

Protokoll Kulturförvaltningens förvaltningsgrupp 2021-02-08

Närvarande:

Lena Nilsson, Adm chef
Carina Idenfors, HR-chef
Roberto Chaer, Ekonomichef
Åsa Reiding, HR-konsult
Maria Sundström, Saco
Görel Norlén, Vision
Mats Gustafsson, LF
Marianne Backström Liljedahl, LR

Frånvarande

Robert Olsson, Förvaltningschef	Förhinder
Macus Sjögren, SSR	Förhinder
Karin Wrannvik, Ledarna	Förhinder
Magnus Sundin, Kommunal	

1. Uppföljning av tidigare protokoll/Val av justerare

Till handlingarna
Alla företrädare justerar i och med att VP behandlas.

2. Verksamhetsfrågor

- KuN-ärenden, publiceras på
<http://insynsverige.se/stockholm-kultur>

Arbetsgivaren beskriver de aktuella KuN-ärenden och stannar lite extra vid utredningen om samverkan med stadsarkivet och behandlingen av personuppgifter.

Förslag: Rutiner för hantering av jäv och andra oegentligheter

Arbetsgivaren beskriver rutinen och bakgrunden till att rutinen tagits fram. Parterna diskuterar hur man följer och rapporterar jävssituationer och hur processen ska efterlevas.

Förslaget har samverkats och parterna är eniga med förslaget.

3. Arbetsmiljö och hälsa

Information: Det rådande läget inom förvaltningen pga Covid19 pandemin.

Museerna och Liljevalchs konsthall håller stängt tills vidare. Rekommendationerna är fortsatt att arbeta hemma tom 31 maj, vilket påverkar våra verksamheter. Intranätet har all information om hur arbetsgivaren och medarbetarna ska förhålla sig till riktlinjerna. LR frågar om möjligheten för anställda att använda munskydd och visir som skydd. Arbetsgivaren följer stadens riktlinjer om vilka verksamheter som ska tillhandahålla skyddsutrustning till medarbetarna.

Information: Sjukfrånvarostatistik 2020

Paterna konstaterar att förvaltningens sjukfrånvaro har ökat lite under året men ändå ligger på en reellt låg nivå. Avdelningarnas sjukfrånvaro har påverkats i olika grad av pandemin beroende på den verksamhet som bedrivs.

Information: Arbetsskador och tillbud 2020

Arbetsgivaren föreslår att säkerhetsenheten bjuds in till nästa förvaltningsgrupp för att gå igenom rapporten.

Information: Medarbetarenkäten

Är utskickad och svarsperioden pågår mellan 2 – 23 februari.

4. Ekonomifrågor

Förslag: VP 2021

Arbetsgivaren redovisar förvaltningens förslag till budget för 2021 och beskriver de riktade budgetposterna och innebörden för respektive avdelning.

Fråga och Kommentar från Lärarförbundet:

-Fördelningen av medlen visar att Kulturskolan har fått minskat budget och

-Hur ser arbetsgivaren på balansen mellan krav och resurser med anledning av Kulturskolans utökade uppdrag för enheterna.

Arbetsgivaren svarar

Att generella effektiviseringar och intäktsökningar inte är angivna i budgeten per avdelning och det innebär att kulturskolan har fått en utökad budget för 2021.

Att en del är digitalisering av verksamheterna.

Alla avdelningar har höga krav och utmaningar att erbjuda verksamhet till fler.

Fråga från Saco: Samordning av fritidsverksamheter, Vad innebär det nya åtagandet för förvaltningen.

Arbetsgivaren svarar att vi inte har fått några riktlinjer men att Kulturstrategiska staben i nära samarbete med

Stadsdelsförvaltningarna kommer att vara den sammanhållande funktionen för att ta fram en process och arbetsform.

Arbetsgivaren informerar om kompetensutvecklingen inom förvaltningen och lyfter framgången med Digit or die.

En positiv sida i budgeten är att SLK har avviserat att hänsyn kommer att tas till att förvaltningarna kan påverkas av pandemin och dess konsekvenser på budget och intäkter.

Lärarförbundet frågar om den formella hanteringen att bifoga yttranden och yrkanden till VP.

Arbetsgivaren svarar att yttranden och yrkanden ska komma in senast 10 februari så att arbetsgivaren kan besvara dem skriftligt i tid inför utskick till nämnden.

