

Kulturförvaltningens förvaltningsgrupp

2023-02-13

Närvarande:

Maria Jansén	<i>Förvaltningschef</i>
Lena Nilsson	<i>Administrativ chef</i>
Frida Strömberg	<i>HR-chef</i>
Annasara Yderstedt Karlsson	<i>Chefssekreterare</i>
Patrick Linderöth	<i>DIK</i>
Mats Gustafsson	<i>Sveriges Lärare</i>
Ernesto Garzón	<i>Vision</i>
Magnus Sundin (punkt 1-5)	<i>Kommunal</i>
Karin Wrannvik	<i>Ledarna</i>

Förhinder:

Dick Moren	<i>Saco</i>
Åsa Reiding	<i>HR-konsult</i>
Maria Sundström	<i>DIK</i>
Daniel Knudsen	<i>Akademikerförbundet SSR</i>

Adjungerade:

Akif Peksen	<i>Administrativa staben</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

Övriga frågor anmäldes. Dagordningen godkändes.

3. Fastställande av datum för justering

Följande beslutades kring dagens protokoll:

- Protokoll skickas ut onsdag 15 februari
- Synpunkter ska skickas senast torsdag 16 februari kl. 12:00
- Protokollet signeras måndag 20 februari

4. Verksamhetsfrågor

a) *Information:* Kulturnämndsärenden

Arbetsgivaren informerade om att ärenden som är aktuella för nämnden den 21 februari publiceras på <https://edokmeetings.stockholm.se/committees/kulturnamnden>

b) *Information:* Verksamhetsberättelse 2022

Arbetsgivaren informerade om förvaltningens verksamhetsberättelse för 2022. Resultatet stämmer väl överens med vad som prognostiserats i tertialrapport 2.

Sveriges Lärare ställde frågor kring hur förvaltningen ser på att Kulturskolan inte uppnått målet om 19 000 deltagare i terminskurser under 2022. Arbetsgivaren svarade att förvaltningen bevakar statistiken över antalet deltagare samt att Kulturskolans ledning ansvarar för insatser för att öka samt bredda deltagandet i hela verksamheten.

Sverige Lärare ställde frågor om Kulturskolans statistik kring avgiftsfri verksamhet. Sveriges Lärare anser att den är vilseledande då den även innefattar besökare vid öppet hus samt öppen scen. Arbetsgivaren anser att dessa evenemang ska räknas med i statistiken för avgiftsfri verksamhet eftersom de innefattar deltagande genom exempelvis prova-på-aktiviteter vid öppet hus. Arbetsgivaren poängterade att dessa evenemang ofta besöks av barn och unga som Kulturskolan inte når i andra sammanhang.

Sveriges Lärare ställde frågor om Kulturskolans fördelning av resurser mellan terminskursverksamhet och avgiftsfri verksamhet och menar att resurser har fördelats med tonvikt på kortkurser sedan 2021. Arbetsgivaren förtydligar att resurser inte har omfördelats. Utökningen av avgiftsfri verksamhet finansieras bland annat med externa bidrag.

- c) **Information:** Utkast material framtagande av krigsorganisation och krigsledningsplan

Arbetsgivaren visade materialet som tagits fram gällande framtagande av krigsorganisation och krigsledningsplan på förvaltningen. Materialet ska färdigställas och skickas ut till alla chefer som går igenom det på respektive arbetsplatsträff.

DIK önskade att rutin för samverkan under beredskap och krig förtydligas framåt. Arbetsgivaren tar med sig den synpunkten.

- d) **Information:** Utvärdering process samverkan vid chefsrekrytering (bilaga 1)

Sveriges Lärare meddelade att de vill dra tillbaka sitt enande kring process för samverkan vid chefsrekrytering. Sveriges Lärare efterfrågar en större möjlighet att vara delaktiga med bättre dialog och diskussion med arbetsgivaren kring rekrytering av nya chefer samt intervjuer av slutkandidater. Arbetsgivaren tar med sig synpunkterna och återkommer i frågan. Arbetsgivaren utgår från befintlig process och rutin under tiden.

Akademikerförbundet SSR hade skickat in en fråga kring om fackliga parter kan få tillgång till samtliga ansökningar, inte endast slutkandidaters ansökningar. Arbetsgivaren svarade att samtliga ansökningshandlingar är offentliga handlingar och kan för fackliga parter begäras ut via hr-enhetens funktionsbrevlåda.

Vision har inget att erinra mot processen.

- e) **Information:** Årshjul förvaltningsgruppen 2023 (bilaga 2)

Arbetsgivaren informerade om årshjulet för förvaltningsgruppen inför 2023.

5. Arbetsmiljö och hälsa

- a) **Information:** Uppdatering medarbetarenkät 2023 - svarsfrekvens och tidsplan

Arbetsgivaren informerade om följande tidplan gällande medarbetarenkäten:

- 13 februari: Information om aktuell svarsfrekvens samt tidsplan på förvaltningsgruppen. Nyhet publiceras på intranätet med uppmaning om att besvara medarbetarenkäten samt aktuell svarsfrekvens.

- Start vecka 13: Resultatet presenteras och dialog förs på respektive ledningsgrupp och arbetsplatsträff. Överordnad chef för dialog med chef gällande resultat på underliggande nivå samt kring ledarskapsrapport.
- 17 april: Dialog kring resultatet i förvaltningsgruppen (genomgång på förvaltningsnivå samt delgivande av resultat för avdelningar/staber som inte har egna samverkansgrupper). Övriga avdelningarnas resultat presenteras i samverkansgrupp för avdelningen.
- 18 april: Dialog kring resultatet på förvaltningsnivå i förvaltningens ledningsgrupp.
- 25 maj: Kort presentation av resultatet på förvaltningsnivå och dialog på chefsforum.
- 31 maj: Handlingsplaner ska vara klara. Nyhet publiceras på intranätet med resultat för kulturförvaltningen och korta kommentarer hur vi arbetar vidare med resultatet.

Arbetsgivaren informerade om att svarsfrekvensen på medarbetarenkäten just nu är 65%. Sista dag att svara är 22 februari 2023. Varje chef har tillgång till sin enhets svarsfrekvens.

b) **Information:** Sjukfrånvarostatistik 2022 (bilaga 3 och 4)

Arbetsgivaren presenterade statistik över sjukfrånvaron under 2022. Jämfört med föregående år har sjukfrånvaron generellt ökat något. Det beror troligtvis på ökade sjuktal och smittspridning i samhället generellt under hösten med flera virus i omlopp.

Vision frågade om förvaltningen har tillgång till statistik kring hur sjukfrånvaron ser ut generellt i samhället som förvaltningens resultat kan jämföras med. Arbetsgivaren svarade att sådan statistik finns och att förvaltningens resultat jämförs bland annat mot andra förvaltningar inom staden.

c) **Information:** Arbetssskador och tillbud 2022 (bilaga 5-7)

Akif Peksen presenterade statistik över arbetssskador och tillbud under 2022 och analyserade resultatet enligt följande:

- Det har skett en ökning av anmälda incidenter. Troligtvis beror detta på att samhället återgått till det normala efter pandemin vilket inneburit fler besökare i våra verksamheter och därmed fler incidenter.

- Stadsbiblioteket har flest inrapporterade ärenden. Majoriteten av dessa gäller ordningsproblem.
- Kulturskolan har relativt få ärenden inrapporterade och insatser planeras för att öka medvetenhet och kunskap bland chefer och medarbetare för att se till att fler ärenden rapporteras.
- Det finns generella problem med att ärenden registreras på felaktiga sätt i IA-systemet. Insatser planeras för att utbilda chefer och medarbetare kring vad som ska rapporteras och vad som inte ska rapporteras i systemet.
- Förvaltningen hade tidigare problem med ärenden som inte utreddes och avslutades. Lokal- och säkerhetsenheten arbetade med detta i slutet av förra året med extra stöd till cheferna. Hittills i år ser utvecklingen positiv ut och ärendena avslutas generellt i bättre takt i ett jämnt flöde.

Akif informerade om att lokal- och säkerhetsenheten inlett ett arbete med att utforma och lägga in mallar och instruktioner i IA-systemet för riskhantering.

Sveriges Lärare undrade om majoriteten av de tillbud som Stadsbiblioteket rapporterar innefattar kontakt med besökare och om resultatet mellan avdelningarna ser jämnare ut om dessa tillbud exkluderas från statistiken. Arbetsgivaren svarade att det ser jämnare ut mellan avdelningarna när man bortser från rapporterade tillbud som innefattar kontakt med besökare. Arbetsgivaren poängterade att våra verksamheter ser väldigt olika ut och att det är stor skillnad kring incidenter beroende på om verksamheten är publik eller inte.

Vision poängterade att utbildningsinsatser och uppföljning kring incidentrapportering behövs kontinuerligt på alla avdelningar.

Akademikerförbundet SSR hade skickat in en fråga kring varför Stadsbiblioteket har så många incidenter och om det pågår ett arbete för att försöka förbättra säkerheten. Arbetsgivaren svarade att arbete pågår och att det är ett prioriterat område.

6. Ekonomifrågor

Inget att notera.

7. Information till/ och från FG

Inget att notera.

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*

Inget att notera.

c) *Administrativa staben*

Inget att notera.

d) *Kulturstrategiska staben*

Inget att notera.

e) *Kommunikationsstaben*

Inget att notera.

