

Protokoll från möte med FÖRVALTNINGSGRUPPEN 2018-04-09

Närvarande:

För kulturförvaltningen

Robert Olsson, kulturdirektör
Lena Nilsson, administrativ chef
Dick Torberger, HR-chef
Lotten Kalenius, chefssekreterare

För personalorganisationerna

Maria Sundström, Saco
Mats Gustafsson, Lärarförbundet
Magnus Sundin, Kommunal
Görel Norlén, Vision
Marianne Bäckström-Neves, Lärarnas Riksförbund

Ledarna och Sveriges skolledarförbund är frånvarande utan anmänt förhinder.

1. Protokoll

Föregående protokoll

Saco meddelar att de ännu inte har sett Stadsmuseets riskanalys angående verksamhetsflytten av Unga Berättar till Stadsmuseet. Dick följer upp nästa möte.

Föregående protokoll läggs till handlingarna. Görel Norlén utses till dagens justerare.

2. Verksamhetsfrågor

Kulturnämndärenden

Robert redogör för föredragningslistan inför kommande kulturnämndssammanträde.

Kulturförvaltningens underlag för budget 2019 med inriktning 2020 och 2021

Lena föredrog ärendet.

Saco frågar om bibliotekets huvudskyddsombud är involverat i de satsningar som görs inom trygghetsarbetet. Dick tar med sig frågan och redogör för förvaltningens övergripande trygghetsarbete.

Vision lyfter frågan om vakanshållna tjänster ur perspektivet kopplingen mellan personaltäthet och säkerhet. Lena förklarar resonemangen bakom.

Läraryrket lyfter kulturskolans kostnader för skollokaler. Lena redogör för texten i treårsbudgeten. Förslaget innebär inte någon förändring när det gäller kulturskolans kostnader för skollokaler utan endast en förändring när det gäller utbildningsförvaltningens ersättning för skollokaler som används av avgiftsbefriade föreningar. Idrottsförvaltningen ansvarar sedan tidigare för lokalbokningarna för föreningarna och nu föreslås även budgetposten på 1,2 mnkr flyttas till idrottsförvaltningen.

Läraryrket ber om förtydligande av vad samarbete mellan kulturskolan och Dataspelsbranschen innebär. Robert förklarar att det inte handlar om programmering, utan att synergierna består i nya målgrupper för kulturskolan och konstnärliga ingångar i skapandet av spel för Dataspelsbranschen.

Läraryrket lyfter renoveringsbehov av Kulturskolan Brommaplans lokaler med anledning av att planerna för omdaning av Brommaplans centrum är osäkra.

Saco lyfter förvaltningens positiva inställning till sociala medier med anledning av senaste tidens avslöjanden i media kring Facebook. Robert förklarar att en översyn av förvaltningens användning av sociala medier pågår ur ett strategiskt perspektiv.

Yrkanden från de fackliga organisationerna inkommer under eftermiddagen.

Ändring i reglemente för kulturnämnden

Lena redogör för förvaltningens remissvar. Värt att notera är att förvaltningen föreslår att kulturmiljöutskottet avvecklas, då det är

en konstruktion från tiden när kultur- och stadsbyggnadsnämnderna hade samma ordförande.

De fackliga organisationerna har inga synpunkter.

3. Arbetsmiljö och hälsa

-

4. Ekonomi

-

5. Information till och från FG

-

6. Hållbarhet

-

7. Jämställdhet och mångfald

Fråga från Lärarförbundet om staden har en stödresurs för att hjälpa det fria kulturlivet i frågor rörande personalfrågor, bl.a. gällande sexuella trakasserier. Dick hänvisar till diskrimineringsombudsmannen (DO).

Kulturförvaltningens kartläggning av förekomsten av sexuella trakasserier hos stödmottagande verksamheter i det fria kulturlivet diskuterades som kortast. Robert förklarar att förvaltningen inte ansåg det genomförbart att tillfråga fler än styrelseledamöter och verksamhetsledare, men understryker att om det visar sig att falska uppgifter inkommit så finns de dokumenterade för att kunna agera på.

