

## Förvaltningens svar inför samverkan den 24 augusti 2023

### **Akavia-föreningen:s remissvar på, Remiss riktlinje för chefsstruktur, dnr KS 2023/434, 2023-03-31, den 22 juni 2023**

AKAVIA är i stort positiva till förslaget. Vi vet dock inte vad slutresultatet av omorganisationen, kommer att bli och därför kan vi inte ge förslaget hela vårt stöd.

Förvaltningen är också positiv till förslaget som skapar enhetlighet, tydlighet både inom och utom organisationen och stärker chefers och medarbetares förutsättningar och arbetsmiljö.

Akavia står bakom, följande princip. ”I enlighet med kommunfullmäktiges intention i budget 2023 används chefstitulatur enbart för tjänstepersoner med ett sammanhållet ansvar för verksamhet, personal och ekonomi.”

Förvaltningen menar också att det är viktigt med ett tydligt, sammanhållet chefsansvar.

”Chefsnivåerna tar sin utgångspunkt i den nationella partsgemensamma arbetsidentifikationen för kommuner och regioner (AID).” Akavia vill trycka på vikten av att uppmärksamma och identifiera funktionsansvar, specialist och ämnesansvar samt ledningsansvar. För oss är det viktigt att deras befattningar är tydliga och att deras ansvar och befogenheter blir tydliga. Ett stöd finns i ”Handbok för kodning” 2019-09-20, se Arbetsidentifikation kommuner och landsting (AID-KL) (skr.se)”.

Förvaltningen tycker att det är bra att remissen också lyfter stödstrukturer som kan omfatta annan ledningsfunktion som stöd till chef, medarbetare med funktionssansvar och förvaltningens stöd- och styrningsfunktioner och att dessa kan tydliggöras och ge stöd till cheferna.

Akavia saknar en organisationsbild över hur organisationen ser ut idag och hur kommer den att bli i framtiden?

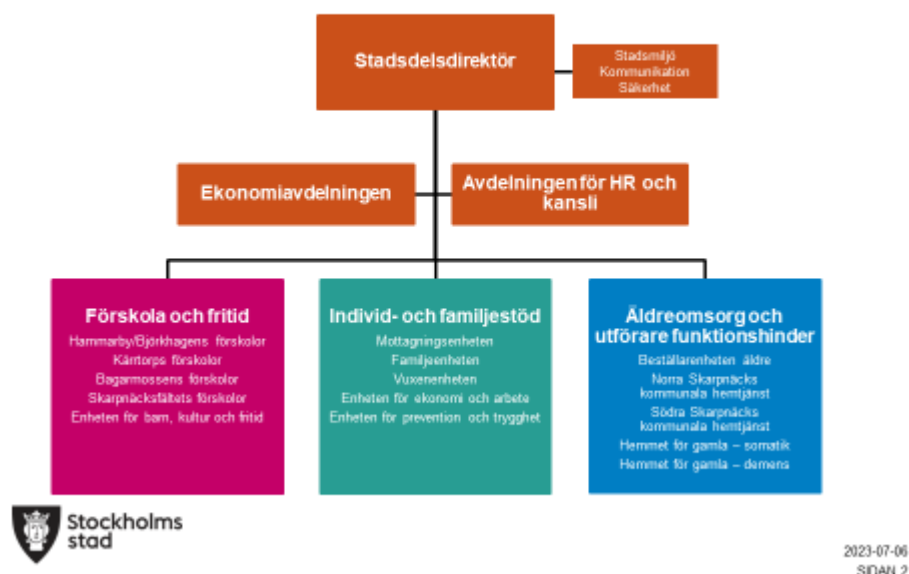
Finns det en plan över hur många av de 1 153 biträdande enhetscheferna som kommer att erbjudas en ny chefstjänst?

Om de inte får ett sådant erbjudande, vad är planeringen då? I staden finns idag 857 enhetschefer, hur ser planeringen ut för dem?

När det gäller de 257 cheferna på mellannivå, vad är planen för dem?

Förvaltningen har idag tre verksamhetsavdelningar och två administrativa avdelningar, se organisation nedan.

