

## Kulturförvaltningens förvaltningsgrupp

**2023-04-17**

**Närvarande:**

Maria Jansén	<i>Förvaltningschef</i>
Frida Strömberg	<i>HR-chef</i>
Annasara Yderstedt Karlsson	<i>Chefssekreterare</i>
Åsa Reiding	<i>HR-konsult</i>
Patrick Linderöth	<i>DIK</i>
Mats Gustafsson	<i>Sveriges Lärare</i>
Ernesto Garzón	<i>Vision</i>
Magnus Sundin	<i>Kommunal</i>
Maria Sundström	<i>DIK</i>

**Förhinder:**

Lena Nilsson	<i>Administrativ chef</i>
Dick Moren	<i>Saco</i>
Daniel Knudsen	<i>Akademikerförbundet SSR</i>
Karin Wrannvik	<i>Ledarna</i>

**Adjungerade:**

Joanna Sandell Wright (punkt 10 b)	<i>Liljevalchs</i>
Isak Nilsson (punkt 10 b)	<i>Liljevalchs</i>
Roberto Chaer (punkt 5)	<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

Inga övriga frågor anmäldes. Dagordningen godkändes.

## 3. Fastställande av datum för justering

Följande beslutades kring dagens protokoll:

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

## 4. Verksamhetsfrågor

- a) **Information:** Kulturnämndsärenden

Arbetsgivaren informerade om att ärenden som är aktuella för nämnden den 25 april publiceras på <https://edokmeetings.stockholm.se/committees/kulturnamnden>

## 5. Arbetsmiljö och hälsa

- a) **Information:** Resultat medarbetarenkät (bilaga 1-9)

Arbetsgivaren informerade om resultatet för medarbetarenkäten på förvaltningsnivå samt avdelningar som inte har en egen samverkansgrupp. Arbetsgivaren analyserade resultatet och summerade att totalt aktivt medskapandeindex på förvaltningsnivå är något lägre från tidigare år och ligger något lägre än stadens aktivt medskapandeindex. Inom området ledarskap har förvaltningen ett högre delindex än staden generellt. Arbetsgivaren konstaterade också att resultatet ser olika ut på olika avdelningar. Resultatet ska presenteras och handlingsplaner ska tas fram på alla nivåer på förvaltningen och vara klara senast 31 maj 2023.

Vision och Sveriges Lärare lyfte att frågan kring återkoppling och utvärdering av verksamhetens mål har legat lågt på förvaltningen under en lång tid. Det kan bero på tidsbrist för cheferna och/eller brist på kunskap om bra metoder kring återkoppling till medarbetarna och utvärdering av verksamhetens mål. Arbetsgivaren tar med sig frågan.

Sveriges Lärare undrade över resultatet för administrativa staben. Arbetsgivaren svarade att det ser olika ut på de olika enheterna inom administrativa staben och att det förändringsarbete som pågår troligtvis påverkar resultatet. Arbetsgivaren följer upp resultatet.

## 6. Ekonomifrågor

### a) *Information:* Treårsbudgeten (bilaga 10)

Roberto Chaer presenterade förvaltningens treårsbudget för åren 2024-2026.

Sveriges Lärare ställde en fråga kring lokalförsörjningsplanen och planerna kring lokalerna för kulturskolan på Brommaplan. Nuvarande bygg- och detaljplaneprocess har dragit ut på tiden och lokalerna är i stort behov av renovering. Arbetsgivaren svarade att förvaltningen är medveten om problemen och har dialog med fastighetsägaren.

Sveriges Lärare undrade om budgetsiffrorna för Kulturskolan tar hänsyn till minskade statliga utvecklingsbidrag. Arbetsgivaren svarade att eventuella externa bidrag inte räknas in vare sig på intäktsidan eller på kostnadssidan i budgeten innan de är beviljade. Arbetsgivaren bevakar frågan kring minskade statliga bidrag och poängterade vikten av att hitta andra externa bidragsgivare.

## 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*

- **Förslag:** Förslag till nya tjänster och justering av tjänst på Liljevalchs konsthall (bilaga 11-15)

Arbetsgivaren föreslog följande:

- Tjänsten som butiksansvarig i sin nuvarande form dras in och nya befattningar inrättas; butiksföreståndare på 100% och värdkoordinator på 50%.
- Biträdande konsthallschef får personalansvar och ansvar för arbetsledning av värdkoordinator.

Parterna är eniga om förslaget. En separat förhandlingsframställan görs för tillsättning av tjänsterna.

DIK undrade om varför Liljevalchs inte har en flexitidsöverenskommelse. Arbetsgivaren svarade att frågan kommer att tas upp på Liljevalchs.

DIK poängterade att det är viktigt att inte blanda ihop ”jour” och ”beredskap” som begrepp. Arbetsgivaren tar med sig synpunkten.

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:*** Omsättning av koordinatörer i Kulturskolan (bilaga 16)

Arbetsgivaren redovisade statistik för omsättningen av koordinatörer i Kulturskolan under 2019-2023. Arbetsgivaren konstaterar att många av koordinatörerna som har slutat har sökt sig till mer avancerade tjänster. Koordinatörer som får nya, mer attraktiva tjänster är inget arbetsgivaren kan förhindra och att avancera inom avdelningen, förvaltningen eller staden är även positivt. Arbetsgivaren kan dock se över kravprofilen inför kommande rekryteringar.

Arbetsgivaren informerade om att det pågår ett arbete kring koordinatörernas arbetsmiljö kopplat till översynen av det administrativa arbetet på Kulturskolan. Fortsatt dialog kring frågan bör tas i Kulturskolans samverkansgrupp framöver.

- b) *Anmäld fråga från Sveriges Lärare:* Återkoppling kring omsättning av enhetschefer i Kulturskolan

Arbetsgivaren informerade om arbetet som pågår kring arbetssituationen för Kulturskolans enhetschefer. Arbetsgivaren har haft möten med Kulturskolans ledning och tagit del av den plan som är framtagen. Arbetsgivaren följer frågan.

## **12. Nästa förvaltningsgrupp**

Måndag 22 maj kl. 9-10:30

### **Bilagor:**

1. Presentation resultat medarbetarenkät 2023
2. Medarbetarenkät Kulturförvaltningen 2023
3. Medarbetarenkät Kulturförvaltningen Ledning 2023
4. Medarbetarenkät Kulturförvaltningen Kulturstrategiska staben 2023
5. Medarbetarenkät Kulturförvaltningen Liljevalchs 2023
6. Medarbetarenkät Kulturförvaltningen Kommunikationsstaben 2023
7. Medarbetarenkät Kulturförvaltningen Evenemangsavdelningen 2023
8. Medarbetarenkät Kulturförvaltningen Administrativa staben 2023
9. Svarefrekvens medarbetarenkät förvaltning från 2018-2023
10. Presentation treårsbudget 2024-2026
11. Förslag till organisationsöversyn vid Liljevalchs
12. Biträdande avdelningschef - riskbedömning vid verksamhetsförändring
13. Butiksföreståndare - riskbedömning vid verksamhetsförändring
14. Vårdkoordinator - riskbedömning vid verksamhetsförändring
15. Minnesanteckningar APT 27 mars
16. Avgångar koordinatörer kulturskolan 2019-2023

*Vid protokollet* *Justerare*  
*Annasara Yderstedt Karlsson* *Maria Jansén*

*Justerare*  
*Patrick Linderöth*

*Justerare*  
*Ernesto Garzón*

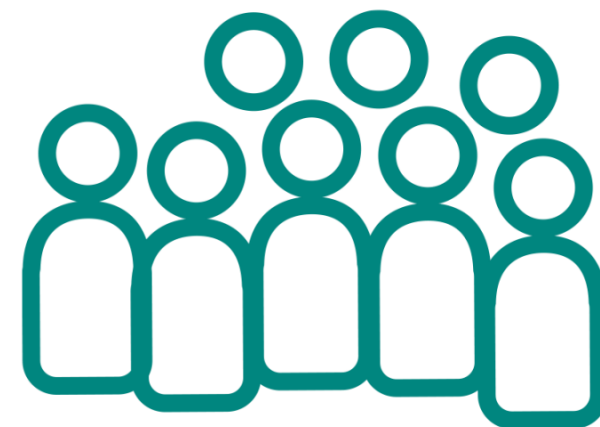
*Justerare*  
*Mats Gustafsson*

*Justerare*  
*Magnus Sundin*

*Justerare*  
*Maria Sundström*

# Resultat medarbetarenkät kulturförvaltningen 2023

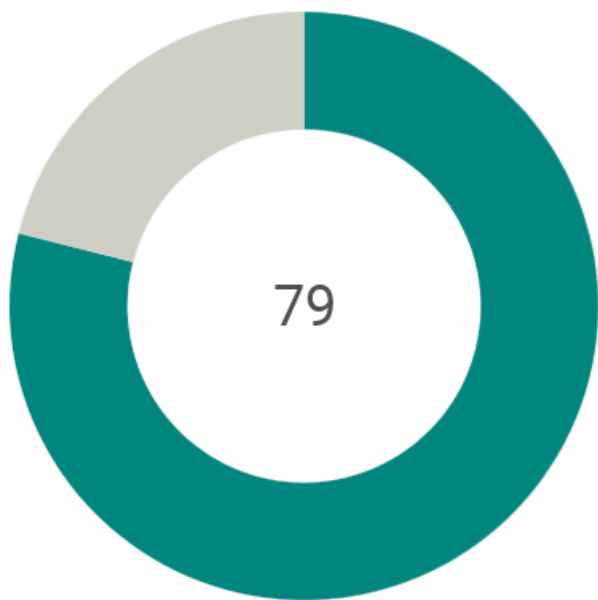
Kulturförvaltningens förvaltningsgrupp 2023-04-17