11. Övriga förvaltningsövergripande frågor

a) *Anmäld fråga från Vision: Översyn av lokal- och säkerhetsenheten*

Vision undrade hur det går med översynen av lokal- och säkerhetsenheten och när chefsrekrytering planeras. Arbetsgivaren informerade om att översynen pågår och att chefsrekrytering inte har påbörjats än. Arbetsgivaren tror att lösningen med en tillförordnad chef för lokal- och säkerhetsenheten kommer att vara året ut.

b) *Anmäld fråga från Vision: Internkommunikation*

Vision kom med förslag kring internkommunikation med standardfunktioner i Outlook-kalendrar, kommunikation via e-post samt att kontaktuppgifter på intranätet inte är uppdaterade eller är svåra att hitta. Arbetsgivaren tar med sig synpunkterna och

informerade om att allt APT-material från HR-enheten finns samlat på följande sida på Intranätet: [Samverkan och förhandling på kulturförvaltningen - Stockholms stads intranät](#)

c) **Anmäld fråga från Vision:** Degradering

Vision undrade vad som gäller när en medarbetare får byta till en lägre värderad tjänst med lägre lönenivå. Arbetsgivaren svarade att vid degradering följer arbetsgivaren kollektivavtal. Följande gäller fr.o.m. 2022-10-01: Om en arbetstagare på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom omplaceras till en annan anställning utanför anställningsavtalet och överenskommelse träffats om lägre lön utges ett tillägg till arbetstagaren. Tillägget utgörs av mellanskillnaden mellan den gamla och den nya lönen. Tillägget utbetalas de första 6 månaderna. Regleras i HÖK 20 OFR AKV 2022-10-01.

Ovan gäller inte om medarbetaren själv väljer att söka till en ny tjänst.

[Rutindokument lön – Kulturförvaltningen](#) (punkt 2.4)

Chefsförordnanden som upphör där medarbetaren går tillbaka till sin tillsvidareanställning ger rätt till 85% av lönen. Ibland kan detta behöva ses över så att 85% av lönen inte blir lägre än kollegornas. Det händer också att avgående chef får ett annat uppdrag och då ses lönen också över.

[Microsoft Word - .Tidsbegränsat chefskap \(002\) \(stockholm.se\)](#)

Sveriges Lärare undrade vad som gäller om en medarbetare tagit tjänstledigt från en tillsvidaretjänst för en visstidsanställning med högre lön och sedan återgår till tillsvidaretjänsten. Arbetsgivaren svarade att det i den situationen inte innebär en nedräkning av lön då medarbetaren själv valt att ta tjänstledigt och söka den nya tjänsten.

d) **Anmäld fråga från Vision:** Nya befattningar

Vision undrade om förvaltningen förhandlar alla nya befattningar. Arbetsgivaren svarade att alla nyinrättade befattningar ska förhandlas.

- e) **Information:** Yttrande gällande verksamhetsplan 2023
(bilaga 8 och 9)

Arbetsgivaren informerade om att yttrandet från Sveriges Lärare gällande förvaltningens verksamhetsplan för 2023 sam svar från arbetsgivaren bifogas till protokollet.

12. Nästa förvaltningsgrupp

Måndag 20 mars 2023 kl. 9-10:30, Zoom.

Bilagor

1. Samverkan vid chefsrekrytering kulturförvaltningen
2. Årshjul förvaltningsgrupp 2023
3. Sjukfrånvarostatistik per december 2022
4. Statistik sjukfrånvaro 2022 förvaltningsövergripande
5. Översikt över händelser 2022
6. Händelser per händelsetyp IA 2022
7. Jämförelse händelser 4 senaste åren
8. Sveriges Lärare - Yttrande, förslag och frågor verksamhetsplan 2023
9. Förvaltningens svar på Sveriges Lärares frågor kring verksamhetsplan 2023

Vid protokollet
Annasara Yderstedt Karlsson

Justerare
Maria Jansén

Justerare
Patrick Linderoth

Justerare
Ernesto Garzón

Justerare
Mats Gustafsson

Justerare
Magnus Sundin

Justerare
Karin Wrannvik

Samverkan vid chefsrekrytering kulturförvaltningen

Bakgrund och syfte

Processen för samverkan vid chefsrekrytering inom kulturförvaltningen utgår utifrån arbetsgivarens förhandlingsskyldighet enligt 11 § MBL. Tillsättning av chefer anses vara viktigare förändring av verksamheten som ska förhandlas.

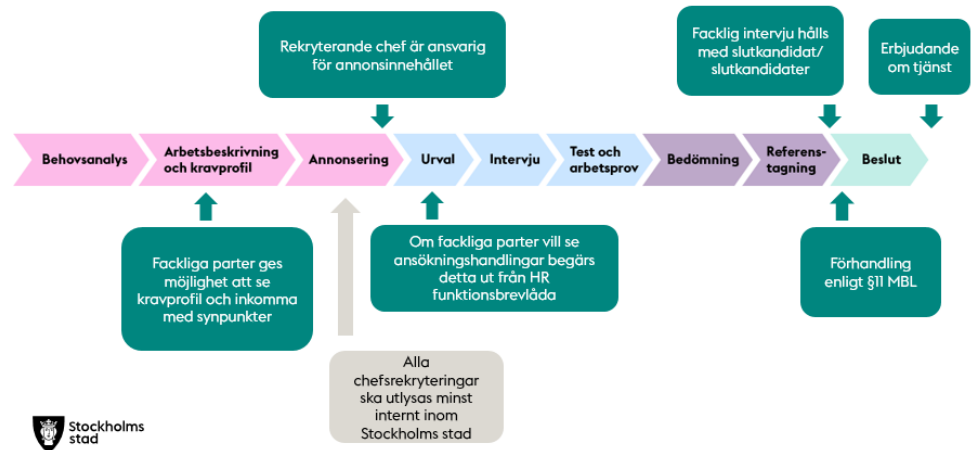
Det övergripande syftet med samverkan vid chefsrekrytering är att skapa en tydlig och öppen process som ger legitimitet för den nyanställda chefen. Arbetsgivaren i form av rekryterande chef ger möjlighet till de fackliga organisationerna att inkomma med synpunkter både när det gäller kravprofil som ligger till grund för rekrytering, samt synpunkter gällande förslag på slutkandidat inför tillsättning.

Rekryterande chef är ansvarig och fattar beslut kring alla delar inom rekryteringsprocessen samt beslut gällande tillsättning.

Processen för samverkan vid chefsrekrytering har fastställts i kulturförvaltningens förvaltningsgrupp den 14 februari 2022, där parterna var eniga om att följa processen framåt.

Övergripande process

Samverkan vid chefsrekrytering kulturförvaltningen



Detaljerad beskrivning av processen

Kravprofil

- Grundförfarande är att [mall för kravprofil](#) fylls i och skickas av rekryterande chef till fackliga parter via epost.
- Fackliga parter inkommer med synpunkter senast inom 7 dagar per epost tillbaka till rekryterande chef.
- Mallen för kravprofil innehåller även beskrivning av arbetsuppgifter samt praktiska förutsättningar. Fackliga parter tar del av hela kravprofilen och inkommer med synpunkter kring delarna utbildning, erfarenhet, kunskap samt förmågor och färdigheter.
- För de stora avdelningarna där chefsroller rekryteras mer ofta och med samma krav och förutsättningar (t.ex. rollen som enhetschef) finns möjlighet att fackliga parter tar del av en grundkravprofil som fackliga parter ger synpunkter på. Om grundkravprofil är samma vid varje rekrytering behöver inte synpunkter tas vid varje enskild rekrytering.
- Det bör även finnas en öppenhet gällande denna del av processen att lösa utifrån situationen (möjlighet att t.ex. involvera och ta in synpunkter vid möte).
- Syftet att involvera fackliga parter i kravprofilen är att de representerar arbetstagarna och deras möjlighet att påverka. En viktig förutsättning är även att synpunkter bör vara i linje med den kompetensbaserade metodiken för rekrytering som används inom staden.
- I syfte att skapa en öppenhet kring rekryteringsprocessen är kravprofilen ett dokument som kan vara tillgängligt för alla.

Fackliga parter kan därmed i samband med att de lämnar synpunkter med fördel involvera sina medlemmar.

Annons

- Rekryterande chef är ansvarig för innehållet i annonsen. Har fackliga parter skickat synpunkter på kravprofil återkommer rekryterande chef med svar till synpunkterna samt slutversion av annonsen.
- Alla tillsvidareanställningar av chefer ska utlysas minst internt inom Stockholms stad. I övrigt gäller Stockholms stad riktlinjer kring annonsering av lediga jobb.

Facklig intervju

- Fackliga parter intervjuar slutkandidat. Detta kan vara en eller två personer beroende på hur många slutkandidater som finns i den specifika rekryteringen. Med slutkandidat avses kandidat/kandidater som arbetsgivaren har för avsikt att gå vidare med, fackliga parter ska inte ha intervjuer med kandidater som inte är aktuella att gå vidare med.

Förhandling och beslut

- Beslut och formellt erbjudande om tjänst kan ske först efter att förhandling enligt §11 MBL har skett. Diskuteras lön och övriga villkor innan med kandidat behöver det vara tydligt att det inte är ett formellt erbjudande.
- Ansökningshandlingar för kandidat inför §11 MBL förhandling biläggs kallelse till förhandling.

Se [Stockholm stads rekryteringsprocess](#) för mer detaljer kring den övergripande rekryteringsprocessen.

