

## Kulturförvaltningens förvaltningsgrupp

**2022-10-17**

**Närvarande:**

Maria Jansén	<i>Förvaltningschef</i>
Lena Nilsson	<i>Administrativ chef</i>
Frida Strömberg	<i>HR-chef</i>
Annasara Yderstedt Karlsson	<i>Chefssekreterare</i>
Åsa Reiding	<i>HR-konsult</i>
Patrick Linderoth	<i>Saco</i>
Ernesto Garzón	<i>Vision</i>
Mats Gustafsson	<i>Läraryrket</i>
Magnus Sundin	<i>Kommunal</i>
Karin Wrannvik	<i>Ledarna</i>
Maria Sundström	<i>Saco</i>

**Förhinder:**

Ida Storoni	<i>Lärarnas riksförbund</i>
Daniel Knudsen	<i>Akademikerförbundet SSR</i>
Dick Moren	<i>Saco</i>
Daniel Knudsen	<i>Akademikerförbundet SSR</i>

**Adjungerade:**

Mårten Castenfors (punkt 10e)	<i>Liljevalchs</i>
Isak Nilsson (punkt 10e)	<i>Liljevalchs</i>
Tilda Alzén (punkt 10e)	<i>Liljevalchs</i>

**Tidpunkt:**

Kl. 09:00-10:30

**Plats:**

Askebykroken

## 1. Föregående protokoll

Inga synpunkter på föregående protokoll. Föregående protokoll lades till handlingarna.

## 2. Godkännande av dagordning

Inga övriga frågor anmäldes. Dagordningen godkändes.

## 3. Fastställande av datum för justering

Följande beslutades kring dagens protokoll:

- Skickas ut onsdag 19 oktober
- Synpunkter ska skickas senast torsdag 20 oktober kl. 12:00
- Protokollet signeras måndag 24 oktober

Saco avstår från justering.

## 4. Verksamhetsfrågor

- a) **Information:** Kulturnämndsärenden

Arbetsgivaren informerade om att ärenden som är aktuella för nämnden den 25 oktober publiceras på <https://insynsverige.se/stockholm-kultur/>

## 5. Arbetsmiljö och hälsa

- a) **Information:** Uppdaterad mall för medarbetarsamtal utifrån satsning på medarbetarskap (bilaga 1 och 2)

Arbetsgivaren informerade om den uppdaterade mallen för medarbetarsamtal utifrån satsningen på medarbetarskap inom förvaltningen. De nya mallarna kommer att publiceras på intranätet och delas med alla chefer.

Läraryrket informerade om att Kulturskolan samverkat en mall för medarbetarsamtal för Kulturskolans medarbetare innan medarbetarskapsutbildningarna genomförts. Arbetsgivaren svarade att både Stadsbiblioteket och Kulturskolan tagit fram anpassade mallar för medarbetarsamtal. Uppdatering i mallarna kopplat till medarbetarskap kan även göras efter att alla medarbetare har gått medarbetarskapsutbildningen.

Läraryrket ställde frågor kring tidsplanen för medarbetarsamtal och lönesamtal och hur rutinerna ser ut för att ha samtalen vid olika

tillfällen eller vid samma tillfälle. Arbetsgivaren informerade om att medarbetarsamtal och lönesamtal kan ske vid samma tillfälle men det behöver vara tydligt att det är två olika samtal.

Medarbetarsamtal kan ske på hösten eller våren och lönesamtal sker med fördel i nära anslutning till löneöversyn. Det är viktigt att medarbetarsamtal och lönesamtal är genomfört innan det lönesättande samtalet genomförs inom ramen för löneöversynen.

Läraryrket uttryckte tveksamhet till de nya formuleringarna i mallen och tycker att begreppen ”pålitlig, adaptiv och proaktiv” känns passiva och inte lika positiva som formuleringarna i den tidigare mallen. Arbetsgivaren svarade att syftet med begreppen inte är att de ska upplevas som passiva eller negativa. På medarbetarskapsutbildningen kommer begreppen att diskuteras och förtydligas. Arbetsgivaren tar gärna emot synpunkter på mallen efter medarbetarskapsutbildningen och medarbetarsamtalen för att se om den behöver korrigeras.

Saco lyfte att medarbetarsamtalet och lönesamtalet ska vara två separata samtal. Arbetsgivaren svarade att det är viktigt att det är tydligt för både chef och medarbetare att det är olika samtal och har nu lagt mallarna i två separata dokument för att förtydliga detta.