Svarsfrekvens: 766 svar, 89%

AMI - Totalindex

Totalt



-1 -1

AMI - Delindex

Motivation



-1 -2

Ledarskap



-1 2

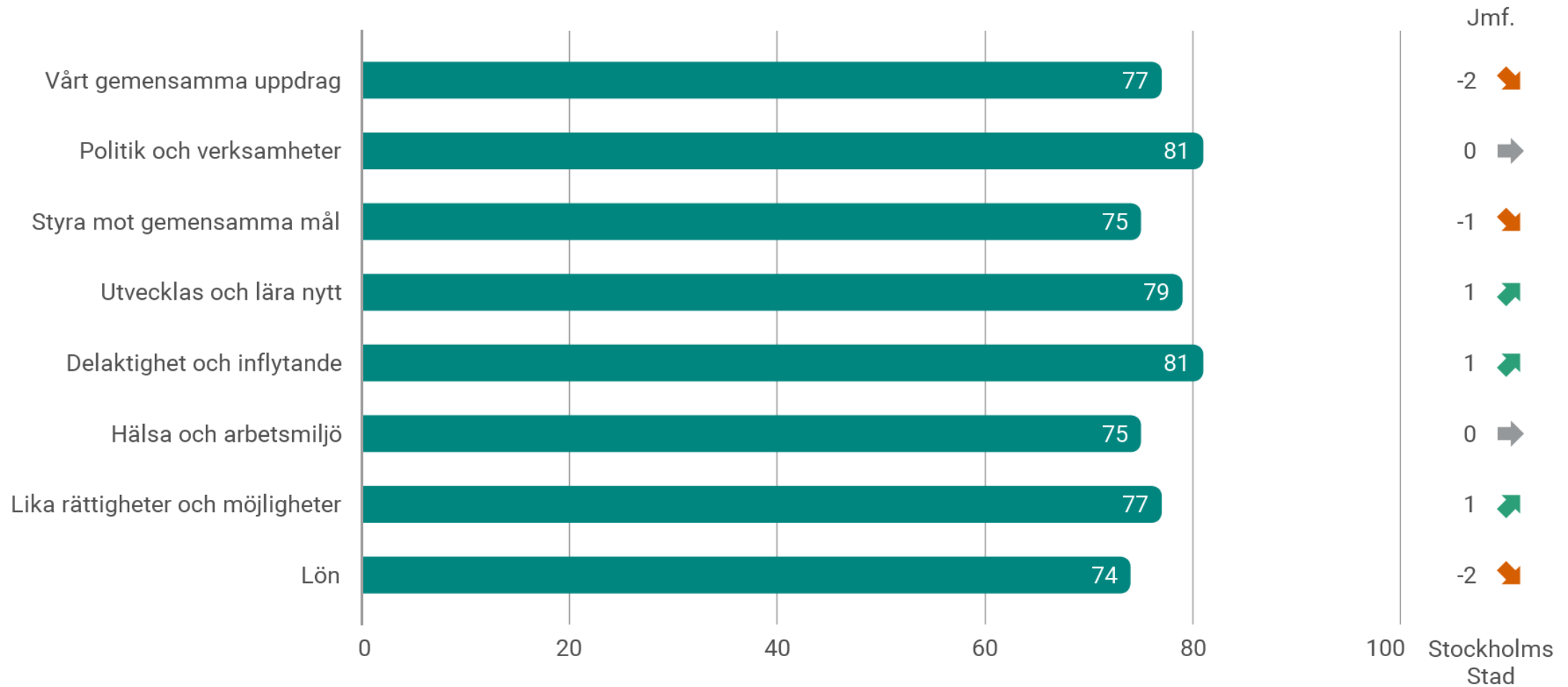
Styrning



-1 -3



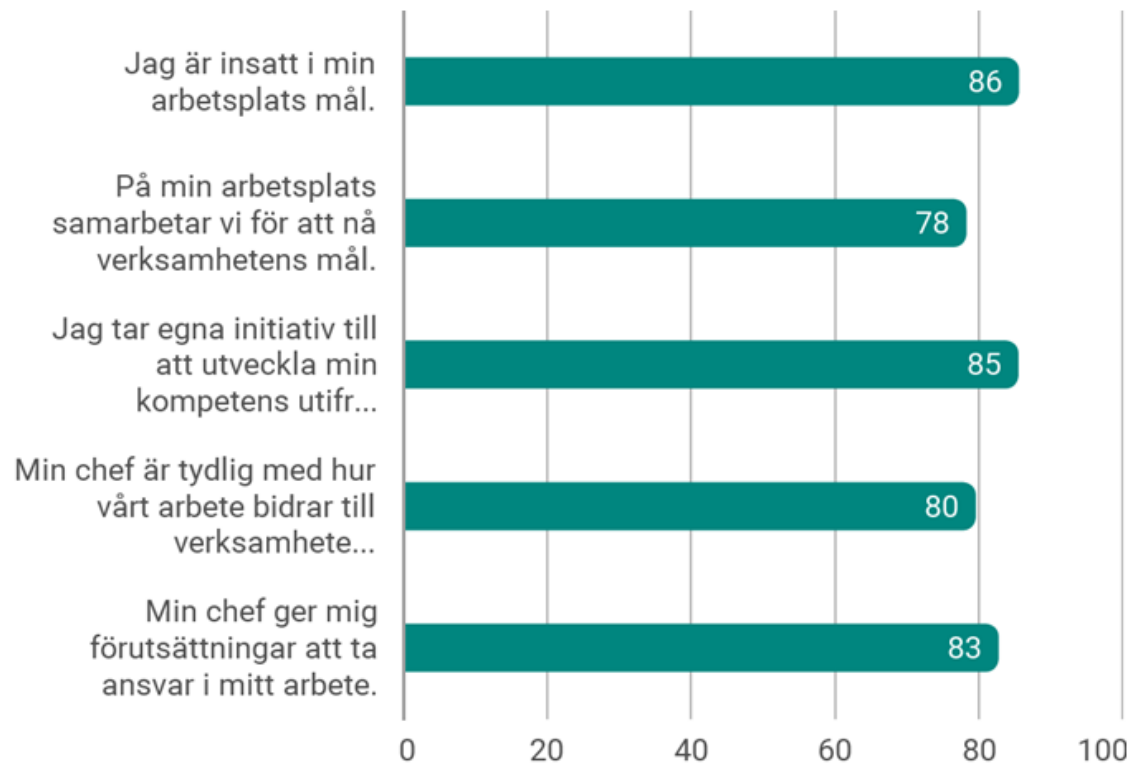
# FRÅGEOMRÅDEN



# PRIORITERINGSMATRIS

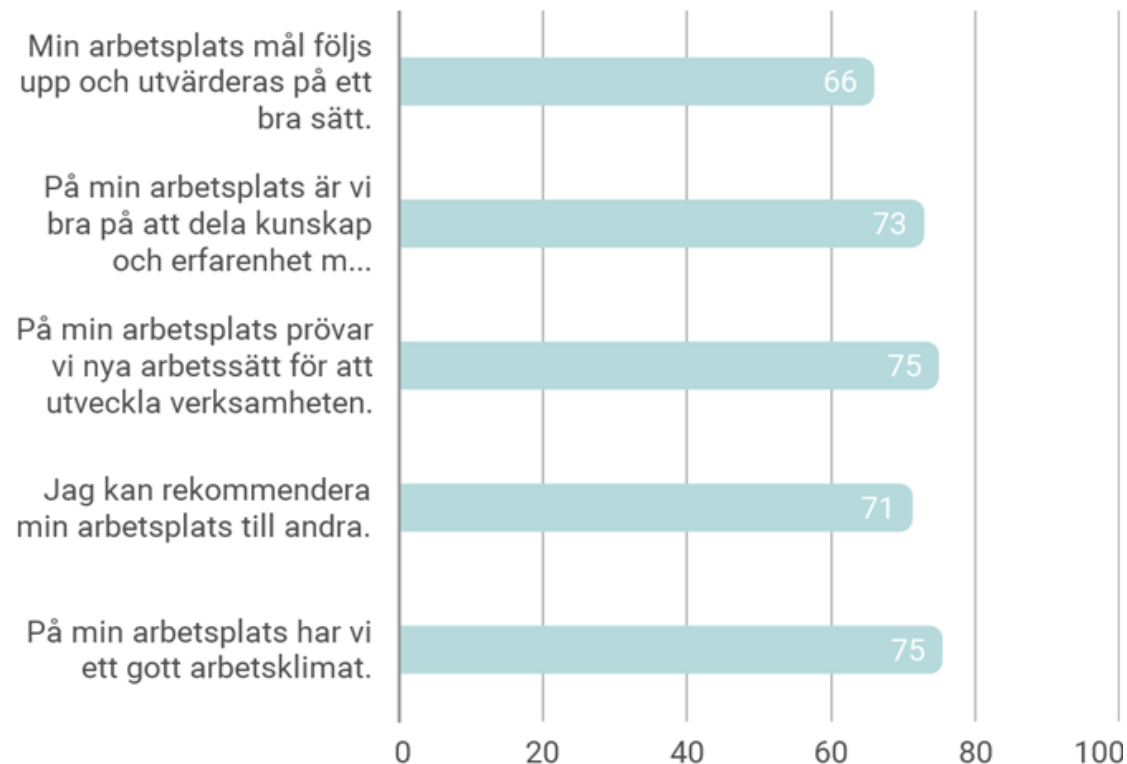
## Styrkor

Nedan visas de fem främsta styrkorna. Det är de frågor som värderas högst och samtidigt har störst påverkan på motivationen hos medarbetarna.



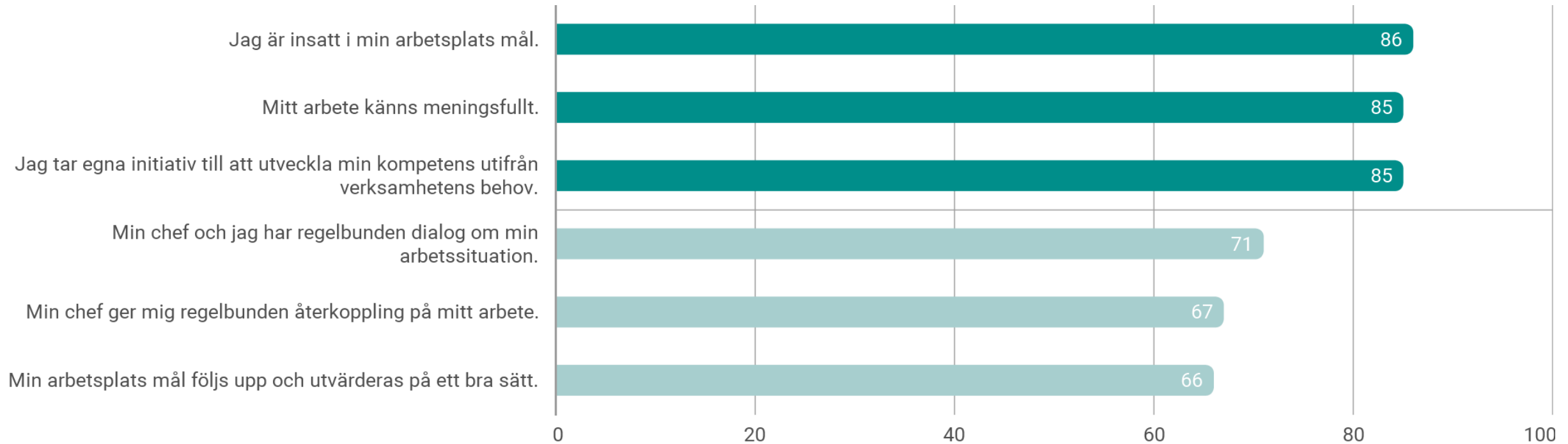
## Fokusområden

Nedan visas de fem främsta fokusområdena. Det är de frågor som värderas lägst och samtidigt har störst påverkan på motivationen hos medarbetarna.



# HÖGST OCH LÄGST RESULTAT

## De tre frågorna som fått högst respektive lägst resultat



# Process för att jobba med resultatet

Arbetsguide och stödmaterial finns i Rambölls portal, handlingsplan registreras även där.

## Nulägesanalys

- Genomgång av resultat
- Styrkor och svagheter
- Hur har vi tolkat frågor och hur har vi tänkt när vi har svarat
- Fokus på det vi kan påverka själva
- Prioritera några förbättringsområden

## Önskat läge och åtgärder

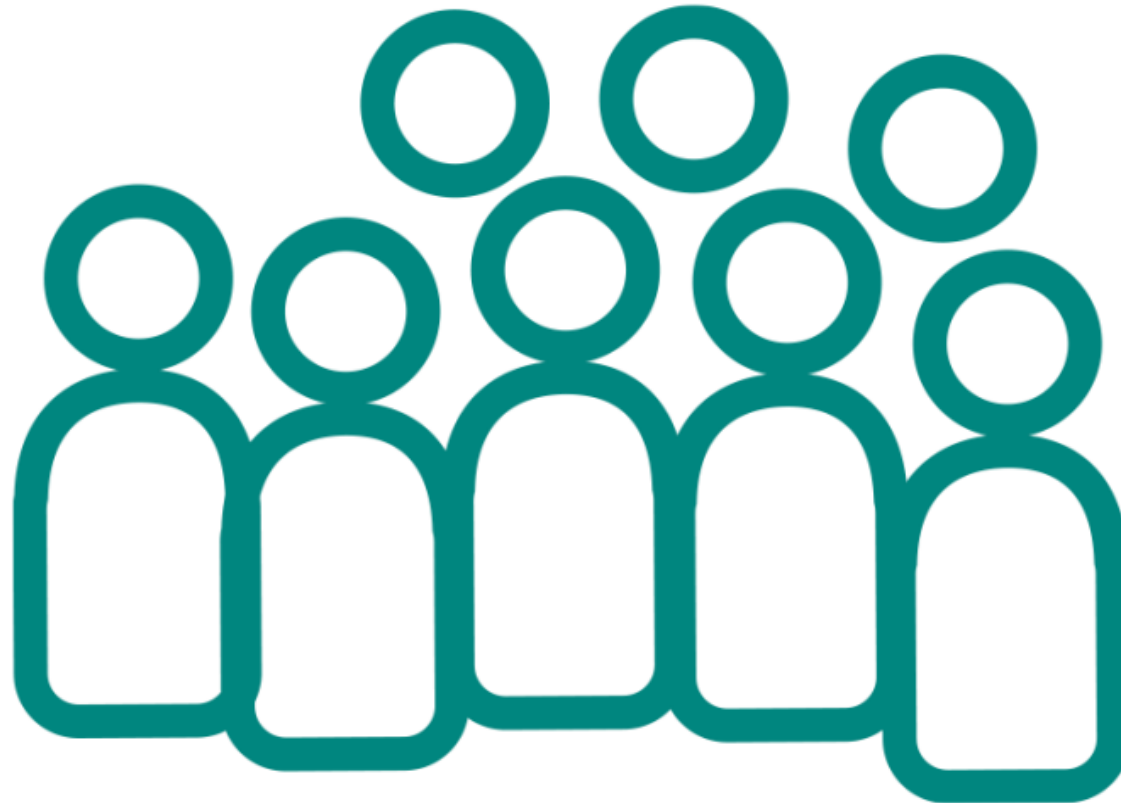
- Diskutera igenom era förbättringsområden. Vad är problemen? Hur gör ni idag och vad får det för konsekvenser?
- Hur skulle ni vilja att det fungerade? Vad krävs för att det skall bli så?
- Fokusera på det ni kan förändra själva genom hur ni agerar!
- Formulera tydliga åtgärder, gärna med ansvariga och tidplan, om det är möjligt. Fördela ansvar på olika individer i gruppen.

## Uppföljning

- APT
- Medarbetarsamtal
- Chefsforum och ledningsgrupper

# Arbeta med medarbetarenkäten hela året

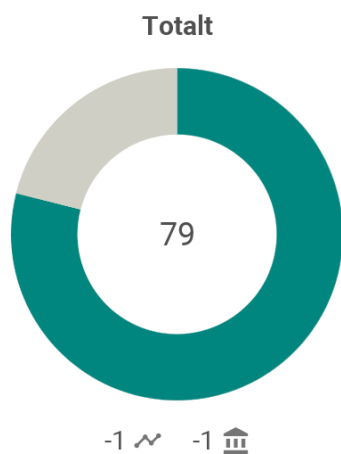




Svarsfrekvens: 89%

Antal svar: 766

# AMI-INDEX



## Motivation



## Ledarskap



## Styrning



AMI består av nio frågor som tillsammans bildar ett totalindex samt tre delindex; Motivation, Ledarskap och Styrning.

Motivation handlar om medarbetarnas engagemang och påverkas av arbetets innehåll. En motiverad medarbetare har goda förutsättningar att engagera sig såväl i sitt arbete som i organisationen som helhet.

Ledarskap handlar dels om chefernas förmåga att ta tillvara engagemanget i verksamheten, dels om deras förmåga att skapa förutsättningar för ökat engagemang hos medarbetarna.

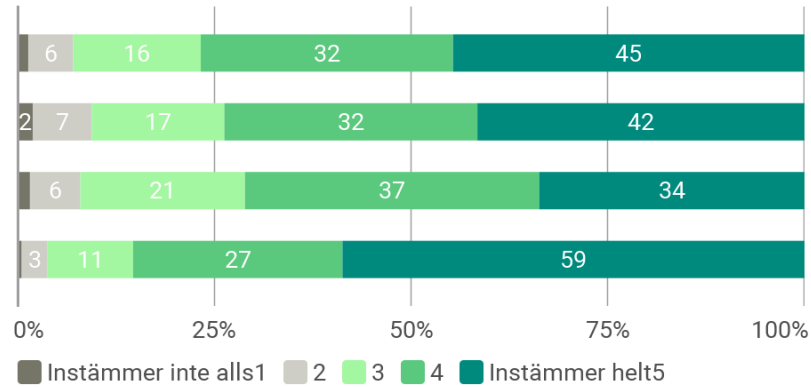
Styrning handlar om i vilken utsträckning organisationens styrning främjar engagemanget hos medarbetarna och tar tillvara det engagemang som finns i verksamheten.

AMI-indexet presenteras som procentuellt index. Skillnaden i index-tal från förra året kan ses under grafen. Är det ett minustecken framför siffran, betyder det en minskning sedan förra året. Är det inte något tecken framför siffran, betyder det en ökning sedan förra året.

# AMI-INDEX

## MOTIVATION

- Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete.
- Jag ser fram emot att gå till arbetet.
- Mitt arbete känns meningsfullt.

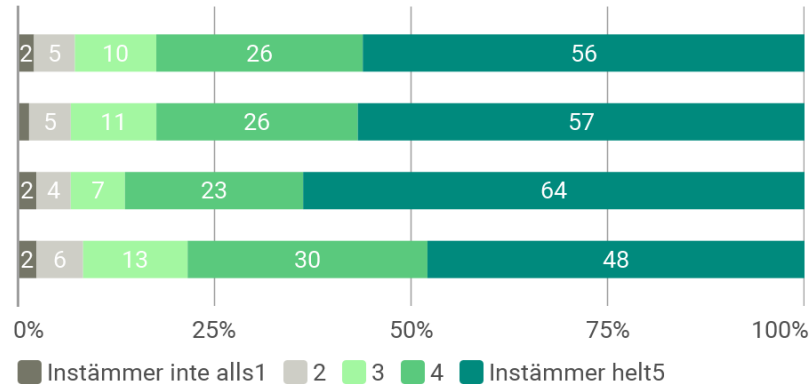


Vet ej	Index	Jämförelser
0%	78	-1  -2
0%	76	0  -2
0%	74	-1  -2
0%	85	-1  -2

2022 Stockholms Stad

## LEDARSKAP

- Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.
- Min chef visar förtroende för mig som medarbetare.
- Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.

