

Handläggare
Sara Pihlgren
Telefon: 08-50823067

Till
Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd
2023-08-31

Riktlinje för chefsstruktur

Yttrande till kommunstyrelsen

Förvaltningens förslag till beslut

Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande och överlämnar det till kommunstyrelsen som svar på remissen.

Sammanfattning

Kommunstyrelsen har remitterat ett förslag om riktlinje för chefsstruktur i Stockholms stad. I riktlinjen anges att det är angeläget ur både lednings- och medarbetarperspektiv att det är tydligt vem som har ett chefsansvar i organisationen och vilka mandat och befogenheter som följer med respektive chefsnivå. Titulaturen chef ska enbart användas för befattningar med ett sammanhållet ansvar för verksamhet, personal och ekonomi. Riktlinjen ska ses som en stadsgemensam ram och ett stöd i det analysarbete som ska genomföras inom respektive förvaltning och bolag.

Riktlinjen anger även ett riktvärde för antal medarbetare per chef, där hänsyn ska tas till verksamhetens olika komplexitet i uppdraget, verksamhetens geografiska spridning, medarbetarnas arbetsuppgifter och stödfunktioner som omger chefen.

Förvaltningen ställer sig positiv till en enhetlig och tydlig chefsstruktur, där chefer har ett tydligt sammanhållet ansvar för verksamhet, personal och ekonomi. Riktlinjen möjliggör ytterligare en chefsnivå som kan underlätta i vissa delar av organisationen. Förslaget tros dock bli kostnadsdrivande, främst i form av ökade lönekostnader, detta i en tid med redan ansträngd ekonomi. Förvaltningen anger ett antal områden som särskilt viktiga att beakta i det fortsatta arbetet.

Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning
Avdelningen för HR och kommunikation

Telefonvägen 30, plan 9
Box 490
129 04 Hägersten
Växel 08-508 22 000
Fax 08-508 220 99
hagersten-alsvjo@stockholm.se
start.stockholm

Bakgrund

Kommunstyrelsen har skickat en remiss om förslag till riktlinje för chefsstruktur i Stockholms stad. Riktlinjen innehåller en stadsgemensam ram för vad som definierar en chefsbefattning, chefsnivåer samt ett riktvärde för antal medarbetare per chef.

Ursprunget är beslutade uppdrag i kommunfullmäktiges budget 2023. Förslaget har gått på remiss till samtliga nämnder, bolag och fackliga organisationer inom staden. Remissen ska vara besvarad den 7 september 2023.

Ärendet

Stockholms stad ska vara en förebild som arbetsgivare. Ett av stadens mål som arbetsgivare är en god arbetsmiljö som främjar hälsa och säkerhet. En god arbetsmiljö bidrar både till väl fungerande verksamheter och till ett långsiktigt hållbart arbetsliv för chefer och medarbetare. Goda förutsättningar att utöva sitt chefskap stärker stadens förmåga att behålla, attrahera och rekrytera chefer.

Remissen *Riktlinje för chefsstruktur* föreslår en stadsgemensam ram som berör organisatoriska faktorer som ansvar och befogenheter, chefsnivåer samt ett riktvärde för antal medarbetare per chef. Den analys som varje förvaltning genomför ska forma grunden för chefsstrukturen i organisationen samt vilket ansvar, mandat och befogenheter som kopplas till respektive chefsnivå. I riktlinjen föreslås att titulaturen chef enbart används för befattningar med ett sammanhållet ansvar för verksamhet, personal och ekonomi.

Antal chefsnivåer kan variera beroende på förvaltningarnas och bolagens storlek. En nomenklatur med befattningskoder tas fram och nivåerna föreslås vara:

- Förvaltningschef/VD
- Avdelningschef/motsvarande för bolagen
- Enhetschef/rektor eller för bolagen motsvarande nivå
- Utöver dessa nivåer, anger förslaget att det kan vara nödvändigt att använda ytterligare en chefsnivå – områdeschef - en chefsnivå mellan avdelnings- och enhetschef.