Årshjul förvaltningsgrupp 2023

TEMAN PÅ FVG	1 (23/1)	2 (13/2)	3 (20/3)	4 (17/4)	5 (22/5)	6 (2/6)	7 (28/8)	8 (25/9)	9 (13/11)	10 (4/12)
Budget								Information	Information	Samverkan
Verksamhetsplan									Information	Samverkan
Kompetensförsörjningsplan									Information	Samverkan
Sjukfrånvaro/IA anmälningar		Information								
Uppföljning företagshälsovård					Information					
SAM – uppföljning				Information						
Semesterplanering	Information									
Lika rättigheter och möjligheter						Information				
Verksamhetsberättelse		Information								
3-åringen				Information						
Resultat medarbetarenkät				Information						
Schema FVG-, SVG- och APT-tider för följande år									Information	
Årshjul FVG för kommande år		Information								

Sjukfrånvaro 2022

Övergripande Kulturförvaltningen

Sjukfrånvaro i procent och antalet individer

Aktuell månad: December 2022

Avser kön: Kvinna, Man

Sjukfrånvarolängd antal dagar	Sjukfrånvaroprocent			Antal sjukfrånvarande individer		
	aktuell månad	samma månad förra året	rullande 12 månader	aktuell månad	samma månad förra året	12 månader
Förv. 115 Kulturförvaltningen						
Dag 1	0,20	0,22	0,19	62	67	413
Dag 2-14	2,80	2,83	2,21	194	180	675
Dag 15-30	0,23	0,16	0,22	4	3	39
Dag 31-45	0,29	0,39	0,13	4	6	18
Dag 46-90	0,42	-	0,24	7	0	17
Dag 91-180	0,42	0,41	0,37	4	6	15
Dag 181-365	0,41	0,13	0,51	8	2	11
Dag 366 eller mer	0,39	0,99	0,73	5	15	15
Totalt per SDN	5,16	5,14	4,60	267	260	787

Sjukfrånvaro Kulturskolan 2022

Sjukfrånvaro i procent och antalet individer

Aktuell månad: December 2022

Avser kön: Kvinna, Man

Sjukfrånvarolängd antal dagar	Sjukfrånvaroprocent			Antal sjukfrånvarande individer		
	aktuell månad	samma månad förra året	rullande 12 månader	aktuell månad	samma månad förra året	12 månader
Avdelning 60 Kulturskolan						
Dag 1	0,12	0,21	0,16	16	24	148
Dag 2-14	0,74	1,17	1,43	24	35	222
Dag 15-30	0,60	0,08	0,23	3	1	14
Dag 31-45	0,44	0,27	0,16	2	3	6
Dag 46-90	0,27	-	0,22	3	-	7
Dag 91-180	0,25	0,41	0,47	1	2	7
Dag 181-365	0,30	-	0,20	1	-	1
Dag 366 eller mer	0,34	0,92	0,58	1	4	4
Totalt per avdelning	3,06	3,06	3,44	49	63	284

Sjukfrånvaro Stadsbiblioteket 2022

Sjukfrånvaro i procent och antalet individer

Aktuell månad: December 2022

Avser kön: Kvinna, Man

Sjukfrånvarolängd antal dagar	Sjukfrånvaroprocent			Antal sjukfrånvarande individer		
	aktuell månad	samma månad förra året	rullande 12 månader	aktuell månad	samma månad förra året	12 månader
Avdelning 70 Stadsbiblioteket						
Dag 1	0,32	0,28	0,28	38	35	204
Dag 2-14	5,03	4,72	3,44	136	119	331
Dag 15-30	-	0,30	0,18	-	2	15
Dag 31-45	0,34	0,70	0,15	2	3	11
Dag 46-90	0,60	-	0,37	3	-	9
Dag 91-180	0,24	0,63	0,11	1	4	4
Dag 181-365	0,53	0,17	0,57	5	1	6
Dag 366 eller mer	0,65	1,35	1,10	4	9	9
Totalt per avdelning	7,71	8,15	6,20	173	163	366

Sjukfrånvaro Museer och konst 2022

Sjukfrånvaro i procent och antalet individer

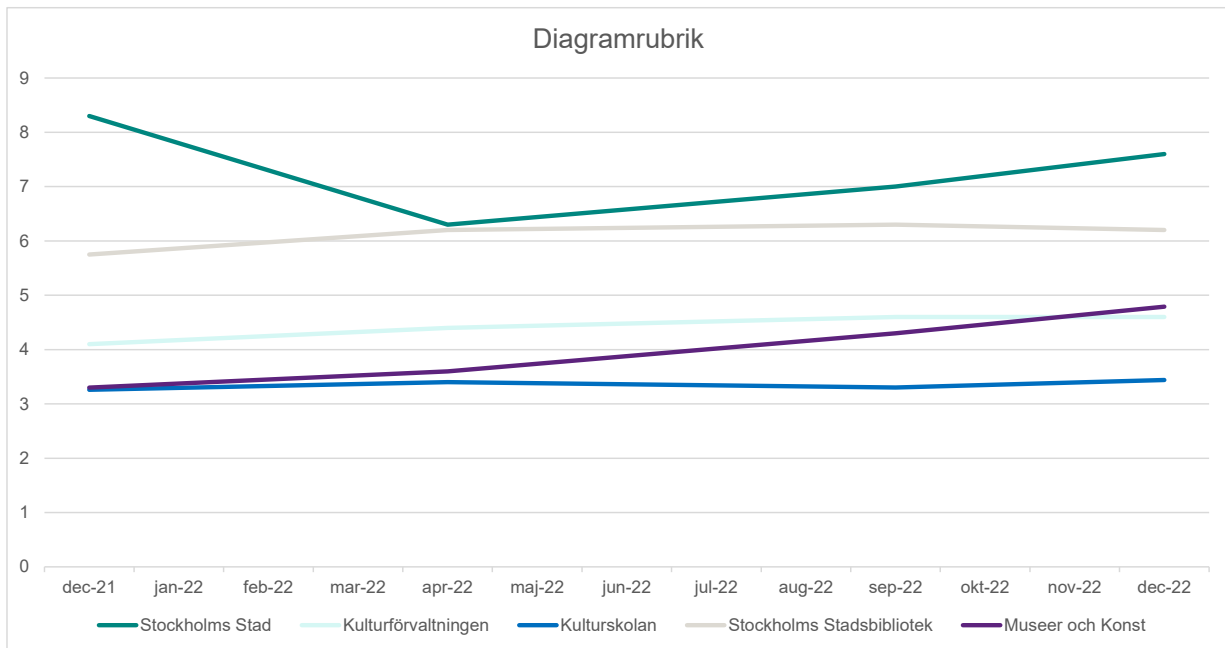
Aktuell månad: December 2022

Avser kön: Kvinna, Man

Sjukfrånvarolängd antal dagar	Sjukfrånvaroprocent			Antal sjukfrånvarande individer		
	aktuell månad	samma månad förra året	rullande 12 månader	aktuell månad	samma månad förra året	12 månader
Avdelning 80 Museer & konst						
Dag 1	0,15	0,14	0,14	5	5	43
Dag 2-14	3,07	2,74	1,73	28	20	85
Dag 15-30	0,23	-	0,38	1	-	8
Dag 31-45	-	-	0,07	-	-	1
Dag 91-180	1,91	-	1,00	2	-	3
Dag 181-365	0,34	0,46	0,89	1	1	2
Dag 366 eller mer	-	0,91	0,58	-	2	2
Totalt per avdelning	5,69	4,25	4,79	34	26	94

Sjukfrånvarostatistik rullande 12 månader

	dec-21	apr-22	sep-22	dec-22
Stockholms Stad	8,3	6,3	7	7,6
Kulturförvaltningen	4,1	4,4	4,6	4,6
Kulturskolan	3,26	3,40	3,30	3,44
Stockholms Stadsbibliotek	5,75	6,2	6,3	6,2
Museer och Konst	3,3	3,6	4,3	4,79



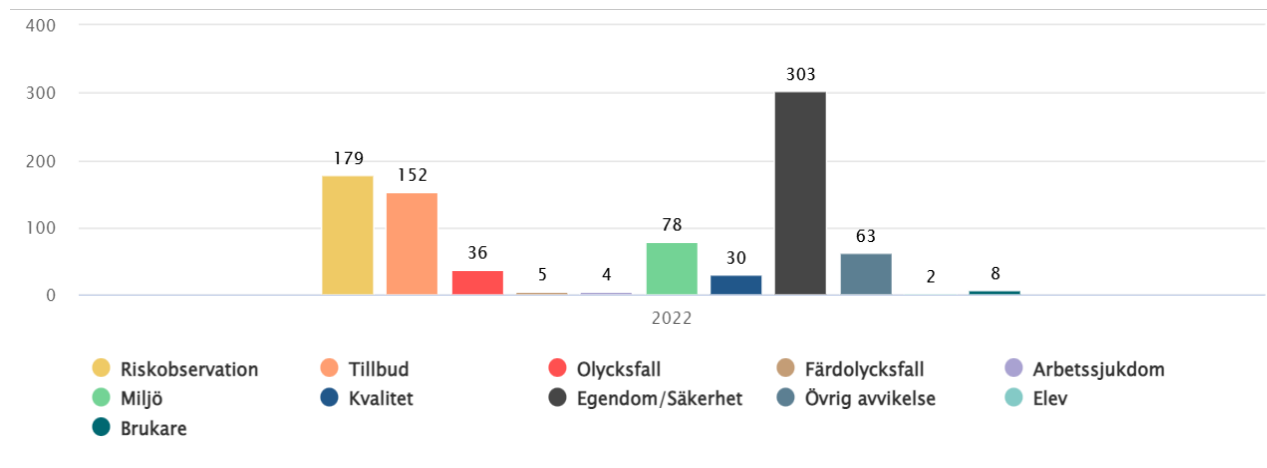
Översikt över händelser 2022

Händelser, Kulturförvaltningen, 1 år: 2022-01-01 - 2022-12-31, Totalt: 860

Inställningar: Händelser som inträffat under perioden. Inklusiv status rapporterade inkluderas. Händelser där rapportör/skadad är egen personal/entreprenör/övrig person.