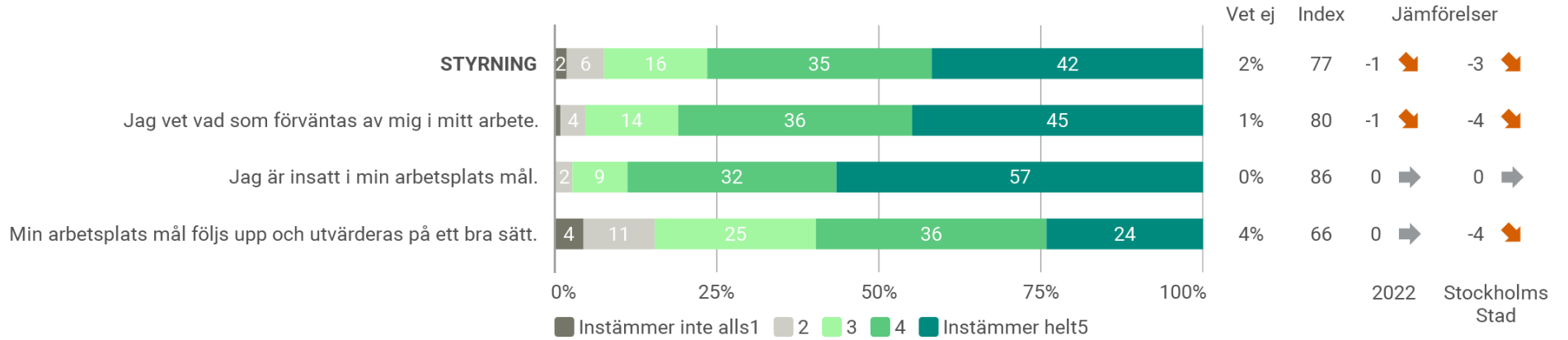


Vet ej	Index	Jämförelser
2%	82	-1  2
2%	83	0  2
1%	85	-2  1
3%	79	-1  3

2022 Stockholms Stad



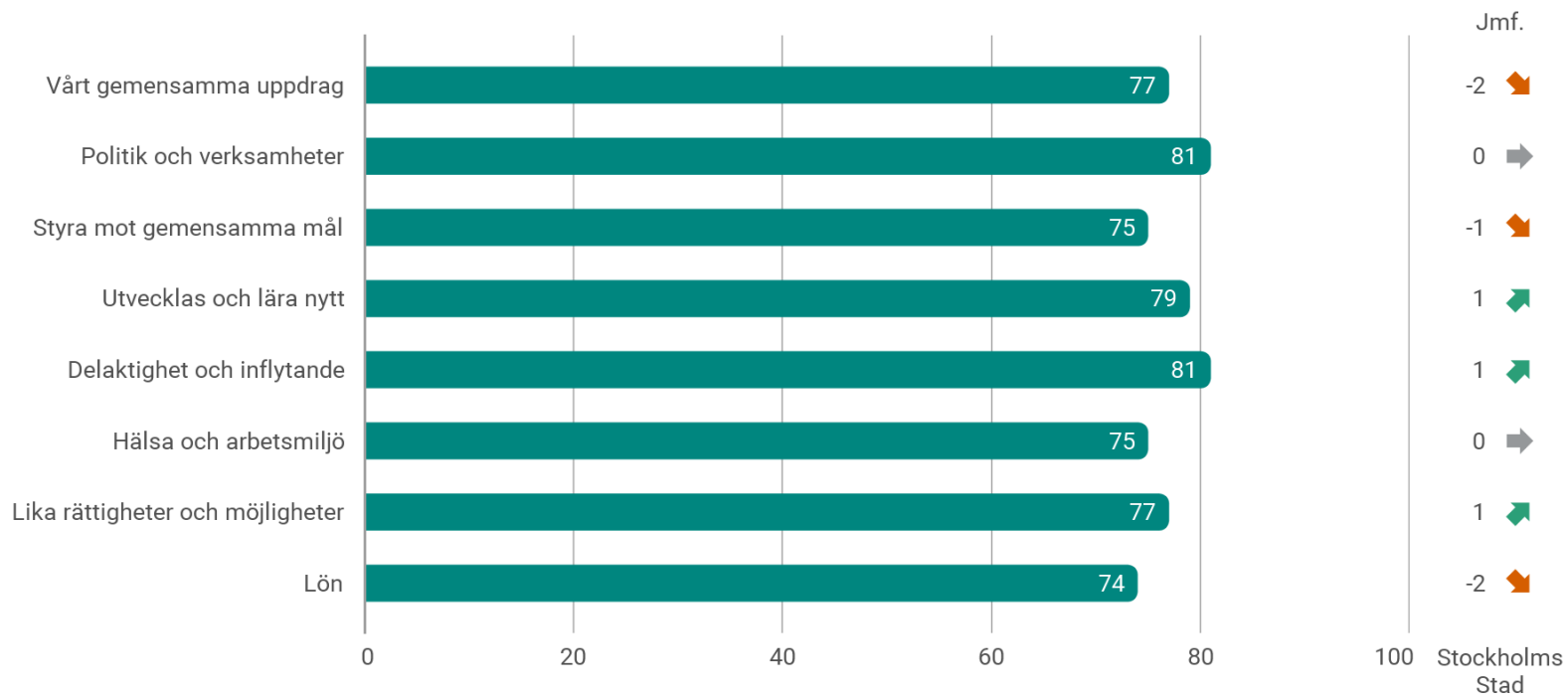
# AMI-INDEX



# FRÅGEOMRÅDEN

Frågorna i undersökningen har delats in i de åtta områdena i personalpolicyn. Resultatet presenteras som ett procentuellt index från 0-100.

Frågeområdena innehåller nya frågor sedan 2022. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas.

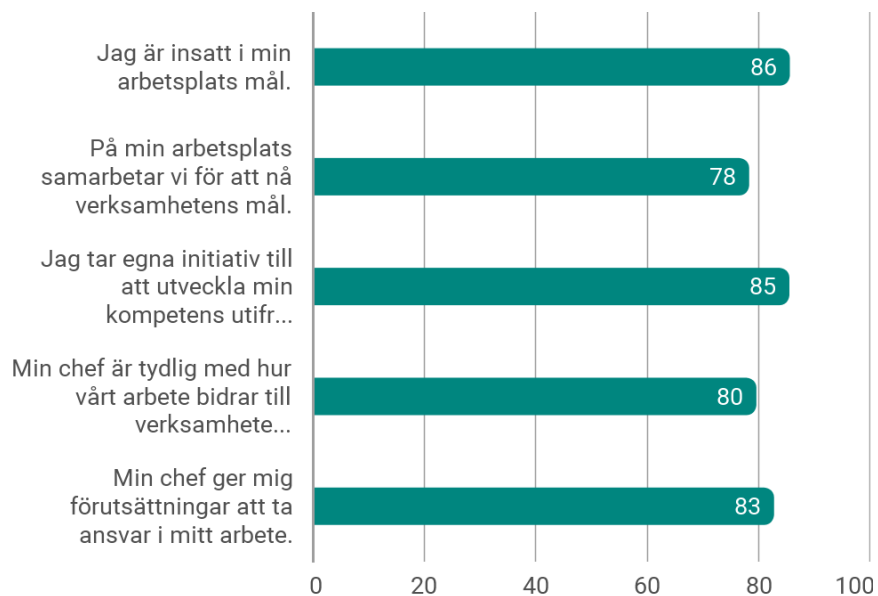


# PRIORITERINGSMATRIS

Styrkor och fokusområden i prioriteringsmatrisen visar de frågor i undersökningen som har starkast påverkan på motivation hos medarbetarna. Motivationen är de tre frågorna som ingår i AMI-indexet: "Jag lär nytt och utvecklas i mitt arbete", "Jag ser fram emot att gå till arbetet" och "Mitt arbete känns meningsfullt". Prioriteringsmatrisen visar vilka frågor som är viktiga att upprätthålla samt förbättra för att stärka motivationen hos medarbetarna.

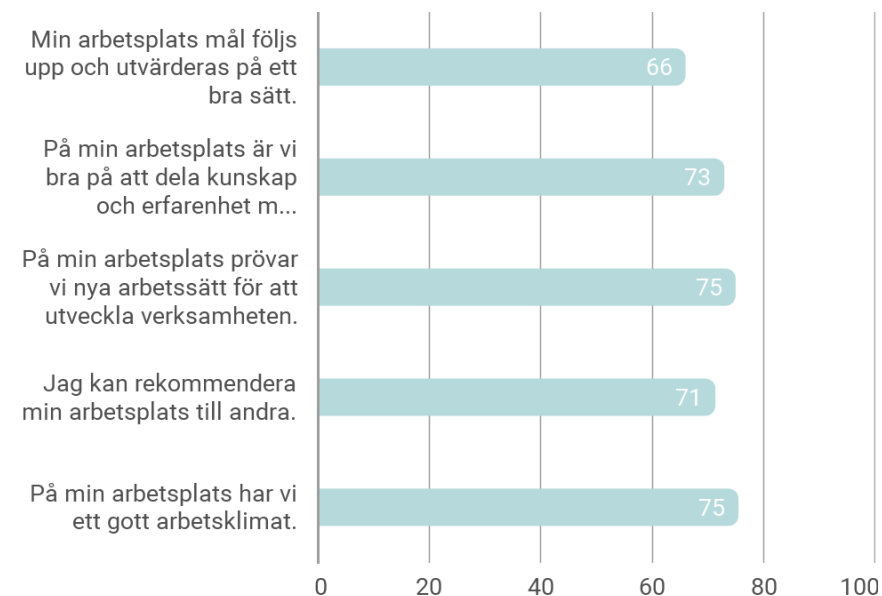
## Styrkor

Nedan visas de fem främsta styrkorna. Det är de frågor som värderas högst och samtidigt har störst påverkan på motivationen hos medarbetarna.



## Fokusområden

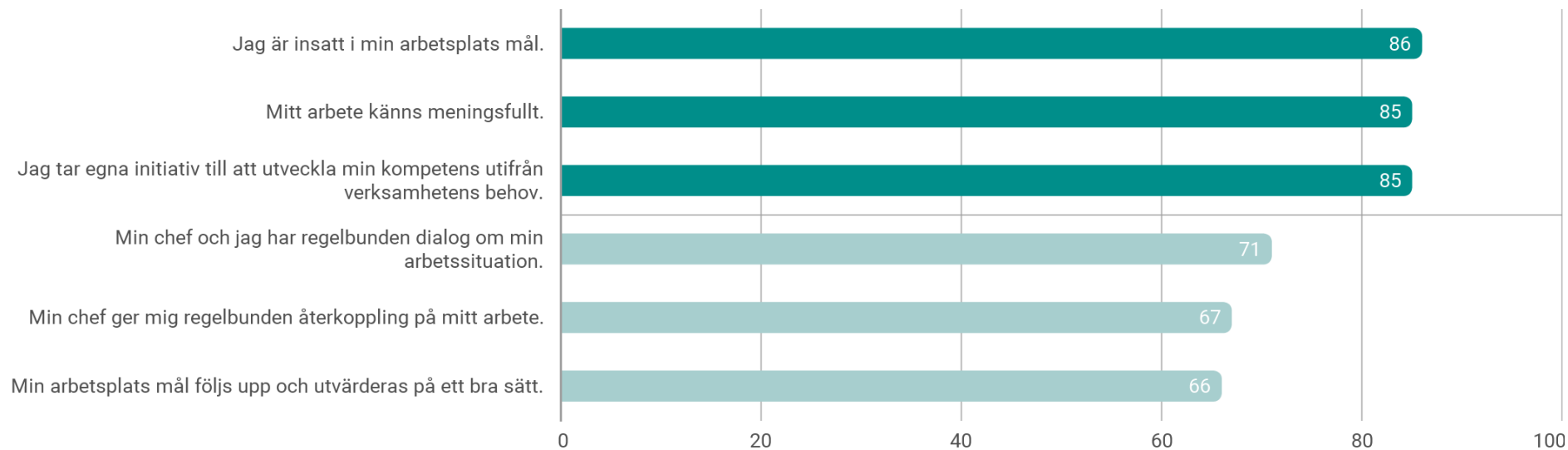
Nedan visas de fem främsta fokusområdena. Det är de frågor som värderas lägst och samtidigt har störst påverkan på motivationen hos medarbetarna.



*Sambandet mellan frågorna och motivationsindexet tas fram med en statistisk sambandsanalys.*

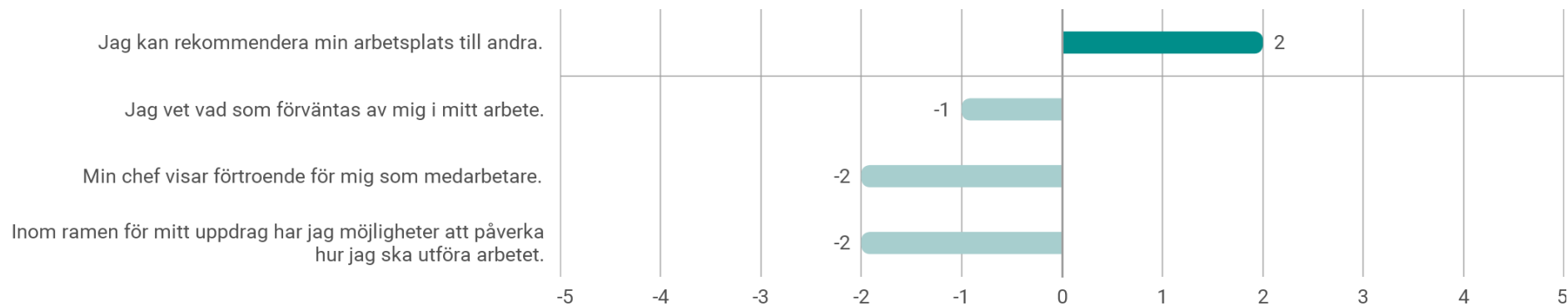
# HÖGST OCH LÄGST RESULTAT

De 3 frågor i undersökningen som fått högst respektive lägst resultat i undersökningen.



# STÖRSTA UTVECKLINGEN

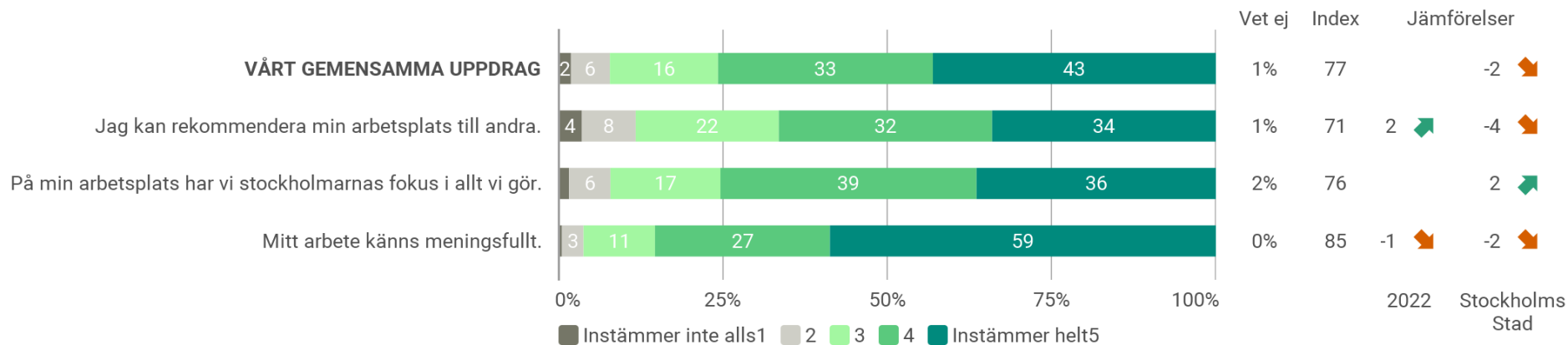
De 3 frågor som utvecklats mest positivt respektive negativt sedan 2022. Utveckling för frågor som omformulerats sedan föregående år redovisas ej i grafen.



