

Protokoll Kulturförvaltningens förvaltningsgrupp 2021-03-01

Närvarande:

Lena Nilsson, Adm chef
Carina Idenfors, HR-chef
Åsa Reiding, HR-konsult
Maria Sundström, Saco
Ernesto Garzón, Vision
Mats Gustafsson, LF
Marianne Backström Liljedahl, LR
Karin Wrannvik, Ledarna

Frånvarande

Robert Olsson, Förvaltningschef	Anmält förhinder
Macus Sjögren, SSR	Anmält förhinder
Magnus Sundin, Kommunal	

Protokoll

1. Uppföljning av tidigare protokoll/Val av justerare

Till handlingarna

Maria Sundström väljs till justerare

2. Verksamhetsfrågor

- KuN-ärenden, publiceras på <http://insynsverige.se/stockholm-kultur>
Arbetsgivaren presenterade ärendena till Kulturnämnden.
Särskilt nämns
 - VB: se punkt 4
 - Samlokalisering av medborgarkontor och biblioteket i Tensta. Saco frågar om bibliotekets lokalyta i de nya lokalerna. Arbetsgivaren ber att få återkomma med svaret efter mötet. *Svar lokalyta: Biblioteket i Tensta har nu en publik yta på 650 kvm. Den nya lokalen har en publik yta på 550 kvm och till det kommer en gemensam reception på 200 kvm.*
 - Kulturskolan har köpt in en drönare, vilket innebär att förvaltningen behöver göra en hemställan till kommunfullmäktige om att staden införskaffar operatörs-ID för drönare innan den kan tas i bruk.

3. Arbetsmiljö och hälsa

- **Information:** Det rådande läget inom förvaltningen pga Corona epidemin.

Arbetsgivaren beskriver de nya restriktioner som ska anpassas till våra verksamheter. Bl a användandet av munskydd vid trängsel

och regeln om sju-dagars karantän för medarbetare som varit utomlands. Restriktioner och riskbedömningar ses kontinuerligt över och anpassas till folkhälsomyndighetens och stadens rekommendationer

Kommentarer från de fackliga företrädarna

Förutsätter att riskbedömningar görs kontinuerligt och vart efter nya restriktioner kommer. Och att arbetsgivaren tillhandahåller hjälpmedel och skyddsutrustning.

Positivt att även kulturskolan ingår i samma hantering som övriga skolan.

För SSB's medarbetare önskar de fackliga parterna att arbetsgivaren vid schemaäggning tar i beaktande att de anställda skall kunna jobba hemifrån om det är möjligt.

Hemarbetsplatser och utrustning av dessa för att möjliggöra en bra arbetsmiljö diskuterades.

Arbetsgivaren kommer att försätta hålla frågan aktuell och anpassa oss efter stadens riktlinjer.

- **Information:** Medarbetarenkäten

Svarsfrekvensen för Kulturförvaltningen är 85 %. Avdelningarna ligger mellan 79 - 100 % i svarsfrekvens.

- **Information:** Arbetet med nya anvisningar för samverkansavtalet:

SLK har i samråd med Cesam tagit fram nya anvisningar för samverkansavtalet. Kulturförvaltningen ska anpassa vår lokala överenskommelse efter de nya anvisningarna. Arbetsgivaren kommer att bjuda in deltagarna i FG samt avdelningschefer för våra stora avdelningar till en arbetsgrupp. Måndagar fungerar bäst, Ledarna har ingen möjlighet att delta i arbetsgruppen utan följer arbetet på håll.

4. Ekonomifrågor

- **Information: VB-2020**

Genomgång av VB 2020 visar trots stora förändringar i den planerade verksamheten att vi följer vår prognos.

Avdelningarna har bidraget till och påvisat den viktiga roll kulturen spelar i samhället.

Den digitala kompetensen har lyft förvaltningen och våra medarbetare. Det var inte mycket som blev som planerat men det blev väldigt mycket annat. Revisorena har givit förvaltningen bra betyg vad gäller beskrivningen och förklaringarna av de avvikelser som förekommer och varför.

Resultatet visar ett ekonomiskt underskott 2020, men i dialog med SLK's controller finns stor förståelse för att vi inte har kunnat säkerställa en budget i balans.

Synpunkter från de fackliga företrädarna.
Parterna är väl införstådda i resultatet för 2020.

5. Information till/från FG

6. Jämställdhet och mångfald

7. Hållbarhet

8. Utbildnings- och utvecklingsfrågor

9. Samverkan

a. Evenemangsavdelningen

b. Liljevalchs konsthall

Förslag till ny organisation, *se bilaga*

Arbetsgivaren beskriver bakgrunden till förslaget till ny organisation för Liljevalchs konsthall.

Processen kommer att påbörjas 2021 och pågå fram till 2024.

Riskbedömningen är påbörjad

Saco anmäler att det finns vvikande åsikt av gradering av riskerna

Organisationen föreslås träda i kraft 2021-04-01

Resultat: Parterna konstaterar att arbetsgivaren fullgjort samverkan och är eniga i arbetsgivarens förslag till ny organisation för Liljevalchs konsthall.

c. Administrativa staben

Förslag: Förändring av arkivtjänst

Vakanta arkivareitjänsten vid Administrativa staben föreslås dras in. Förvaltningen planerar att köpa arkivtjänsten från Stadsarkivet.

