

Handläggare
Pernilla Östberg
Telefon: 08-50818051**Till**
Farsta stadsdelsnämnd
2023-08-24

Riktlinje för chefsstruktur i Stockholms stad

Svar på remiss från kommunstyrelsen

Förvaltningens förslag till beslut

Stadsdelsnämnden överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande till kommunstyrelsen som svar på remissen av förslag till riktlinje för chefsstruktur i Stockholms stad.

Sammanfattning

Kommunstyrelsen har remitterat ett förslag till riktlinje för chefsstruktur i Stockholms stad. Riktlinjen inbegriper en stadsgemensam ram för vad som definierar en chef, vilka chefsnivåer staden i huvudsak bör ha och riktvärden för antal medarbetare per chef utifrån intentionerna i kommunfullmäktiges budget för 2023. Syftet är att den ska utgöra en gemensam ram och stöd för forandet av en ändamålsenlig, attraktiv och hållbar organisation för både chefer och medarbetare.

Förvaltningen ställer sig positiv till förslaget men vill samtidigt påpeka att riktlinjen, om den införs, sannolikt kommer att medföra fler och mindre enheter inom förvaltningen, vilket kan öka risken för minskad likvärdighet i verksamheten. På kort sikt kan personalkostnaderna öka och mindre enheter, särskilt resultatenheter, kan få svårt att bära sina egna overheadkostnader. På längre sikt behöver inte intentionerna i riktlinjen vara kostnadsdrivande. Skollagens reglering av rektors mandat behöver klargöras. Det är också viktigt med samsyn i de viktiga principfrågor som kommer att uppstå om och när riktlinjen ska införas.

Bakgrund

Stadsledningskontoret har på uppdrag av kommunfullmäktige tagit fram ett förslag till riktlinje för chefsstruktur i Stockholms stad. Den föreslagna riktlinjen inbegriper en stadsgemensam ram för vad som definierar en chefstjänst, chefsnivåer samt ett riktvärde för antal

medarbetare per chef utifrån de beslutade uppdragen i kommunfullmäktiges budget för 2023. Riktlinjen ska ses som en stadsgemensam ram och stöd i syfte att forma en ändamålsenlig, attraktiv och hållbar organisation.

Kommunstyrelsen har remitterat förslaget till ett antal instanser, bland annat alla stadsdelsnämnder, för yttrande senast den 7 september.

Remissen i sammanfattning

Förslaget inbegriper en stadsgemensam ram för

- vad som definierar en chefstjänst
- chefsnivåer
- ett riktvärde för antal medarbetare per chef.

Att vara chef i Stockholms stad innebär ett sammanhållet ansvar för verksamhet, personal och ekonomi.

Riktlinjen beskriver de stadsgemensamma chefsnivåerna förvaltningschef/VD, avdelningschef/motsvarande för bolag och enhetschef/rektor samt en kompletterande chefsnivå – områdeschef/motsvarande för bolag – som kan tillämpas under motiverade omständigheter.

Riktvärdet för antal medarbetare per chef är cirka 10 till cirka 30. Avvägningen om ett rimligt antal medarbetare per chef ska ta sin utgångspunkt i en analys av den specifika kontexten. Ett flertal faktorer spelar in, till exempel geografisk spridning, medarbetarnas arbetsuppgifter, komplexitet i uppdraget och stödet som omger chefen. Riktmärket går i linje med vad organisations- och arbetsmiljöforskningen visar.

Intentionen med riktlinjerna är att forma en chefsstruktur som främjar hållbara organisatoriska förutsättningar för chefer och medarbetare. Syftet är att forma en ändamålsenlig, attraktiv och hållbar organisation.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom avdelningen för HR och ekonomi i samråd med förvaltningens övriga avdelnings- och enhetschefer samt fackliga organisationer.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Förvaltningen ställer sig positiv till den föreslagna riktlinjen för chefsstrukturen inom Stockholms stad. Framtagandet av en stadsgemensam ram för chefsstruktur borgar för en tydlighet och enhetlighet inom Stockholms stads alla förvaltningar och bolag. Att riktlinjen inbegriper både chefs- och ledningsfunktioner och

stödfunktioner ger en helhetsbild som är positiv. Vidare kan riktlinjen skapa förutsättningar för ett mer närvarande ledarskap och en ökad delaktighet som, enligt aktuell forskning, främjar en hälsofrämjande och långsiktigt hållbar arbetsmiljö för både chefer och medarbetare. Detta i sin tur kan också bidra till minskade ohälsotal och en ökad kvalitet i verksamheten.