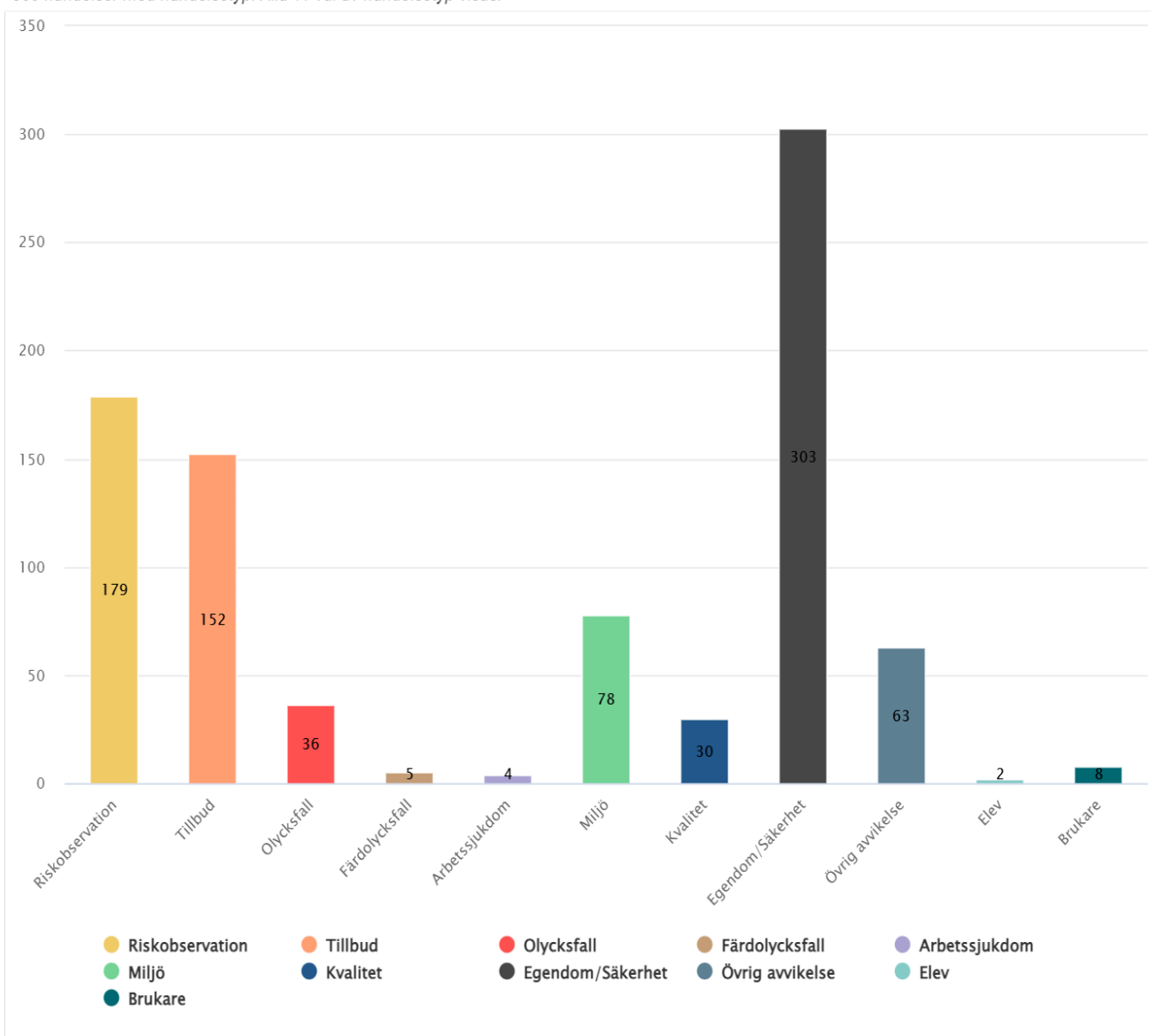
Händelsetyper: Olycksfall, Färdolycksfall, Arbetsjukdom, Tillbud, Miljö, Riskobservation, Egendom/Säkerhet, Kvalitet, Övrig avvikelse, Elev, Brukare

Händelsetyp / År



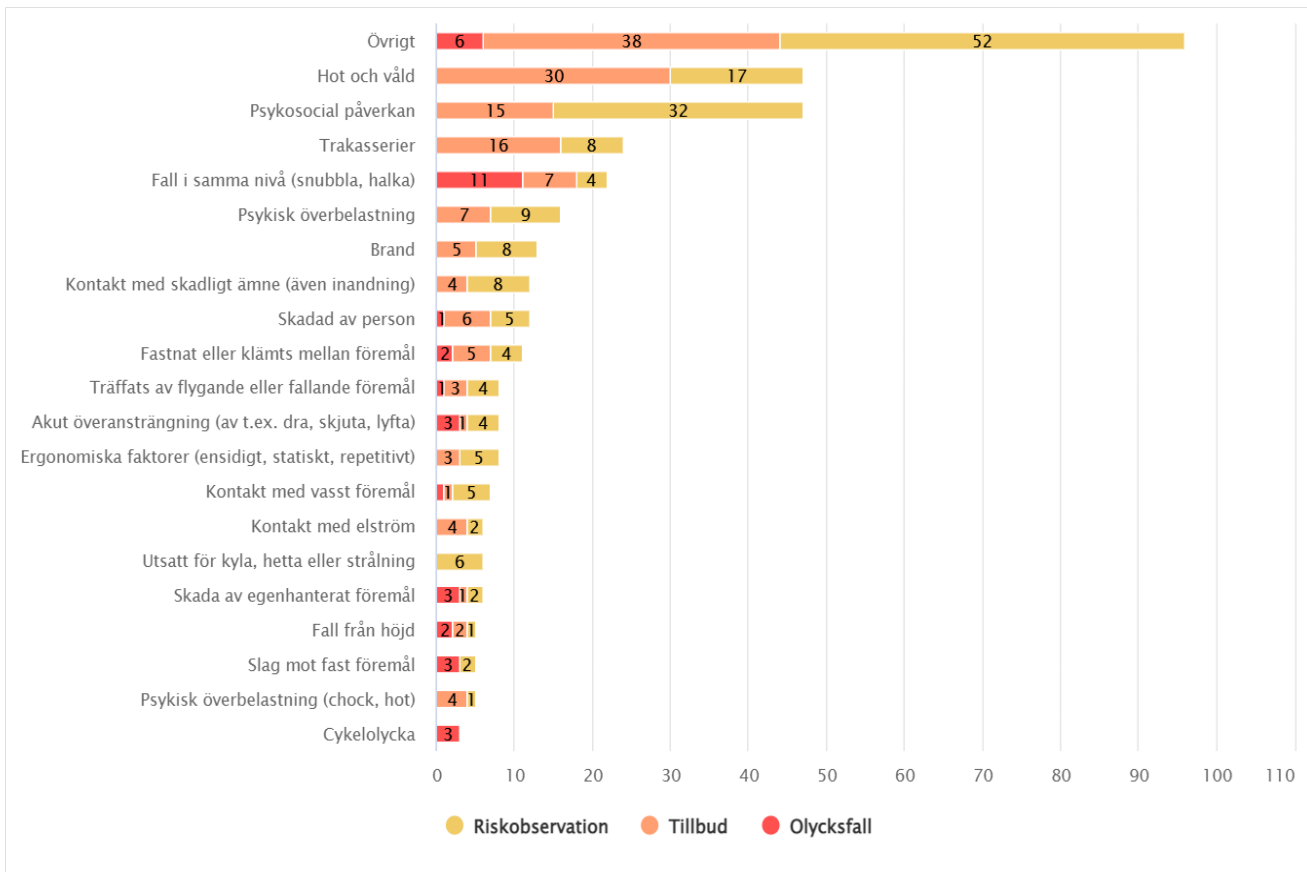
Händelsetyp

860 händelser med händelsetyp. Alla 11 val av händelsetyp visas.