## 6. Ekonomifrågor

Inget att notera.

## 7. Information till/ och från FG

- a) **Information:** Status och APT-material  
flextidsöverenskommelse (bilaga 3 och 4)

Arbetsgivaren informerade om uppdateringen av ny flextidsöverenskommelsen för administrativ personal på förvaltningen. Arbetsgivaren har stämt av överenskommelsen med personalstrategiska avdelningen och informerade om följande tidplan:

- Information på berörda enheters arbetsplatsträffar mellan 17 oktober och 11 november.
- Förslag till beslut på förvaltningsgruppsmötet 28 november.
- Överenskommelsen börjar gälla från 1 januari.

Arbetsgivaren informerade om att det inte finns ett fastställt datum för när registrering av flextid i LISA Självservice ska användas. Saco påpekade att det är viktigt att ersättning för obekvämt arbetstid följs upp när registreringen öppnar i LISA Självservice. Arbetsgivaren bevakar frågan.

## 8. Lika rättigheter och möjligheter

Inget att notera.

## 9. Utbildnings- och utvecklingsfrågor

Inget att notera.

## 10. Samverkan

### a) *Evenemangsavdelningen*

Inget att notera.

### b) *Liljevalchs konsthall*

- *Förslag: Inrättande av sju nya tjänster som konsthallsvårdar vid Liljevalchs+ (bilaga 5 och 6)*

Arbetsgivaren informerade om förslaget att tillsvidareanställa sju konsthallsvårdar vid Liljevalchs+. Parterna enades om förslaget.

- *Information: Tidsbegränsade anställningar av konstvärdar enligt studentmedarbetaravtalet*

Arbetsgivaren informerade om att Liljevalchs kommer att anställa konstvärdar med studentmedarbetaravtal. Det innebär att Liljevalchs kan erbjuda studenter inom högre utbildning anställningar på högst 15 timmar per vecka under studietermen. Arbetsgivaren ser flera fördelar med detta då studenterna får arbetslivserfarenhet och arbetslivsanknytning genom att kombinera studier med arbete samt att Liljevalchs lättare kan bemanna sin verksamhet.

Läraryrket vill se hur studentmedarbetaravtalet ser ut. Arbetsgivaren kommer att skicka ut avtalet till alla fackliga parter.

### c) *Administrativa staben*

- *Förslag: Sammanslagning av lokalenheten och säkerhetsenheten (bilaga 7-9)*

Arbetsgivaren informerade om förslaget om en sammanslagning av lokalenheten och säkerhetsenheten. Parterna enades om förslaget.

### d) *Kulturstrategiska staben*

Inget att notera.

e) ***Kommunikationsstaben***

Inget att notera.

## **11. Övriga förvaltningsövergripande frågor**

a) ***Fråga från Vision***

Vision uppmanade arbetsgivaren att se över hur förvaltningen kan agera när det gäller medarbetare som är tillsvidareanställda men saknar permanent uppehållstillstånd. Avsaknaden av permanent uppehållstillstånd medför att medarbetarna inte får möjlighet att studera i Sverige (dvs kunna göra sig mer anställningsbar), är förhindrade att resa utomlands samt riskerar att utvisas ur landet på grund av för låg tjänstgöringsgrad och för låg inkomst. Arbetsgivaren svarade att man noga bevakar eventuella förändringar i lagstiftningen och konsekvenser det kan få för våra medarbetare.

## **12. Nästa förvaltningsgrupp**

Måndag 7 november 2022 kl. 9-10:30, Zoom.

### **Bilagor**

1. Mall för medarbetarsamtal
2. Mall för medarbetarsamtal – för chefer
3. Flextidsöverenskommelse
4. APT-material flextidsöverenskommelse
5. Förslag till inrättande av nya tjänster som konsthallsvärdar vid Liljevalchs+
6. Minnesanteckningar Liljevalchs APT 19 september 2022
7. Förslag till sammanslagning av lokalenheten och säkerhetsenheten
8. Riskbedömning 31 augusti 2022
9. Minnesanteckningar lokal- och säkerhetsenheten APT 24 augusti 2022

*Vid protokollet*  
*Annasara Yderstedt Karlsson*

*Justerare*  
*Maria Jansén*

*Justerare*  
*Ernesto Garzón*

*Justerare*  
*Karin Wrannvik*

*Justerare*  
*Mats Gustafsson*

*Justerare*  
*Magnus Sundin*