



PM 2007 RI (Dnr 210-658/2005)

## Hantering av villkor och löner för förvaltningschefer

Skrivelse av Annika Billström (s)

Borgarrådsberedningen föreslår kommunstyrelsen besluta följande  
Skrivelse av Annika Billström (s) angående hantering av löner och villkor för förvaltningschefer anses besvarad med vad som anförs i denna promemoria.

**Föredragande borgarrådet Kristina Axén Olin** anför följande.

### *Ärendet*

Annika Billström har i en skrivelse till kommunstyrelsen den 17 februari 2005 föreslagit förändringar i delegationsordningen vid anställning av förvaltningschefer så att ansvaret delegeras till stadsdirektören.

### *Beredning*

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret.

### *Mina synpunkter*

Jag instämmer i Annika Billströms bedömning om att den ordning som var gällande när skrivelsen inkom till kommunstyrelsen inte var bra. Ordningen med beslut om lönesättning i kommunstyrelsens personalutskott efter utnämningsbeslut i kommunstyrelsen ledde dels till en felaktig förhandlingsordning, dels skapade den utrymme för en partipolitisering av hanteringen av villkoren för stadens chefer. Jag kan med anledning av det faktum att skrivelsen skickades till kommunstyrelsen i mitten av förra mandatperioden, notera att den förra majoriteten inte var kapabel att lösa problematiken som dåvarande finansborgarråd adresserade.

Den nuvarande ordningen, som införts på den nuvarande majoritetens initiativ där beslut om lön och villkor för förvaltningschefer delegeras till stadsdirektören, har löst de problem som skrivelsen belyser.

Jag föreslår att borgarrådsberedningen föreslår kommunstyrelsen besluta följande  
Skrivelse av Annika Billström (s) angående hantering av löner och villkor för förvaltningschefer anses besvarad med vad som anförs i denna promemoria.

Stockholm den 14 november 2007

KRISTINA AXÉN OLIN

### *Bilagor*

- Bilaga 1 Lönesättning av förvaltningschefer i Stockholms stad, PM från personalavdelningen 2005-03-14
- Bilaga 2 Befintligt standardavtal 2005-03-08, bilaga till stadsledningskontorets utlåtande
- Bilaga 3 Skrivelse om hantering av villkor och löner för förvaltningschefer av Annika Billström (s)

**Borgarrådsberedningen** tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

**Reservation** anfördes av borgarrådet *Yvonne Ruwaida* (mp) enligt följande.

Jag föreslår borgarrådsberedningen föreslå kommunstyrelsen besluta att

1. i huvudsak godkänna förvaltningens förslag
2. beslut om lön och villkor för förvaltningschefer ska följa lönepolicyn
3. förvaltningschefer ska inte tjäna mer än fyra gånger mer än den lägst betalde i staden
4. därutöver anför följande:

Det är bra att besluten om lön och villkor för förvaltningschefer inte partipolitiserar men stadsdirektörens beslut ska noga ske inom ramarna för Stockholms stads lönepolicy för att inte lönesättningen ska bidra till ökad löneglidning. För att upprätthålla förtroendet hos stockholmarna ska förvaltningschefer inte tjäna mer än fyra gånger mer än den lägst betalde i staden.

**Reservation** anfördes av borgarrådet *Ann-Margarethe Livh* (v) enligt följande.

Jag föreslår borgarrådsberedningen föreslå kommunstyrelsen besluta att

1. 1. Skrivelsen avslås.
2. Instruktionen för personal- och jämställdhetsutskottet ändras så att utskottet beslutar om löner och övriga villkor för stadsdirektör, biträdande stadsdirektör samt övriga förvaltningschefer
3. Därutöver vill vi framföra följande.

Vi delar inte synpunkterna i skrivelsen och den nya majoritetens ändringar av delegationsordningen för lön och villkor för förvaltningschefer. Vi anser att personal- och jämställdhetsutskottet ska besluta om löner och övriga villkor för stadsdirektör, biträdande stadsdirektör samt övriga förvaltningschefer, eftersom dessa frågor är av stor principiell vikt och därför i högsta grad en politisk fråga.

## ÄRENDET

Annika Billström har i en skrivelse till kommunstyrelsen den 17 februari 2005 föreslagit förändringar i delegationsordningen vid anställning av förvaltningschefer så att ansvaret delegeras till stadsdirektören.

## BEREDNING

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret.

