

## Kulturförvaltningens förvaltningsgrupp

**2023-09-25**

**Närvarande:**

Frida Strömberg	<i>HR-chef</i>
Åsa Reiding	<i>HR-konsult</i>
Patrick Linderöth	<i>DIK</i>
Ernesto Garzón	<i>Vision</i>
Maria Sundström	<i>DIK</i>
Daniel Knudsen	<i>Akademikerförbundet SSR</i>
Carl Korch	<i>Saco</i>
Mats Gustafsson	<i>Sveriges Lärare</i>

**Förhinder:**

Maria Jansén	<i>Förvaltningschef</i>
Lena Nilsson	<i>Administrativ chef</i>
Annasara Yderstedt Karlsson	<i>Chefssekreterare</i>
Magnus Sundin	<i>Kommunal</i>
Karin Wrannvik	<i>Ledarna</i>

**Adjungerade:**

Roberto Chaer	<i>Administrativa staben</i>
Jenny Ekman	<i>Administrativa staben</i>

**Tidpunkt:**

Kl. 09:00-10:30

**Plats:**

Zoom

### 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:

- Protokollet skickas ut onsdag 27 september
- Synpunkter ska skickas senast torsdag 28 september kl. 12:00
- Protokollet signeras måndag 2 oktober

## 4. Verksamhetsfrågor

### a) *Information:* Kulturnämndsärenden

Arbetsgivaren informerade om att ärenden som är aktuella för nämnden den 3 oktober publiceras på

<https://edokmeetings.stockholm.se/committees/kulturnamnden>

### b) *Information:* Uppföljning av samverkansavtalet

Stadens samverkansavtal ska följas upp genom besök från Cesam och PAS på respektive förvaltnings förvaltningsgrupp, förslag på datum är 13 november eller 4 december. Förvaltningen ska förbereda sig partsgemensamt inför besöket, Frida Strömberg återkommer med information.

### c) *Förslag:* Uppdateringar i mallar för bedömningsamtal och medarbetarsamtal

Förvaltningens mallar har uppdaterats utifrån förslag från bland annat en referensgrupp som består av chefer inom förvaltningen. Frida Strömberg går igenom och redogör för förändringarna i mallarna. Uppdaterade mallar kommer att användas framåt vid medarbetarsamtal och bedömningsamtal.

## Frågor och synpunkter från de fackliga företrädarna

Saco påtalar att i mallen för chefer står det att cheferna ska uppmuntra medarbetarna till att komma med nya initiativ och undrar hur det balanserar med resultat och mål som ska nås. Arbetsgivaren svarar att chefsmallen utgår från stadens chefsprofil och ledarskapsmodell och att det inte finns en fastställd plan eller definition för när och hur initiativ ska uppfyllas.

Saco önskar exempel som klargör de olika bedömningsnivåerna. Arbetsgivaren svarar att den stödtext som har lagts in till bedömningsnivåerna syftar till att förtydliga nivåerna och att det är viktigt att det förtydligas ytterligare med exempel i det individuella bedömningsamtalet mellan chef och medarbetare.

Saco frågar hur känt Full Range Leadership Model är för cheferna. Arbetsgivaren svarar att cheferna är väl insatta i modellen, och att den finns med i chefsintroduktionen.

Sveriges Lärare undrar varför bara chefer varit med i referensgruppen och vilka chefer som har deltagit. Arbetsgivaren svarar att hr-enheten har en stående referensgrupp bestående av chefer inom förvaltningen för olika frågor inom hr-området. Chefer från samtliga ”stora” avdelningar är med samt att cheferna även brukar ha med sig intryck från medarbetare.

Sveriges Lärare lyfter definitionen i lönekriteriet flexibilitet i lönesamtalsdelen om det verkligen är ett lönekriterie att utföra andra arbetsuppgifter än befattningens. Arbetsgivaren svarar att det inte är ett nytt lönekriterie och att arbetsgivaren inte fått till sig behov av att ändra den formuleringen.

Sveriges Lärare önskar att även kulturskolans medarbetarsamtalsmall uppdateras. Arbetsgivaren svarar att fortsatt dialog kring kulturskolans medarbetarsamtalsmall tas i Kulturskolans samverkansgrupp.

## **5. Arbetsmiljö och hälsa**

Inget att notera.

## **6. Ekonomifrågor**

### a) **Information:** Tidplan budget (bilaga 1)

Arbetsgivaren informerade om tidplanen för budget 2024, för förvaltningens och avdelningarnas arbete med verksamhetsplan och kompetensförsörjningsplan. Nämnden fattar beslut om förvaltningens verksamhetsplan 2024 den 23 januari 2024.