8. Utbildnings- och utvecklingsfrågor

-

9. Övriga förvaltningsövergripande frågor

Campus Tensta

Robert redogör för lägesbilden i samarbetet med utbildningsförvaltningen, SISAB, stadsdelsförvaltningen, arbetsmarknadsförvaltningen samt kulturförvaltningen gällande Campus Tensta. En styrgrupp bildades i mars 2018 med berörda direktörer och SISAB:s VD.

Förvaltningens chefsrekryteringsprocess

En formell skrivelse har inkommit från Lärarförbundet angående förvaltningens rekryteringsprocess för högre chefsposter.

Lärarförbundet yrkar på att komma in i steg två i rekryteringen av avdelningschefer och önskar ett beslut från Robert om rådande

process med en motivering. Robert förklarar att processen är beslutad av honom efter konsultation med Dick.

Dick förklarar att grunden till beslutet är den HR-strategi som tagits fram i förvaltningen med målet att chefer ska återta sitt chefskap. Chefer ska kunna svara för sina rekryteringar. Lena understryker också att processen har behövt likriktas mellan avdelningar, då arbetssättet skiljt sig åt.

Lärarnas Riksförbund hänvisar till stadens personalpolicy gällande delaktighet och gott samarbete och anser inte att förvaltningen har tillräcklig motivering för sitt beslut. Robert understryker att dialogen med de fackliga organisationerna ska vara god men kan utvecklas. De bör t.ex. konsulteras angående annonsunderlag och kravspecifikationer.

Dick understryker att HR-service eller extern part alltid ska involveras vid chefsrekrytering.

Läraryrket ser farhågor i att, när de involveras först i rekryterings slutfas, har de inte möjlighet till att jämföra kandidater, utan endast till att säga ja eller nej till föreslagen kandidat.

Robert stänger punkten med kommentar om att beslutet kvarstår. Läraryrket vidhåller sitt yrkande och Lärarnas Riksförbund och Vision ställer sig bakom det.

Medarbetarenkäten

AMI ligger på nästan samma nivå som 2017. Ledarrapporten är bättre än föregående år och den förvaltningsövergripande rapporten har en generellt högre lägstanivå. Fortsatt analys behövs. Punkten anmäls till nästa möte.

Läraryrket önskar att enkätsvaren skickas ut till de fackliga organisationerna så snart som möjligt. Dick tar med sig frågan.

Mötets avslutande

Mötet avslutades 2018-04-09 kl. 10:02.

Vid protokollet

Lotten Kalenius

Justeras

Robert Olsson

Görel Norlén

Särskilt yttrande av Lärarnas Riksförbund betr. Kulturförvaltningens budget 2019 med inriktning 2020 och 2021

Förvaltningens svar redovisas efter respektive yrkande.

Kulturskolans lärare har trots tidigare ambitioner att minska avståndet tappat lönemässigt i förhållande till motsvarande lärargrupper i grundskolan och gymnasiet och därtill inte fått ta del av de statliga lönesatsningarna. Mot bakgrund av detta anser vi att en lönesatsning på kulturskolans lärare ska göras och en plan för en långsiktig lönesatsning för de kommande åren. *Svar: Förvaltningen noterar Lärarnas Riksförbunds synpunkter.*

En god arbetsmiljö är en förutsättning för att kunna utföra ett bra arbete och där krav och resurser är i balans. Det systematiska arbetsmiljöarbetet bör ytterligare utvecklas såväl den fysiska som den psykosociala arbetsmiljön inom Kulturskolan. Vikten av en god dialog och delaktighet i arbetsmiljöfrågorna på alla nivåer är angeläget mellan arbetstagare och arbetsgivare. *Svar: Förvaltningen delar Lärarnas Riksförbunds synpunkter.*



Saco:s yrkanden inför budget 2019 med inriktning 2020 och 2021

Förvaltningens svar redovisas efter respektive yrkande.