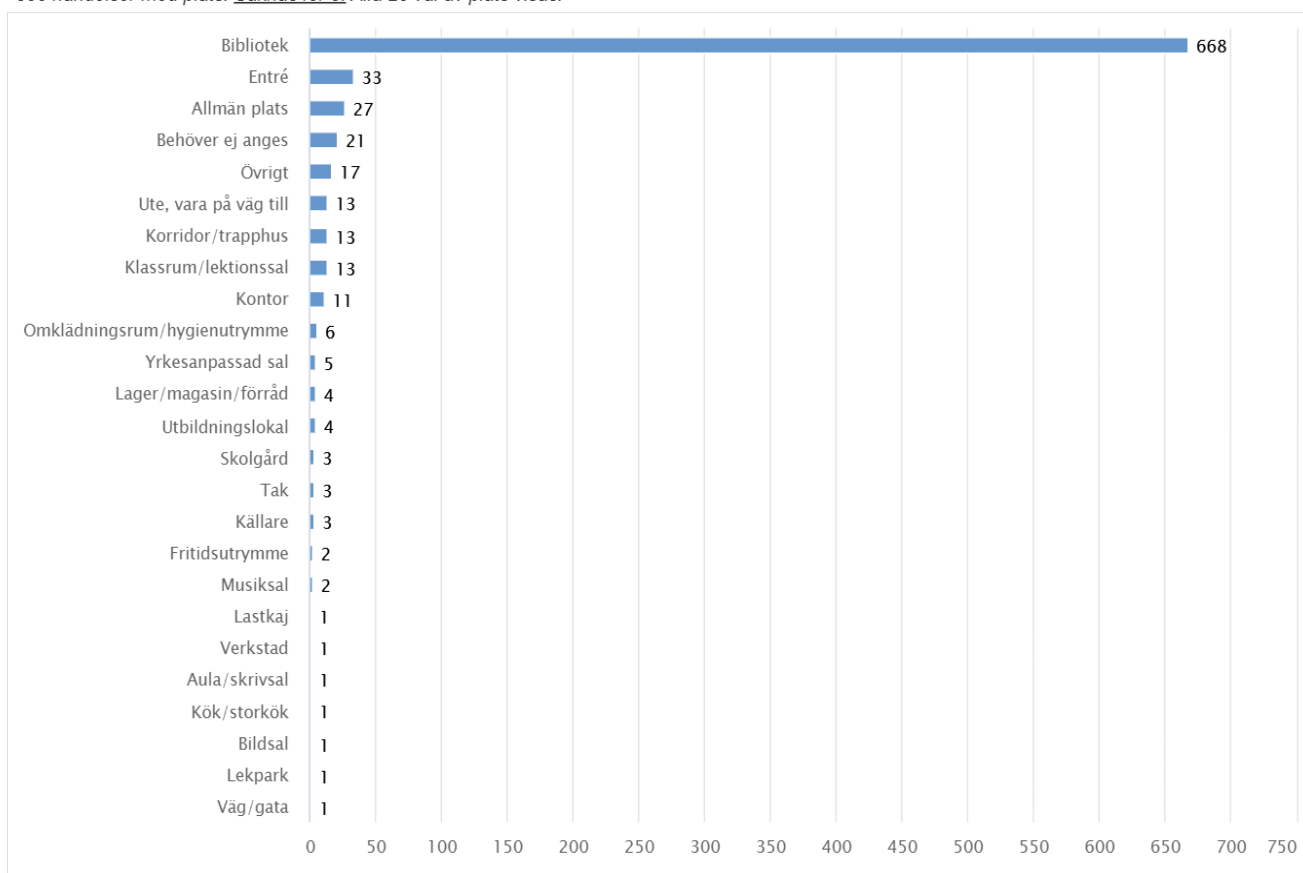
Skadeorsak/Risk / Händelsetyp

367 händelser med skadeorsak/risk. Saknas för 493. Alla 21 val av skadeorsak/risk visas.



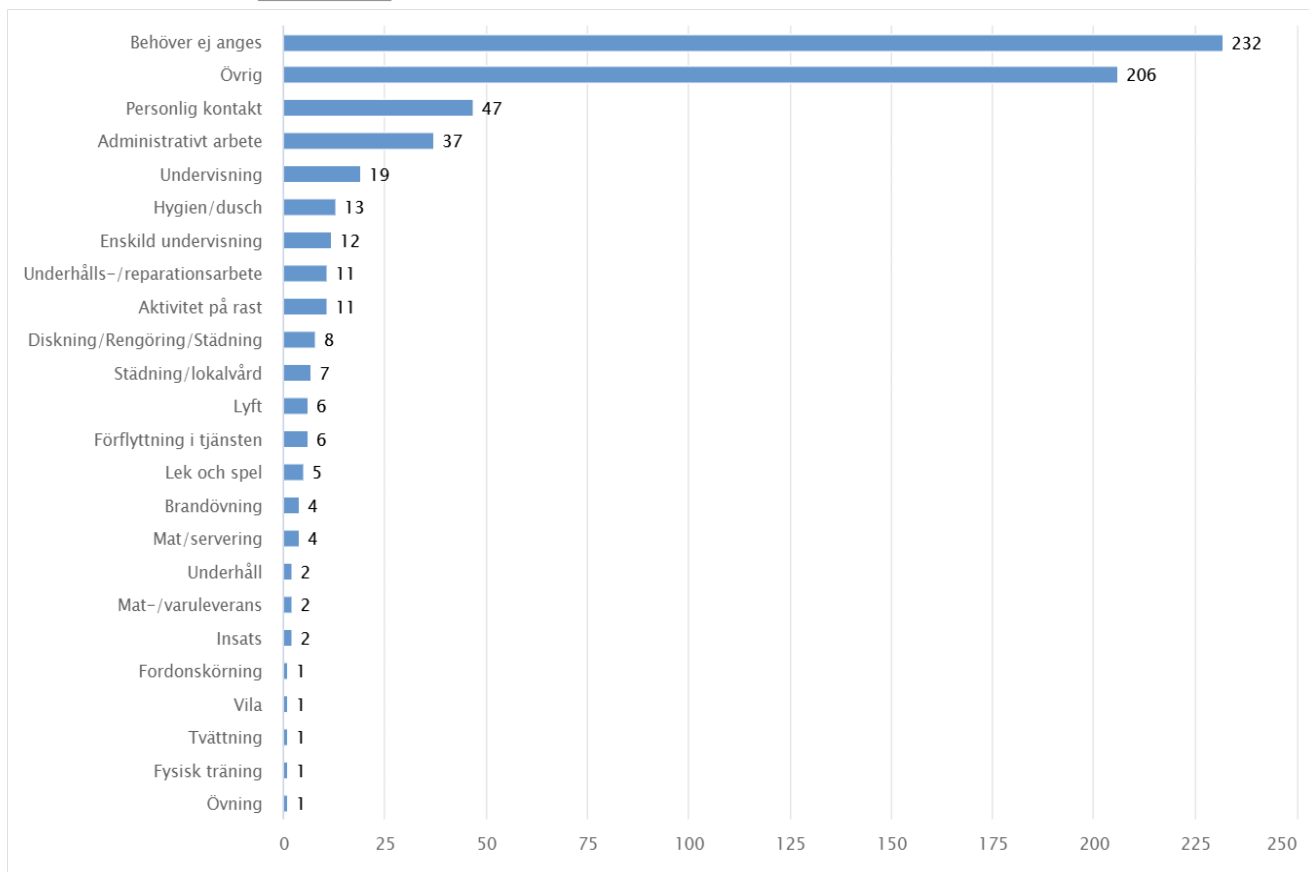
Plats

855 händelser med plats. Saknas för 5. Alla 25 val av plats visas.



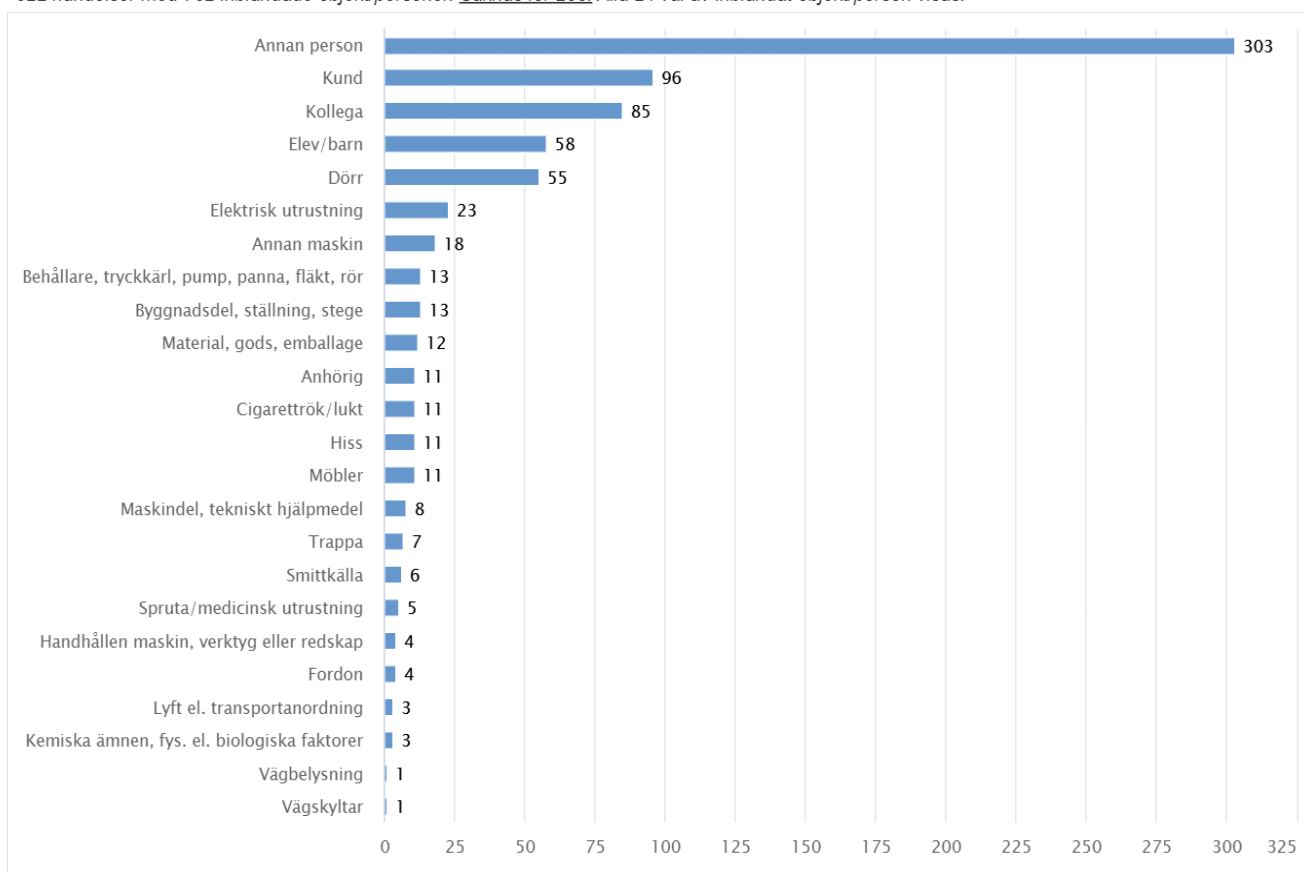
Aktivitet

639 händelser med aktivitet. Saknas för 221. Alla 24 val av aktivitet visas.