Parterna är eniga i att arbetsgivaren har uppfyllt sin samverkansskyldighet för VP 2021 i samband med att arbetsgivaren svarar skriftligt på förbundens yrkanden. Se bifogade bilagor från Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund, Saco och Vision.

5. Information till/från FG

Information: Nya anvisningar samverkansavtalet

Arbetsgivaren presenterar de nya anvisningarna för samverkansavtalet som samverkats på Cesam. Nya förvaltningslokala överenskommelser ska arbetas fram och vara klara 30 april för att därefter hanteras på Cesam. Arbetsgivaren kallar till en arbetsgrupp som arbetar fram en förvaltningslokal överenskommelse.

6. Jämställdhet och mångfald

7. Hållbarhet

8. Utbildnings- och utvecklingsfrågor

9. Samverkan

- a. Evenemangsavdelningen
- b. Liljevalchs konsthall
- c. Administrativa staben
 - i. Förändring arkivtjänst

Information om att arbetsgivaren föreslår att köpa in arkivtjänst från stadsarkivet. Arbetsgivaren återkommer för samverkan av förslaget när slutrapporten är färdigställd.

- d. Kulturstrategiska staben
 - i. Info om konsultuppdrag:

- ii. -Utredning fritidsgårdsuppdrag. Omfattning 230 000 kr. Innebär att utreda stadsdelarnas fritids- och ungdomsgårdar enligt budgetuppdrag. Uppstart nu och färdigställande juli.
- iii. -Kulturprogram Slakthusområdet (budgetuppdrag). Omfattning 100 000 kr. Innebär projektkoordinering av kulturprogram (genomföra workshopsupplägg, research, ansvarig process grafisk formgivning, bildansvarig etc). Uppdraget avslutas mars.

Parterna har inga synpunkter på konsultuppdragen.

e. Kommunikationsstaben

10. Övriga förvaltningsövergripande frågor

Information: status rekrytering ITchef

Intervjuer pågår, arbetsgivaren återkommer när vi har en kandidat.

Information: ny förvaltningschef

Beslut fattas av SLK. Patrik Liljegren är tf förvaltningschef tills nya direktören är på plats.

Läraryrskommittén undrar om bilagan Väsentlighet- och riskanalys och om det inte ska finnas en per avdelning. Arbetsgivaren svarar att även avdelningarna tar fram en väsentlighet- och riskanalys.

Samverkansmötet avslutades 2021-02-08

Vid Protokollet

Åsa Reiding

Justeras

För arbetsgivaren

Lena Nilsson
Administrativ chef

Mats Gustafsson

Marianne Bäckström Liljedahl

För Saco

För Vision

Maria Sundström

Görel Norlén

Yrkanden till Kulturnämndens verksamhetsplan 2021

Yrkanden från Lärarnas Riksförbund

Förvaltningens svar nedan i kursiv

Yrkande om löner för lärare inom Kulturskolan

Kulturförvaltningen ska vara den attraktiva arbetsgivaren ”där medarbetarna är stolta över sitt uppdrag.” Detta arbete ska bland annat leda ”till en god kompetensförsörjning” och vara långsiktigt. Målsättningen är berömvärd men ska den nås är även lön en viktig faktor i sammanhanget. Vi vill uppmärksamma att lärare inom Kulturskolan har lönelägen som ligger betydligt under motsvarande befattningar inom ungdomsskolan. LR yrkar:

att nämnden åtgärdar lönenivåerna för kulturskolelärare så att dessa hamnar i nivå med lärargrupper med motsvarande utbildningskrav

Svar: Löneöversyn hanteras i särskild ordning och utifrån de överenskommelser som sker med fackliga parter vid överläggningarna. Eventuella satsningar på yrkesgrupper tas upp vid dessa tillfällen. Inför löneöversyn sker en löneanalys.

Yrkande angående digitaliseringen inom Kulturskolan

I verksamhetsplanen nämns digitaliseringen inom Kulturskolan på flera ställen. Pandemin bidrog till att Kulturskolans utbud digitaliserades och arbetet med att utveckla ett digitaliserat utbud kommer att fortsätta. Det ska ske bland annat genom att utveckla digitala metoder, utrustning och kompetens så att fler unga nås. I inledningen framhålls också att vidareutveckling och utveckling av nya former, ”bland annat genom ökad digitalisering.” Kulturskolan ska bli mer tillgänglig och nå fler barn och unga ”med ett digitalt utbud.” Lärarnas Riksförbund anser att kvaliteten inom verksamheten bör beaktas och definieras då till exempel hög andel deltagare endast är en parameter bland andra. Vilka följderna blir av att också erbjuda ett ökat digitaliserat utbud inom Kulturskolan med bland annat avseende på både innehåll, kvalitet och arbetsmiljö är inte tydliggjort. LR yrkar:

att arbetsgivaren tillsammans med kulturskolans lärare analysera effekterna av det digitaliserade utbudet.

