

Handläggare
Evelina Michaelsson
Telefon: 08-50808042

Till
Kungsholmens stadsdelsnämnd
2023-08-24

Riktlinje för chefsstruktur i Stockholms stad

Svar på remiss från kommunstyrelsen KS 2023/434

Förvaltningens förslag till beslut

Stadsdelsnämnden överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Sammanfattning

Kommunstyrelsen har tagit fram ett förslag till riktlinje för chefsstruktur i Stockholm stad i syfte att forma en ändamålsenlig, attraktiv och hållbar organisation. Riktlinjen beskriver stadsgemensamma chefsnivåer och ett förtydligande kring att chefer i Stockholms stad ska ha ett sammanhållet ansvar för verksamhet, personal och ekonomi. Riktlinjen anger även ett riktvärde för antal medarbetare per chef. Riktvärdet baseras bland annat på verksamhetens uppdrag och komplexitet och föreslås vara cirka 10 till 30 medarbetare per chef.

Stadsledningskontoret föreslår att samtliga nämnder ska genomföra en översyn av sin chefsstruktur utifrån riktlinjen inför och senast i samband med verksamhetsplaneringen för 2025. Implementering sker därefter i respektive organisation.

Förvaltningen anser på det hela taget att ambitionen och intentionen enligt aktuell riktlinje är bra men ser också risker framförallt under förändringsprocessen, se nedan.

Bakgrund

Stadsdelsnämnden har fått en remiss angående riktlinje för chefsstruktur från kommunstyrelsen. Remissen har förutom till Kungsholmens stadsdelsnämnd remitterats till samtliga nämnder i Stockholm stad.

Remissvaret ska vara kommunstyrelsen tillhanda senast den 7 september 2023.

Ärendet

Enligt stadens chefsprofil ska stadens chefer ha helhetssyn, vara närvarande, utvecklingsinriktade, mål- och resultatorienterade, tydliga och ha god samarbetsförmåga. Att vara chef i Stockholms stad innebär ett sammanhållet ansvar för verksamhet, personal och ekonomi. För att säkerställa ett närvarande ledarskap gav kommunfullmäktige, i budgeten för 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 inventera antal medarbetare per chef inom utvalda verksamheter. Förslaget till riktlinje berör organisatoriska faktorer som ansvar, befogenheter och antal medarbetare per chef. Arbetet med framtagandet av riktlinjen har tagit sin utgångspunkt i aktuell forskning om chefers förutsättningar inom främst offentlig sektor. 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/behövs samt vilket ansvar, mandat och befogenheter som kopplas till respektive nivå.

Riktlinjen beskriver stadsgemensamma chefsnivåer samt anger ett riktvärde för antal medarbetare per chef. Riktvärdet är cirka 10 till 30 medarbetare per chef och avvägningen kring ett rimligt antal medarbetare per chef behöver ta sin utgångspunkt i en analys som bland annat tar hänsyn till komplexiteten i uppdraget, verksamhetens geografiska spridning, medarbetarnas arbetsuppgifter och vilka stödfunktioner som omger chefen.

Stadsledningskontoret gör bedömningen att riktlinjen blir ett viktigt styrdokument som bidrar till organisatoriska och strukturella förutsättningar för ledarskapet. Det förväntas vidare bidra till att stärka stadens arbetsgivarvarumärke. Stadsledningskontoret vill understryka vikten av att varje förvaltning och bolag gör en grundlig genomgång och personalekonomisk analys utifrån respektive verksamhets förutsättningar och behov för att nå de effekter som är intentionen med riktlinjen.

Stadsledningskontoret föreslår därför att samtliga nämnder ska genomföra en översyn av sin chefsstruktur utifrån riktlinjen senast i samband med verksamhetsplanering för 2025. Implementering sker därefter i respektive organisation.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom HR-avdelningen och har behandlats i pensionärsrådet, i rådet för funktionshinderfrågor och i förvaltningsgruppen. Eventuella synpunkter framgår av respektive protokoll.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Förvaltningen anser att ambitionen och intentionen enligt aktuell riktlinje på det hela taget är bra men ser också risker framförallt under förändringsprocessen. Förvaltningens ser fördelar med att det finns ett tydligt riktvärde kring antal medarbetare per chef i staden, vilket bidrar till ökade förutsättningar för ett närvarande ledarskap och en god arbetsmiljö på arbetsplatsen. En tydlig ansvarsfördelning mellan chefsnivåer bidrar även till en ökad struktur i chefsrollen kring vad som förväntas i ett chefskap i Stockholm stad.

Förvaltningen ser ett behov av en sammanhållen implementering av riktlinjen, särskilt mellan stadsdelsförvaltningarna som har liknande typ av verksamheter. Detta för att både undvika intern konkurrens mellan förvaltningarna och för att säkerställa att chefsrollerna ser liknande ut för samma typ av verksamheter inom staden.

Förvaltningen ser vidare en viss risk för att tappa chefer till andra arbetsgivare när alla chefer ska ha ansvar för både verksamhet, personal och ekonomi, vilket inte alla biträdande chefer på förvaltningen har idag. Det behöver också finnas en tydlig struktur för hur förändringen ska hanteras vad gäller vilka kompetenshöjande insatser som behöver genomföras för att de som till exempel är biträdande enhetschefer idag ska kunna ta steget till enhetschefsrollen med fullt chefsansvar.

Föreslagen förändring utgör också en budgetfråga då löneläget för enhetschef ligger högre än för biträdande enhetschef vilka sannolikt kommer att minska i antal i och med denna process. Löneläget för områdeschef (ny föreslagen befattning) kommer att vara högre än för dagens enhetschefer. Detta riskerar att bli kostnadsdrivande och även en potentiell ökad intern rörlighet och konkurrens mellan förvaltningar kan bidra till detta. Ett utökat chefsansvar kan också leda till behov av ytterligare operativa arbetsledande funktioner vilket också riskerar öka personalkostnaderna.

Även behovet av administrativt stöd kan öka när det blir fler enhetschefer, exempelvis genom månadsvisa ekonomiska uppföljningar och mer direktkontakt med HR för stöd i ärenden.

Äldreomsorgen ser att de har väldigt många uppdrag som sker inom verksamhetsområdet de närmaste åren som exempelvis fast omvårdnadskontakt, skyddad titel för undersköterska, implementering av kompetensstegar och övertagande av nytt boende samt evakuerande av boenden. Äldreomsorgen ser därför ett behov av att justera tidplanen för analys och implementering av riktlinjen till 2025 – 2027.

Inom socialtjänstens myndighetsutövning finns en risk att helhetssynen, det strategiska ledarskapet och utveckling av verksamheten försvåras med fler separata enheter med eget budgetansvar. Myndighetsutövande enheter inom förvaltningens socialtjänst är idag förhållandevis små och en risk med förändringen är att verksamhet och budget delas upp på ytterligare enheter.

Förskolan betonar vikten av att skollagstiftningens regler kring rektors och biträdande rektors ansvar och uppdrag behöver beaktas i detta sammanhang.

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

Lena Slotte
TF Stadsdelsdirektör
Kungsholmens
stadsdelsförvaltning

Pål Tennek
Ansvarig
Kungsholmens
stadsdelsförvaltning

Bilagor

1. KS 2023/434 Tjänsteutlåtande – Riktlinje chefsstruktur
2. Riktlinje för chefsstruktur inom Stockholms stad

Attesterat av

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

Namn	Datum
Lena Slotte, T.f. stadsdelsdirektör	2023-08-08