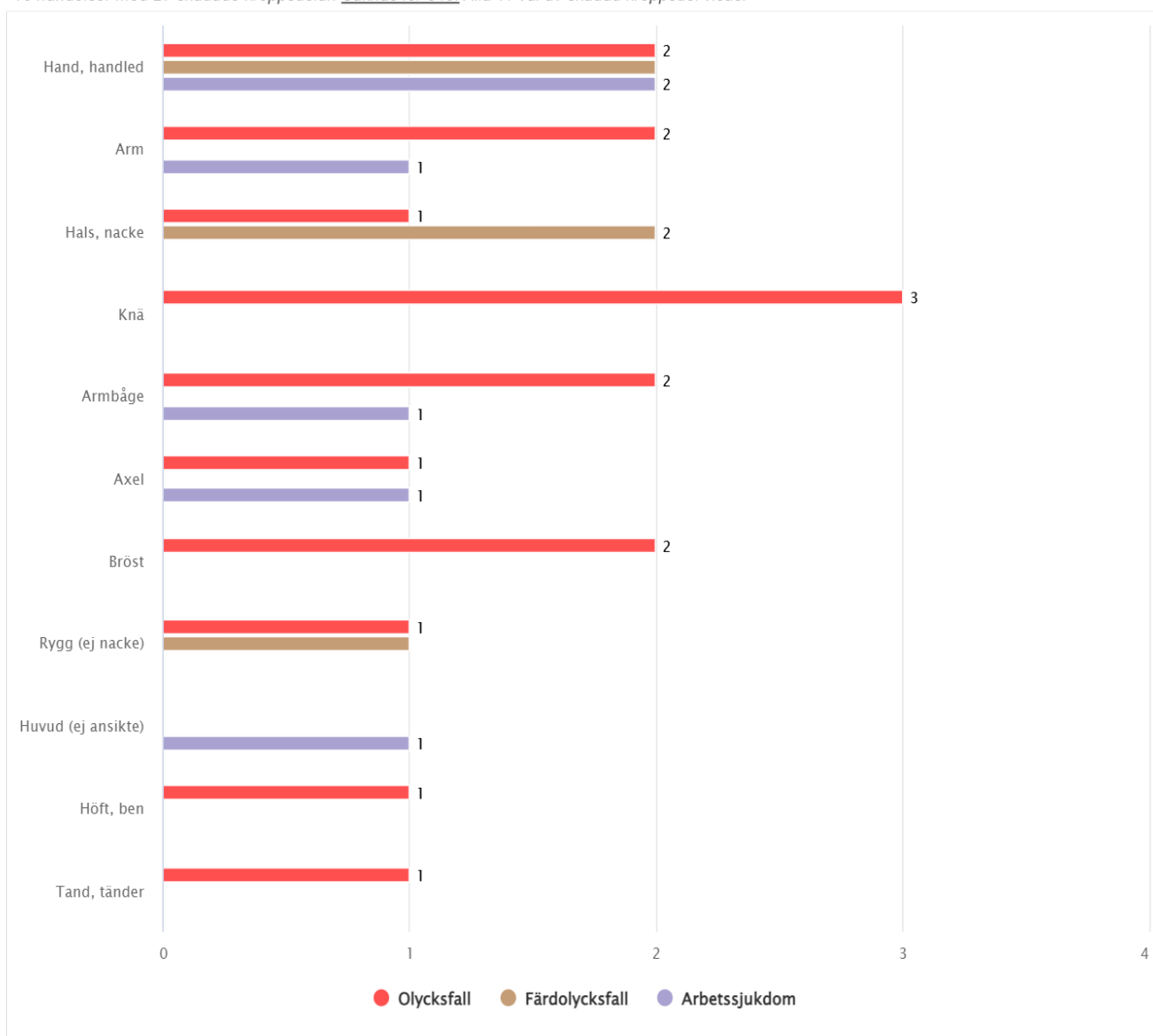
Inblandat objekt/Person

622 händelser med 762 inblandade objekt/personer. Saknas för 238. Alla 24 val av inblandat objekt/person visas.



Skadad kroppsdel / Händelsetyp

15 händelser med 27 skadade kroppsdelar. Saknas för 845. Alla 11 val av skadad kroppsdel visas.



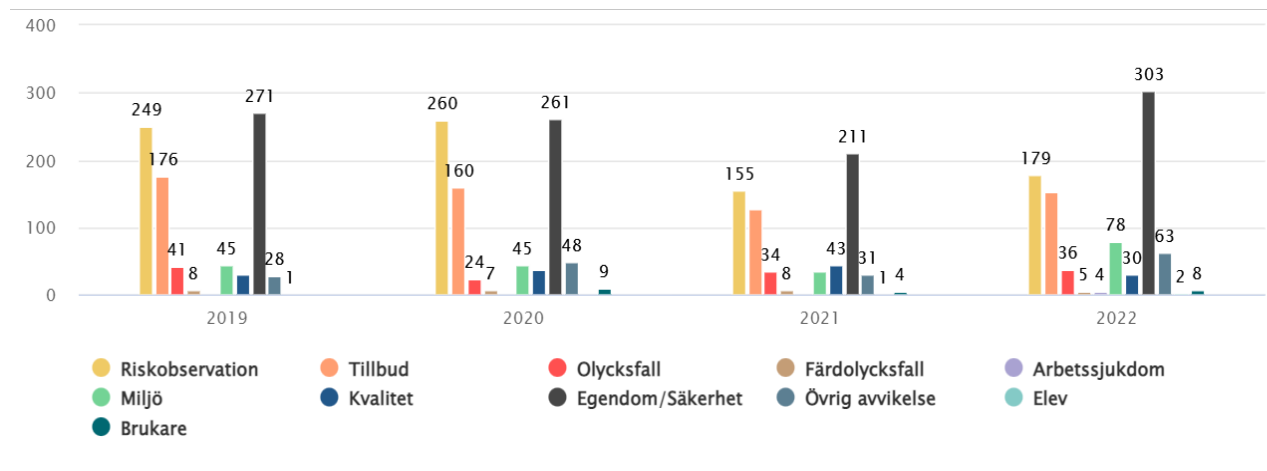
Jämförelse Händelser 4 senaste åren

Händelser, Kulturförvaltningen, 4 år: 2019-01-01 - 2022-12-31, Totalt: 3208

Inställningar: Händelser som inträffat under perioden. Inklusive status rapporterade inkluderar. Händelser där rapportör/skadad är egen personal/entreprenör/övrig person.

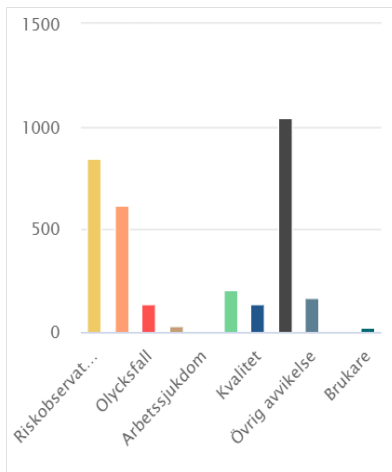
Händelsetyper: Olycksfall, Färdolycksfall, Arbetsjukdom, Tillbud, Miljö, Riskobservation, Egendom/Säkerhet, Kvalitet, Övrig avvikelse, Elev, Brukare

Händelsetyp / År



Händelsetyp

3208 händelser med händelsetyp. Alla 11 val av händelsetyp visas.



Yttrande Kulturförvaltningens VP 2023

Den 1 januari bildades den nya fackliga organiseringen för alla Sveriges lärare, där Lärarförbundet och Lärarnas riksförbund gått samman i det nya gemensamma lärarfacket **Sveriges Lärare**.

Sveriges Lärare ser med tillförsikt på Kulturförvaltningens VP och en utökad budget för 2023 samt hyser en god förhoppning om att Kulturskolan framöver utvecklas och utformar verksamhet för alla barn och unga i hela staden.

Fler inte färre, det är en fin ambition som Sveriges Lärare i Kulturskolan ställer sig bakom. Då vi läser att *"fler unga ska få möjlighet att prova på eget skapande genom Kulturskolan och El Sistema"* så är det i linje med vad medarbetare och fackombud länge har uttryckt. Även om många unga får möjlighet att just *prova* på eget skapande i form av korta kurser eller tillfälliga, öppna eller avgiftsfria aktiviteter så får allt färre barn och unga en faktisk chans till det långsiktiga lärandet i en terminskurs i tex teater, dans, konst och media eller ett musikinstrument. De senaste fyra åren har deltagandet i terminskurser minskat med drygt 20% till förmån för just kortkurser och avgiftsfri verksamhet. Det är alltså lika många kulturskoleelever som i hela Västerås som inte längre deltar i vår långsiktiga verksamhet. Det har visserligen varit en pandemi under tiden **men** denna minskning med ungefär 3500 elever beror på prioriteringar och medvetna val av de styrande i Kulturskolan.

Majoriteten av Kulturskolans verksamhet, arbetstid och resurser går till just terminskursverksamheten och efter att deltagandet drastiskt har minskat så påverkas hela verksamheten negativt med tex svårigheter att fylla platser i kurser, platser i orkestrar eller att danssalar nu står tomma vissa dagar i veckan. Terminskurser är också det som efterfrågas allra mest av elever och vårdnadshavare och det är den verksamhet som de flesta förknippar med Kulturskolan. Sveriges Lärare kan inte nog påtala hur viktigt det är att vi ändrar den här negativa inriktningen och skapar verksamhet som skattebetalare efterfrågar. Tidigare år har Kulturskolan haft ett deltagarmål men i årets VP har målsättningen lyfts bort, förutom att **fler, inte färre** ska delta. I och med att det inte är definierat någon siffra i terminskurser eller andra verksamheter så finns det en risk att terminskurser åter prioriteras ner – det kanske är en slump att målet tas bort samtidigt som deltagarsiffrorna ser ut som de gör?

I VP står att läsa att *"Kulturskolan utvecklar utbud och ämnen med bredd och kvalitet utifrån uppdrag, efterfrågan och omvärldsbevakning"*. Då det saknas en definition av vad som är Kulturskolans uppdrag vill Sveriges Lärare att politik och tjänstepersoner kommer överens och definierar hur uppdraget faktiskt ska se ut, tydligare målsättning samt att en undersökning av efterfrågan hos målgruppen faktiskt genomförs.

