

Bilaga. Analys av chefsstrukturen vid Kulturhuset Stadsteatern AB (KHST)

Bakgrund

Stockholms stad beslutade 2024-01-29 att anta en riktlinje för chefsstruktur och chefsnivåer i Stockholms stad. Riktlinjen ska *”ses som ett stöd i analys- och utvecklingsarbetet inom respektive förvaltning”*. Vidare anges att behovet av antalet chefsnivåer kan variera beroende på förvaltningarnas/bolagens storlek. I riktlinjen lyfts vikten av goda förutsättningar för chefsuppdraget. För detta krävs tydliga mandat och befogenheter, kommunicerade förväntningar i arbetsgivarrollen, rätt kompetens för uppdraget, ett rimligt antal medarbetare baserat på verksamhetens komplexitet samt tillgång till stödfunktioner utifrån uppdraget.

I chefsuppdraget ska som regel ingå såväl ekonomiansvar och verksamhetsansvar som personalansvar. Staden har enligt riktlinjen i huvudsak tre chefsnivåer men förvaltningens/bolagens storlek påverkar chefsstrukturen varför det kan finnas behov av ytterligare chefsnivå. Vidare finns ofta behov av annan ledningsfunktion, exempelvis arbetsledare som kan ha ledningsuppdrag men inte fullt chefsmandat och befogenheter. Det kan även finnas medarbetare med särskilt funktionsansvar som planerar och koordinerar verksamheten men har inget formellt ansvar för ekonomi, verksamhet och personal.

I samband med antagandet av riktlinjen fördes diskussioner i vad mån och hur stadens bolag skulle hantera och tillämpa riktlinjen. Detta då bolagens verksamheter och organisation skiljer sig väsentligt från förvaltningarnas men skillnaderna är stora även mellan bolagen. Företrädare för PAS och Stadshus AB meddelade sedermera att VD för bolagen sätter ambitionen för verksamhetsanalysen utifrån bolagets egna förutsättningar och i de fall det är möjligt använder delar av det vägledningsmaterial som finns till riktlinjen.

Analys

KHST är en kulturinstitution med flera olika verksamheter - såväl scenkonst i alla dess former som litteratur, konst, bibliotek, samtal och debatt. Organisationen av verksamheten tar sin utgångspunkt i detta omfattande och komplexa uppdrag.

KHST har i huvudsak fyra chefsnivåer samt kompletterande ledningsfunktioner som stöd till chef. Antalet medarbetare per chef är i genomsnitt 12-14 sett över tid. Det varierar dock i hög grad beroende på vilken verksamhet som avses. Inom teaterverksamheten finns exempelvis ett stort behov av visstidsanställningar vad gäller konstnärlig personal beroende på repertoarläggning m.m. Detta gör att ensemblechef har ett stort varierande antal direktrapporterande medarbetare men där endast 35 är tillsvidareanställda. Inom publik- och serviceverksamheten finns också ett omfattande behov av intermittenta anställningar för att uppnå önskad flexibilitet beroende på föreställningar och program som ska möta publik och besökare.

De chefer som har ett stort antal direktrapporterande medarbetare har tillgång till olika stödfunktioner. Det kan vara biträdande chefer, arbetsledare och medarbetare med särskilt funktionsansvar. Detta för att skapa bästa möjliga förutsättningar för chefsuppdraget.

Mandat och befogenheter är tydliga och kommunicerade. Framförallt Ekonomiavdelning, HR-avdelning och Infrastrukturavdelning ska stötta cheferna med rådgivning, verktyg, kompetensutveckling m.m. för att underlätta chefsuppdraget.

Slutsats

KHST kan konstatera att den organisatoriska modell som tillämpas stämmer väl överens med hur kulturinstitutioner i landet valt att organisera sin verksamhet. Inte minst inom scenkonstområdet är grundförutsättningarna i stort desamma även om storleken på verksamheten varierar.

Sammanfattningsvis anser KHST att bolaget har en organisation och chefsstruktur som är ändamålsenlig och effektiv och främjar hållbara organisatoriska förutsättningar för chefer. Därtill får KHST anses ha ett rimligt antal medarbetare per chef. Mot den bakgrunden anser KHST att det har verkställts en chefsstruktur som är förenlig med riktlinjen.

Analysen är gjord av HR-avdelningen med stöd av bolagsjuristen. Beslutad av VD.