Svar: Digitalisering är en viktig fråga att diskutera på kulturskolans samverkansgrupp och arbetsplatsträffar. Digitalisering är ett fokusområde under 2021 för kulturskolan som ska följas upp och analyseras.

att arbetsgivaren systematiskt och regelbundet undersöker digitaliseringens konsekvenser genom bland annat digitala skyddsronder.

Svar: Skyddsronder genomförs årligen utifrån systematiskt arbetsmiljöarbete. Arbetsgivaren avser att undersöka om skyddsronder ska kompletteras med digital skydds rond.

att kulturskolans lärare erbjuds kontinuerlig kvalitativ egen kompetensutveckling

Svar: Kompetensutvecklingsinsatser sker i dialog med medarbetare i medarbetarsamtal och/eller på arbetsplatsträffarna.

att kulturskolans lärare erbjuds fortbildning inom digitaliseringsområdet

Svar: Kompetensutvecklingsinsatser sker i dialog med medarbetare i medarbetarsamtal och/eller på arbetsplatsträffarna.

Yrkande angående Kulturskolan/Kulturnämnden

I förslaget till verksamhetsplan för 2021 står bland att läsa ”nä underrepresenterade grupper genom riktade verksamhetsformer” och ”möjliggöra för fler barn och unga att delta” samt ”att skapa fler kursplatser med hög kvalitet”. Mot bakgrund av den omfattande nedskärning och omställning som Kulturförvaltningen nyligen genomfört samt även kommande utmaningar är det angeläget att ytterligare medel tillskjuts så att de ambitioner och idéer som uttrycks i verksamhetsplanen täcks. Vidare behövs en plan tas fram för hur målen ska kunna uppnås utan att det påverkar arbetsmiljön negativt inom den ekonomiska ram som är tilldelad.

Vad gäller att ”utveckla Kulturskolan och El Sistema” anges det bland annat att man vill utgå från platser och tider som ”underrepresenterade” önskar, öka deltagandet, öka tillgängligheten och efterfrågestyra utbudet samt säkerställa utbudet av lärare. Vidare förväntas även ökad lov- och helgverksamhet. Ett ökat utbud av digitaliserad verksamhet uttrycks också i verksamhetsplanen. Hur skall man gå tillväga för att uppnå ovanstående när samtidigt Kulturskolan och El Sistemas lärare redan fått vidkännas en minskad och förändrad organisation? Det har redan lett till större grupper och ökad arbetsbelastning bland lärarna i Kulturskolan. LR yrkar:

att ytterligare medel tillskjuts Kulturskolan, så att kostnader för de ambitioner och idéer som uttrycks i verksamhetsplanen täcks.

Svar: I budgeten finns en särskild satsning på att utveckla en digital kulturskola, i övrigt hanteras verksamheten inom budgetramarna.

att ett systematiskt arbete med lärares psykosociala- och fysiska arbetsmiljö i Kulturskolan bedrivs.

Svar: Arbetsgivaren ansvarar för att ett systematiskt arbetsmiljöarbete drivs på arbetsplatserna där den psykosociala och fysiska arbetsmiljön är en del.

att en plan tas fram så att lärarna i Kulturskolan och El Sistema säkerställs en god arbetsmiljö.

Svar: Arbetsgivaren ansvarar för att ett systematiskt arbetsmiljöarbete drivs på alla arbetsplatser för en god arbetsmiljö.

Lärarförbundets yttrande och yrkanden VP 2021

Verksamhetsplan för 2021 är en ambitiös text med hög målsättning i både nya och gamla mål.

Lärarförbundet håller med om vikten av att barn och unga har en *meningsfull fritid* och instämmer i att Kulturskolan är en viktig plats där barn och unga kan *upptäcka och fördjupa sig i det konstnärliga och kulturella livet*.