Vidare står att läsa *"att kulturskolan möjliggör för fler att tidigt utveckla sina kreativa förmågor är en av flera faktorer som bidrar till den bredd och spets som stadens kreativitet vilar på. Inom kulturskolan hittar barn och unga livslånga intressen, ett yrke, vänner för livet, glädjen i att göra saker tillsammans, trygghet, självkänsla och sin kreativa ådra."* För att lyckas med detta så måste Kulturskolan satsa mer på långsiktigt lärande och för att **nå fler elever behöver vi bli fler lärare**. Med vilka mål och prioriteringar möter förvaltningen sin egen skrivning ovan, kring livslångt intresse och möjlighet att utvecklas på så sätt att man kan gå en yrkesutbildning och får vara kvar så länge i verksamheten så man finner vänner för livet?

Kulturskolan ska likt tidigare år fortsätta med ett ytterligare utökat uppdrag men inget ska bort, vi ska nå fler deltagare, nå bredare socioekonomiska grupper, utreda och erbjuda sommarkollo-

verksamhet, fortsätta utveckla årskurs-verksamhet, stärka det uppsökande arbetet, Kulturskolan ska bedriva mer verksamhet i skolans lokaler, Resurscenter ska samverka med stadens anpassade grund- och gymnasieskolor, bedriva mer verksamhet i skolans lokaler, uppsökande arbete ska stärkas och digitala metoder ska utvecklas. Trots att det inte finns någon vidare efterfrågan på kort- och lovkurser (med endast 50% beläggningsgrad) så ska Kulturskolan envetet fortsätta med verksamheten. Det är många viktiga mål och uppdrag som alla var för sig bidrar till bättre möjligheter till kultur för barn och unga. Även om Kulturskolan har fått en utökad budget så är det svårt att se hur allt detta går ihop i rådande ekonomiska läge, samtidigt som de statliga anslagen minskar. Låt oss inte vara naiva, om Kulturskolan hela tiden ska få ett utökat uppdrag, då det adderas mer uppgifter, riskerar det att bli på bekostnad av någonting. Det finns stora risker för sämre arbetsmiljö, stress och svårigheter att rekrytera personal eller som det sett ut tidigare, allt färre elever som deltar i terminskurser. **För att nå alla utökade mål så måste Kulturskolan satsa på att anställa fler tillsvidareanställda lärare och teaterassistenter.** Kulturskolan bör snarare renodla uppdraget i stället för att utöka och skapa splittring i verksamheten.

”Kulturskolans verksamhet ska ha tillgång till ändamålsenliga lokaler i hela staden”. Under några år efter omorganisationen 2019 utvecklades flera av Kulturskolans lokaler, tex lokalerna i Hässelby och Östermalm. Vi vet sedan tidigare att ändamålsenliga lokaler ger både fler elever och bättre arbetsförhållanden för medarbetare. Ett bra exempel är då Kulturskolan i Vällingby var ny och elevantalet ökade med 40%, med befintlig personal. **Sveriges Lärare instämmer i målsättningen och vill understryka vikten av egna ändamålsenliga lokaler,** samt hyser en förhoppning om att de lokaler som försvunnit kan återtas.

”Kulturskolan ska erbjuda barn och unga en meningsfull kulturskola under hela året. Det uppsökande arbetet ska stärkas för att nå fler barn och unga”. Det är viktigt att Kulturskolan möter barn och unga där de vistas och till största delen är det i skolan, under skoltid eller i anslutning till skoldagen. Det är positivt att stärka det uppsökande arbetet, dels för att fånga in ett intresse, dels för att göra Kulturskolan tillgänglig för fler. **Därför bör Kulturskolan satsa på att möta elever under eller i anslutning till skoldagen i högre utsträckning än på helger och lov då många barn och unga är upptagna med andra aktiviteter eller bortresta.** Det är särskilt viktigt för att skapa möjligheter för fler att delta, särskilt från underrepresenterade grupper och socio-ekonomiskt utsatta grupper. *”Kulturskolan ska utveckla och anpassa verksamheten så att alla barn och unga kan delta”.* **Sveriges Lärare instämmer helt i att målsättningen måste vara en inkluderande verksamhet där alla barn och unga kan delta.** Det arbete som görs i Resurscenter och i El Sistema är viktigt för en mer jämlik stad och det är positivt att verksamheterna utvecklas och stärks. Sveriges Lärare vill ändå understryka vikten av att ett utökat uppdrag förutsätter utökning av personalresurser samt att det är viktigt att verksamheterna täcker in större del av staden, för att skapa bättre möjligheter att delta i närområdet.

Det är viktigt att barn och unga har meningsfulla sysselsättningar på sin fritid och även på sommaren. Sveriges Lärare ställer sig dock tveksam till om det bör vara Kulturskolans uppdrag att ordna med sommarkollo. Kulturskolans främsta uppgift är att bedriva undervisning i kulturämnen under läsåret augusti-juni. Det är då majoriteten av resurser fördelas, det är för det uppdraget lärare anställs och det är den verksamheten som är mest efterfrågad av stadens barn och unga och deras vuxna. Att fördela resurser till sommarmånaderna riskerar att den verksamhet som bedrivs under läsåret måste stå tillbaka ytterligare. Sveriges Lärare vill understryka vikten av att detta undersöks innan det genomförs samt vikten av att stadsdelar blir involverade.

”Kulturskolan ska även fortsätta utveckla årskursverksamhet”. Det finns många goda poänger med årskursverksamheten. Det gör att fler unga möter kultur i sin vardagsmiljö, i skolan och det skapar efterfrågan att delta i Kulturskolans övriga verksamhet. Kulturskolan behöver därför möta en ökad efterfrågan med att erbjuda fler möjligheter till att börja i en kurs och för det så behövs det fler lärare.

"Kulturskolan ska verka för att nå bredare socioekonomiska grupper exempelvis genom att utveckla Kulturskolans digitala metoder". Sveriges Lärare ser snarare att dessa grupper har svårare att ta del av verksamhet med digitala metoder. Under pandemin då Kulturskolan bedrev undervisning på distans vittnade flertalet lärare om att elever i just socioekonomiskt utsatta grupper hade sämre förutsättningar att tillgodogöra sig undervisningen digitalt. Det kunde bero på brist på tillgång till digitala verktyg, dator eller penna, trångboddhet och även till viss del otryggheten i ett digitalt rum.

Förslag och frågor

" Kulturskolan ska erbjuda barn och unga en meningsfull kulturskola under hela året." På vilket sätt finner Kulturförvaltningen stöd för detta i budgettexten?

Budget utökas med 16,2 mnkr. **Sveriges Lärare föreslår att Kulturförvaltningen satsar detta budget utrymme för att hämta igen de 20% förlorade deltagare i terminskurser genom att anställa fler lärare, i alla ämnen.**

I budget 2023 står att sommarkollo ska ske *"i nära samverkan med stadsdelsnämnder och idrottsnämnden"*. **Sveriges Lärare föreslår att det tydliggörs att sommarkollo inte enbart är Kulturskolans uppdrag.**

"Under året ska kulturskolans kompetensförsörjningsplan uppdateras och resurser användas effektivt för ökad tillgång till verksamheten". Samtidigt menar Kulturförvaltningen att *"Kulturskolans prognos är att det är svårt att nå tillräckligt med den kompetens som efterfrågas"*. **På vilket sätt hänger kompetensförsörjningsplanen samman med ökad tillgång till verksamhet, vilka specifika kompetenser efterfrågas och varför är det svårt att rekrytera?**

"Kulturskolan utvecklas utifrån uppdrag, efterfrågan och omvärldsbevakning". **Sveriges Lärare föreslår att uppdraget förtydligas, så att det framgår önskad / efterfrågad balans och resursfördelning mellan Kulturskolans alla uppdrag, det långsiktiga lärandet och det mer kortsiktiga. Samt att det genomförs en undersökning av efterfrågan.**

"Kulturskolan ska även fortsätta utveckla årskursverksamhet." Det finns en risk att utökad årskursverksamhet sker på bekostnad av ytterligare minskning av terminskursverksamheten. **Hur säkerställer förvaltningen att resurser fördelas så att det inte sker? Sveriges Lärare föreslår att det utreds hur samverkan och kostnader kan delas med Utbildningsförvaltningen.**

Förvaltningens svar på Sveriges Lärares frågor i "Yttrande Kulturförvaltningens VP 2023"

1. "Kulturskolan ska erbjuda barn och unga en meningsfull kulturskola under hela året." **På vilket sätt finner Kulturförvaltningen stöd för detta i budgettexten?**

Kulturskolan ger alla barn och unga mellan 6 och 22 år i staden utrymme att upptäcka, utveckla sig och uttrycka sig genom kultur på sin fritid. Kulturskolan är en verksamhet som erbjuds till barn och unga på deras lediga tid. Efter skolan och på helger och lov har Kulturskolan möjlighet att erbjuda verksamhet i olika verksamhetsformer som kan passa många olika intressen och behov. Kulturskolan har även verksamhet som bedrivs på skoltid i samarbete med skolorna.

Från år 2022 ökade Kulturskolans budget med 6 mkr för att kunna satsa på att utveckla helg- och lovverksamhet. Verksamheten på helger och lov ska inte sättas i motsatsförhållande till den verksamhet som bedrivs under terminerna. Kulturskolans verksamhet är efterfrågad på tider när barn och unga har möjlighet att delta i fritidsaktiviteter, dvs. efter skoltid, på helger och lov. Detta framgår också i Kulturskolans årliga deltagarenkäter där många svarande önskar sig "bättre" tider: sena eftermiddagar, helger och lov.

