

Linda Runesjö
Verksamhetsutveckling/HR

REMISSVAR

Till: Stockholms Stadshus AB
Att: Ingrid Storm
remiss@stadshusab.se

Remiss Riktlinje chefsstruktur, SSAB 2023/69

Bakgrund

Stockholm Vatten och Avfall har ombetts att svara på remiss avseende Riktlinje chefsstruktur, SSAB 2023/69, från personalstrategiska avdelningen inom stadsledningskontoret.

Sammanfattning

Sammanfattningsvis delar Stockholm Vatten och Avfall förslaget mål och ambition att en tydlig chefsstruktur skapar en bra grund att forma ändamålsenliga, attraktiva och hållbara organisationer.

Bolaget ställer sig dock frågan om strukturen i alla delar behöver vara gemensam. Bolagets verksamhet skiljer sig från förvaltningarnas verksamheter där rådande omständigheter och kontext innebär att bolaget har andra behov för sin chefstruktur än vad som anges i förslaget. Bolaget kommer fortsatt ha behov av den redan inrättade befattningen sektionschef/gruppchef samt behov av chefer som leder komplexa entreprenörstunga verksamheter med färre medarbetare än 10 stycken.

Fördelen med gemensam struktur är att det på så sätt kan säkerställas att samtliga bolag och förvaltningar har en genomtänkt och beslutad chefsstruktur samt att det underlättar för utomstående att sätta sig in i hur samtliga verksamheter inom staden strukturerar sina chefsled. Nackdelen med en gemensam chefsstruktur är å andra sidan att förslaget inte tar hänsyn till verksamheternas enskilda behov samt att redan välfungerande strukturer kan behöva omarbetas med risk för mindre effektiv verksamhet som resultat.

Stockholm Vatten och Avfalls synpunkter

1. Gällande chefsnivåer

Bolaget tillämpar i stora drag samma chefsnivåer som anges i förslaget. De flesta av bolagets verksamheter är strukturerade enligt följande:

Avdelningschef – Enhetschef – Teamledare/Arbetsledare

Avdelningschef och enhetschef har samma ansvarsområden som förslaget beskriver (verksamhets-, personal- och ekonomiansvar) medan team- och arbetsledare endast innehar två av dessa ansvarsområden (verksamhets- och personalansvar). Team- och arbetsledare tillämpas då enheterna antingen är stora till antal medarbetare eller då specialistkompetens finns inom enheterna där särskild ledning behövs.

Inom vissa av bolagets enheter har det dock funnits behov att även delegera det ekonomiska ansvaret inom enheten på grund av stora komplexa budgetar och/eller många tillhörande kostnadsställen. Inom dessa enheter har bolaget därför inrättat ytterligare ett chefsled, sektionschef/gruppchef, som är direkt underställd enhetschefen. Sektionscheferna/gruppcheferna har fullt chefsansvar för sitt tilldelade område/grupp, det vill säga verksamhets-, personal- och ekonomiansvar.

Införande av gemensam chefsstruktur skulle för Stockholm Vatten och Avfall innebära att bolaget antingen skulle behöva begära dispens för att få behålla den inrättade chefsnivån sektionschef/gruppchef, alternativt genomföra en omfattande organisationsförändring där sektionschefer/gruppchefer idag tillämpas.

Alternativet att tillämpa områdeschefer för de verksamheter som idag tillämpar sektionschef/gruppchef skulle möjligen kunna bli aktuellt i framtiden. Dock ser bolaget en stor risk att införande av områdeschefer dels kan komma att störa rådande lönestruktur samt skapa förvirring gällande när en enhet istället ska tituleras som ett område. De delenheter som idag tillämpar sektionschef/gruppchef är välfungerande enheter där enhetschefsuppdraget i högsta grad stämmer överens med övriga enhetschefsuppdrag på bolaget, den enda skillnaden är att en mindre del av enheten fullt ut leds av någon annan.

2. Gällande antal medarbetare på chef

Stockholm Vatten och Avfall anser att det är bra att staden vill säkerställa att chefer inte har för många underställda medarbetare för att på så sätt uppnå en bra och hållbar arbetssituation för alla stadens chefer. Stockholm Vatten och Avfall anser därför att förslaget om ett maxantal är bra, men ställer sig frågan om 30 stycken ändå är för högt. Har en chef verkligen bra förutsättningar att bedriva ett bra ledarskap enligt Full Range Leadership Model men så många underställda.

På Stockholm Vatten och Avfall finns idag ingen problematik med stora personalgrupper för bolagets chefer. Bolagets chefer har idag ett snitt om sju medarbetare per chef/ledare och som flest sjutton direktrapporterande medarbetare. De chefer/ledare med få antal medarbetare leder oftast komplexa verksamheter med specialistkompetens eller entreprenörstunga verksamheter. Gällande minimumantalet bedömer bolaget därför att förslaget kommer vara svårt att förhålla sig till då bolaget fortsatt har behov att delegera chefsansvar för komplexa och entreprenörstunga verksamheter där ett mycket närvarande ledarskap är en förutsättning.

Mårten Frumerie
Verkställande direktör