### b) **Information:** Tertialrapport 2

Arbetsgivaren informerade om resultatet i Tertialrapport 2 som är en avvikelserapportering för verksamheterna.

Förvaltningen bedömer att man kommer att nå budget i balans för år 2023, trots stora räntekostnader, höjda elräkningar och hyreskostnader.

Sveriges Lärare frågar om omprioriteringarna som nämns i texten under kostnader för kulturskolan och undrar vad det är för omprioriteringar som gjorts. Arbetsgivaren svarar att det bl.a. är vakanshållningar samt översyn av behovet av olika inköp.

## **7. Information till/ och från FG**

Inget att notera.

## **8. Lika rättigheter och möjligheter**

Inget att notera.

## **9. Utbildnings- och utvecklingsfrågor**

### **a) *Information:* Digitalt kompetenslyft (bilaga 2)**

Jenny Ekman informerar om EU-projektet med inriktning mot digitalt kompetenslyft, som ska genomföras för att utveckla och stärka digitala tjänster inom förvaltningen samt att uppnå högre digital mognad bland medarbetarna.

Saco undrar hur medarbetarna får kompetens så att de kan möta behovet. Arbetsgivaren svarar att det ingår i projektet att fånga upp kompetensbehov på både individuell- och gruppnivå, vilket formar insatser för lärande i projektet.

Saco påtalar att kompetensnivån är olika för medarbetarna och att det kan behövas olika tid och omfattning för kompetensutvecklingsinsatser. Arbetsgivaren svarar att medarbetarsamtalen kommer att användas för att identifiera behovet av kompetensutveckling på individuell nivå, vilket följs upp i den individuella utvecklingsplanen.

Saco undrar om arbetsgivaren har planer på att implementera AI i projektet. Arbetsgivaren svarar att det finns inget beslut fattat om det inom projektet än.

## **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) Kommunikationsstabens*

Inget att notera.

## **11. Övriga förvaltningsövergripande frågor**

Saco frågar om implementeringen av de nya reglerna kring dygns och veckovilan. Arbetsgivaren svarar att avdelningarna ser över sina scheman för att kunna uppfylla de nya reglerna och hänvisar till PAS information från SKR och kommande utredning som pågår om dygns- och veckovilan.

Återkoppling om dygns- och veckovila nästa FVG.

## **12. Nästa förvaltningsgrupp**

Måndag 13 november kl. 9:00.

### **Bilagor:**

1. VP och budget i samverkan
2. Digitalt kompetenslyft

*Vid protokollet  
Åsa Reiding*

*Justerare  
Frida Strömberg*

*Justerare  
Patrick Linderöth*

*Justerare  
Ernesto Garzón*

*Justerare*  
*Carl Korch*

*Justerare*  
*Magnus Sundin*

*Justerare*  
*Maria Sundström*

*Justerare*  
*Mats Gustafsson*

*Justerare*  
*Daniel Knudsen*

*Justerare*  
*Karin Wrannvik*

# VP och budget i samverkan



# Tidplan och process verksamhetsplan i samverkan

Datum:	Aktivitet:
FVG: 25 september 2023 SVG: september 2023	Information om tidsplan och processen för arbetet med verksamhetsplan samt kompetensförsörjningsplan på förvaltningsgrupp och avdelningarnas samverkansgrupper.
13 november 2023	Genomgång av verksamhetsplan samt kompetensförsörjningsplan kulturförvaltningen på förvaltningsgrupp.
Efter 9 november 2022	Genomgång av verksamhetsplan samt kompetensförsörjningsplan avdelningsnivå på samverkansgrupp (slutdokument, involvering kan även ha skett tidigare i processen).
15 januari 2024	Genomgång av slutdokument för verksamhetsplan kulturförvaltningen inkl. bilagor på förvaltningsgrupp.
17 januari 2024	Skriftliga förslag till arbetsgivaren att bilägga protokoll från förvaltningsgruppsmöte senast kl. 09.00.
23 januari 2024	Nämndsammanträde (beslut av kulturförvaltningens verksamhetsplan inkl. bilagor).



# Förtydliganden från personalstrategiska avdelningen gällande samverkan av verksamhetsplan:

- Vi behandlar verksamhetsplan inom samverkanssystemet hos kulturförvaltningen (förvaltningsgrupp och samverkansgrupp).
- Inom samverkanssystemet läggs förslag, yrkande kan endast läggas vid MBL-förhandling.
- Om/när det finns förslag på förändringar till verksamhetsplanen, så noteras förslagen i protokollet tillsammans med svar på förslag.
- När det gäller protokoll från förvaltningsgruppsmöte ska skriftliga förslag ha skickats in senast 17 januari 2024 för att komma med i protokollet.
- I förvaltningsgrupp samverkas kulturförvaltningens verksamhetsplan och i samverkansgruppen samverkas avdelningens verksamhetsplan.

