

Protokoll från möte med FÖRVALTNINGSGRUPPEN 2016-11-28

Närvarande:

För kulturförvaltningen

Robert Olsson, kulturdirektör
Lena Nilsson, administrativ chef
Anne Marie Poignant, HR-samordnare

För personalorganisationerna

Maria Sundström, Saco
Ylva Ingelsson, Saco
Görel Norlén, Vision
Ulrika Bergmark, Vision
Mats Gustafsson, Lärarförbundet
Bengt Nordström, Lärarnas Riksförbund

Ledarna, Kommunal och Sveriges skolläraförbund har anmält förhinder.

1. Protokoll

Protokollet lades till handlingarna. Förtydligande: De 5 mkr som förvaltningen tidigare år har fått för jämställdhets- och mångfaldsarbete är inte öronmärkta längre utan disponeras för andra strategiska frågor. Jämställdhets- och mångfaldsarbetet fortsätter dock med brett ansvar för alla verksamheter.

2. Verksamhetsfrågor

VP 2017

Robert beskrev huvuddragen i verksamhetsplanen. Lena redogjorde för de förändringar som tillkommit efter utskicket till förvaltningsgruppen. Det gäller bland annat texten under kompetensförsörjning avseende Stockholms stadsbibliotek och

Kulturskolan: ”Vid Stockholms stadsbibliotek pågår arbetet med att möta kravet på effektiviseringar med lösningar som anställningsstopp, vakanshållningar och förflyttning av personal. Parallellt med detta placeras personal från det för ombyggnad stängda Tranströmerbiblioteket ut på viss del av de vakanser som är tillgängliga” och ”Inom Kulturskolan innebär satsningar på El Sistema rekryteringsbehov av musiklärare från hösten 2017. Förutom nyrekryteringar kommer sysselsättningsgraden i vissa befintliga deltidsbefattningar att utökas. Kulturskolan har fått 8 mnkr från Kulturrådet med syfte att nå fler barn och unga i ytterstaden. Medlen kommer i huvudsak att nyttjas till projektanställningar under 2017.”

Frågor från de fackliga organisationerna besvarades.

De fackliga organisationerna var eniga med arbetsgivaren om förslag till verksamhetsplan 2017. Saco, Vision, Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund samt Kommunal har lämnat yrkanden som bifogas protokollet.

Ändringar i samverkansöverenskommelsen

Parterna var överens om ändringar i samverkansöverenskommelsen. Ändringen gäller dels att Miljö byts ut mot Hållbarhet i punkt 6 i dagordningen, dels att det ges möjlighet att ha medarbetarsamtal och lönesamtal vid ett och samma tillfälle i enlighet med stadens löneprocess. Huvudlinjen är att vi ska ha två samtal.

Semester 2017

De fackliga organisationerna var eniga med arbetsgivaren om förslag till tidplan för semesterplanering 2017.

3. Arbetsmiljö och hälsa

-

4. Ekonomi

-

5. Information till och från FG

-

6. Hållbarhet

-

7. Jämställdhet och mångfald

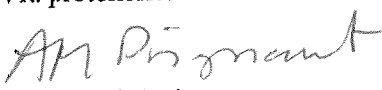
-

8. Utbildnings- och utvecklingsfrågor
Utbildning för chefer, fackliga företrädare och medarbetare om
samverkansöverenskommelsen planeras 2017.

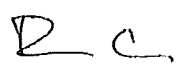
9. Övriga förvaltningsövergripande frågor

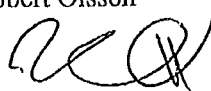
10. Mötets avslutande
Mötet avslutades 2016-11-28.

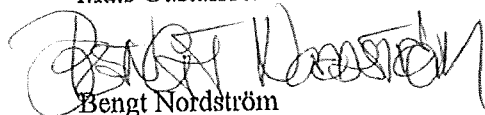
Vid protokollet


Anne Marie Poignant

Justeras


Robert Olsson


Mats Gustafsson


Bengt Nordström


Maria Sundström


Görel Norlén

Angående VP 2017 och lärarförbundets yrkanden

Läraryrket står helt bakom politikens och förvaltningens ambition att öka antalet deltagande elever i ytterstadsområden. Det är en självklarhet att alla barn och unga ska ha lika rätt och möjlighet att få lära sig att utöva kultur. Unga i ytterstaden är och har under lång tid varit en underprioriterad grupp.

Under ett antal år skars det kraftigt ner på kulturskolans verksamhet och antalet lärare minskade radikalt. Samtidigt har riktvärdet på antalet deltagande elever ökat. Genom att lägga om pedagogik och arbetssätt har lärarna lyckats uppnå de målen. Trots de senaste årens ekonomiska satsningar på kulturskolan kan vi inte se att vi har blivit betydligt fler lärare. Det har istället prioriterats fler chefer och en utökad administration. En nyrekrytering av lärare skulle möjliggöra strategiska omfördelningar och undervisningen skulle kunna utökas i områden där vi idag inte når tillräckligt många elever.

