

Dnr:
Ärende
Sid

Handläggare: Lars Ericsson
Telefon: 087858851
E-post: lars.ericsson@bostad.stockholm.se



Tjänsteutlåtande

2023-08-24

Bostadsförmedlingens styrelse
2023-11 -23

Riktlinje för chefsstruktur

Svar på motion från Stockholm Stadshus AB

Förslag till beslut

Styrelsen beslutar att

Bostadsförmedlingen överlämnar följande tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Ärendet anmäls som kontorsyttrande på styrelsens sammanträde den 23 november 2023.

.

Christer Edfeldt
VD

Ärendet

Sammanfattning av remissen

Kommunfullmäktige gav i budget 2023 kommunstyrelsen i uppdrag att ta fram riktlinjer för maximalt antal medarbetare per chef i stadens verksamheter. Vidare fick nämnder och bolagsstyrelser i uppdrag att identifiera ett uttalat maximalt antal medarbetare per chef inom sitt eget verksamhetsområde. I anslutning till dessa uppdrag har stadsledningskontoret tagit fram ett förslag till riktlinje för chefsstruktur inom staden.

Förslaget till riktlinje berör organisatoriska faktorer som ansvar, befogenheter och antal medarbetare som chef. Riktlinjen ska ses som en stadsgemensam ram och ett stöd i analys- och utvecklingsarbete inom respektive förvaltning och bolag. Detta i syfte att forma en ändamålsenlig, attraktiv och hållbar organisation. Det ska vara väl beskrivet och motiverat i varje förvaltning och bolag hur många chefsnivåer som finns samt vilket ansvar, mandat och befogenheter som kopplas till respektive nivå. Riktlinjen beskriver stadsgemensamma chefsnivåer samt anger ett riktvärde för antal medarbetare per chef. Avvägningen kring ett rimligt antal medarbetare per chef behöver ta sin utgångspunkt i en analys som bland annat tar hänsyn till komplexitet i uppdraget, verksamhetens geografiska spridning, medarbetarnas arbetsuppgifter och stödfunktioner som omger chefen.

I Stockholms stad används chefstitulatur för tjänstepersoner med ett sammanhållet ansvar för verksamhet, personal och ekonomi. De stadsgemensamma chefsnivåerna under stadsdirektören är enligt förslaget förvaltningschef/VD, avdelningschef/motsvarande för bolagen samt enhetschef/rektor eller för bolagen motsvarande nivå. Utöver dessa nivåer kan det i vissa fall vara motiverat att använda ytterligare chefsnivåer. Det finns också andra funktioner som har ett visst ledningsuppdrag och ansvar, men som inte är chefer med fulla mandat och befogenheter. Vidare finns det även andra stöd- och styrningsfunktioner gällande exempelvis HR, ekonomi och IT.

Chefsuppdragets omfattning har betydelse bland annat för möjligheten till en nära dialog mellan chef och medarbetare. En avvägning om ett rimligt antal medarbetare per chef behöver ske utifrån verksamhetens specifika kontext. Riktvärdet är i förslaget från ca tio till ca 30 medarbetare per chef.

Förvaltningschef eller VD beslutar om antalet chefsnivåer inom respektive förvaltning och bolag. Det ska vara väl beskrivet och motiverat hur många chefsnivåer som finns samt vilket ansvar, mandat och befogenheter som kopplas till respektive nivå. Ansvar och befogenheter ska även återspeglas i delegationsordningen och i uppgiftsfördelningen avseende arbetsmiljö.

Chefernas organisatoriska förutsättningar ska följas upp i medarbetarsamtal och i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Uppföljning av stadens chefsstruktur ska även ske årligen genom stadens system för ledning och styrning (ILS).

Bostadsförmedlingens synpunkter

Bostadsförmedlingen stödjer förslaget till riktlinjer för stadens chefsstruktur. Med detta dokument klargörs för staden en gemensam definition för chefskapets innehåll och omfattning. Vidare ges vägledande resonemang om exempelvis antalet medarbetare per chef, ansvarsförhållanden och nivåer inom chefsorganisationen samt om behov av stödfunktioner. Som helhet kan riktlinjerna bidra till ordning och reda och underlätta kommunikation gällande chefsorganisationen.

Det är även i andra avseenden positivt att riktlinjerna fokuserar de organisatoriska förutsättningarna för ledarskap inom staden. I det sammanhanget anknyter riktlinjerna till det sociala och organisatoriska arbetsmiljöarbetet. En genomgång och analys av chefsstrukturen med tillhörande stödfunktioner är en bra utgångspunkt för att bedöma risker samt förebygga ohälsosam arbetsbelastning.

Bolaget menar att uppmärksamheten på chefsstrukturen också kan gagna stadens inriktning mot ett aktivt, engagerat ledarskap som bidrar till lärande och fångar medarbetarnas inre motivation för arbetet. Riktlinjerna anknyter också till det förstärkta ledningsperspektivet i stadens kvalitetsprogram. Här kan det exempelvis handla om att antalet medarbetare per chef möjliggör dialog och uppföljning.

I förslaget anges ett riktvärde för antalet medarbetare per chef. Det är rimligt att detta betraktas som ett närmevärde eftersom det finns en stor variation när det gäller verksamheternas karaktär och medarbetarnas arbetsuppgifter. Vidare har även andra faktorer betydelse såsom exempelvis tillgången till administrativt stöd, geografisk spridning med mera.

I övrigt konstaterar bolaget att riktlinjerna anknyter till statliga utredningar och till aktuell forskning gällande organisatoriska förutsättningar för ledarskap. Det är positivt att staden använder forskning och deltar i ett utbyte av kunskaper på området.