

Handläggare
Susanne Rydberg-Lif
Telefon: 08-50805097**Till**
Hässelby-Vällingby
stadsdelsnämnd
2023-08-31

Riktlinje för chefsstruktur i Stockholms stad

Remiss från kommunstyrelsen Dnr KS 2023/434

Förvaltningens förslag till beslut

1. Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd godkänner förvaltningens yttrande och överlämnar det till kommunstyrelsen.
2. Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd beslutar om omedelbar justering.

Sammanfattning

Stockholms stad ska vara en förebild som arbetsgivare. För att kunna erbjuda alla stockholmare en bra service arbetar staden för att utveckla, behålla och attrahera medarbetare och chefer med kompetenser och erfarenheter som verksamheterna har behov av. Kommunfullmäktige gav i budget för 2023 kommunstyrelsen i uppdrag att ta fram riktlinjer för maximalt antal medarbetare per chef i verksamheterna. Nämnder och bolagsstyrelser fick samtidigt i uppdrag att analysera maximalt antal medarbetare per chef inom sitt eget verksamhetsområde.

Förvaltningen anser att det är bra att en riktlinje tagits fram med tydliga chefsnivåer och beskrivning av det sammanhållna ansvar som en chef i Stockholms stad har. Det som behöver tas fram är anvisningar hur staden ska hantera de biträdande enhetschefer som idag inte har ett ansvar som motsvarar det ansvar som en enhetschef ska ha, enligt föreslagen chefsstruktur. Det kan även finnas en risk för en övertalighet om antalet biträdande enhetschefer, som idag har ansvar motsvarande en enhetschef enligt den nya chefsstrukturen, är fler än behovet av enhetschefer inom förvaltningen. Förvaltningen anser att det är mycket viktigt att införandet av en chefstruktur inte blir kostnadsdrivande för förvaltningen och för staden i stort.

Bakgrund

Stockholms stad ska vara en förebild som arbetsgivare. För att kunna erbjuda alla stockholmare en bra service arbetar staden för att

utveckla, behålla och attrahera medarbetare och chefer med kompetenser och erfarenheter som verksamheterna har behov av. Det är även viktigt med en god arbetsmiljö som kan bidra till väl fungerande verksamheter och ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Forskning inom ledarskap har på senare tid intresserat sig för chefers organisatoriska förutsättningar och chefers möjlighet att fullgöra sitt uppdrag. Rapporter och utredningar har visat att förutsättningarna för chefers ledarskap måste stärkas inom den offentliga sektorn. För att säkerställa ett närvarande ledarskap i Stockholm stads verksamheter gav kommunfullmäktige i budget för 2023 kommunstyrelsen i uppdrag att ta fram riktlinjer för maximalt antal medarbetare per chef i verksamheterna. Nämnder och bolagsstyrelser fick samtidigt i uppdrag att analysera maximalt antal medarbetare per chef inom sitt eget verksamhetsområde.

Riktlinjen ska varav ett stöd i analys- och utvecklingsarbetet inom respektive förvaltning i syfte att forma en ändamålsenlig, attraktiv och hållbar organisation utifrån faktorerna ansvar, befogenhet och antal medarbetare per chef. Riktlinjen ska även vara ett styrdokument som är kopplat till Stockholms stads personalpolicy och Stockholm stads kvalitetsprogram.

Ärendet

Riktlinje för chefsstruktur i Stockholms stad har sin utgångspunkt i aktuell forskning om chefers förutsättningar inom främst offentlig sektor. En omfattande studie av organisatoriska förutsättningar för chefskap i offentlig sektor, CHEFIOS, har genomförts av Göteborgs universitet i samarbete med västsvenska kommuner. För att skapa en hållbar och effektiv organisation för alla måste en miljö finnas där chefen har möjlighet att utvecklas och att chefen har möjlighet att utveckla sin organisation. Av stor betydelse för chefers arbetssituation är tydligt och avgränsat uppdrag, antal medarbetare per chef, välanpassade administrativa stödresurser och forum för dialog om budget, verksamhet och personalfrågor

En organisatorisk förutsättning som har uppmärksammats allt mer i forskningsstudier, rapporter och utredningar är betydelsen av antalet medarbetare per chef. Forskningen har även visat att det finns en ojämställdhet i chefers förutsättningar genom jämförelse mellan manligt genusmärkta verksamheter som tekniska verksamheter och kvinnligt genusmärkta verksamheter som vård och omsorg. Kvinnodominerade verksamheter som förskola och omsorg har ofta dubbelt så många underställda medarbetare per chef än mansdominerade verksamheter.