Kulturförvaltningen och Kulturskolan har satt upp ett antal mål och arbetssätt som Lärarförbundet ser kräver resurser som motsvarar både förväntningar och målsättning. Om Kulturskolan ska kunna nå målet att *fler elever ska kunna möta kultur av hög kvalitet* så behöver förvaltningen möta upp med resurser och personal – **för att värna om en god arbetsmiljö och vara den attraktiva arbetsgivare man uttrycker sig vilja vara.**

VP innehåller ett flertal mål där Kulturskolan ska *fortsätta, öka eller göra i högre utsträckning*, tex satsningen på kör, dans och teater för olika åldersgrupper i samarbete med skolan.

El Sistema ska *utökas till fler stadsdelar* och Kulturskolan ska *i högre utsträckning erbjuda avgiftsfri och öppen verksamhet i ytterstadsområdena*. Det ska skapas fler kursplatser *riktat till barn och unga med särskilda behov och/eller funktionsnedsättningar* och de ska *spridas till ett flertal stadsdelar*. Kulturskolan ska också *utveckla arbetssätt för att bättre nå målgruppen nyanlända barn och unga samt i högre utsträckning erbjuda avgiftsfri och öppen verksamhet i ytterstadsområdena*. Dessa mål är högt ställda, viktiga och angelägna men det ställer också höga krav på alla medarbetare som ska utföra arbetet. Under en längre tid och särskilt efter den senaste organisationsförändringen, har antalet medarbetare minskat. **Därför ser Lärarförbundet stora risker för medarbetarnas arbetsmiljö och hälsa samt svårigheter att hålla hög kvalitet och möjligheter att nå alla målen om det inte finns en bättre balans mellan krav och resurser.**

Kulturskolan är fortsatt påverkad av att antalet tillsvidareanställda lärare eller teaterassistenter inte utökats efter omställningen 2019, där flera lärare och teaterassistenter försvann i frivilliga överenskommelser p.g.a. minskat budgetutrymme. **Det är även så att förra årets budgetmål om hög lärartäthet lyste med sin frånvaro i verksamheten och Kulturskolans egen VP för 2020, vilket Lärarförbundet återkommande lyft och ställt sig frågande till.**

Lärarförbundet ser att det finns en stor risk att den lilla utökning av lärartjänster som möjligtvis kommer ske görs via tillfälliga och otrygga anställningar. Många tillfälliga anställningar påverkar långsiktigheten för verksamheten på ett negativt sätt genom att kompetens och erfarenheter inte får finnas kvar, växa och berika verksamheten och ytterst Stockholms barn och unga. **Lärarförbundet vill därför se fler trygga och fasta anställningar.** Hur Kulturskolan ska kunna finnas till för alla Stockholms barn och unga är en fråga som har sysselsatt medarbetare i Kulturskolan under lång tid. Utmaningen har länge varit att nå de grupper som inte kommer till kulturskolan, oavsett socialgrupp och det har pratats om både *”ytterstaden”* och *”underrepresenterade grupper”*. Svaren har varit många och varierat under åren, såsom sänkta eller höjda avgifter, särskilda satsningar via medel från Kulturrådet, riktad marknadsföring, provapå-kurser och samarbeten med skolor. I VP 2021 så söks svaren bl.a. i ökad verksamhet på lov och helger, nya ämnen och kursformat,

digital kulturskola och avgiftsfri verksamhet. Det står att "*Verksamhet ska erbjudas på platser och tider som målgruppen efterfrågar och på sätt som gör att idag underrepresenterade grupper nås.*". Flera av dessa satsningar kan säkert vara delsvar på frågan, det får ju tiden utvisa. Men oavsett är det i denna diskussion viktigt att bära med sig att kulturskolan redan idag har ett attraktivt kursutbud, på platser och tider som vi vet har hög efterfrågan hos målgruppen. Det är välkänt att Kulturskolan inte kan erbjuda plats åt alla som vill börja, vilket lett till återkommande IT-problem vid kursplatssläppet, då det är många som söker efter en plats samtidigt.