**Stadsledningskontorets** tjänsteutlåtande daterat den 8 mars 2005 är i huvudsak av följande lydelse

Rekrytering av förvaltningschefer är en utomordentligt strategisk fråga för Stockholms stad. Det är av största vikt att rekrytering och även kontinuerlig utveckling av förvaltningschefer sker professionellt. Kostnaderna för en rekryteringsprocess varierar, men kan uppgå till 300 000 – 400 000 i de fall extern konsult anlitas för utarbetande av kravprofil, sökförfarande, tester och referenstagning.

Beslutet om lön- och anställningsvillkor för en ny förvaltningschef kommer efter tillsättningsbeslutet, vilket medför problem. Kommunstyrelsens tillsättningsbeslut blir offentligt direkt – den nya förvaltningschefen vet då inte vilka lön- och anställningsvillkor han/hon har. Det är inte rimligt att någon nyanställning i staden genomförs med liknande uppläggning, detta sker ej heller någon annanstans. Nuvarande hanteringsordning torde också kraftigt försvåra rekrytering av chefer från extern marknad.

Beslut om löneutrymme och individuella påslag i årliga löneöversyner för förvaltningschefer fattas idag av personal- och kvalitetsutskottet. Bedömningen av den individuella prestationen, bidrag till måluppfyllelse m m görs idag av stadsdirektören och utgör grund för förslag på påslag. Stadsdirektören genomför årliga uppföljningssamtal med samtliga förvaltningschefer, där bl a återkoppling av resultat ges.

Vid ändrad delegation till stadsdirektören av lön- och anställningsvillkoren samt löneöversyner för förvaltningschefer bör följande gälla

- ✧ befintligt standardavtal ska tillämpas (biläggs)
- ✧ årlig värdering och analys av samtliga förvaltningschefsuppdrag ska genomföras
- ✧ individuell och differentierad lönesättning ska gälla
- ✧ årliga uppföljningssamtal med förvaltningscheferna ska genomföras
- ✧ vid nyrekrytering av förvaltningschefer ska marknadens medianlönenivå vara vägledande
- ✧ löneutrymmet i kommande löneöversyner ska även fortsättningsvis ha en följsamhet med SACO-förbundens löneutfall.
- ✧ principer och övriga förslag i bilagda PM (utdelat i personal- och kvalitetsutskottet i januari 2005) ska utvecklas och genomföras
- ✧ Den nya hanteringsordningen innefattar ej de politiskt tillsatta direktörerna. Beslut om deras lön- och anställningsvillkor samt löneöversyner föreslås fattas av personal- och kvalitetsutskottets presidium.

L ö n e s ä t t n i n g   a v   f ö r v a l t n i n g s c h e f e r   i  
S t o c k h o l m s   s t a d

**Inledning**

Beslut om tillsättning av förvaltningschefer fattas av kommunstyrelsen. Beslut om lön och övriga anställningsvillkor för förvaltningschefer fattas av personal- och kvalitetsutskottet.

Frågor om löneutrymme, kriterier för lönesättning, värdering av olika förvaltningscheffsuppdrag har diskuterats i personal- och kvalitetsutskottet under de senaste åren. Även frågan om jämförelse med marknadens lönebild har funnits på dagordningen.

**Vad gäller i Stockholm stad?**

*Individuell lön*

Sedan 2000 finns en av kommunfullmäktige beslutad lönepolicy för Stockholm stad. Där anges bl a att lönen ska fastställas med hänsyn till

- ◇ arbetets svårighetsgrad och de krav som arbetet ställer på medarbetaren
- ◇ medarbetarens arbetsinsatser och personliga kompetens
- ◇ nödvändig marknadsanpassning, framför allt vid nyrekrytering

Staden tillämpar individuell och differentierad lön.

Lönepolicyn omfattar även stadens högsta chefer.

*Löneutrymme*

7 juni 2000 fattade personal- och kvalitetsutskottet följande principiella beslut vad gäller ramar för lönerevision av förvaltningschefer.

Beslutet innebär att förvaltningschefernas löneutrymme ska ha en följsamhet med SACO-förbundens löneavtal.

Beslutet har inneburit att lönepåslagen varit

1999	1,9 % + verksamhetsutrymme 0,5 %
2000	1,9 % + verksamhetsutrymme 0,5 %
2001	3,93 %
2002	3,85 %
2003	3,42 %
2004	2,95 %

*Uppföljning, återkoppling*

Sedan 1999 har stadsdirektören genomfört regelbundna och systematiska uppföljningssamtal med förvaltningscheferna. Då har bl a diskussion om resultat förts och en sammanfattande resultat-bedömning lämnats. Följande kriterier ingår i bedömningen;

- verksamhet utifrån målsättningar i kommun-
- ekonomi fullmäktiges budget
- medarbetare ”-
- övriga KF-uppdrag ”-
  
- deltagande i stadsövergripande/-gemensamma aktiviteter

På checklistan har t ex även funnits frågor som utvecklingsbehov, fortsatta uppdrag m m.