I den VP som nu läggs fram skrivs att det inte kommer att göras några personalförändringar i kulturskolan. Det är förvånansvärt att kulturförvaltningen inte anser att det behöver bli fler lärare. Antalet lärare är den enskilt största anledningen till att kulturskolan inte lyckas nå målet med att nå fler elever, då särskilt i ytterstaden. Dessutom behöver tillgängligheten till ändamålsenliga lokaler i skolor förbättras. Då kulturskolan får fler elever behöver det också anställas fler teaterassistenter för att bibehålla en hög kvalitet på föreställningar och uppspel.

Flera barn och unga, men även lärare, får uppleva hot i anslutning till Kulturskolans verksamhet. För att öka trygghet och tillgänglighet, ändamålsenliga lokaler, säkerhet med barnperspektiv både i lokaler och evenemang behövs särskilda medel.

Kulturförvaltningen och Kulturskolan säger sig sträva efter att vara en attraktiv arbetsgivare. Men då bör det göras något åt det rådande löneläget som är högst tvivelaktigt. En lärare i Kulturskolan tjänar idag ca 5000 kr mindre per månad än motsvarande lärare i grundskolan. Kulturförvaltningen menar att de har en ambition att minska lönegapet men det görs inga reella åtgärder för att ändra på orättvisorna, utan gapet ökar ständigt. Det sena arbetstiderna och utvidgat helgarbete hör också till problemen, både för arbetsmiljön och för möjligheterna att kombinera arbete med familjeliv.

Läraryrket yrkar på att:

- fler lärare anställs, för att möta ambitionen med att nå fler elever. Svar: Fler lärarresurser kommer att användas under året inte minst utifrån de statliga medlen på 8,5 mkr, men även inom ramen för årets kommunala satsningar inom Kulturskolan och El Sistema. Detta gäller i huvudsak i de områden där färre barn och unga deltar.

- extra medel tillförs för investeringar för att öka tillgänglighet och säkerhet i både i egna lokaler och i skolor. Svar: Kulturskolan kommer att få ta del av de investeringsmedel som avsatts för kulturförvaltningen bl a till dessa ändamål i våra egna lokaler. Vi investerar inte i de lokaler där vi inte är förstahandshyresgäst, utan där får frågor av denna art diskuteras med berörd rektor och utbildningsförvaltningen.

- det genomförs en lönekartläggning, för att belysa den idag orättvisa lönesättningen. Svar: Kulturförvaltningen inväntar resultatet av stadens lönekartläggning.

- kulturförvaltningen underlättar för lärare att kombinera arbete med

föräldraskap. Svar: Kulturskolans uppdrag är att erbjuda kulturverksamhet på barns och ungas fritid, när dom är lediga. Som anställd lärare i Kulturskolan innebär detta arbete på eftermiddagar och kvällar, samt även helger och under lov.

- det tillsätts medel för att kompensera i lön för det som andra lärargrupper får genom det statliga lärarlönelyftet Svar: Medel är avsatt i budget för löneökningar. Eventuella särskilda satsningar kommer att framgå av löneanalys inför löneöversyn 2017.

Lärarnas Riksförbund instämmer i Lärarförbundets yrkanden

I samband med att Kommunfullmäktige fattar beslut om budgetunderlag för 2017 med inriktning 2018 och 2019 för Kulturförvaltningen yrkar Vision följande:

1. (Visions yrkande nr 1 Cesam-protokollet*)

Vision yrkar att det klart och tydligt framgår av dagens protokoll att samverkan/förhandling samt riskbedömning enligt arbetsmiljölagen ska ske på förvaltningslokalnivå samt på avdelningsnivå och/eller enhetsnivå. Detta då det är respektive nämnds ansvar att genomföra detta i den mån som arbetsuppgifter och ansvarsområden förändras. Svar: Viktigare förändringar i verksamheten samverkas/förhandlas före beslut och riskbedömning genomförs vid planerade förändringar utifrån de eventuella risker för ohälsa och olycksfall som ändringen kan medföra.

2. (Visions yrkande nr 1 Cesam-protokollet*)

Vision yrkar att kulturförvaltningen inför genomgång av Cesam-protokollet som en obligatorisk punkt på förvaltningsgruppens dagordning. Detta innebär att protokollet skickas ut som information till deltagarna och om det finns frågor fångas de upp. Svar: Vi tar till oss synpunkten och bifogar Cesam-protokollen till fg-kallelse i fortsättningen.

3. (Visions yrkande nr 5 Cesam-protokollet*)

Vision yrkar på att arbetsgivaren redogör för kopplingen mellan budgetprocess och löneprocess, i enlighet med nu gällande löneavtal HÖK 13, där de centrala parterna är överens om att processerna är sammanlänkade. D v s hur kan chefer på alla nivåer påverka budgeten utifrån den analys som respektive chef gjort kring behovet av löneökningar etc.