För att Kulturskolan ska växa måste den också tillåtas växa med ökade resurser för fler lärare och teaterassistenter, genom att bli fler kan vi också nå fler. Det handlar också om att använda resurser och kompetenser bland medarbetare på ett klokare sätt än idag och låta dem bidra i större utsträckning i utvecklingen av verksamheten. Tyvärr så anpassas inte verksamheten idag utefter de individuella kompetenserna och förutsättningarna på ett bra och effektivt sätt, utan **alla lärare ska göra allt och likadant oavsett om det finns efterfrågan.** Detta resulterar i att verksamheten inte ger den kvalitet som det är tänkt, som tex att kortkurser på lov och helger inte blir bokade till mer än till hälften (så även innan Corona) och att lärare förbereder verksamhet som inte blir av p.g.a. låg efterfrågan. Det är arbetstid som går till spillo, som kunnat användas till att nå fler elever i de efterfrågade terminskurserna, kompetensutveckling eller pedagogisk utveckling. **Läraryrket ställer sig mycket frågande till om detta verkligen är det bästa sättet att nyttja den kompetens som finns för att ge barn och unga en verksamhet av hög kvalitet.** Det är då smått underligt varför Kulturförvaltningen och Kulturskolan i så hög utsträckning ska "*fortsätta att prioritera verksamhet på skollov och helger*" i kontrast till de mer efterfrågade terminskurserna.

Kulturskolan behöver alltid vara lyhörd, finnas med och följa med i sin samtid och i det bära med sig all den erfarenhet som skapats genom åren. Den digitala utvecklingen är en del av det och frågan blir vilken roll och funktion Kulturskolan ska fylla här. Ett mål i VP är att göra en ny satsning på en digital kulturskoleverksamhet. Digitala satsningar och försök har gjorts tidigare i Kulturskolan med varierat resultat och Kulturskolan har kompetenta och skickliga lärare där flertalet redan idag har en hög digital kompetens och intresse. Läraryrket ser tillsättandet av ämnesutvecklartjänster som positivt, detta för att man på så sätt ger utrymme för intresserade lärare att delta i utformandet av den digitala kulturskolan. Läraryrket ställer sig däremot frågande till vad man baserar den starka tro på att en digital kulturskola kommer att nå så många nya elever som ambitionen säger? Hur kan man veta att efterfrågan finns redan innan man vet formerna och innehållet för den digitala kulturskolan? Även om det är en vällovlig satsning blir frågan till syvende och sist, med tanke på minskningen av personalstyrkan, hur Kulturskolan på bästa sätt använder sina resurser, för att nå fler barn och unga?

Kulturskolan ska öka sin verksamhet i samverkan med skolor och fritidshem samt öka etableringen i skolornas lokaler. Kulturskolan har en lång tradition av att samverka och finnas ute på skolor. Det är ett av många sätt att nå barn och unga som annars har svårt att komma till vår verksamhet och för att göra Kulturskolan känd bland fler. Men att bedriva verksamhet ute på skolor kommer med flera utmaningar kring framförallt lärares arbetsmiljö, men även förutsättningarna för att bedriva undervisningen. Det är därför viktigt att vara medveten om att utökning av verksamhet på skolor också leder till krav på ett aktivt arbetsmiljöarbete.

Lärarförbundet vill även lyfta vikten av att involvera lärarna i etableringsprocessen för att ta tillvara alla de erfarenheter som finns bland lärare kring att bedriva verksamhet ute på skolor. Lärarförbundet anser även att det är viktigt att Kulturskolan behåller och utvecklar nyttjandet av de egna lokaler vi har idag och även utökar med fler egna lokaler, ett förslag på målsättning är att det ska finnas minst en kulturskolelokal i varje stadsdel. Förutsättningar och möjligheter för det sociala samspelet, undervisningen och lärares arbetsmiljö i våra egna lokaler är svårt att åstadkomma på en skola. Många barn och unga i kulturskolan uttrycker till sin lärare ett stort värde i att få lämna sin skolmiljö och roll man har där och gå till kulturskolans egna välanpassade lokaler. Där får de möta likasinnade från andra skolor och får nya vänner som de har roligt och utvecklas tillsammans med i ett kreativt sammanhang. **Ett lyckat exempel från de senaste åren är etablering i egna lokalerna i Vällingby centrum, som avsevärt förbättrade lärarnas arbetsmiljö och även ökade antalet elever i verksamheten.** Kulturnämnden ska utvärdera det justerade avgiftssystemet för Kulturskolan för att säkerställa att insatserna får önskad effekt. Detta är något som Lärarförbundet efterfrågade vid införandet av det nya avgiftssystemet och ser som högst relevant för att se hur och att det nya avgiftssystemet når önskad effekt. Vi i Lärarförbundet ställde oss i ett yttrande till det nya avgiftssystemet frågande till flera delar i underlaget till beslut. Lärarförbundet ser fortsatt en stor risk för en ökad ojämlik tillgång till kulturskolans verksamhet. Vi ser en risk för en kulturskola där socioekonomiskt starka grupper stärker sin position och erbjuds en kontinuerlig verksamhet i form av terminskurser, medan socioekonomiskt svaga grupper som ofta tillhör de underrepresenterade grupperna erbjuds tillfällig projektliknande verksamhet. Lärarförbundets medlemmar ser även i sin undervisning hur underrepresenterade grupper fortsatt har svårt att få tillgång till verksamheten och har även sett effekter, såsom stora elevtapp till följd av de höjda avgifterna.