Enligt en kunskapssammanställning från Institutet för stressmedicin i Västra Götalandsregionen kan tillsättning av fler chefer och att

minska antalet medarbetare per chef anses vara en investering. Engångskostnader vid rekrytering och lönekostnader vägs upp av minskad sjukfrånvaro och personalomsättning.

Enligt budget 2023 ska den tjänsteperson som har titel chef ha ett sammanhållet ansvar för verksamhet, personal och ekonomi. Vad som ingår i ansvaret framgår av den framtagna riktlinjen.

De stadsgemensamma chefsnivåerna under stadsdirektören är:

- Förvaltningschef som är underställd stadsdirektören med ett helhetsansvar för verksamhet, personal och ekonomi. Ansvarar inför nämnd.
- Avdelningschef som är underställd förvaltningschef med ett övergripande ansvar för sitt verksamhetsområde, personal och ekonomi. Har främst underställda chefer.
- Enhetschef/rektor som är underställd avdelningschef alternativt områdeschef vid stora verksamheter med ett ansvar för enhetens verksamhet, personal och ekonomi. Har underställda medarbetare.

Områdeschef kan vara relevant inom de verksamhetsområden där det finns eller kommer finnas många enhetschefer. Vid behov av ytterligare chefsnivåer ska förvaltningschef samråda med stadens personaldirektör. Riktlinjen omfattar ett riktvärde för antalet medarbetare per chef. Riktvärdet är mellan cirka 10-30 medarbetare per chef beroende på verksamhetens geografiska spridning, komplexitet i uppdraget, medarbetarnas arbetsuppgifter och stödfunktioner som omger chefen.

Varje nämnd ska göra en översyn av sin chefsstruktur utifrån riktlinjen senast i samband med verksamhetsplanering för 2025. Stadsledningskontoret understryker i ärendet vikten av att varje förvaltning gör en grundlig genomgång och personalekonomisk analys utifrån varje verksamhets förutsättningar och behov för att nå de effekter som är intentionen med riktlinjen.

Staden ska ta fram tillämpningsanvisningar för nomenklatur med befattningskoder för chefer och annan ledningspersonal samt stödmaterial för implementering av riktlinjen.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom Avdelningen för verksamhetsstöd och stadsmiljö i samverkan med förvaltningens samtliga avdelningar.

Förvaltningens synpunkter

Förvaltningen anser att det är av största vikt att utveckla, behålla och attrahera medarbetare och chefer med kompetenser och

erfarenheter som verksamheterna behöver för att kunna erbjuda stadens invånare en bra service. Förvaltningen anser vidare att det är bra att en riktlinje tagits fram med tydliga chefsnivåer och beskrivning av det sammanhållna ansvar som en chef i Stockholms stad har.

De tillämpningsanvisningar som ska tas fram bör ta i beaktande den särställning förskolans rektorer har enligt skollagen gällande beslutanderätt och ledningsansvar. Förvaltningen anser därför att förskolans rektorer inte bör omfattas av riktlinjen för chefsstruktur.

Förvaltningen har idag biträdande enhetschefer som har olika uppdrag gällande ansvar för verksamhet, personal och ekonomi. Förvaltningen kommer sannolikt, utifrån respektive verksamhets behov, kunna erbjuda biträdande enhetschefer som har ett ansvar för verksamhet, personal och ekonomi idag en tjänst som enhetschef. Likaså kommer enhetschefer kunna erbjudas en tjänst som områdeschef vid behov. Det som behöver tas fram är anvisningar hur staden ska hantera de biträdande enhetschefer som idag inte har ett ansvar som motsvarar det ansvar som en enhetschef ska ha, enligt föreslagen chefsstruktur, och som därmed inte kommer kunna erbjudas en chefstjänst. Det kan även finnas en risk för en övertalighet om antalet biträdande enhetschefer, som idag har ansvar motsvarande en enhetschef enligt den nya chefsstrukturen, är fler än behovet av enhetschefer inom förvaltningen. Förvaltningen anser att det är mycket viktigt att införandet av en chefsstruktur inte blir kostnadsdrivande för förvaltningen och för staden i stort.

Toni Mellblom
Stadsdelsdirektör

Bilagor

1. Remissbrev, kommunstyrelsen, 2023-06-14
2. Riktlinje för chefsstruktur i Stockholms stad
3. Tjänsteutlåtande, stadsledningskontoret, 2023-03-31

Attesterat av

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

Namn	Datum
Toni Mellblom, Stadsdelsdirektör	2023-08-01