Riktvärdet för antal medarbetare per chef är i förslaget cirka 10 till 30 medarbetare. Avvägningen kring ett rimligt antal medarbetare per chef ska ta sin utgångspunkt i en analys av den specifika kontexten. Ett flertal faktorer spelar in, t.ex. geografisk spridning, medarbetarnas arbetsuppgifter, komplexitet i uppdraget och stödet som omger chefen. Riktvärdet har sin grund i aktuell forskning.

Riktlinjen anger att varje förvaltning/bolag ska ha en väl motiverad beskrivning av hur många chefsnivåer som ska finnas samt vilket ansvar, mandat och befogenheter som kopplas till respektive nivå. Det är förvaltningschef/VD som beslutar om antalet chefsnivåer inom den egna organisationen, utifrån riktlinjen. Ytterligare chefsnivåer än vad riktlinjen anger, kan vara motiverat utifrån analysen. I dessa fall kan förvaltningschef/VD samråda med stadens personaldirektör.

Ärendets beredning

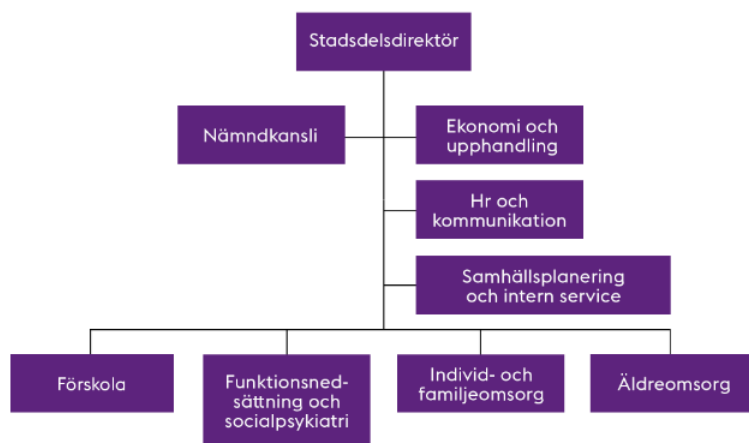
Ärendet har beretts inom Avdelningen för HR och kommunikation i samråd med respektive avdelning. Ärendet samverkas i förvaltningsgruppen den 22 augusti 2023.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Förvaltningen ser positivt på ett tydliggörande om vad som definierar en chefsbefattning vad gäller ansvar, befogenheter och att chef ska ha ansvar för verksamhet, personal och ekonomi.

Förvaltningen välkomnar en samordning av detta i staden och förslaget främjar chefers förutsättningar att ha ett närvarande ledarskap. Vidare är förvaltningen positiv till att riktlinjen skapar större tydlighet mellan de olika chefsnivåerna samt att ett riktvärde för antal medarbetare per chef tas fram. Det viktiga vid beslut av antal medarbetare per chef blir dock att utgå från analysen av hur chefsorganisationen ska se ut för att utföra uppdraget med kvalitet i ledarskapet. Vidare får analysen visa vilken förändring som bör ske i nuvarande organisation som en följd av riktlinjen. I riktlinjen föreslås befattningen biträdande enhetschef tas bort, vilket kommer att påverka både organisations- och chefsstruktur.

Beskrivning av nuläge Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning
Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning är organiserat enligt följande:



Fördelning av chefer och medarbetare ser idag ut enligt följande:

BEFATTNING	ANTAL
Stadsdelsdirektör	1
Avdelningschefer	8
Enhetschefer/rektorer	39
Biträdande chefer/biträdande rektorer	75
Arbetsledare	17
Medarbetare	2 819
Totalt antal anställda	2 959

Samtliga avdelningschefer och enhetschefer/rektorer har ett sammanhållet ansvar för verksamhet, personal och ekonomi, vilket inte biträdande enhetschefer och biträdande rektorer har.

För att efterleva *Riktlinje för chefsstruktur* där samtliga chefsbefattningar har ett sammanhållet ansvar för verksamhet, personal och ekonomi, en ny chefsstruktur och en anpassning till antal medarbetare per chef behöver flera justeringar göras i förvaltningens organisation.

Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning är en av stadens större stadsdelsförvaltningar med stora avdelningar/enheter med många medarbetare. Med föreslagen riktlinje skulle flera verksamheter få fler enhetschefer per avdelningschef och fler chefstjänster inrättas. Detta kan innebära att förvaltningen kommer att använda befattningen områdeschef inom vissa verksamheter där det främjar uppdraget.