# VÅRT GEMENSAMMA UPPDRAG

Som medarbetare i Stockholms stad arbetar vi för stockholmarna. Oavsett vilken arbetsplats vi arbetar på känner vi stolthet och engagemang för det arbete vi gör.

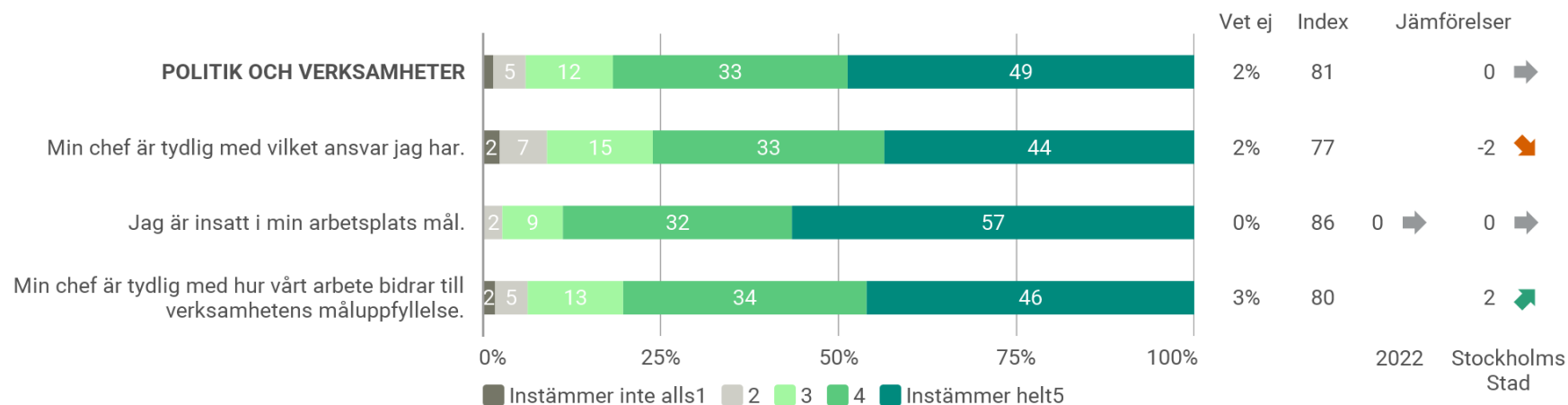
I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



# POLITIK OCH VERKSAMHETER

Varje verksamhet inom staden bidrar till att uppfylla stadens uppdrag och mål. Det finns en tydlig koppling mellan de övergripande politiska målen och verksamheternas specifika mål och resultat.

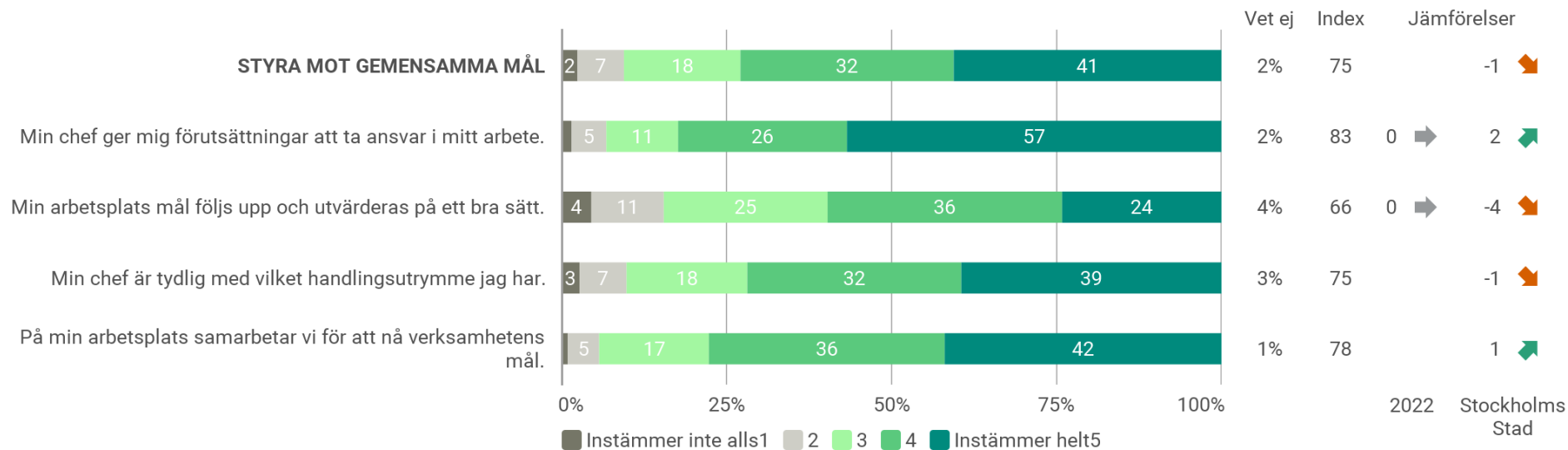
I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



# STYRA MOT GEMENSAMMA MÅL

I Stockholms stad arbetar vi med tydliga mål och uppföljning för att utveckla verksamheten. Det är viktigt att chefer och medarbetare för en dialog om mål och förväntade resultat så att alla förstår hur de kan bidra.

I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.

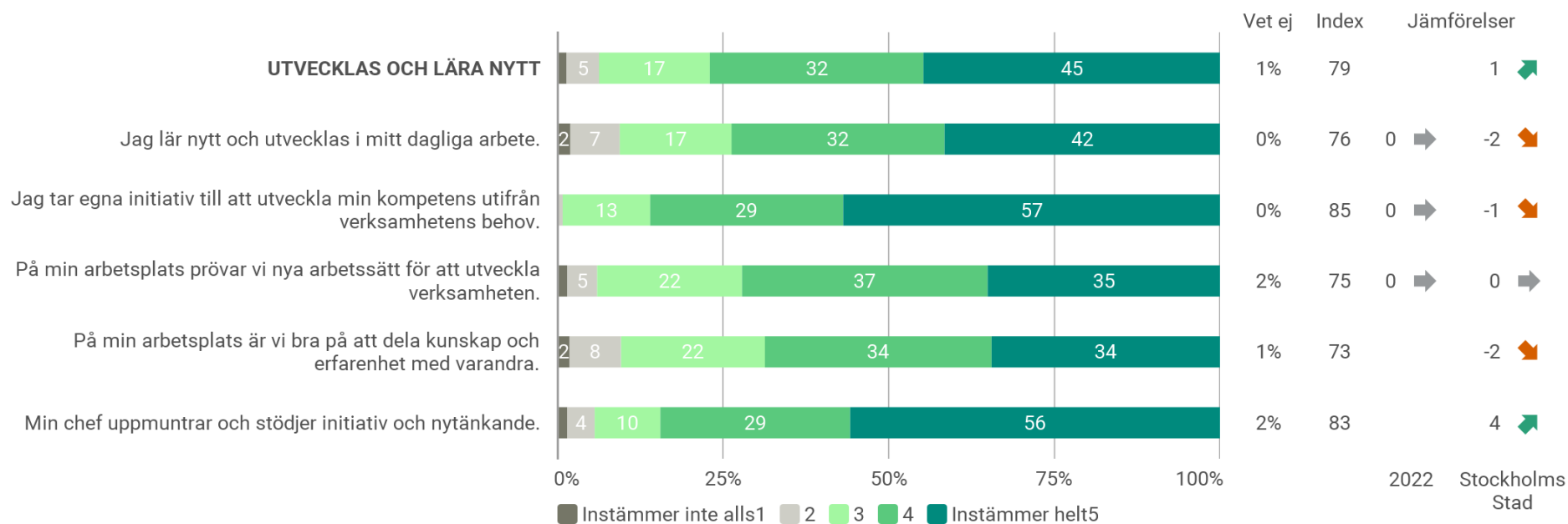




# UTVECKLAS OCH LÄRA NYTT

I Stockholms stad arbetar vi ständigt för att utveckla verksamheten och vår kompetens. Kompetens- och verksamhetsutveckling är ett gemensamt ansvar för chefer och medarbetare.

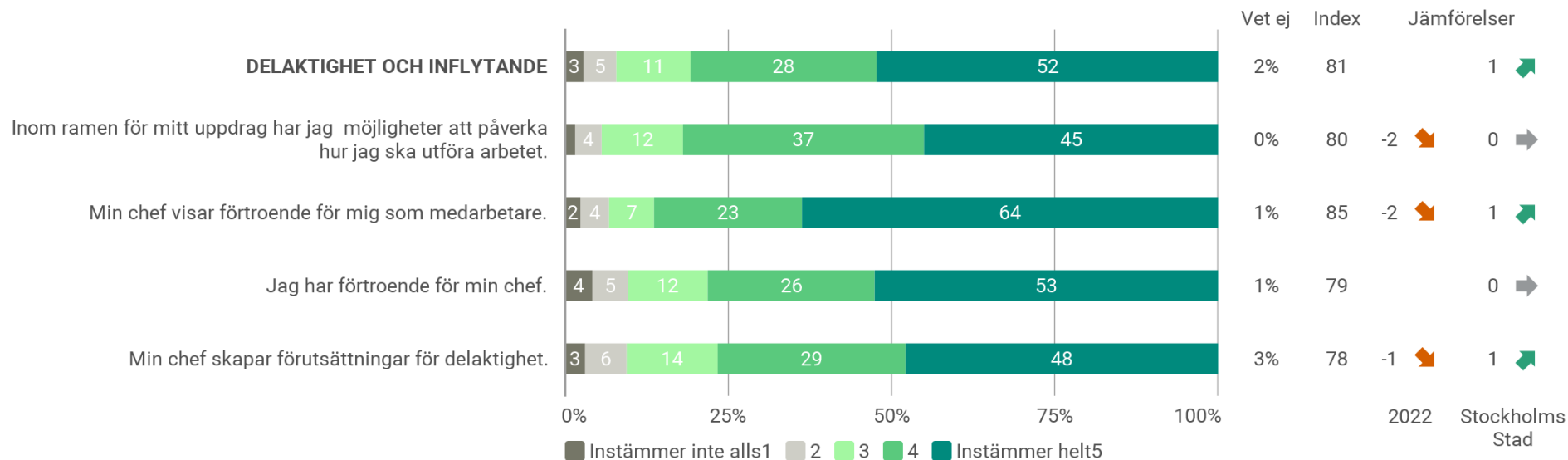
I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



# DELAKTIGHET OCH INFLYTANDE

Delaktighet, inflytande och öppenhet på arbetsplatsen skapar förtroende och bidrar till utveckling och ett gott arbetsklimat.

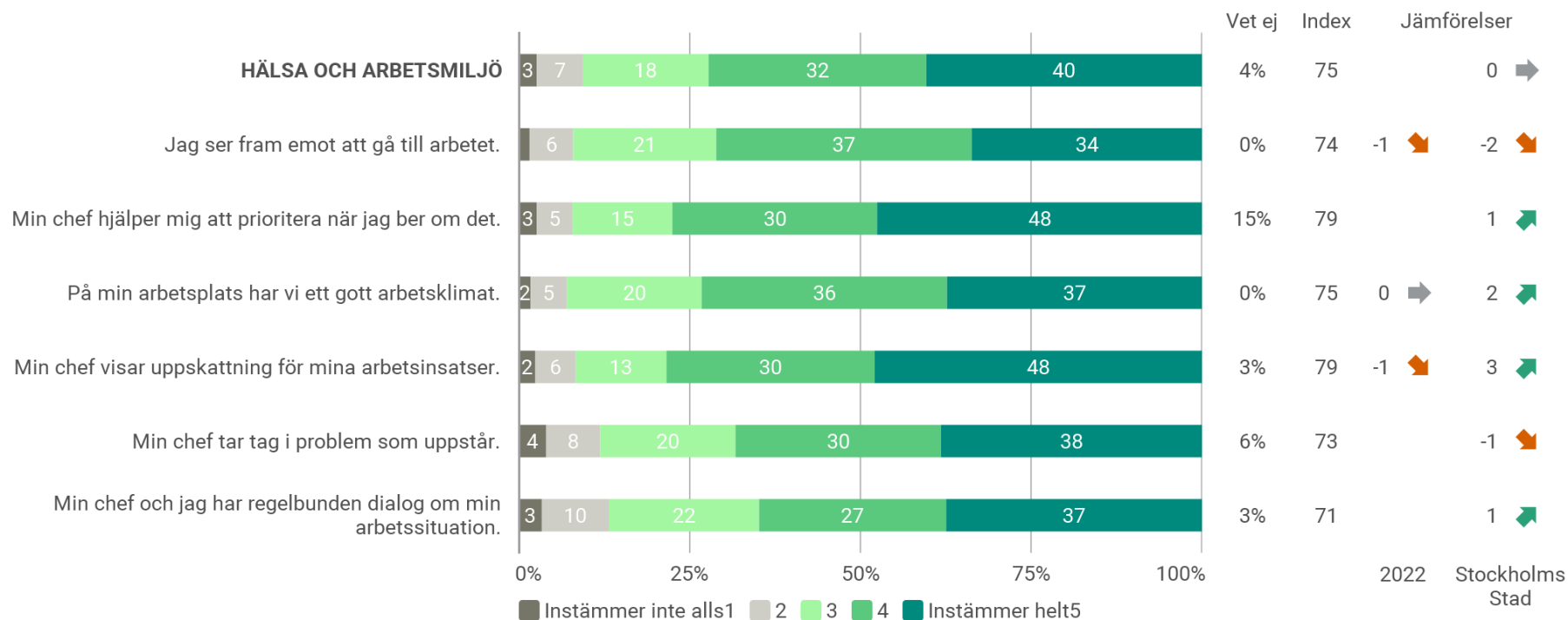
I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



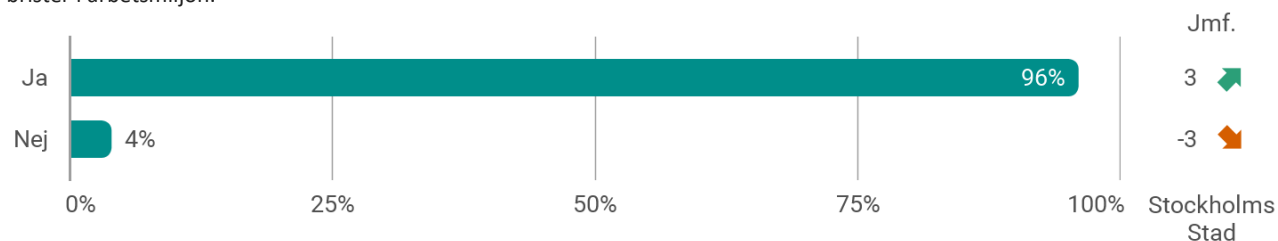
# HÄLSA OCH ARBETSMILJÖ

En god arbetsmiljö och ett gott arbetsklimat bidrar till väl fungerande verksamheter och ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Både chefer och medarbetare har ett ansvar för arbetsmiljön.

