i huvudsak kan stå för ett deltagande närvarande och aktivt ledarskap, inte administration. Individuell utbildningsplan. Plattform för kollegial samverkan.
- En konsekvensanalys generellt av förslaget till nya riktlinjer