## Stadsdelsförvaltningen



Förvaltningen har tio enhetschefer och 14 bitr enhetschefer, fem rektorer och tio bitr rektorer samt fem avdelningschefer. Förvaltningen kommer att invänta beslut om riktlinjen samt det vägledningsmaterial som SLK planerar att skicka ut, för att därefter i dialog med samtliga chefer genomföra analys av organisationen. Förvaltningens inriktning är att förvaltningens chefer även fortsatt kommer att behövas och att dialog kring ev förändringar av uppdrag sker när processen kommit längre.

Utöver det är AKAVIA intresserad av den nya chefsrollen, "Områdeschef". Hur kan en sådan arbetsbeskrivning, se ut?

Remissen beskriver rollen på sid 3. Förvaltningen har idag inga områdeschefer.

AKAVIA vill även lyfta, från forskningsrapporten som arbetsgivaren själva hänvisar till i underlaget för ert förslag, så står det på sidan 22-23, att resultaten från många undersökningar, " ... visar på vikten av att väl underbyggda avvägningar kring vad som kan anses vara ett rimligt antal medarbetare för den specifika chefen i den givna kontexten."

### Chefsstruktur

Det är positivt att chefsmandat förtydligas och att en gemensam struktur etableras. Vi ska samtidigt komma ihåg att det främst är uppdragets komplexitet som är avgörande för hur svårt chefsuppdraget är och hur det bör värdesättas. En mindre enhet med ett avancerat och komplext uppdrag kan vara betydligt mer krävande än en större med färre och mer rutinbaserade processer. Det är därmed inte främst antalet underställda medarbetare som bör styra vilken chefsnivå som tillämpas. Komplexitet och värdetillförsel är avgörande, idag kan en mindre grupp högt specialiserade medarbetare vara mer värdefulla än en större grupp som utför rutinartade uppgifter. Vid en förändring i chefsstrukturen är det viktigt att fler väl utbildade och kompetenta chefer välkomnas.

Förvaltningen kommer att göra en analys som omfattar komplexitet i verksamhet och uppdrag i det kontrollspann som chef ska ha ansvar för. Det kan komma att påverka antalet underställda medarbetare för det chefsuppdraget.

### Fortbildning inom innovation.

Innovation och utveckling är centrala delar i stadens strategi för att möta dagens och morgondagens utmaningar. Medarbetarna är stadens viktigaste resurs enligt Kvalitetsprogrammet. Idag saknar däremot många chefer och medarbetare utbildning inom de områden som kan bidra till ökad innovation och mer värdeskapande. Stadens verksamheter präglas ofta av ett förvaltarperspektiv där risk alltid ses som något oönskat. Det behövs omfattande fortbildning för att öka verksamheternas förmåga att innovera och förändra, samtidigt Kvalitetsprogrammets innehåll måste tillämpas tydligare av chefer och ledare.

Förvaltningen kommer att fortsätta utbilda och stödja chefer i kvalitetsarbete, digitalisering och innovationsarbete. Förvaltningen kommer också att nyttja de insatser och det stöd som staden ger inom området.

Från AKAVIA- vill vi vidare lyfta fram följande synpunkter på remissen. I remissen står det att "... Stockholms stad arbetar enligt Full Range leadership-modellen...". Modellen "... förutsätter ledarskap utan fysisk distans"<sup>4</sup>. Enligt stadens nuvarande riktlinjer, gäller följande när en medarbetare vill arbeta på en annan plats än kontoret. "Under pandemin har vi sett att det finns fördelar med att delvis arbeta hemifrån."<sup>5</sup> Det är något som även chefer bör ha förmånen, av att göra.

Förvaltningens chefer kan idag arbeta från andra platser än verksamhetens kontor utifrån stadens ramverk för delvis arbete hemifrån från 2021. Förvaltningens inriktning är att chefer även fortsatt kommer att ha den möjligheten.

AKAVIA vill också få klarlagt vad arbetsgivaren avser med följande mening i remissen. "Initialt kan förändringar innebära en viss kostnadsökning men med möjlig lönsamhet inom kort tid."<sup>6</sup>

Förvaltningen kommer att ta stöd från den vägledning som kommer från stadsledningskontoret. En del av det fortsatta arbetet blir att ta fram analyser som bland annat omfattar ev omställningskostnader och kostnader på längre sikt, men även ev positiva, kostnadsbesparande effekter.

AKAVIA vill även informera Stockholms stad att för ett antal år sedan så tog utbildningsförvaltningen bort de biträdande rektorerna och det ledde till markant ökade kostnader för Stockholms stad. Utbildningsförvaltning återinrättade senare samma tjänster.