Yrkanden

- Att Kulturförvaltningen analyserar vilket behov det finns av egna lokaler i förhållande till skolans lokaler, med syfte att beslut grundas utifrån verkliga behov och förutsättningar.

Svar: Förvaltningens nyttjande av lokaler ska ses över under året för att se om samutnyttjande kan ske.

- Att Kulturförvaltningen tillsätter resurser för utökning av El Sistemas verksamhet till fler stadsdelar. Så att förändringen inte leder till en högre arbetsbelastning och en minskad kvalitet.

Svar: Arbetsgivaren svarar att detta hanteras inom budgetramarna. Ett systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs på alla arbetsplatser för en god arbetsmiljö.

- Att det genomförs en riskbedömning över hur lärares arbetsmiljö påverkas då *“Kulturskolan ökar sin verksamhet i samverkan med skolor och fritidshem samt ökar etableringen i skolornas lokaler”* samt analyserar vilka konsekvenser det får för verksamheten.

Svar: Arbetsgivaren ansvarar för att ett systematiskt arbetsmiljöarbete drivs på alla arbetsplatser för en god arbetsmiljö.

- Att Kulturförvaltningen ser över och följer utvecklingen av den digitala kulturskolan, hur den påverkar lärares arbetsmiljö, arbetsbelastning och arbetssituation.

Svar: Digitalisering är en viktig fråga att diskutera på kulturskolans samverkansgrupp och arbetsplatsträffar. Digitalisering är ett fokusområde under 2021 för kulturskolan som ska följas upp och analyseras. Arbetsgivaren ansvarar för att ett systematiskt arbetsmiljöarbete drivs på alla arbetsplatser för en god arbetsmiljö.

- Att kulturförvaltningen gör en utvärdering av den ledningsstruktur och ledningsorganisation som skapades i.o.m. omställningen. Detta för att se om den nya ledningsorganisationen uppnått önskat resultat och vilka åtgärder som ev. behöver göras för att utveckla den vidare.

Svar: Arbetsgivaren noterar Lärarförbundets yrkande.

- Att Kulturförvaltningen inför lönerevisionen genomför en lönekartläggning där Kulturskolans lärare jämförs med övriga lärare i andra skolformer samt arbetar aktivt för att minska löneklyftan.

Svar: Kulturskolan har inte samma krav på anställda pedagoger/lärare eftersom att det inte är en skolform utan en pedagogisk fritidsverksamhet. Det innebär att det inte ställs krav på lärarlegitimation inom kulturskolans verksamhet till skillnad från anställda inom verksamheter som klassas som skolform, exempelvis grundskola.



Frågor och yrkanden inför Kulturförvaltningens VP 2021

1. Saco yrkar att förvaltningarna ska få kompensation för pris- och löneökningar i stället för generella effektiviseringar som är olika varje år. Varför dela ut en budget som är oförutsägbar till en verksamhet som är efterfrågad och som man vill ska öka? Har man inte uppnått det man avsåg i och med budgetneddragningen 2019?

Svar: Arbetsgivaren svarar att detta hanteras inom budgetramarna.

2. Saco yrkar att man prioriterar säkra och ändamålsenliga lokaler för Kulturskolans verksamhet. Kan Kulturskolans kvalitet behållas när man skalar upp och flyttar in i andra verksamheters lokaler som inte alltid kan funktionsanpassas? Hur ska man kunna öka nyttjandegraden av skol och bibliotekslokaler när de är så hårt belastade redan?

Svar: Arbetsgivaren svarar att kulturskolan och lokalenheten ansvarar för att säkra en god arbetsmiljö i de lokaler som används. Skyddsronder ska genomföras årligen.

3. Saco yrkar att man ser till att ha tillräckligt med personal för mer sommaröppet och generösare öppettider och att de har en bra arbetsmiljö. När bibliotekens personal genomgår kompetenshöjande insatser ska man inte glömma att de har efterfrågat professionell coachning i grupp.

