

Förvaltningens svar inför samverkan den 24 augusti 2023

Synpunkter och frågor från Vision Farsta-Skarpnäck om förslag på nya riktlinjer för chefs-struktur

Vision Farsta-Skarpnäck har tagit del av förslag på riktlinjer för chefs-struktur. Det är positivt att enhetschef ska ha 10 till 30 medarbetare. Det är förenligt med Visions ståndpunkt även om vi gärna skulle ha sett en ännu lägre summa än 30 medarbetare.

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

I underlaget står det att Stockholm stad har 2300 chefer varav 1100 är biträdande enhetschefer. Förslaget kan bara förstås som den lägsta chefsnivån blir enhetschef. Av det kommer då följdfrågor vad händer med de 1100 som idag är biträdande enhetschef?

Förvaltningen har idag nedan organisation.



Organisationen omfattar idag 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.

Det innebär även att alla de enheter som idag har fler än 30 medarbetare behöver delas upp. Det medföljer en del om-organiseringar. Vi tycker att det är viktigt att det är tydligt vad förslaget innebär i praktiken och vilken inriktning det medför.

Förvaltningen har idag enheter inom förskoleverksamheten och äldreomsorgen som har fler än 30 medarbetare per chef. Förvaltningen kommer att ta stöd av det vägledningsmaterial som kommer med uppdraget om att göra en analys av organisationen för att se hur

verksamheterna bäst kan organiseras utifrån stadens styrning kring antal medarbetare per chef.

Kommer samtliga biträdande enhetschefer erbjudas att bli enhetschefer? Det kan tänkas att inte alla biträdande enhetschefer vill bli enhetschefer. I några fall kanske en del biträdande enhetschef bör bli medarbetare med ledningsansvar.

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.

I förslaget står det att samtliga chefer kan ha direktrapporterande medarbetare som i sin tur inte är chefer. Det kan finnas andra funktioner som också har ett ledningsansvar. Vi undrar avses här exempelvis arbetsledare, gruppleddare, samordnare? Kommer vissa biträdande enhetschefer få sin tjänst omvandlad?

I förvaltningen idag finns arbetsledare, arbetslagsledare, samordnare eller andra funktioner som stödjer chef med särskilda uppdrag med ett visst ledningsansvar. Utifrån de beslut som fattas i staden kring remissförslaget och den vägledning som kommer blir dessa funktioners uppdrag en del av processen för att skapa en tydlig och kvalitativ organisation.

Då Stockholm stad under många år haft en uppdelning enhetschef/biträdande enhetschef innebär det en förändring. Vi tycker stycket om medarbetare med funktionsansvar måste utvecklas betydligt mer.

Förvaltningen kommer att invänta det vägledande materialet som kommer från stadsledningskontoret och utifrån den formella roller och funktioner som ger en tydlig och värdeskapande organisation.

Vi tycker att det är viktigt likt riktlinjerna att chefer har rätt organisatoriska förutsättningar. Mindre enheter är ett sätt att skapa bättre förutsättningar. Då förslaget innebär en så pass stor förändring tycker vi att det är viktigt att det blir tydligare hur olika enheter kommer att förändras i enlighet med nya riktlinjer.

Förvaltningen kommer att ta stöd av den vägledning som kommer i nästa steg i arbetet då fokus sätts på analys och framtagande av justeringar av organisationen.

Inom socialtjänsten finns idag stora enheter som arbetar med samma sak där man är mer än 30. Med en om-organisering kommer det då vara två mindre enheter som jobbar inom samma område. Hur kommer enheter samordnas?

Hur enheter samordnas blir en del av den analys som kommer att ske med stöd av det vägledande materialet staden tar fram. Det är ett viktigt perspektiv för förvaltningen att ta med i fortsatt arbete.

Inom vissa områden finns det många timvikarier som arbetar regelbundet. Kommer det värderas när man bedömer hur stor arbetsgrupp en enhetschef är ansvarig för?

Förvaltningen arbetar för att minska andelen timanställda och öka grundbemanningen.

Förvaltningen kommer att göra analysen av antal underställda per chef i linje med det staden beslutar.

I underlaget nämns områdeschef som en mellan-nivå mellan avdelningschef och enhetschef. Även här vore det lämpligt med en beskrivning hur det är tänkt? Hur många enhetschef kan ligga under en områdes-chef.

I remissen på sidan 3 beskrivs rollen områdeschef. Förvaltningen har idag inga områdeschefer och ser fram emot det vägledande materialet som stöd i fortsatt process.

I underlaget nämns att förslaget kan medföra ökade kostnader men att det kan kompenseras med att chefer stannar längre. Ökad tydlighet med vilka konsekvenser förslaget får skulle underlätta för möjligheten att värdera det. Det vore önskvärt om det fanns en uppskattning vilken omfattning en kostnadsökning skulle innebära på exempelvis Stadsförvaltningsnivå eller liknande.

Förvaltningen har inte ännu gjort någon kostnadsberäkning eller beräkning av positiva effekter av förslaget. Det kommer att ske i nästa steg, när arbetet med analys sker och utifrån de förslag som förvaltningen kommer att undersöka.

En sådan här stor förändring av Stockholm stads organisation behöver ha risk och konsekvens analys. Det är positivt att detta har tagits upp i PAS. Men vi tycker att det även borde tas upp i förvaltningsgruppen på förvaltningsnivå innan beslut.

Förvaltningen tog upp remissen i förvaltningssamverkan i juni då den precis hade skickats till förvaltningen. Den tas också upp i förvaltningssamverkan i augusti då förvaltningens remissvar sammanställts inför nämnd. Utifrån de beslut staden sedan fattar kommer förvaltningen att fortsätta dialogen i samverkan kring den fortsatta processen.

Avslutningsvis är vi försiktigt positiva till förslaget även om underlaget ger många frågor som inte besvaras.

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

Visions generella uppfattningar om chefer.

Tydliga och realistiska mål och riktlinjer om vad som ska uppnås

Tillgång till tillräckliga resurser

Kontinuerlig dialog med och stöd av sin överordnade chef

Tillgång till stödfunktioner (specialist, administration och praktiskt)

Kompetensutveckling

Tillgång till nätverk

Styrelsen Vision Farsta-Skarpnäck