I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



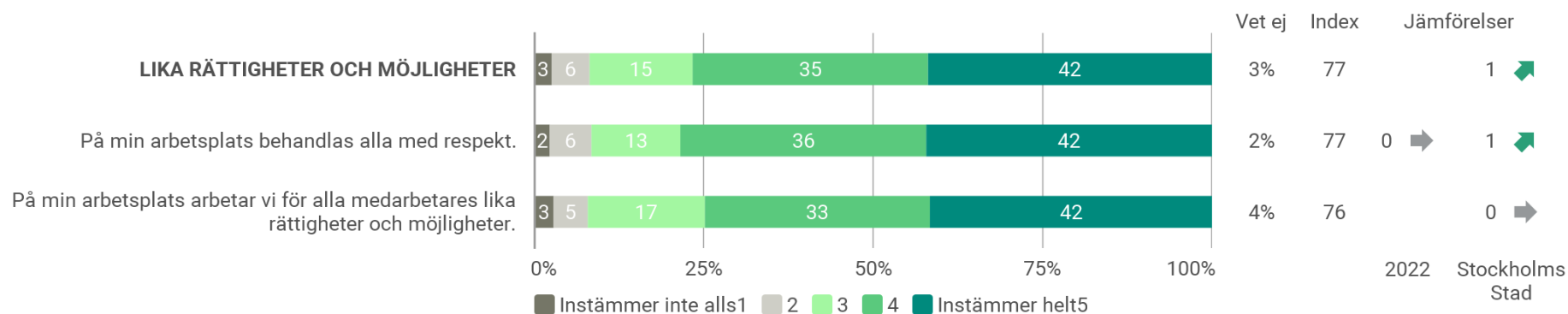
Jag känner till vart jag ska vända mig när jag upptäcker fel eller brister i arbetsmiljön.



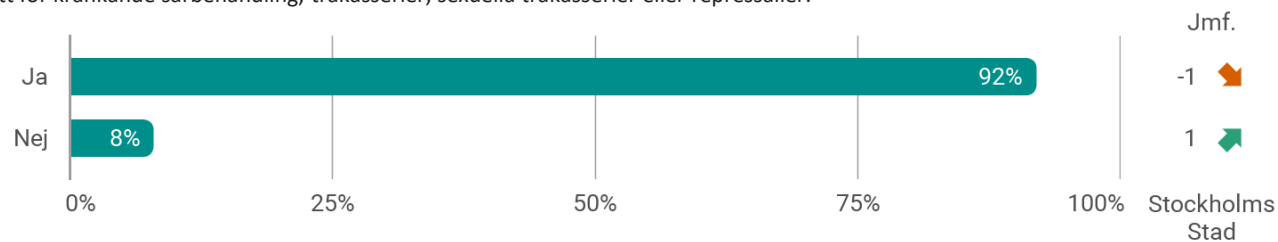
# LIKA RÄTTIGHETER OCH MÖJLIGHETER

Stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt för alla människors lika värde. Våra arbetsplatser ska genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och frihet från diskriminering. Vår arbetsmiljö ska vara fri från kränkande särbehandling, trakasserier sexuella trakasserier och repressalier.

I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



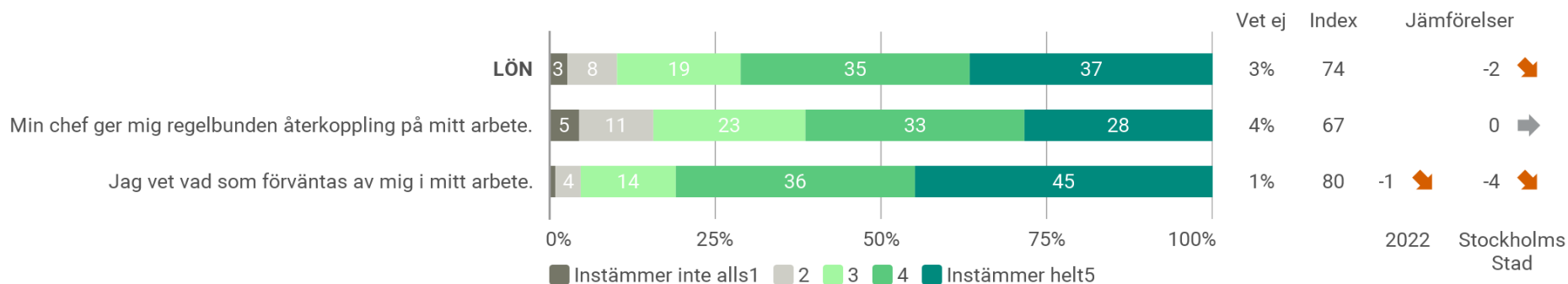
Jag känner till vart jag ska vända mig om jag upplever mig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier.



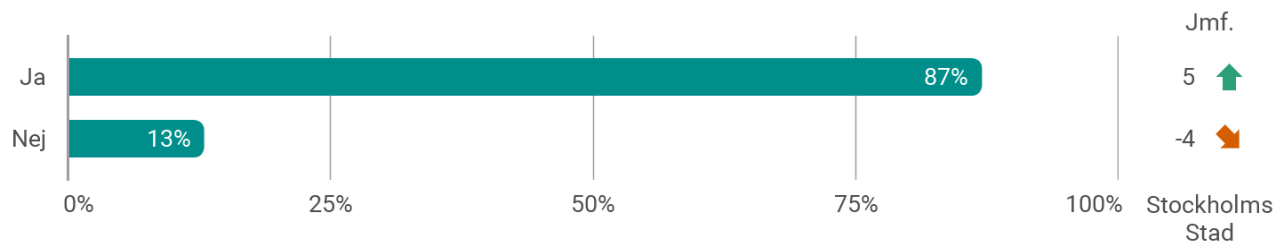
# LÖN

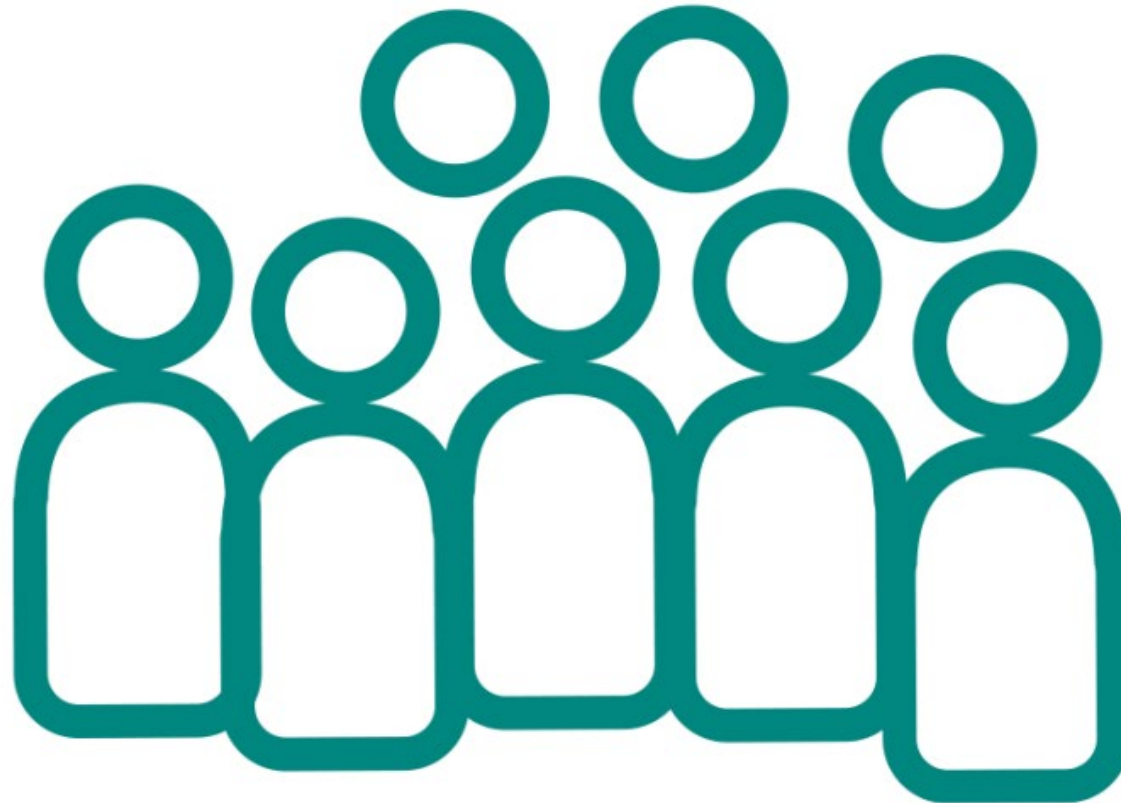
Stockholms stad har individuell och differentierad lönesättning. Det förutsätter att alla medarbetare känner till vilka krav, förväntningar och mål som gäller och att chefen följer upp och återkopplar resultaten.

I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



Jag känner till vilka lönekriterierna är på min arbetsplats.

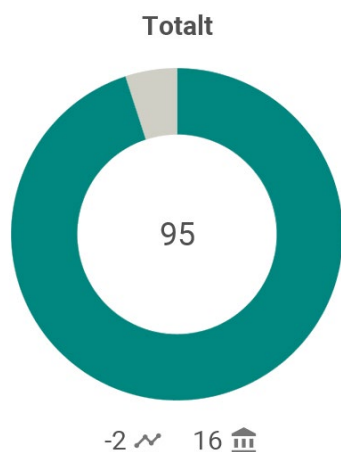




Svarsfrekvens: 100%

Antal svar: 8

# AMI-INDEX



## Motivation



## Ledarskap



## Styrning



AMI består av nio frågor som tillsammans bildar ett totalindex samt tre delindex; Motivation, Ledarskap och Styrning.

Motivation handlar om medarbetarnas engagemang och påverkas av arbetets innehåll. En motiverad medarbetare har goda förutsättningar att engagera sig såväl i sitt arbete som i organisationen som helhet.

Ledarskap handlar dels om chefernas förmåga att ta tillvara engagemanget i verksamheten, dels om deras förmåga att skapa förutsättningar för ökat engagemang hos medarbetarna.

Styrning handlar om i vilken utsträckning organisationens styrning främjar engagemanget hos medarbetarna och tar tillvara det engagemang som finns i verksamheten.

AMI-indexet presenteras som procentuellt index. Skillnaden i index-tal från förra året kan ses under grafen. Är det ett minustecken framför siffran, betyder det en minskning sedan förra året. Är det inte något tecken framför siffran, betyder det en ökning sedan förra året.

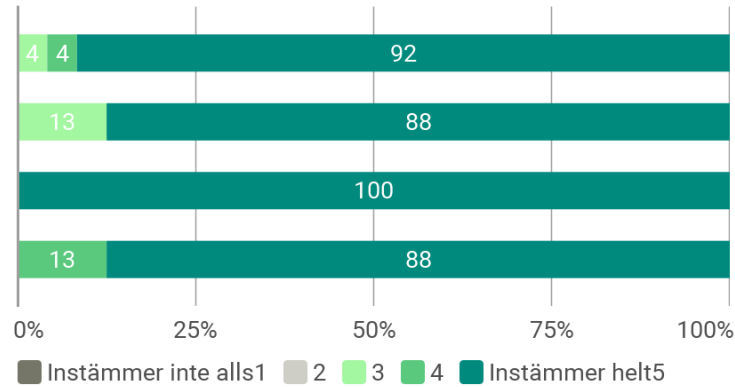
# AMI-INDEX

## MOTIVATION

Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete.

Jag ser fram emot att gå till arbetet.

Mitt arbete känns meningsfullt.



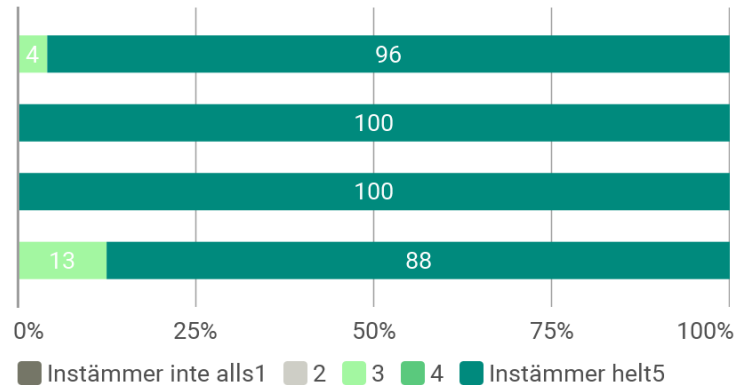
Vet ej	Index	Jämförelser	
0%	97	2 ↑	19 ↑
0%	94	0 →	18 ↑
0%	100	8 ↑	26 ↑
0%	97	-3 ↓	12 ↑
		2022	Kulturförvaltningen

## LEDARSKAP

Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.

Min chef visar förtroende för mig som medarbetare.

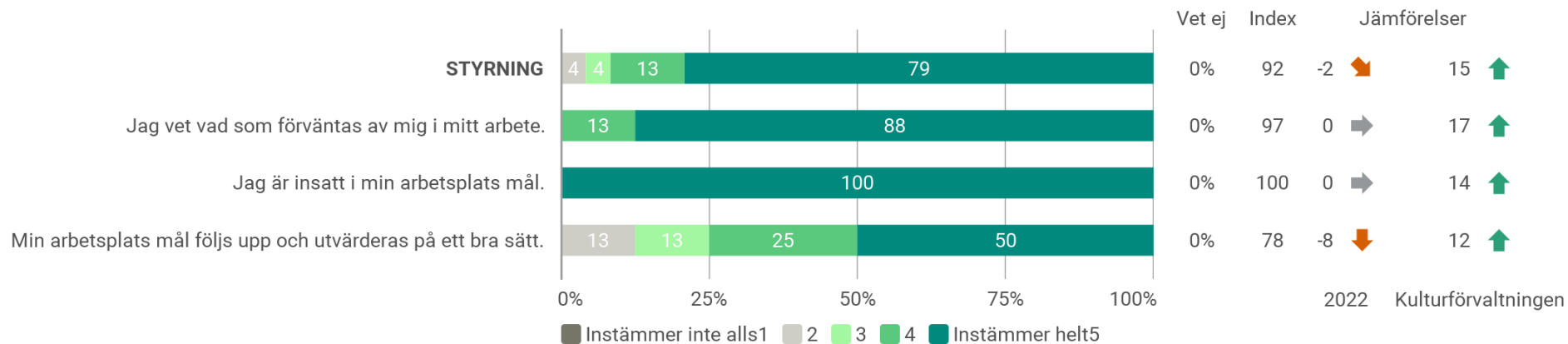
Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.