### Utveckling av kriterier för lönesättning

Under perioden 1999 – 2003 har kriterier för lönesättning av förvaltningschefsuppdragen utvecklats. Följande kriterier gäller:

- ◇ resultatansvar (verksamhetens storlek, befattningens resultat påverkan)
- ◇ kunskande (minimikrav på utbildning och erfarenhet, omvärldskunskap)
- ◇ problemlösning (krav på analytisk och/eller kreativ förmåga)
- ◇ social kompetens (minimikrav på kommunikativ förmåga och personalledning)
- ◇ påfrestning (psykiskt och fysiskt pressade förhållanden)

### Lönekartläggning och analys

Under 2003 genomfördes, för första gången i Stockholm stad, en värdering och löneanalys av de olika förvaltningschefsuppdragen utifrån ovan nämnda kriterier. Analysen genomfördes av extern konsult.

Efter kalibrering blev resultatet en uppdelning av de olika förvaltningschefsuppdragen utifrån svårighetsgrad. Grupp 1 innehöll de svåraste/tyngsta uppdragen.

Grupp 1 - samtliga stadsdelsförvaltningar  
- stadsbyggnadsförvaltningen  
- utbildningsförvaltningen  
- socialtjänstförvaltningen  
- brandförsvaret

Grupp 2 - stadsmuseet  
- kyrkogårdsförvaltningen  
- idrottsförvaltningen  
- miljö- och hälsoskyddsförvaltningen  
- kulturförvaltningen  
- fastighets- och saluhallskontoret

Grupp 3 - överförmyndarförvaltningen  
- renhållningsförvaltningen  
- utrednings- och statistikkontoret  
- stadsarkivet  
- konsumentförvaltningen

Förvaltningschefsuppdragen vid mark- resp trafikkontoren är ännu ej värderade.

Efter beslut om 2004 års löner för förvaltningschefer i Stockholms stad ser lönebilderna ut så här;

	Lägst	Medel	Högst
Grupp 1	58 800	66 150	84 500
Grupp 2	54 000	64 060	70 500
Grupp 3	51 500	59 200	67 000

### Marknadsjämförelser

En jämförande marknadsstatistik, (2004) visar följande bild

	10 percentil	Median	90 percentil
Grupp 1	69 000	110 000	156 000
Grupp 2	52 000	73 500	110 000
Grupp 3	45 000	60 000	97 000

De befattningar i Stockholms stad som relativt marknaden ligger sämst till är de tyngsta och svåraste befattningarna, dvs de befattningar i vilka kraven värderas högst. 20 av förvalt-

*nings-chefslönerna i grupp 1 ligger under marknadens 10 percentil. Under 2003 och 2004 har smärre korrigeringar gjorts.*

För Stockholms stads bolagschefer ser bilden ut så här;

Lägst	Medel	Högst
56 200	84 100	98 000

Även här kan konstateras en obalans visavi marknadens löneläge.

Ytterligare jämförelser kan göras t ex med landstingsdirektörer i Sverige;

Lägst	Medel	Högst
65 000	69 300	133 600*

\*) Stockholms läns landsting.

För generaldirektörer gäller individuell lönesättning där hänsyn tas till kvalifikationer och erfarenhet. Lönesättningen påverkas också av myndighetens storlek och komplexitet. Löneutrymmet har en följsamhet gentemot statstjänstemannakollektivets utfall. För 2004 blev utrymmet 3,8 %. Det är regeringen som sätter dessa löner. Lönebildningen är:

Lägst	Högst
45 000	119 000

Beträffande statsrådets lönesättning så bestäms den i statsråds-arvodesnämnden. Här finns en observans på den allmänna löneutvecklingen och löneutvecklingen för generaldirektörer. Under 2004 fick statsministern 3,9 % och övriga statsråd 3,66 %. Lönerna är nu 111 000 respektive 89 000 kr.

#### *Principer och förslag*

Förvaltningschefernas löner kommer att påverkas av

- befattningens innehåll, omfattning, komplexitet mm (arbetsvärdering)
- Den individuella kompetensen, prestationen, bidrag till verksamhetens mål mm (prestationsbedömning)
- Marknadslöneläget för likartade befattningar (marknaden)

Det är angeläget att fortsätta det lönepolitiska arbetet också vad gäller förvaltningschefslönerna.