Fråga: Hur ser rutinerna och delegationsordningen ut på kulturförvaltningen? Svar: Budget- och löneprocess fastställs på stadscentral nivå. Löneökningar sker inom respektive avdelning/stabs budgetram om inte förvaltningschef beslutar annat.

4. (Visions yrkande nr 11 Cesam-protokollet*)

Vision yrkar på att det generella effektiviseringskravet minskar till 0,5% och att kompensation för kostnadsökningar för ingångna och kommande avtal ska ingå i förvaltningens budget. Svar: Kulturförvaltningen använder budgetmedlen för att uppnå mål och genomföra aktiviteter enligt förslag till VP

5. (Visions yrkande nr 9 Cesam-protokollet*)

Vision yrkar på att en uppföljning görs –förslagsvis i augusti 2017- av vilka åtgärder som vidtagits för att nå målet gällande chefers förutsättningar, i enlighet med den viljeinriktning som uttrycks i stadens budget. Svar: Det står i budgeten att chefer ska ha goda förutsättningar att utöva ett gott ledarskap. VP 2017 följs upp i VB 2017.

6. (Visions yrkande nr 12 Cesam-protokollet*)

Vision yrkar på att en riskbedömning görs av förvaltningens budget i enlighet med arbetsmiljölagen och att det i den finns en koppling mellan förvaltningens beslut och ansvar. Svar: Se punkt 1.

*MBL-protokoll med diarienummer 180-612/2016, daterat 2016-10-25

Vision ställer sig bakom:

Vårdförbundets yrkande nr 3:

Vårdförbundet yrkar att Staden säkerställer att samtliga professioner inom elevhälsan finns representerade i skolans elevhälsoteam, för att kunna möta bl a de utmaningar som de ökade antal ensamkommande flyktingbarnen medför.

Lärarnas Riksförbunds yrkande nr 1:

LR yrkar att staden tillskjuter medel till en förstärkning av lärarlönelyftet, så att alla legitimerade lärare som uppfyller de statliga kriterierna får tilldelning.

SACOs yrkanden

Nr 1, 2 (=Visions yrkande nr 4)

Nr 5 (strategi för att behålla akademiker)

Nr 8 (policydokument för det gränslösa arbetet)u

Nr 9 (centrala medel tillförs förvaltningar för ändmålsenliga lokaler)

Nr 11 (redovisning av arbete mot tystnadskulturen)

Kommunals yrkanden

nr 1 (=Visions yrkande nr 4)

nr 3 (fortbildning i olika verksamheter ska gälla alla berörda yrkesgrupper)

nr 4 (ett internt "lönebidrag" införs, rehabprocessen)

nr 7 (stimulansmedel för att kunna erbjuda heltid till deltidsanställda)

SACOS yrkanden inför budgeten 2017

1. SACO yrkar att arbetsgivaren avsätter utrymme för löneökningar baserat på lönekartläggning och analys av löneökningsbehov för staden som helhet. Svar: Medel är avsatt i budget för löneökningar. Eventuella särskilda satsningar kommer att framgå av löneanalys inför löneöversyn 2017.
2. SACO välkomnar att förvaltningen tar fram kompetensförsörjningsplaner för behovet på 3-5 års sikt och att detta ska ligga till grund för en samlad plan och strategi för den framtida kompetensförsörjningen. SACO yrkar att man i denna plan också tar fram en strategi för karriärmöjligheter inom förvaltningen. Svar: Den kommande kompetensförsörjningsplanen kommer att påvisa behovet av framtida kompetens .
3. Ett kvinnohistoriskt museum ska börja planeras 2017. Stadsmuseet och Stadsarkivet har omfattande samlingar och bred kompetens, de arbetar redan med ett genusperspektiv integrerat i verksamheten. SACO yrkar att dessa institutioner i stället får i uppdrag samt medel att vidareutveckla sitt arbete med fokus på kvinnohistoria. Svar: Stadsmuseet kommer under 2017 att påbörja planeringen inför öppnandet av ett nytt inkluderande kvinnohistoriskt museum och kulturcentrum.

Stockholm 2016-11-25

Maria Sundström, ordförande

SACO-föreningen på Kulturförvaltningen

Kommunal s yrkanden inför budgeten 2017

1. Ett kvinnohistoriskt museum ska börja planeras 2017. Stadsmuseet och Stadsarkivet har omfattande samlingar och bred kompetens, de arbetar redan med ett genusperspektiv integrerat i verksamheten. Kommunal ställer sig bakom SACOs yrkande att dessa institutioner i stället får i uppdrag samt medel att vidareutveckla sitt arbete med fokus på kvinnohistoria. Svar: Stadsmuseet kommer under 2017 att påbörja planeringen inför öppnandet av ett nytt inkluderande kvinnohistoriskt museum och kulturcentrum.

Stockholm 2016-11-28

Magnus Sundin

Kommunal

Sektion skola-service