Resultat: Samverkan avslutas i enighet.

d. Kulturstrategiska staben

e. Kommunikationsstab

10. Övriga förvaltningsövergripande frågor

Information: status rekrytering ITchef

Pågår och är i slutfasen, Arbetsgivaren återkommer med tid för träff med kandidaten och förhandling av tillsättng.

Arbetsgivaren frågar om det finns en möjlighet att skicka ut handlingarna med kortare varsel än sju dagar. Lärarförbundet svarar att sju-dagars regeln är viktig för att ge möjlighet att hinna sätta sig in i ärendet.

Information: ny HR-chef

Annonser är utskickat till fackliga parterna för delaktighet i arbetsbeskrivning och kravprofil. Trolig tidpunkt för rerytering är april och beräknad tid för ny chef på plats är i augusti.

Läraryrket förbundet frågar om Adm chef har utrymme i sin tjänst att också vara tf HR-chef. Arbetsgivaren svarar att HR-enheten kommer att förstärkas med 50 % konsult under perioden, vilket ger utrymme för adm chef att också vara tf HR-chef under perioden.

Samverkansmötet avslutades 2021-03-01

Vid Protokollet

Åsa Reiding

Justeras

För arbetsgivaren

Lena Nilsson
Administrativ chef

För Saco

Maria Sundström

Förslag till ny organisation vid Liljevalchs konsthall.

Se bifogat organisationsförslag och utredningen som ligger till grund till förslaget till ny organisation.

Bakgrund:

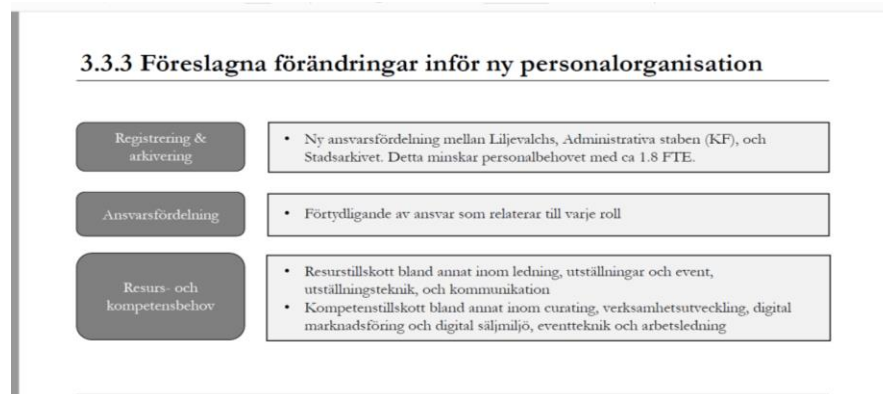
Sommaren 2021 öppnar Liljevalchs sin tillbyggnad, Liljevalchs+ och i samband med detta ses Liljevalchs målsättningar och befintlig personalorganisation över. Det bifogade förslaget innebär att vakanser tillsätts, att nyrekryteringar görs och att justeringar av arbetsuppgifter sker.

Förslagets syfte är att höja kompetens och renodla arbetsuppgifter, att stärka institutionen - allt för att möta de krav som framtidens Liljevalchs kommer att kräva.

Förslaget innebär resurstillskott bland annat inom ledning, utställningar och event, utställningsteknik, och kommunikation. Kompetenstillskott bland annat inom curating, verksamhetsutveckling, digital marknadsföring och digital säljmiljö. Vidare innebär förslaget minskat resursbehov på Liljevalchs inom registrering och arkivering.

Den nya organisationen är en förutsättning för att Liljevalchs, såsom i stora delar en intäktsbaserad avdelning, skall infria de högt ställda förväntningarna som finns i staden och bland medborgarna efter en renovering och tillbyggnad till kostnad av 580 miljoner.





Förvaltningen föreslår utifrån förslaget att:

- Liljevalchs konsthalls organisationsförändringar påbörjas 2021-04-01.
- Organisationen kommer att vara fullt utvecklad, och arbetsuppgifter renodlade, tom år 2024.
- Rekryteringar påbörjas till följande nya befattningar som tillsätts under 2021:
 - Vice konsthallschef 100 %
 - Administratör/controller 100 %
 - Ansvarig för konsthallsteknik och hus & säkerhet 100 %
 - Assistent (konsthallsteknik och hus & säkerhet) 100 %
 - Kommunikationsansvarig 100 %

Följande rekryteringar genomförs under 2022:

- Digital kommunikatör 50 %
- Intendent 100 %
- Utställnings- och eventproducent 100 %

Övriga befattningar kommer att ses över och arbetsbeskrivningar kommer att renodlas utifrån befattningarnas uppdrag.

Arbetsgivaren återkommer och förhandlar placeringar och befattningar i särskild ordning.

Förslagets syfte är att höja kompetens och renodla arbetsuppgifter, att stärka institutionen - allt för att möta de krav som framtidens Liljevalchs kommer att kräva.

Bilaga: Förslag ny organisation Lilevalchs konsthall