Vet ej	Index	Jämförelser	
0%	98	-2 ↓	16 ↑
0%	100	0 →	17 ↑
0%	100	0 →	15 ↑
0%	94	-6 ↓	15 ↑
		2022	Kulturförvaltningen



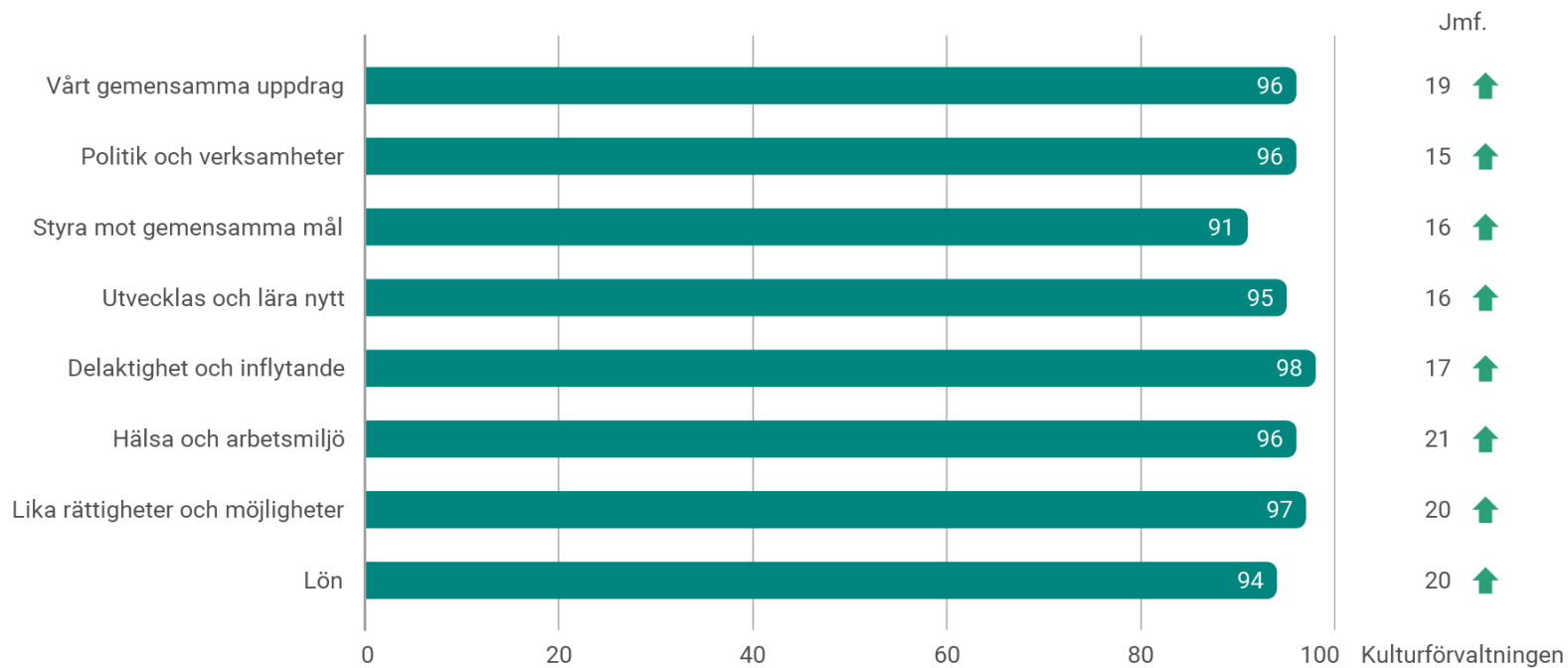
# AMI-INDEX



# FRÅGEOMRÅDEN

Frågorna i undersökningen har delats in i de åtta områdena i personalpolicyn. Resultatet presenteras som ett procentuellt index från 0-100.

Frågeområdena innehåller nya frågor sedan 2022. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas.

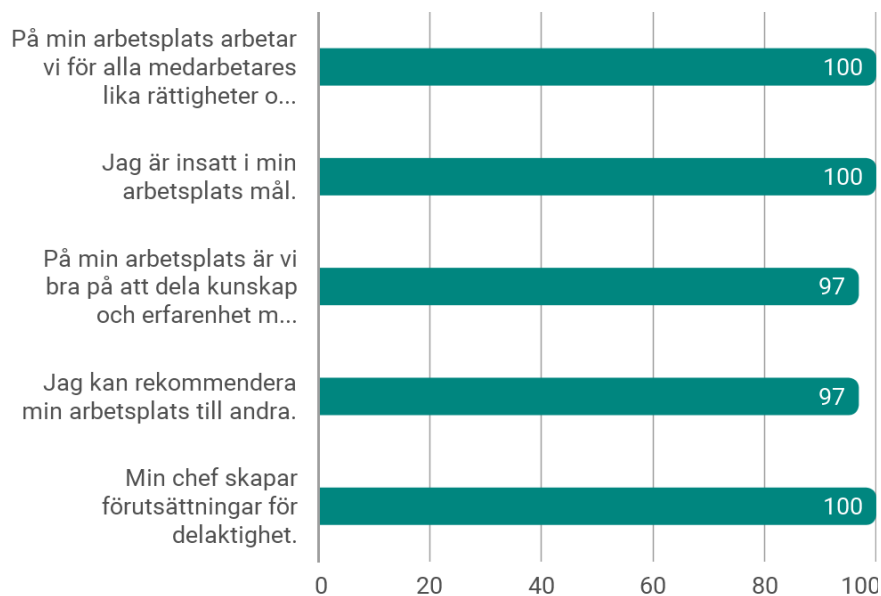


# PRIORITERINGSMATRIS

Styrkor och fokusområden i prioriteringsmatrisen visar de frågor i undersökningen som har starkast påverkan på motivation hos medarbetarna. Motivationen är de tre frågorna som ingår i AMI-indexet: "Jag lär nytt och utvecklas i mitt arbete", "Jag ser fram emot att gå till arbetet" och "Mitt arbete känns meningsfullt". Prioriteringsmatrisen visar vilka frågor som är viktiga att upprätthålla samt förbättra för att stärka motivationen hos medarbetarna.

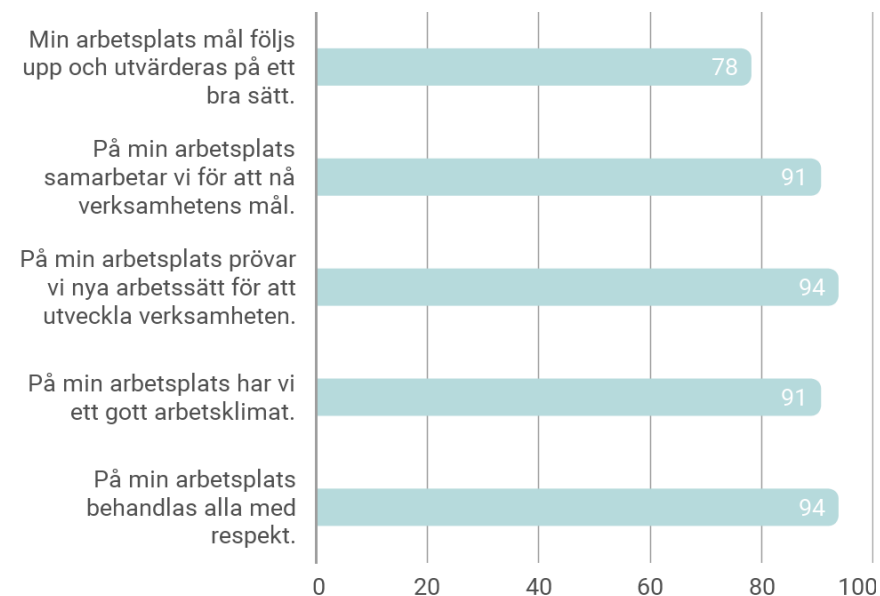
## Styrkor

Nedan visas de fem främsta styrkorna. Det är de frågor som värderas högst och samtidigt har störst påverkan på motivationen hos medarbetarna.



## Fokusområden

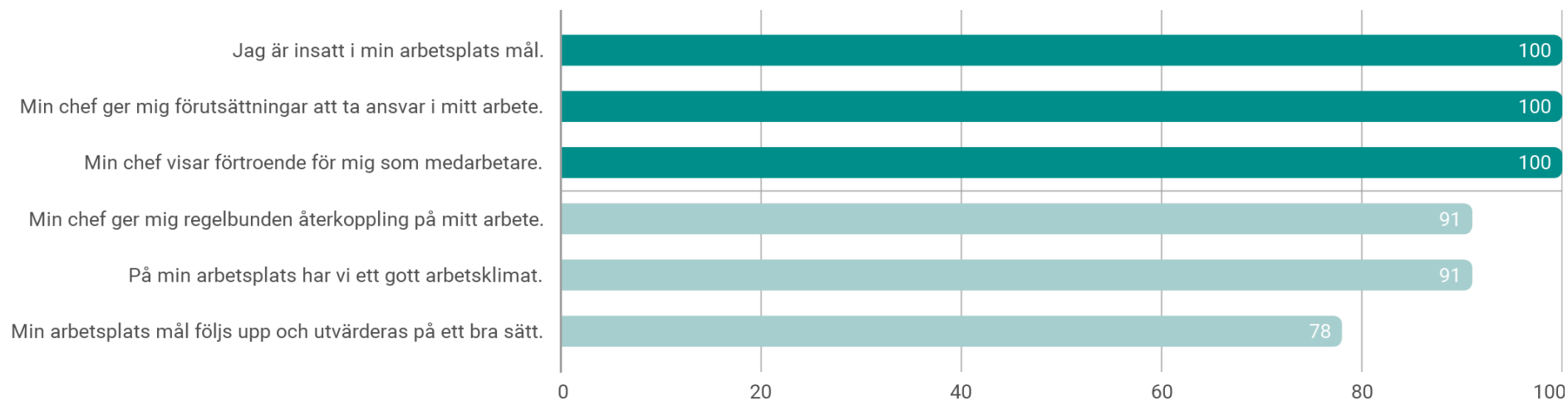
Nedan visas de fem främsta fokusområdena. Det är de frågor som värderas lägst och samtidigt har störst påverkan på motivationen hos medarbetarna.



*Sambandet mellan frågorna och motivationsindexet tas fram med en statistisk sambandsanalys.*

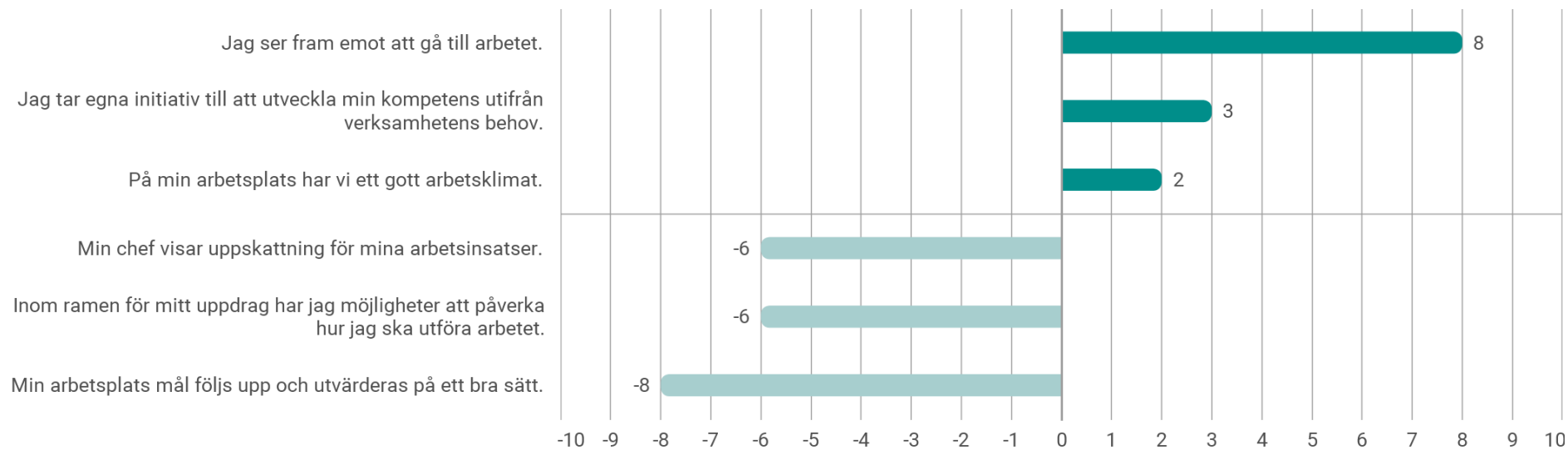
# HÖGST OCH LÄGST RESULTAT

De 3 frågor i undersökningen som fått högst respektive lägst resultat i undersökningen.



# STÖRSTA UTVECKLINGEN

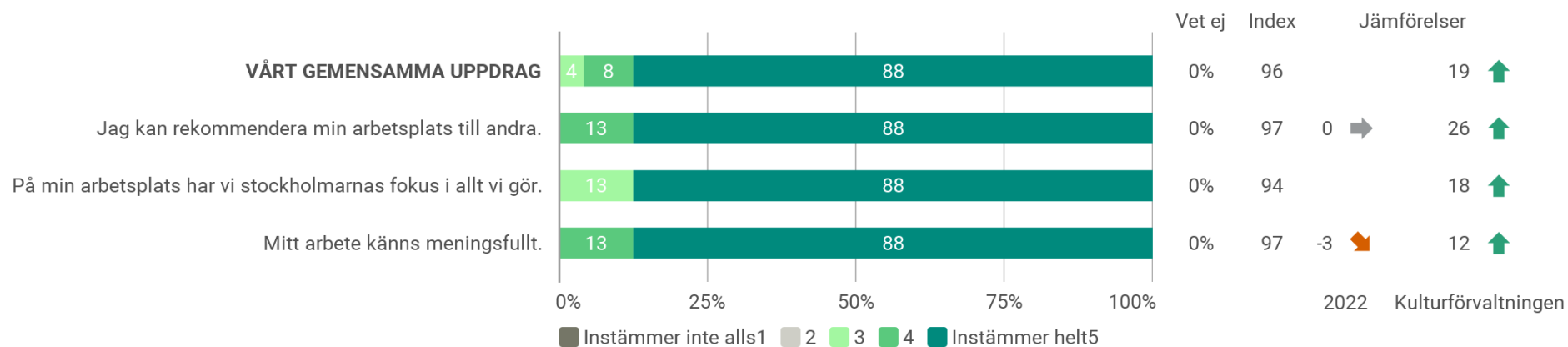
De 3 frågor som utvecklats mest positivt respektive negativt sedan 2022. Utveckling för frågor som omformulerats sedan föregående år redovisas ej i grafen.



