

Remissvar: Riktlinje för chefsstruktur i Stockholms stad

Ärendet

Stockholms Stadshus AB har skickat en remiss till Svenska Bostäder Riktlinje för chefsstruktur i Stockholms stad. I riktlinjerna fastslås att stadens chefer ska 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.

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 chefs 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 samt vilket ansvar, mandat och befogenheter som kopplas till respektive nivå. Riktlinjen beskriver stadsgemensamma chefsnivåer samt anger ett riktvärde för antal medarbetare per chef. Avvägningen kring ett rimligt antal medarbetare per chef behöver ta sin utgångspunkt i en analys som bland annat ta hänsyn till komplexitet i uppdraget, verksamhetens geografiska spridning, medarbetarnas arbetsuppgifter och stödfunktioner som omger chefen.

Svenska Bostäders synpunkter och förslag

AB Svenska Bostäder stödjer stadens förslag om en riktlinje för att främja en chefsstruktur som ger förutsättningar för en ändamålsenlig, attraktiv och hållbar organisation. Det är bra att det tydligt framgår att det är VD för bolaget som har helhetsansvar för verksamhet, ekonomi och personal och beslutar om antalet chefsnivåer utifrån riktlinjen, vilket för övrigt också följer av Aktiebolagslagen. Verksamheterna inom Stockholms stad har mycket olika karaktär vilket även innebär att organisation och ledarskap behöver se olika ut.

AB Svenska Bostäder arbetar ständigt och aktivt med den egna organisationen och framför allt med att skapa de bästa förutsättningarna att utöva ett bra ledarskap. Vi har sedan två år tillbaka en plan för kontinuerlig satsning på ledarutveckling och arbetar aktivt med ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Vi har en tydlig delegationsordning och kravprofiler för chefsroller där personal, verksamhet och budgetansvar tydligt framgår. Än viktigare för att utveckla verksamheten har bolaget ett större fokus på arbetsätt, partnerskap och processorientering i syfte att effektivisera, nå bättre resultat och nöjdare hyresgäster.

I förslaget till Riktlinjer för chefsstruktur nämns Stadens Kvalitetsprogram där bolaget med fördel ser att ingående delar kan lyftas fram ännu tydligare i riktlinjerna. I Kvalitetsprogrammet lyfts bl.a. fram att "alla medarbetare ska kunna bidra, vilket ställer krav på handlingsutrymme och mandat för inflytande och också förutsätter ett modigt och lyhört ledarskap." Det bör understrykas att organiseringen av verksamheten måste ha detta som utgångspunkt.

I inledningen av kommunfullmäktiges budget anges att "verksamheter ska styras utifrån en tillitsbaserad styrning utan en omotiverad vilja att detaljstyra". Den insiktsfulla utgångspunkten är att respektive verksamhet är bäst skickad att bestämma hur verksamheten ska organisera sig. För t.ex. bostadsbolagen som agerar på en konkurrensutsatt marknad jämför vi oss närmast med andra fastighetsföretag, såväl allmännyttiga som privata, i syfte att ständigt utvecklas och nå de resultat vi är satta att uppnå.

När riktlinjen träder i kraft kommer årlig analys av organisation och chefsstruktur att göras i stadens system för ledning och styrning.

AB SVENSKA BOSTÄDER

Stefan Sandberg
VD