Konkret handlar det om en årlig värdering och analys av Stockholms stads samtliga förvaltningschefsuppdrag. Detta arbete har nu inletts och kommer att bedrivas skyndsamt.

En plan för att höja förvaltningschefslönerna företrädesvis i grupp 1 kommer att tas fram. Målet är att under en flerårsperiod justera lönerna mot marknadens medianlönenivå. Det kommer att innebära en försiktig marknadsmässig anpassning men inte löneledande nivå.

Vid nyrekrytering av förvaltningschefer ska marknadens medianlönenivå vara vägledande.

Löneutrymmet i kommande löneöversyner ska även fortsättningsvis ha en följsamhet med SACO-förbundens löneavtal.

Stadsdirektören ska även fortsättningsvis genomföra årliga uppföljningssamtal med förvaltningscheferna.

Stockholm 2005-03-14

Lillemor Birgersson  
Personaldirektör

Gabrielle Klemming  
Förhandlingschef



## ANSTÄLLNINGSAVTAL

**Mellan Stockholms stad, nedan kallat staden och Nnn Nnn har följande avtal om anställning träffats**

### § 1 Anställning

Nnn Nnn (000000-0000) anställs från och med **0000-00-00** och tillsvidare som förvaltningschef i Stockholms stad med placering vid **Ffff** under tiden **0000-00-00 -- 0000-00-00**. Senast sex månader före slutdatum för placeringen ska staden besluta om placeringen ska förlängas eller ej.

*Anmärkning: Lagen (1982:80) om anställningsskydd är med hänsyn till Nnns arbetsuppgifter och ställning i organisationen inte tillämplig på detta anställningsavtal.*

### § 2 Lön

Nnn erhåller från och med tillträdesdagen lön med **\$\$ \$\$\$** kronor per månad enligt **0000** års lönenivå. Lönen ska revideras i samband med ordinarie lönerevision för stadens anställda. Nnn äger inte rätt till övertidskompensation.

### § 3 Bisysslor

Nnn äger inte utan skriftligt medgivande från nämndordföranden rätt att i egen regi eller genom annan bedriva affärsverksamhet, ta emot uppdrag av betydelse eller eljest utöva verksamhet som kan inverka på *hans/hennes* ställning som förvaltningschef.

### § 4 Pension

För pension och försäkringsavtal gäller PFA, samt särskilt avtal för förvaltningschefer.

### § 5 Uppsägning

Om staden finner att Nnn inte kan kvarstå i sin befattning som förvaltningschef, ska Nnn erbjudas annan lämplig befattning i staden eller något av dess bolag. Om överenskommelse om ny befattning inte kan träffas kan Nnn sägas upp. Uppsägning kan därvid ske utan angivande av saklig grund. Nnn har därvid rätt till avgångsvederlag motsvarande 24 månadslöner med avdrag för den lön som utbetalas under uppsägningstid under vilken Nnn ej tjänstgör.

Staden äger rätt att avstänga Nnn från tjänstgöring under uppsägningstid med bibehållna anställningsförmåner. I sådant fall ska Nnn ha rätt att ta anställning hos annan arbetsgivare eller bedriva egen verksamhet. Vid uppsägning från



Nnns sida ska dock från utgående lön avräknas vad Nnn uppbär i kontant bruttolön från ny arbetsgivare eller motsvarande inkomster från egen verksamhet.

Vid uppsägning gäller en ömsesidig uppsägningstid om 6 månader.

#### **§ 6 Avsked**

Staden har rätt att avskeda Nnn med omedelbar verkan om Nnn grovt åsidosatt sina åligganden.

#### **§ 7 Övriga anställningsvillkor**

I övriga avseenden gäller de allmänna anställningsvillkor som tillämpas för arbetstagare grupp 1 enligt i staden vid varje tillfälle gällande kollektivavtal (fn Allmänna bestämmelser - AB 01).

#### **§ 8 Tvist**

Tvist med anledning av detta avtal ska i första hand lösas genom överläggning mellan parterna. Slutligt avgörande sker genom skiljedom enligt gällande lag, varvid parterna ska enas om en skiljeman. Om enighet inte kan nås ska skiljeman utses av Stockholms handelskammare.

Kostnaderna för förfarandet ska oavsett utgången betalas av staden såvida inte Nnn har inlett skiljeförfarandet utan att staden har givit anledning till det eller genom försummelse föranlett onödigt skiljeförfarande.

Stockholm 2000-00-00  
00

Stockholm 2000-00-

Finansborgarråd

Nnn Nnn