Svar: Arbetsgivaren svarar att verksamheterna ansvarar för att säkerställa tillräcklig bemanning och en säker arbetsmiljö. Kompetensutvecklingsinsatser sker i dialog med medarbetare i medarbetarsamtal och/eller på arbetsplatsträffarna.

4. Saco yrkar att man inte drar ner på den fysiska undervisningen för Kulturskolan och fortsätter att utveckla biblioteken i stadens alla delar. De nya innovativa digitala formerna för kultur och undervisning är bra men fungerar inte för alla, då alla inte har tillgång till den utrustning som behövs.

Svar: Arbetsgivaren svarar att den digitala delen av kulturskolan ska utvecklas med syfte att nå fler barn och unga. Fysiska träffar är en del av kulturskolans utbud.

5. Saco yrkar att Förvaltningen ska bli mer tillåtande med att jobba hemma för de som kan. När man talar om att optimera lokalutnyttjandet, ingår det då att säga upp kontorslokaler eller samutnyttja med annan kulturell verksamhet? Ur arbetsmiljöhänseende yrkar vi även att förvaltningen tar hänsyn till kommande pandemier och minns att det snarare behövs större ytor för verksamheterna i framtiden.

Svar: Arbetsgivaren svarar att respektive verksamhet ansvarar för att bedöma vilka som kan jobba hemifrån. Varje verksamhets ansvarar även för att genomföra riskbedömningar och skyddsronder för att säkerställa att arbetsmiljön är säker. Förvaltningens nyttjande av lokaler ska ses över löpande för att säkerställa ett så effektivt lokalutnyttjande som möjligt.

Stockholm 2021-02-09

Saco-föreningen vid Kulturnämnden

Yrkanden till Kulturnämndens verksamhetsplan 2021

Förvaltningens svar nedan i kursiv

Yrkanden från Vision

Kulturförvaltningens öppna verksamheter utgör en viktig plattform för debatt och meningsutbyte och ger stockholmarna möjlighet att nyttja kulturens offentliga rum, såsom bibliotek, museer eller evenemang. Detta innebär också ett särskilt ansvar för att förebygga och övervaka säkerhet och trygghet i dessa verksamheter. VP sid 12, inriktningsmål 1

*Stockholm är en trygg, säker och välskött stad att bo och vistas i
Trygghet och säkerhet är grunden för ett fritt liv. Kulturens mötesplatser ska vara trygga, säkra platser för alla människor i alla åldrar. Förutsättningen är en trygg och kunnig personal, ett gott bemötande och säkra och trygga lokaler. VP 1.2. Sid 13*

Samtliga biblioteksenheter kommer under 2021 att genomföra kompetenshöjande insatser kring säkerhet-, service och bemötande i samverkan med kulturförvaltningens säkerhetsenhet. VP Sid 4

Personal har upplevt att de tidigare "kompetenshöjande" insatser som genomförts har varit på för låg nivå, att man fokuserat på basala frågor utan att ta de egentliga problemen på allvar. Detta blir ett slöseri med tid och resurser.

Yrkande:

att det på varje enhet görs en kartläggning av de problem personalen ser och att man involverar personalen i framtagandet av åtgärder.

Svar: Arbetsgivaren noterar Visions yrkande och hänvisar till att dialog om arbetsmiljö, risker och säkerhet är en del av agendan på arbetsplatsträffarna.

Otrygg biblioteksmiljö leder till svårigheter att rekrytera samt att allmänheten inte besöker bibliotek Bilaga 4 Väsentlighets- och riskanalys samt internkontrollplan, 1.2

Kulturförvaltningen ska vara den professionella och attraktiva arbetsgivaren där medarbetarna är stolta över sitt uppdrag. Kulturförvaltningen ska ha ett starkt och attraktivt arbetsgivarvarumärke där medarbetare och chefer är ambassadörer och kan rekommendera andra att arbeta inom Kulturförvaltningen och staden. Arbetet med attraktiv arbetsgivare ska vara långsiktigt och bidra till en god kompetensförsörjning. VP 3.2 sid 27

Yrkande:

att avstämningssamtal hålls med personal som slutar för att fånga upp deras synpunkter på arbetsmiljön och säkerheten.

Svar: Arbetsgivaren delar Visions uppfattning om vikten att fånga synpunkter och erfarenheter som kan leda till förbättringar av arbetsmiljön.