Det bor ca 177 000 barn och unga i Stockholm 6 - 22 år. Kulturskolans mål är att nå så många som möjligt med verksamheten. Deltagandet i Kulturskolans avgiftsbelagda verksamhet, som för det mesta bedrivs på vardagarna under skolterminerna, är ojämnt fördelat över staden och varierar från 8-9% till 1% av målgruppen. Det är idag fortfarande en relativt stor spridning mellan stadsdelsområdena och omfattningen på deltagandet i Kulturskolan ser alltså olika ut beroende på var man bor.

Utredningen "En inkluderande kulturskola på egen grund" (SOU 2016) skriver att: "Barn från hem med sämre socioekonomiska förutsättningar deltar i lägre grad i kulturskolans verksamhet men i högre grad i öppna verksamheter som fritidsgårdar och bibliotek. Detta lägre deltagande verkar inte bero på ointresse, tvärtom har dessa ett högre intresse för att delta i aktiviteter som kulturskola i de bostadsområden som betecknades som lågstatus jämfört med högstatus." En delrapport från Kommissionen för ett socialt hållbart Stockholm, "Jämlig fritid, bättre framtid", bekräftar bilden: "En generell tendens är att barn och unga från socioekonomiskt svaga förhållanden i större utsträckning besöker öppna fritidsverksamheter som till exempel fritidsgård och bibliotek. Barn och unga från socioekonomiskt starka förhållanden deltar i större utsträckning i idrottsföreningar och kulturskola. I flera fall har ingen förbättring avseende jämlikt och jämställt nyttjande skett över tid."

När Kulturskolan under de senaste åren arbetat med att bredda sitt utbud och finnas på plaster och tider där målgruppen befinner sig under sin skol- och fritid så har Kulturskolan ökat det totala deltagandet till ca 20% av målgruppen. Detta gäller inte minst under sommarlovet då Kulturskolan har erbjudit öppna aktiviteter för barn och unga som varit kvar i staden. Kulturskolan ska jobba uppsökande enligt budgeten 2023.

Genom att bredda sin verksamhet på de tider som är attraktiva för fler barn- och unga, när de är lediga från skolan och i behov av en meningsfull fritidssysselsättning (många barn i

Stockholm deltar inte i organiserade fritidsaktiviteter), ser Kulturskolan stor potential till att skapa en mer jämlik tillgång till kulturskoleverksamhet för stadens invånare - en kulturskola för alla.

2. Budget utökas med 16,2 mnkr. Sveriges Lärare föreslår att Kulturförvaltningen satsar detta budgetutrymme för att hämta igen de 20% förlorade deltagare i terminskurser genom att anställa fler lärare, i alla ämnen.

Tillskottet till Kulturskolans budget 2023 är 14,1 mkr, varav 6,6 mkr är kostnadsneutral justering av personalomkostnadspålägg (ökade sociala avgifter), vilket gör att budgetökningen 2023 är 7,5 mkr. Ca 98% av Kulturskolans budget utgör fasta kostnader (72% är personalkostnader, 20% lokal- och kapitalkostnader, ca 6 % IT- och entreprenad och endast 2% material och övrigt).

Tillsättning av nya tjänster sker utifrån efterfrågan och budgetsatsningar.

Avgiftsfri verksamhet ska öka enligt avgiftsärendet HT2020 och enligt budgeten 2023 ska Kulturskolan arbeta uppsökande i breda socioekonomiska grupper. Det bor 177 000 barn och unga i Stockholm och behoven ser olika ut för målgruppen. Kulturskolans tillgänglighet behöver öka.

En terminskurs innebär möjligheten att gå en termin för att sedan kontinuerligt kunna fortsätta. Även i avgiftsfri verksamhet är kontinuitet möjligt, t ex El Systemas verksamhet motsvarar terminsverksamheten. Regelbunden Öppen verksamhet, t ex bild på Bibblerian, dans på Tensta och Rågsveds fritidsgård är även det kontinuerlig verksamhet liknande terminskurser.

Majoriteten av Kulturskolans resurser läggs på kontinuerlig verksamhet, terminskurser såväl som avgiftsfri verksamhet som t.ex. El Sistema. Den icke-kontinuerliga avgiftsfria verksamheten inom KS budget som inte är projekt upptar en mycket liten del av Kulturskolans resurser men når många tack vare de lyckade arbetssätten och tillgängligheten på rätt tider och platser. Det kan också tilläggas att Kulturskolan fortfarande arbetar för att fylla lediga platser i terminskurser efter pandemin.

Kulturskolan erbjuder idag ca 15 900 kursplatser i det vi kallar terminskurser. Ca 12 900 kursplatser är bokade medan ca 3000 platser inte är bokade. Det är viktigt att tillse att fler av de kursplatser Kulturskolan har i terminskurser blir bokade då de står tomma med knutna resurser. Bokningsgraden behöver öka. Kulturskolan behöver utveckla arbetssätten för att kunna ta emot fler deltagare. Kulturskolan arbetar för att matcha utbudet med efterfrågan vad det gäller plats/tid/ämne där vissa kurser är helt bokade och efterfrågan större än utbudet medan vissa kurser har få deltagare.

3. I budget 2023 står att sommarkollo ska ske ”i nära samverkan med stadsdelsnämnder och idrottsnämnden”. Sveriges Lärare föreslår att det tydliggörs att sommarkollo inte enbart är Kulturskolans uppdrag.

Kulturförvaltningen har i 2023 års budget fått uppdrag att utreda sommarkollo och Kulturskolan deltar i Kulturstrategiska stabens arbete med att utreda och erbjuda sommarkollo.

4. *"Under året ska kulturskolans kompetensförsörjningsplan uppdateras och resurser användas effektivt för ökad tillgång till verksamheten".* Samtidigt menar Kulturförvaltningen att *"Kulturskolans prognos är att det är svårt att nå tillräckligt med den kompetens som efterfrågas".* **På vilket sätt hänger kompetensförsörjningsplanen samman med ökad tillgång till verksamhet, vilka specifika kompetenser efterfrågas och varför är det svårt att rekrytera?**

Kulturskolans uppsökande arbete behöver stärkas och Kulturskolan ska verka för att nå bredare socioekonomiska grupper. Till detta behöver Kulturskolan undersöka om det finns tillräckligt med adekvat kompetens i verksamheten för att lyckas med detta på kort och lång sikt.

Kulturskolan har vidare behov av kompetens inom gruppundervisning, både när det gäller pedagogik samt samarbete som arbetssätt. Förutsättningar med minskade projektmedel och få kommande pensionsavgångar gör att det finns utmaningar med att skifta kompetens utifrån behoven.

Kulturskolans satsning på att utveckla ett digitalt kursutbud, kräver fortbildning av medarbetare och att kompetens inom digitalisering beaktas vid nyrekrytering. Behovet av digital kompetens för tjänsten motiveras i kravspecifikationen.

Vidare utvecklar Kulturskolan nya ämnen och breddar befintliga inom efterfrågade områden (spelskapande, film, podcast och musikproduktion).

5. *"Kulturskolan utvecklas utifrån uppdrag, efterfrågan och omvärldsbevakning".* **Sveriges Lärare föreslår att uppdraget förtydligas, så att det framgår önskad / efterfrågad balans och resursfördelning mellan Kulturskolans alla uppdrag, det långsiktiga lärandet och det mer kortsiktiga. Samt att det genomförs en undersökning av efterfrågan.**

Kulturskolans uppdrag är kulturell verksamhet för alla barn och unga i Stockholm från 6-22 år. Den kan omfatta olika innehåll och former på genomförs på olika tider och platser. Det bor ca 177 000 barn och unga i Stockholm i Kulturskolans målgrupp och efterfrågan varierar. Kulturskolans mål är att nå fler av Stockholms barn och unga. Oavsett typ av verksamhet ska Kulturskolan erbjuda en god kvalitet, vara relevant för barn och unga och deltagarna ska vara nöjda.

Kulturskolan anpassar kontinuerligt verksamheten till efterfrågan i den mån det går utifrån de fasta resurser som arbetar inom Kulturskolan och tilldelning av nya medel. Kulturskolan är en frivillig fritidsverksamhet som bygger på deltagares lust att delta. Möjligheten att fortsätta i verksamheten finns alltid då kursutbudet är öppet till för alla stockholmare mellan 6 och 22 år.

Kulturskolan når fler med förnyade arbetssätt och breddat utbud (både till innehåll, form och tid) och på så sätt kan barn och unga i en större utsträckning välja det som passar just deras behov och intressen och därmed skapar vi en mer jämlik tillgång till stadens kulturskoleverksamhet.

6. *"Kulturskolan ska även fortsätta utveckla årskursverksamhet."* Det finns en risk att utökad årskursverksamhet sker på bekostnad av ytterligare minskning av

terminskursverksamheten. Hur säkerställer förvaltningen att resurser fördelas så att det inte sker? Sveriges Lärare föreslår att det utreds hur samverkan och kostnader kan delas med Utbildningsförvaltningen

Under 2022 omfattade årskursverksamheten Tvåornas kör, Fyrornas teater och Åttornas dans. Årskursverksamheten bedrivs i skollokaler kostnadsfritt för Kulturskolan, dvs. lokalkostnaden bär Utbildningsförvaltningen. Till årskursverksamheten under år 2022 avsatte Kulturskolan 4,2 tjänstetrymme av ca 195 heltidspedagogtjänster totalt. Verksamheten har nått 4170 barn på 50-tal skolor. Det är i sammanhanget en väldigt liten kostnad för Kulturförvaltningen.

Årskursverksamheten är Kulturskolans verksamhet som tillför väldigt mycket till barnen som får delta i den. Förvaltningen ser inte att en utredning om kostnadsfördelning mellan förvaltningarna är relevant i detta fall.

Underskriftens äkthet valideras här: <https://underskriftpas.stockholm.se/validera>