Ekonomiskt perspektiv

Den ekonomiska påverkan för att efterleva *Riktlinje för chefsstruktur* är enligt forskning långsiktigt positiv genom minskad sjukfrånvaro, lägre personalomsättning m.m. Förvaltningen befarar att det initialt kommer innebära ökade kostnader och detta i en tid med stora ekonomiska utmaningar. Förvaltningen kommer behöva tillsätta fler chefer för att möta inriktningen på antal medarbetare per chef. Vidare kan det nya förslaget, utöver fler chefsbefattningar, innebära en löneglidning om t.ex. en nuvarande biträdande enhetschef som inte blir enhetschef i den nya chefsstrukturen utan får en annan befattning, behåller sin nuvarande lönenivå. Detta kan då även påverka lönenivåerna för enhetschefer, områdeschefer och avdelningschefer som genererar ett högre löneläge.

Fler chefer och ett högre löneläge är sammantaget kostnadsdrivande där den totala lönekostnaden kommer öka. Vidare innebär fler chefer med budgetansvar t.ex. också fler chefer som ska lämna månadsprognos och ha såväl stöttning som rimlighetsgranskning.

Detta skulle då kräva fler controllers inom ekonomifunktionen. Även behovet av stöd från övriga förvaltningsövergripande stödfunktioner kommer öka. Det totala behovet av stöd till cheferna kräver fler medarbetare inom stödfunktionerna. Detsamma skulle kunna gälla det administrativa stödet inom verksamheterna då enheterna blir fler till antalet. Ytterligare en faktor som påverkar är hur stor organisation respektive förvaltning har. En större organisation med fler medarbetare och chefer genererar ett större administrativt omfång än en mindre förvaltning med färre medarbetare. Hur mycket verksamhet respektive förvaltning har i egen regi påverkar således det administrativa omfånget.

Förvaltningen ser positivt på att den nya chefsstrukturen ska föregås av en ordentlig analys innan förändringar sker, men ser att det finns en risk i att stadens förvaltningar går i otakt utifrån hur det ser ut på de olika förvaltningarna idag. Det kan gynna eller missgynna i t.ex. rekryteringar och personalomsättning. Det kan också vara kostnadsdrivande att genomföra förändringar för att inte halka efter andra förvaltningar istället för att göra förändringen efter den förordade analysen. Stödmaterialet som ska tas fram bör utformas så att samsyn främjas i viktiga principfrågor för staden, såsom lönenivåer och hantering av omställning till följd av förändrade chefsnivåer. Med detta ser förvaltningen gärna att det stadsgemensamma stödmaterialet för analys och implementering, utan att föregå beslutet, gärna distribueras så snart som möjligt.

Ytterligare synpunkter

Innehåll och skillnader mellan områdeschef och enhetschef behöver förtydligas i stödmaterialet gällande ansvarsfördelning och mandat för respektive befattning. Det finns en risk att vi tar med oss dagens utmaning med olika ansvar i olika stadsdelar gällande befattningar, om det inte är tydligt vad respektive befattning inbegriper.

Inom förskoleverksamheten är det rektors ansvar att forma sin inre organisation enligt skollag, kap 2, § 10. Utifrån förslaget om *riktlinje för chefsstruktur* begränsas förutsättningarna för detta, både ekonomiskt och undervisningsrelaterat. Förvaltningen ser därför gärna att befattningen biträdande rektor kvarstår.

Sammanfattningsvis är förvaltningen positiv till den föreslagna riktlinjen för chefsstruktur. Riktlinjen möjliggör ytterligare en chefsnivå som kan underlätta i vissa delar av organisationen. Förslaget tros dock bli kostnadsdrivande, främst i form av ökade lönekostnader, detta i en tid med redan ansträngd ekonomi.

Lee Orberson
stadsdelsdirektör
Hägersten-Älvsjö
stadsdelsförvaltning

Mette Sundqvist
avdelningschef
Hägersten-Älvsjö
stadsdelsförvaltning

Bilagor

Remissunderlaget Riktlinje för chefsstruktur i Stockholms stad

Underskriftens äkthet valideras här: <https://underskriftpas.stockholm.se/validera>