# Digitalt kompetenslyft på Kulturförvaltningen

september 2023-mars 2026



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

# Projekt mål

*Förändringar som inträffar på samhällsnivå kanske först om fem-tio år som en följd av implementering*

Stockholmarna möter våra verksamheter på nya sätt.  
Gränsen mellan det digitala och fysiska är upplöst  
- den fysiska och digitala upplevelsen utgör en helhet.

*Projektets effektmål*

Kulturförvaltningen har ett **utvecklat digitalt erbjudande** och ett **stärkt utbud av digitala tjänster**, som användare är med och formar.

*Underliggande projektmål skapar förutsättningar för att utveckla vårt digitala erbjudande*

Högre digital mognad

Strukturerad & kontinuerlig kompetensförsörjning

# Vårt digitala erbjudande

Kulturförvaltningen har ett utvecklat digitalt erbjudande och ett stärkt utbud av digitala tjänster, som användare är med och formar.

Innehåll på Bibliotekets digitala programsцен?

Fler digitala historiska vandringar? Litterära stadsvandringar?

Kurser i digitalt skapande på kulturskolan?  
Fler digitala eller hybrida kurser?

Digitala utställningar på nya medeltidsmuseet?

Digitala visningar av museet/konsthallen?



# Fyra delprojekt samverkar mot projekt målet

Kulturförvaltningen har ett utvecklat digitalt erbjudande och ett stärkt utbud av digitala tjänster, som användare är med och formar.