Kunskap och erfarenhet som medarbetarna tillägnar sig genom kortare utbildningar och genom informellt lärande på arbetsplatsen har ett värde som i många fall delvis motsvarar de kunskaper man tillägnar sig genom en längre formell utbildning. Denna typ av kunskap synliggörs genom validering.

Yrkande:

att förvaltningen i god tid innan organisationsförändringar genomförs, gör en genomlysning av befintliga medarbetares kompetens, validerar deras informella kunskaper, för att genom kompetensutveckling/utbildning (t ex med hjälp av kompetensfonden) säkerställa att medarbetarna har den kompetens som krävs i den förändrade organisationen. Om kompetensglappet trots detta är för stort, leder den genomförda kompetensutvecklingen förhoppningsvis till förbättrad anställningsbarhet.

Svar: Alla medarbetare har en individuell utvecklingsplan som tas fram i samband med medarbetarsamtalet som grundar sig i verksamhetens behov av kompetens.

Kulturförvaltningen fortsätter att erbjuda praktikplatser för arbetssökande samt feriearbeten som ökar förutsättningarna för fler att slå sig in på arbetsmarknaden. Stockholms stadsbibliotek utvecklar aktiviteter för stadens nyanlända i samarbete med andra aktörer i staden och civilsamhället. VP sid 4

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.1 I Stockholm är människor självförsörjande och vägen till arbete och svensk kunskaper är kort. Insatserna mot ungdomsarbetslöshet fortsätter. Kulturförvaltningen erbjuder praktikplatser för arbetssökande och feriearbeten som ökar förutsättningarna för individer att arbeta med serviceyrken, publikmöten, evenemang, säkerhet och IT.

Förvaltningen ska bl a erbjuda Stockholmsjobb

Personer som kommer in via olika typer av arbetsmarknadsåtgärder, t ex stockholmsjobb, ska inte utföra den ordinarie personalens arbetsuppgifter. Detta sker dock ibland, vilket bl a skapar en oönskad undanträngningseffekt och riskerar att inge individen (falskt) hopp om en fast anställning.

Yrkande:

att arbetsgivaren ser till att personer som erbjuds arbete i förvaltningen genom någon form av arbetsmarknadsåtgärd, endast utför sådana arbetsuppgifter som annars inte skulle blivit gjorda.

Svar: Arbetsgivaren följer det regelverk om gäller för respektive arbetsmarknadsåtgärd.

Stockholm använder skattemedlen effektivt till största nytta för stockholmarna. Verksamheterna ska bedrivas kostnadseffektivt med en god ekonomisk hushållning på alla nivåer i organisationen. Detta sker, bland annat, genom att optimera lokalutnyttjandet. VP 3.2 sid 26

Ovanstående anknyter till *Yrkanden från Vision vid Förhandling enligt MBL § 11 avseende budget 2021 för Stockholms stad och inriktning för 2022 och 2023*:

Inom staden används konsulter i relativt stor utsträckning inom de olika verksamheterna (en del med uppdrag under flera år) som ersättning för egenanställd, kompetent kapacitet. Vision ser detta inte enbart som en kostnadsfråga utan även ur en arbetsrättslig synpunkt. Vision yrkar att staden verkar för att i möjligaste mån inte använda konsulter, utan istället satsa på kompetensutveckling för medarbetarna i staden.

Yrkande:

att förvaltningens planering av arbetsplatser anpassas så att dessa är funktionella för samtliga medarbetare.

Svar: Arbetsplatser inom kulturförvaltningen ska vara anpassade och funktionella för medarbetare i enlighet med de regelverk som finns.

Yrkanden från Vision vid Förhandling enligt MBL § 11 avseende budget 2021 för Stockholms stad och inriktning för 2022 och 2023

Inom staden används konsulter i relativt stor utsträckning inom de olika verksamheterna (en del med uppdrag under flera år) som ersättning för egenanställd, kompetent kapacitet. Vision ser detta inte enbart som en kostnadsfråga utan även ur arbetsrättslig aspekt.

Yrkande:

att förvaltningen verkar för att i möjligaste mån inte använda konsulter, utan istället satsar på kompetensutveckling av medarbetarna.

Svar: Arbetsgivaren gör en bedömning inför anlitande av konsulter utifrån kompetensbehov, möjlighet att lösa med befintlig personal och uppdragets omfattning.