# VÅRT GEMENSAMMA UPPDRAG

Som medarbetare i Stockholms stad arbetar vi för stockholmarna. Oavsett vilken arbetsplats vi arbetar på känner vi stolthet och engagemang för det arbete vi gör.

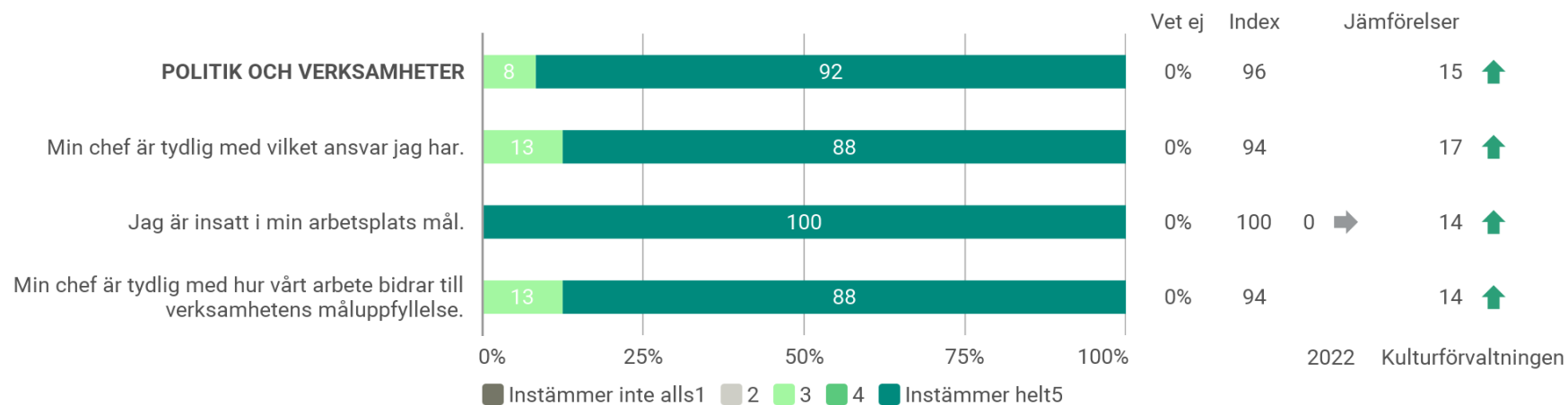
I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



# POLITIK OCH VERKSAMHETER

Varje verksamhet inom staden bidrar till att uppfylla stadens uppdrag och mål. Det finns en tydlig koppling mellan de övergripande politiska målen och verksamheternas specifika mål och resultat.

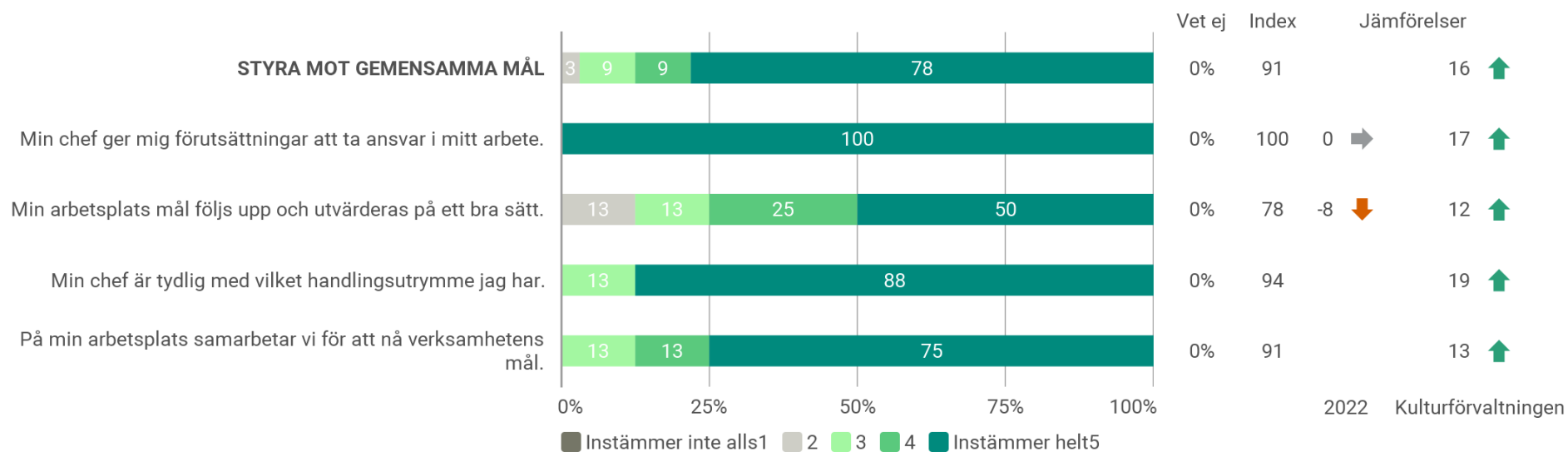
I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



# STYRA MOT GEMENSAMMA MÅL

I Stockholms stad arbetar vi med tydliga mål och uppföljning för att utveckla verksamheten. Det är viktigt att chefer och medarbetare för en dialog om mål och förväntade resultat så att alla förstår hur de kan bidra.

I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.

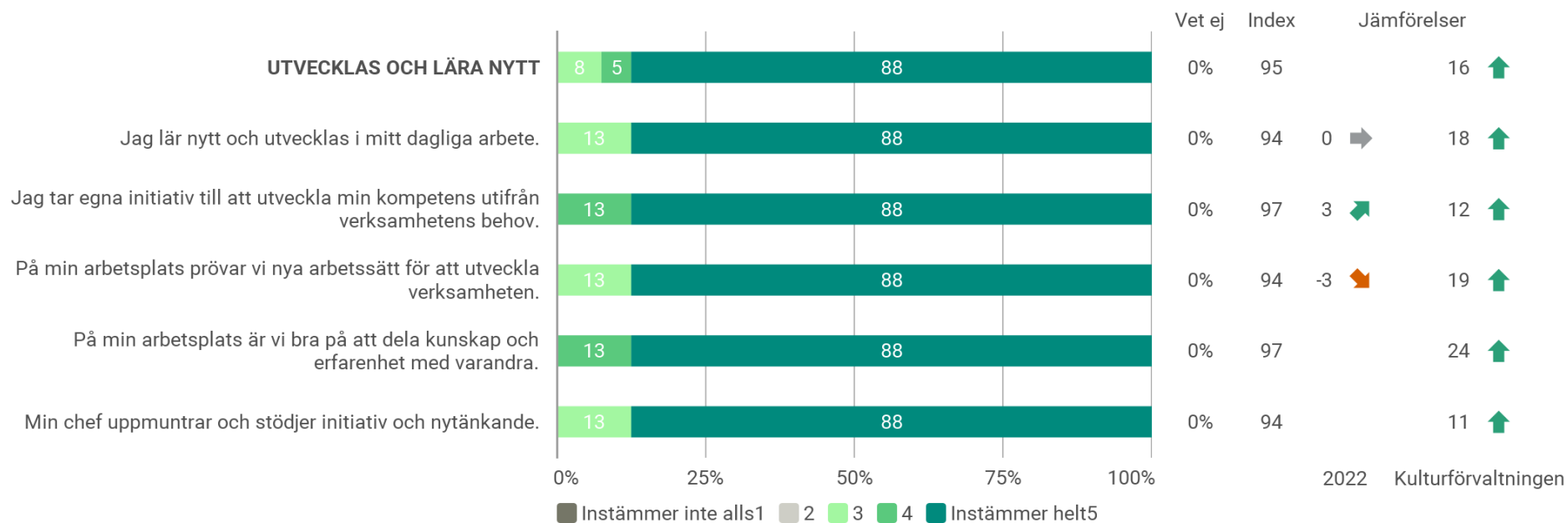




# UTVECKLAS OCH LÄRA NYTT

I Stockholms stad arbetar vi ständigt för att utveckla verksamheten och vår kompetens. Kompetens- och verksamhetsutveckling är ett gemensamt ansvar för chefer och medarbetare.

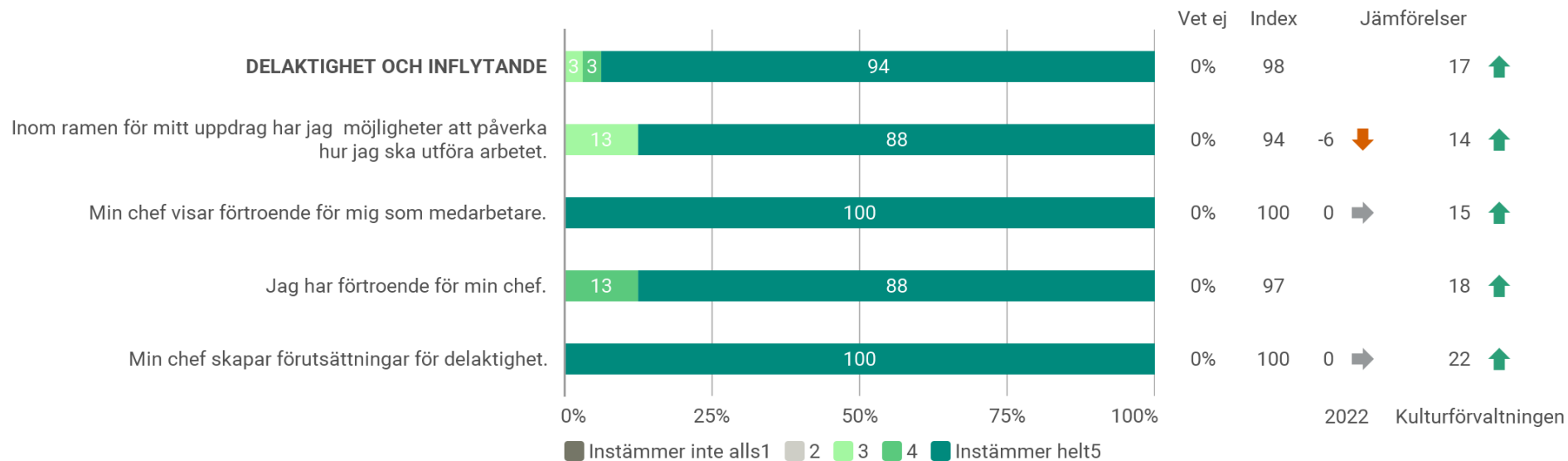
I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



# DELAKTIGHET OCH INFLYTANDE

Delaktighet, inflytande och öppenhet på arbetsplatsen skapar förtroende och bidrar till utveckling och ett gott arbetsklimat.

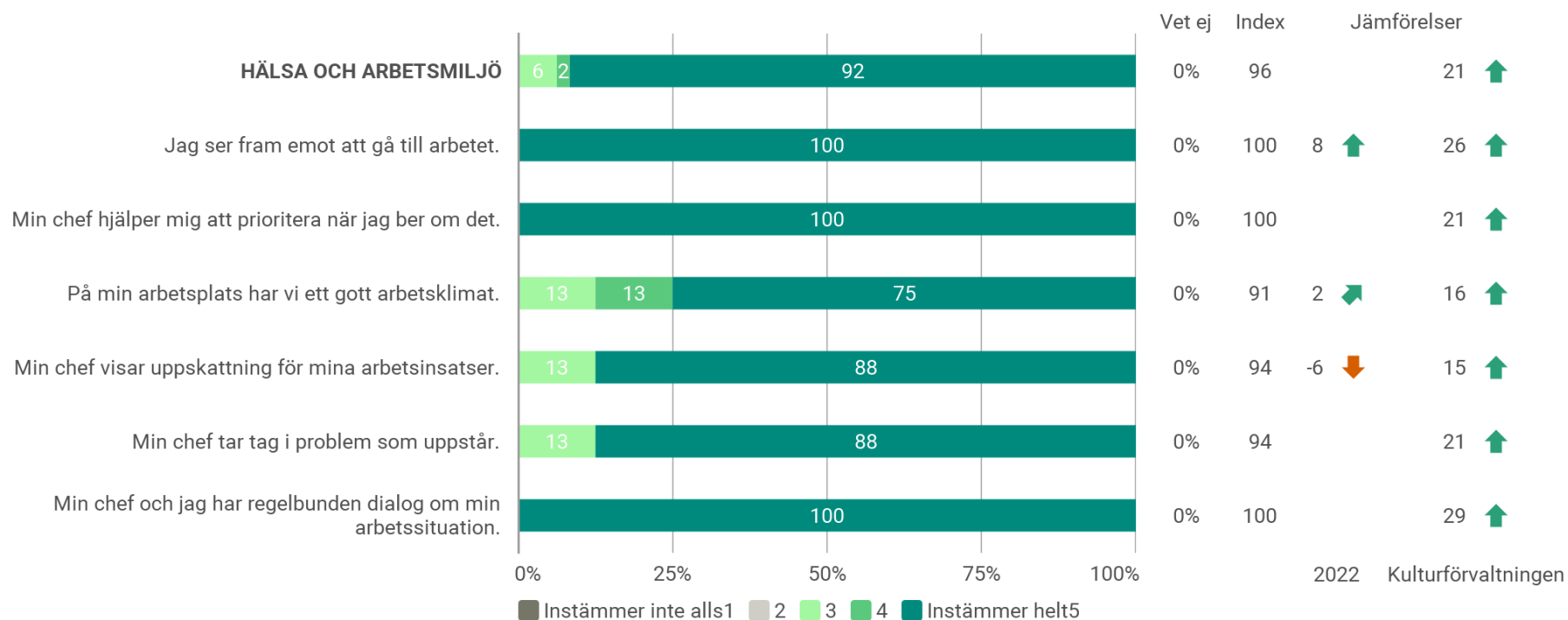
I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



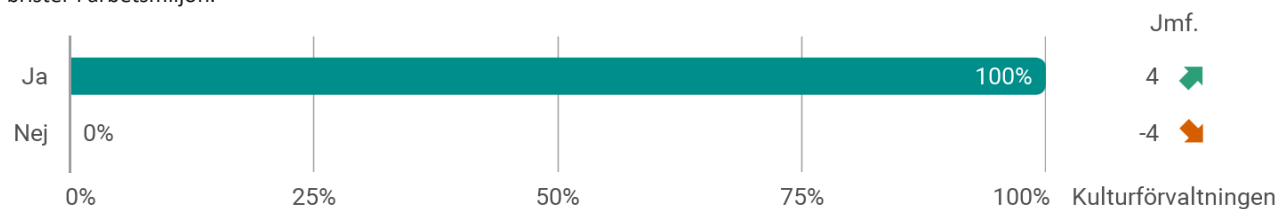
# HÄLSA OCH ARBETSMILJÖ

En god arbetsmiljö och ett gott arbetsklimat bidrar till väl fungerande verksamheter och ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Både chefer och medarbetare har ett ansvar för arbetsmiljön.