1. Heltid, löneutveckling samt kompetensutveckling är viktiga ingredienser för att förvaltningen ska vara en bra arbetsgivare. Det är också viktigt ur mångfalds- och jämlikhetsperspektiv att rimliga arbetsscheman kan erbjudas vad gäller kvälls- och helgtjänstgöring. En annan prioriterad fråga är löneutvecklingen för de som har lång anställningstid, de behöver lyftas upp med en särskild satsning. Man hävdar att de nyanställda med högre ingångslöner lyfter upp hela gruppen men så sker inte. *Svar: Förvaltningen noterar Saco:s synpunkter.*
2. Stadens lönekartläggning visade att den kvinnligt dominerade gruppen biblioteksassistenter hade lägre lön än likvärdiga manliga yrkesgrupper och därmed kommer att få sin lön uppräknad. Saco yrkar att gruppen museiassistenter som ligger på något lägre medianlön än biblioteksassistenter också lyfts upp. *Svar: Lönekartläggningens syfte är att upptäcka osakliga löneskillnader ur ett jämställdhetsperspektiv. Eftersom yrkesgruppen museiassistent varken är mans- eller kvinnodominerad faller den utanför lönekartläggningen. Det kan dock ändå finnas anledning att se över lönestrukturerna i staden.*
3. Saco yrkar att friskvårdspolicyn inte sätter ett tak för de möjligheter och behov som lokala parter överenskommer i samverkansanda t ex att införa friskvårdstimme. *Svar: Det är i dagsläget inte aktuellt att införa friskvårdstimme.*
4. Saco yrkar att skyddsombuden och de fackliga representanterna ska involveras på ett tidigt stadium vid omorganisation, ombyggnader samt planering och flytt till nya lokaler. *Svar: Förvaltningen delar Saco:s uppfattning.*

Stockholm 2018-04-09

Saco-föreningen vid Kulturnämnden

Visions yrkanden inför underlag för budget 2019 med inriktning för 2020 och 2021 - Kulturförvaltningen

Vision yrkar på att:

1. Det vid införandet av 'meröppet' på ytterligare bibliotek ska göras riskanalyser, baserade på personalens erfarenheter och på de riskanmälningar som gjorts - med särskild hänsyn tagen till arbetsmiljörelaterade frågor.
Svar: Riskbedömning ska genomföras vid förändringar av verksamhet.
2. En ordentlig satsning görs på psykosociala och trygghetsskapande åtgärder, med t ex kvalificerad handledning, för bibliotekanställda och andra grupper som arbetar i publik miljö. *Svar: SSB genomför satsningar inom det här området 2018.*
3. Förändringar i verksamheten utvärderas, regelbundet eller enligt plan, och att personalens synpunkter tas tillvara med en god arbetsmiljö och ett hållbart arbetsliv som mål. *Svar: Förvaltningen delar Visions uppfattning.*
4. Arbetsgivaren kartlägger hur digitaliseringen påverkar arbetsmiljön och på vilket sätt den stress som digitaliseringen orsakar kan kartläggas. *Svar: Riskbedömning ska genomföras vid förändringar av verksamhet.*
5. Medel budgeteras för kostnadsökningar för ingångna och kommande avtal på ett övergripande plan och på den nivå där verkställigheten ligger, och att utrymme avsätts för löneökningar, baserat på lönekartläggning och analys av löneökningsbehov. *Svar: Förvaltningen noterar Visions synpunkt.*
6. Utbildning anordnas snarast efter tillträdet för nya chefer, och regelbundet för övriga chefer, i samverkansavtalet, löneprocessen, AFS 2015:4, m m som kan behövas för att de ska kunna sköta sitt arbetsmiljöansvar på ett förtjänstfullt sätt. *Svar: Förvaltningen delar Visions synpunkt.*

Yttrande inför underlag för budget 2019 med inriktning för 2020 och 2021

I VP framhålls under **1.1 Tillgängliga och trygga bibliotek** vikten av säkerställa trygga biblioteksrum. Under punkt **4 Personal- och kompetensförsörjning** uttrycks att det finns behov av ökade insatser på friskbevarande åtgärder. En viktig faktor för att skapa trygghet på biblioteken och för att skapa en hälsobefrämjande arbetsmiljö är att det finns tillräckligt med personal. Kulturförvaltningen, och inte minst Stadsbiblioteksavdelningen, bör därför tillföras medel för att kunna återbesätta de vakanser som uppstår under budgetperioden och även återbesätta de tjänster som har vakanshållits under de senare åren. Vid beräkning av adekvat personaltäthet bör nyckeltalen från enheter med goda resultat på medarbetarundersökningen användas.