Förvaltningen delar uppfattningen att det är viktigt att genomföra en grundlig organisationsöversyn och personalekonomisk analys utifrån den egna verksamhetens förutsättningar och behov för att nå de effekter som är intentionen. Förvaltningen välkomnar därför det utlovade stödmaterialet och tillämpningsanvisningarna för chefsnomenklatur

Förvaltningen vill emellertid lyfta några risker som den föreslagna riktlinjen kan medföra och som det är viktigt att ha beredskap för.

En förändring av förvaltningens organisation utifrån intentionerna i riktlinjen kommer sannolikt att medföra fler och mindre enheter. En utmaning med det är att det kan skapas ”stuprör” och att de olika enheterna leds och utvecklas olika, vilket kan resultera i bristande likvärdighet i verksamheterna samt svårigheter med att få till stånd en sammanhållen och funktionell ledning.

På kort sikt finns det en risk för att intentionerna i riktlinjen får en kostnadsdrivande effekt i ett redan ansträngt ekonomiskt läge. Det kan också vara svårt för mindre enheter och resultatenheter att bära sina egna overheadkostnader. Idag har förvaltningen i princip lika många biträdande enhetschefer/rektorer anställda som enhetschefer/rektorer. För att uppfylla det föreslagna riktmärket för antal medarbetare per chef kommer förvaltningen att behöva utöka antalet enhetschefer/rektorer. Detta kommer sannolikt att innebära att förvaltningen får ökade lönekostnader för chefskollektivet, att det initialt finns en risk för löneglidning samt att implementeringen av riktlinjen kan medföra omställningskostnader. Men eftersom förvaltningen idag har en relativt stor andel biträdande enhetschefer/rektorer, och att dessa befattningar ska fasas ut, kommer sannolikt kostnadsökningar kopplade till implementeringen av riktlinjen på sikt att plana ut.

Till detta kan man vidare addera de troliga positiva hälsofrämjande effekterna som kan följa med bättre organisatoriska förutsättningar för förvaltningens chefer, vilket kan bidra till minskade personalkostnader i form av till exempel lägre sjukfrånvaro, men också ökad effektivitet och kvalitet i verksamheten.

Vidare vill förvaltningen lyfta att skollagens reglering av rektors mandat behöver klargöras utifrån intentionerna i riktlinjen, antingen i riktlinjen eller i tillämpningsanvisningarna. En god idé kan vara att den nya förskoleförvaltningen för en dialog med stadsdelsförvaltningarna i denna fråga.

Det kan också finnas anledning att förtydliga avsnittet med kompletterande chefsnivåer ("Ytterligare nivå kan eventuellt vara motiverat i någon av stadens förvaltningar", sidan 3). Formuleringen öppnar för en risk för tolkningen att det finns en möjlighet att fortsatt ha chefsnivån biträdande enhetschefer (eller motsvarande).

Till sist vill förvaltningen också påtala vikten av samsyn i viktiga principfrågor som kommer att uppstå i samband med att riktlinjen ska – under förutsättning av fullmäktiges beslut – implementeras i staden. Detta gäller inte minst frågor som rör omställning, löner och anställningsvillkor.

Förvaltningen föreslår att stadsdelsnämnden överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande till kommunstyrelsen som svar på remissen.

Gunilla Ekstrand
Stadsdelsdirektör
Första stadsdelsförvaltning

Fredrik Karlsson
Avdelningschef
Första stadsdelsförvaltning

Bilaga

Stadsledningskontorets förslag till riktlinje för chefsstruktur för Stockholms stad

Attesterat av

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

Namn	Datum
Gunilla Ekstrand, Stadsdelsdirektör	2023-08-01
Fredrik Karlsson, Avdelningschef	2023-08-01