

Ärende 14, diskussion
2018-06-14

Ledning och styrning, uppföljning av strategidagarna

Bifogat återfinns anteckningar från strategidagarna med ledningsgruppen i april 2018, som underlag för fortsatt diskussion på styrelsemötet.

Göteborg 2018-06-04
Björn Sandmark

Anteckningar strategidagarna 19 – 20 april 2018

Närvarande styrelsen:

Hillevi Werring, Anita Sidén, Lisbeth Boëthius och Ann Catrine Fogelgren

Närvarande arbetstagarrepresentanter:

Erika Isaksson (Teaterförbundet Backa Teater), Johan Häggblom (Teaterförbundet Stadsteatern, endast torsdagen) och Hanna Johansson (Akademikerförbunden)

Närvarande ledningen:

Björn Sandmark (VD), Andrea Wettergren (personalchef), Charlotte Lundell (ekonomichef), Ulrika Sonn (marknadschef), Mattias Andersson (konstnärlig ledare Backa Teater), Pontus Stenshäll (konstnärlig ledare Stadsteatern), Lisa Nowotny (administrativ chef och chefsproducent Backa Teater), Sven-Ove Fransson (teknisk chef Backa Teater), Nils Nilsson (restaurangchef), Göran Henning (föreställningsteknisk chef) och Ann Jansson (ledningsassistent)

Torsdag 19 april

Personalchefen:

Redogör kort för det fortsatta arbetet i kölvattnet efter #metoo:

- Lägesdiskussion på varje avdelnings APT, tillsammans med VD, personalchef och jämställdhetsombud
- Genomlysning av vår organisation, var finns brister?
- Förenkla anmälningsrutinen och tydlighet att ledningen står bakom varje anmälan
- Förankra vi-känslan, man är inte ensam när man är utsatt
- Gemensam utbildningsdag 5/6, med uppföljning från tidigare möten och föreläsningar bland annat kring tystnadskultur och härskarteknik
- 3 enkäter: Stadens medarbetarenkät, Svensk Scenkonsts rikstäckande enkät mot sexuella trakasserier och vår egen enkät tillsammans med GöteborgsOperan och Folkteatern (vårt svar kommer nästa vecka)

Konstnärliga ledare Stadsteatern och Backa Teater:

Presentation av spelåret 18/19. Inte officiellt ännu.

Informatör Backa Teater:

I samarbete med Kulturförvaltningen startar vi upp nya lärarkurser i höst. En kortversion (150 + 150 platser, som är kostnadsfri för Göteborgs Stad) och en heldags fördjupning (60 platser). Båda kurserna fokuserar på scenkonstanalys, baserat på en modell utvecklad av Anna Berg.

VD:

Redogör för europeiska samarbeten, delvis möjliga tack vare det avslutade Prospero-projektet. Nytt besök från Schaubühne i augusti och ny EU-ansökan inskickad (Prospero ”sharing our differences”). VD berättar också om arbetet inom Svensk Scenkonst, där bl.a. digitalisering står på agendan.

Föreställningsteknisk chef:

Redovisar teaterns investeringsplan och påtalar vikten av långsiktigt tänk. Avskrivningstakt kontra prisutveckling är en svår balansgång.

Berättar också att YRGO sedan i höstas har en utbildning för teatertekniker, mycket tack vare påtryckningar från oss. Förhoppningsvis kommer utbildningen även att starta upp i Stockholm inom kort.

Personalchefen:

Redovisar kortfattat rapporten från kommissionen mot sexuella trakasserier. Rapporten i sin helhet skickas på mejl till styrelsen.

VD:

Statusuppdatering gällande ombyggnation av teaterhuset på Götaplatsen. Bollen ligger hos VGR.

Fredag 21 april

Styrelsen och ledningsgruppen resonerade fritt kring ledning och styrning.

Nedan reflektioner noterades:

- För många arbetsuppgifter vilar på var och en och ger en splittrad arbetssituation
- För mycket tid går åt till administration vilket leder till mindre tid att lägga på kärnarbetsuppgifterna
- Det är en utmaning att arbeta i en verksamhet där man jobbar med sitt största intresse. Det kan leda till att den egna ambitionen är större än teaterns, att man själv till varje pris vill nå det perfekta resultatet. Chefer behöver hjälpa till att sätta tydliga gränser.
- Senaste organisationsöversynen gjordes 1998 och då försvann alla mellanchefer. Mycket har hänt sedan dess, inte minst kring upphandling och inköp, som idag tar väldigt många timmar i anspråk. Vi gör dessutom fler produktioner.
- Den riktigt akuta situationen, med hög arbetsbelastning på produktionsteknik, är omhändertagen för spelåret 18/19.
- I restaurangen finns mellanchefer i form av två arbetsledare, vilket funkar bra. Kockarna får laga mat, servisen får ägna tid åt gästen och arbetsledarna har allt administrativt ansvar, bl.a. alla inköp. ”Skomakare, bliv vid din läst”.
- Stressen hos chefer är mycket hög och har varit under lång tid. Om chefer inte hinner med att vara chef, skapar det i sin tur ny stress hos medarbetarna. Vissa chefer har t.o.m. svårt att hinna med att rekrytera. Det finns inga marginaler i den ordinarie vardagen.
- Hur gör andra teatrar? Hur ser organisation ut på Uppsala teater t.ex.?
- *Akademikerförbunden:* Götaplatsen har en komplex organisation, projektorganisation behövs för varje produktion i verksamheten. Ju fler produktioner, ju fler projektorganisationer – svårt att hinna med. Lättare på Backa, eftersom organisationen där är mycket mindre: alla känner alla och alla vet vad alla gör.
- *Teaterförbundet:* Det finns behov av en större översyn av både arbetsuppgifter och funktionsbeskrivningar. Har efterlyst extern översyn sedan länge, som måste få ta tid.

Summering av VD

Utöver de sedvanliga uppföljningarna av verksamheten var årets tema för strategidagarna ”Organisation, styrning och ledning”.

När jag började på teatern hösten 2014 framförde de fackliga att det kanske är dags att göra en översyn av organisationen som infördes 1998. Jag svarade då att jag ville sätta mig in i verksamheten först och nu anser jag att jag gjort det.

Mot bakgrund av de tragiska händelserna på Stockholms Stadsteater utspelade sig en debatt i medierna om ansvar, ledning och styrning. Inga-Lena Ahlenius påpekade i DN att styrelsen för Kulturhuset Stadsteatern kanske skulle tagit ett större ansvar för de ständigt återkommande medarbetarenkäterna med bottenresultat i hela Stockholms stad.

I Göteborg är den politiska styrningen av teatern betydligt bättre förankrad i den politiska organisationen, men det hindrar inte att det är viktigt att även ta ett helhetsgrepp på situationen vid Göteborgs Stadsteater och se över om det finns behov av en större verksamhetsöversyn tjugo år efter den stora omorganisationen.

Med tanke på de sjunkande siffrorna i medarbetarenkäten och den uppenbara belastningen i åtminstone delar av organisationen är det min bedömning att styrelsen bör överväga att i samråd med VD och teaterns ledningsgrupp, göra en översyn av den nuvarande organisationen och med inriktning mot framtiden. I översynen behöver man också ta hänsyn till Lilla Scen i den ena eller andra formen.

/ Björn Sandmark