**1** *Utveckla digitala tjänster och erbjudanden*

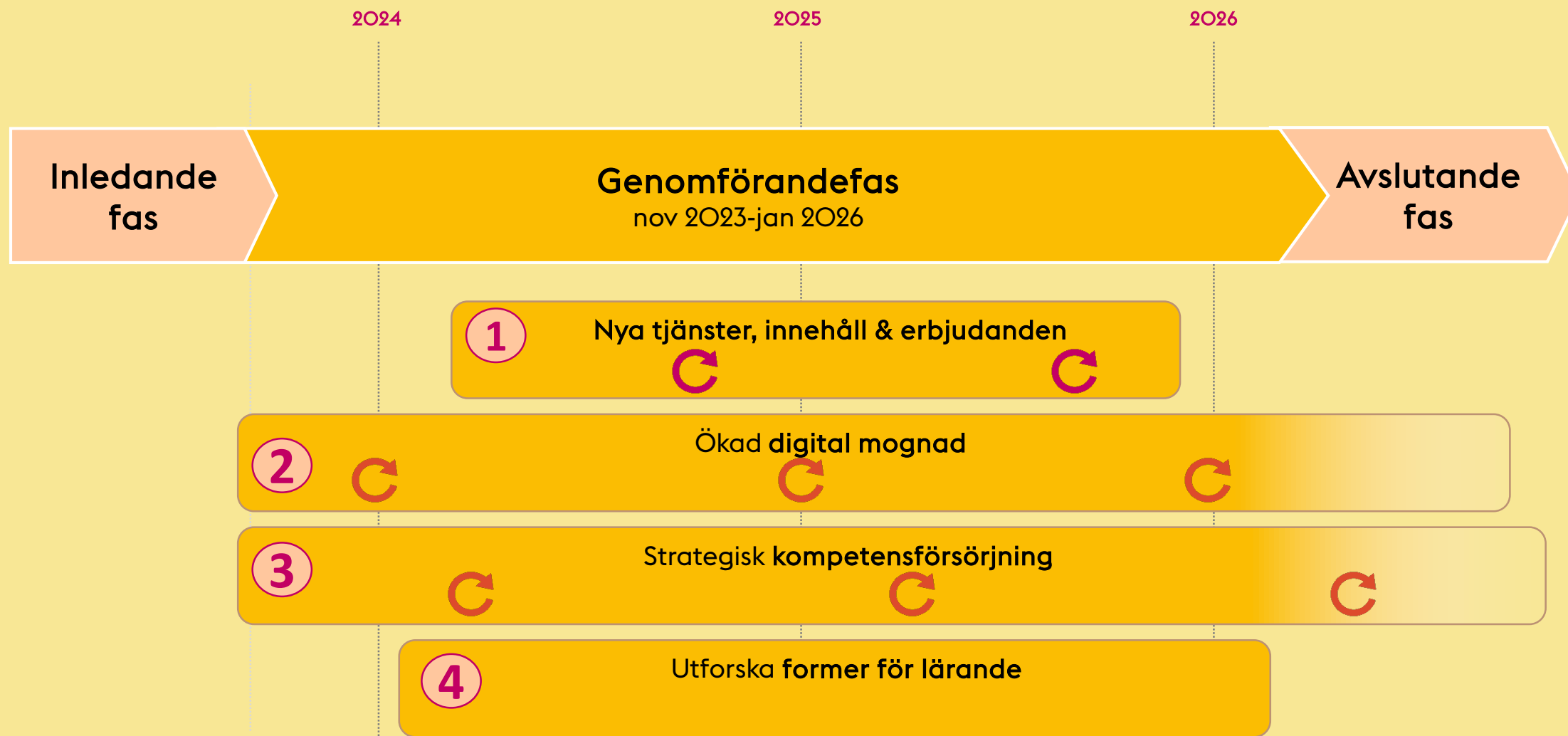
**2** *Strategisk kompetensförsörjning*

**3** *Ökad digital mognad*

**4** *Utforska former för lärande – kontinuerlig kompetensutveckling för medarbetare*

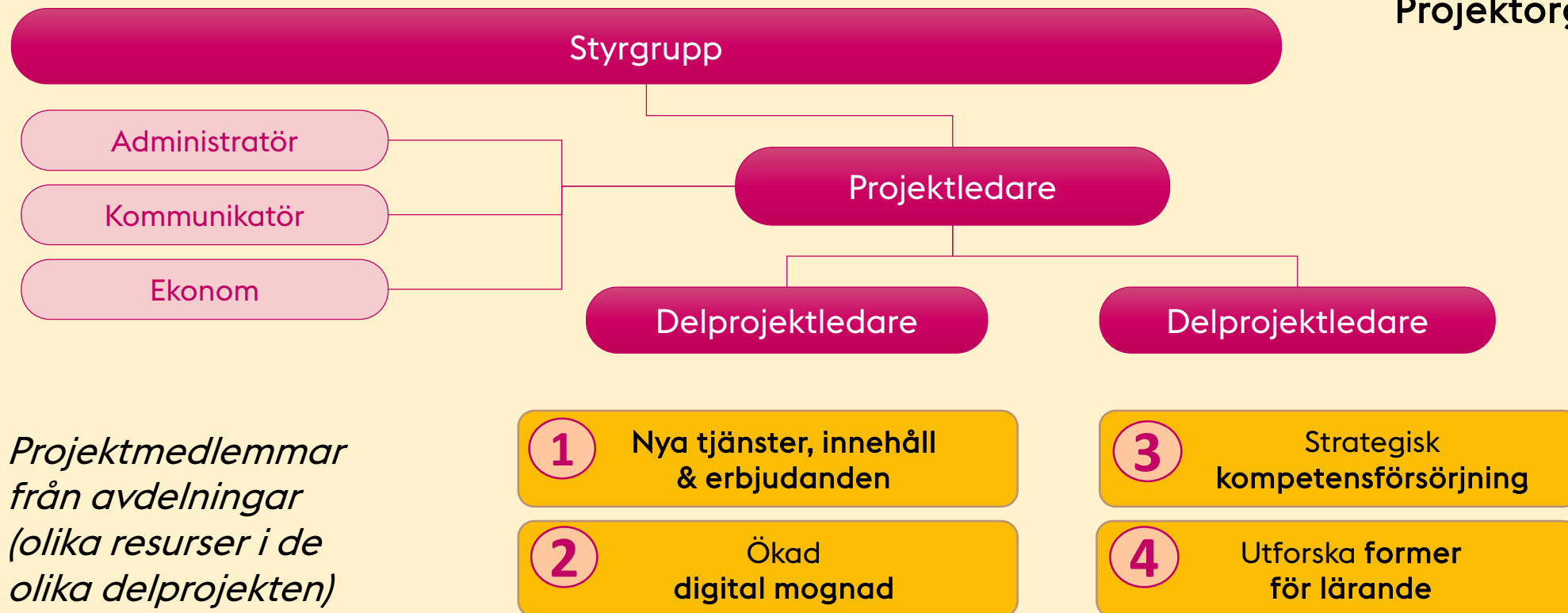
Medarbetarsamtal och digital mognadsmätning identifierar behov av kompetenshöjande insatser på grupp- och individnivå

# Aktiviteter i genomförandefasen



# Projektorganisation (KuF)

## Projektorganisation



**Deltagare: medarbetare**  
inkl chefer, timanställda och vikarier