I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



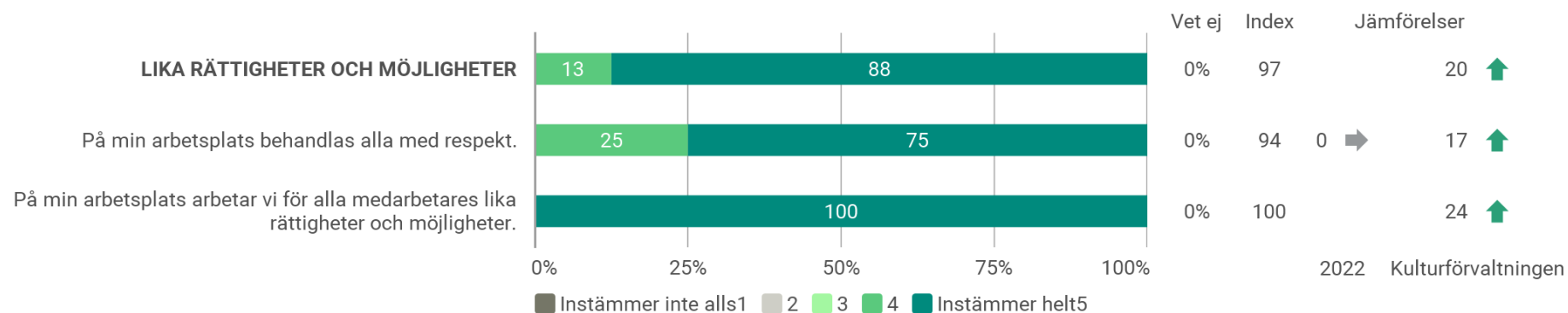
Jag känner till vart jag ska vända mig när jag upptäcker fel eller brister i arbetsmiljön.



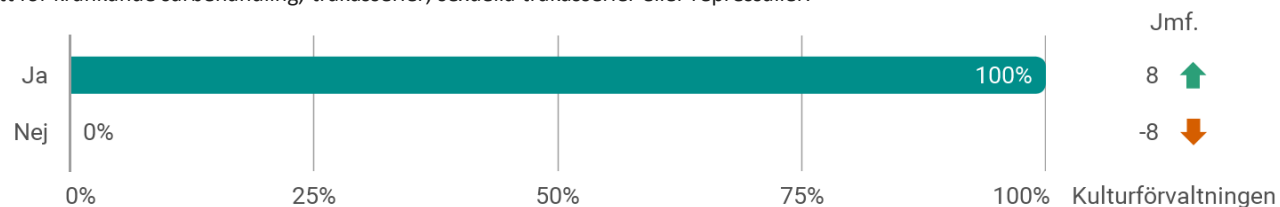
# LIKA RÄTTIGHETER OCH MÖJLIGHETER

Stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt för alla människors lika värde. Våra arbetsplatser ska genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och frihet från diskriminering. Vår arbetsmiljö ska vara fri från kränkande särbehandling, trakasserier sexuella trakasserier och repressalier.

I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



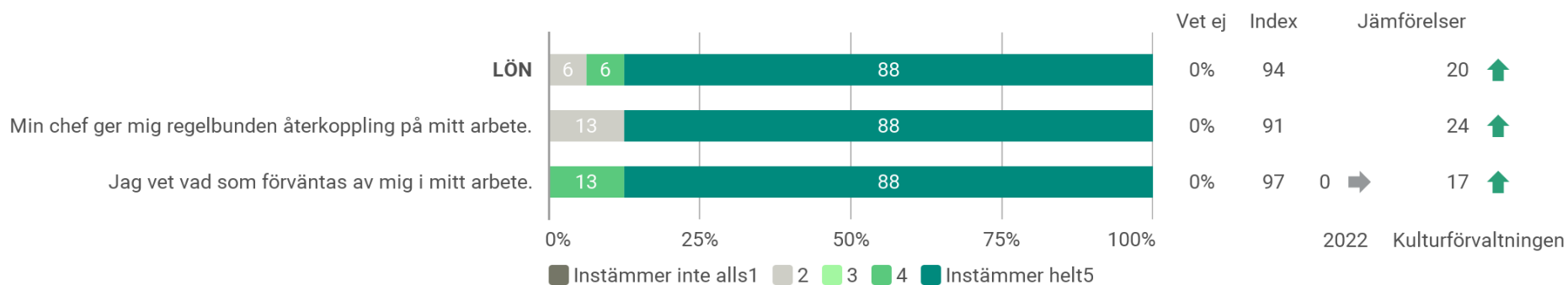
Jag känner till vart jag ska vända mig om jag upplever mig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier.



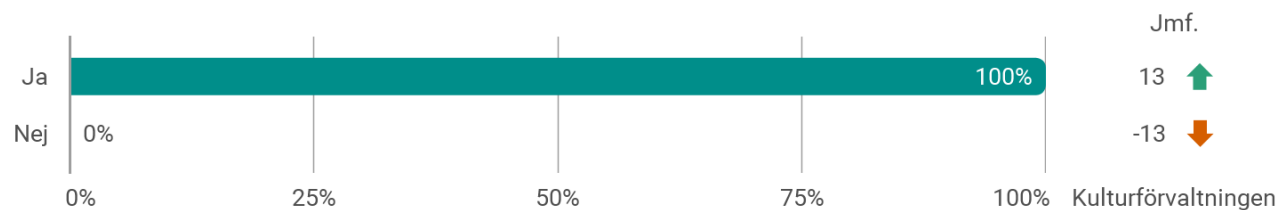
# LÖN

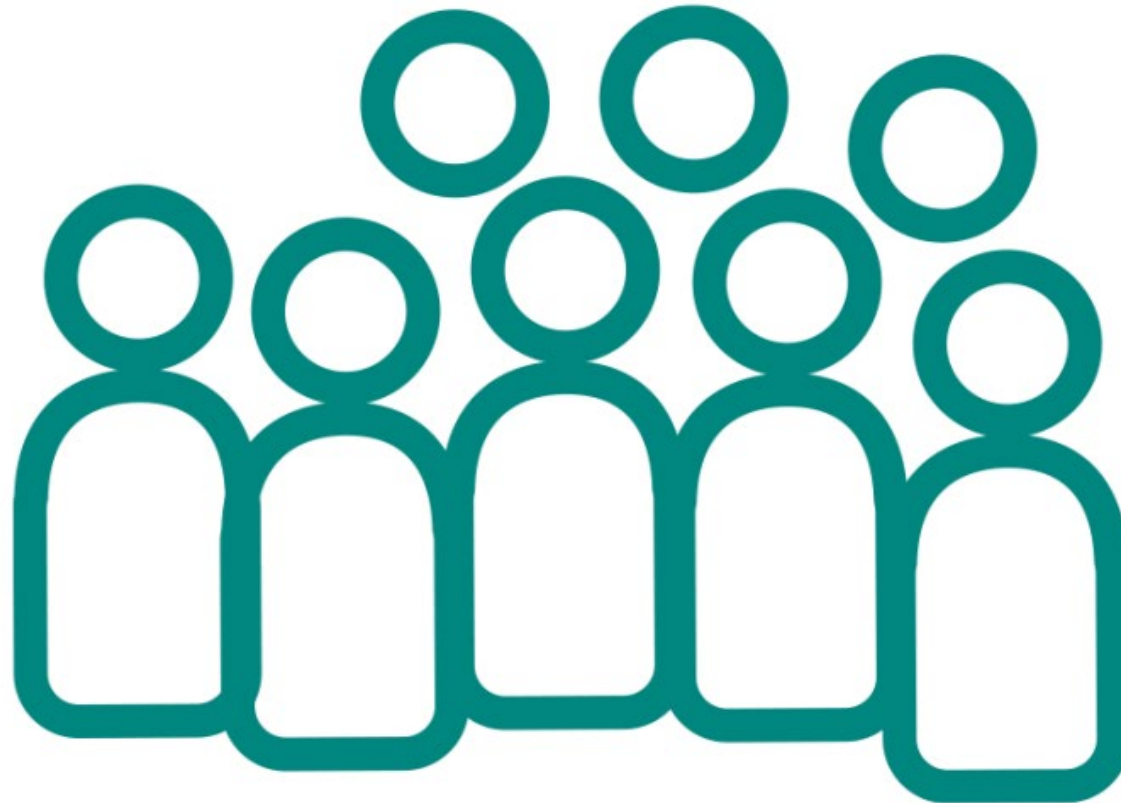
Stockholms stad har individuell och differentierad lönesättning. Det förutsätter att alla medarbetare känner till vilka krav, förväntningar och mål som gäller och att chefen följer upp och återkopplar resultaten.

I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



Jag känner till vilka lönekriterierna är på min arbetsplats.

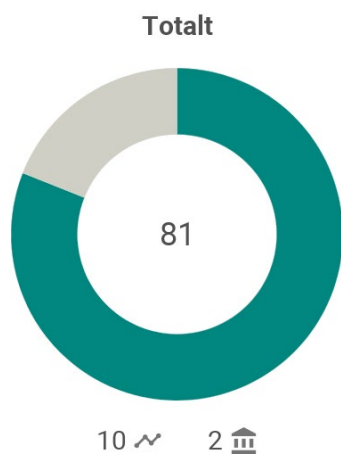




Svarsfrekvens: 100%

Antal svar: 17

# AMI-INDEX



## Motivation



## Ledarskap



## Styrning



AMI består av nio frågor som tillsammans bildar ett totalindex samt tre delindex; Motivation, Ledarskap och Styrning.

Motivation handlar om medarbetarnas engagemang och påverkas av arbetets innehåll. En motiverad medarbetare har goda förutsättningar att engagera sig såväl i sitt arbete som i organisationen som helhet.

Ledarskap handlar dels om chefernas förmåga att ta tillvara engagemanget i verksamheten, dels om deras förmåga att skapa förutsättningar för ökat engagemang hos medarbetarna.

Styrning handlar om i vilken utsträckning organisationens styrning främjar engagemanget hos medarbetarna och tar tillvara det engagemang som finns i verksamheten.

AMI-indexet presenteras som procentuellt index. Skillnaden i index-tal från förra året kan ses under grafen. Är det ett minustecken framför siffran, betyder det en minskning sedan förra året. Är det inte något tecken framför siffran, betyder det en ökning sedan förra året.

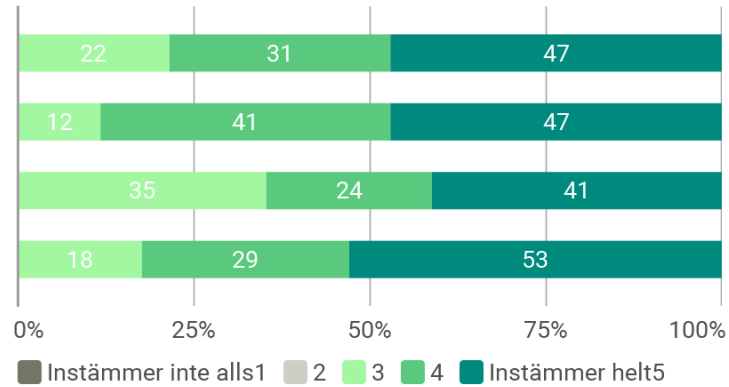
# AMI-INDEX

## MOTIVATION

Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete.

Jag ser fram emot att gå till arbetet.

Mitt arbete känns meningsfullt.



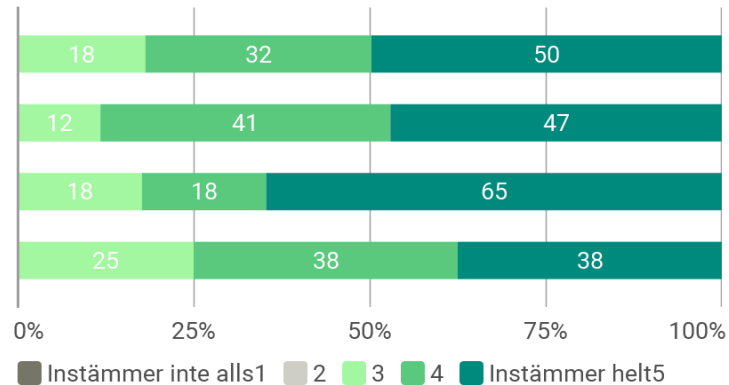
Vet ej	Index	Jämförelser	
0%	81	12	↑ 3
0%	84	18	↑ 8
0%	76	12	↑ 2
0%	84	7	↑ -1
		2022	Kulturförvaltningen

## LEDARSKAP

Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.

Min chef visar förtroende för mig som medarbetare.

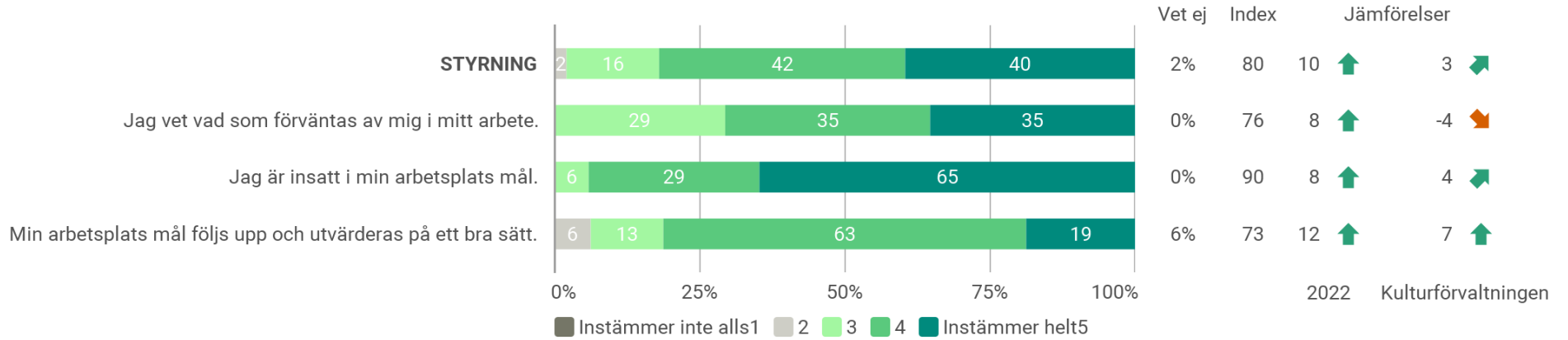
Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.



Vet ej	Index	Jämförelser	
2%	83	9	↑ 1
0%	84	11	↑ 1
0%	87	10	↑ 2
6%	78	5	↑ -1
		2022	Kulturförvaltningen



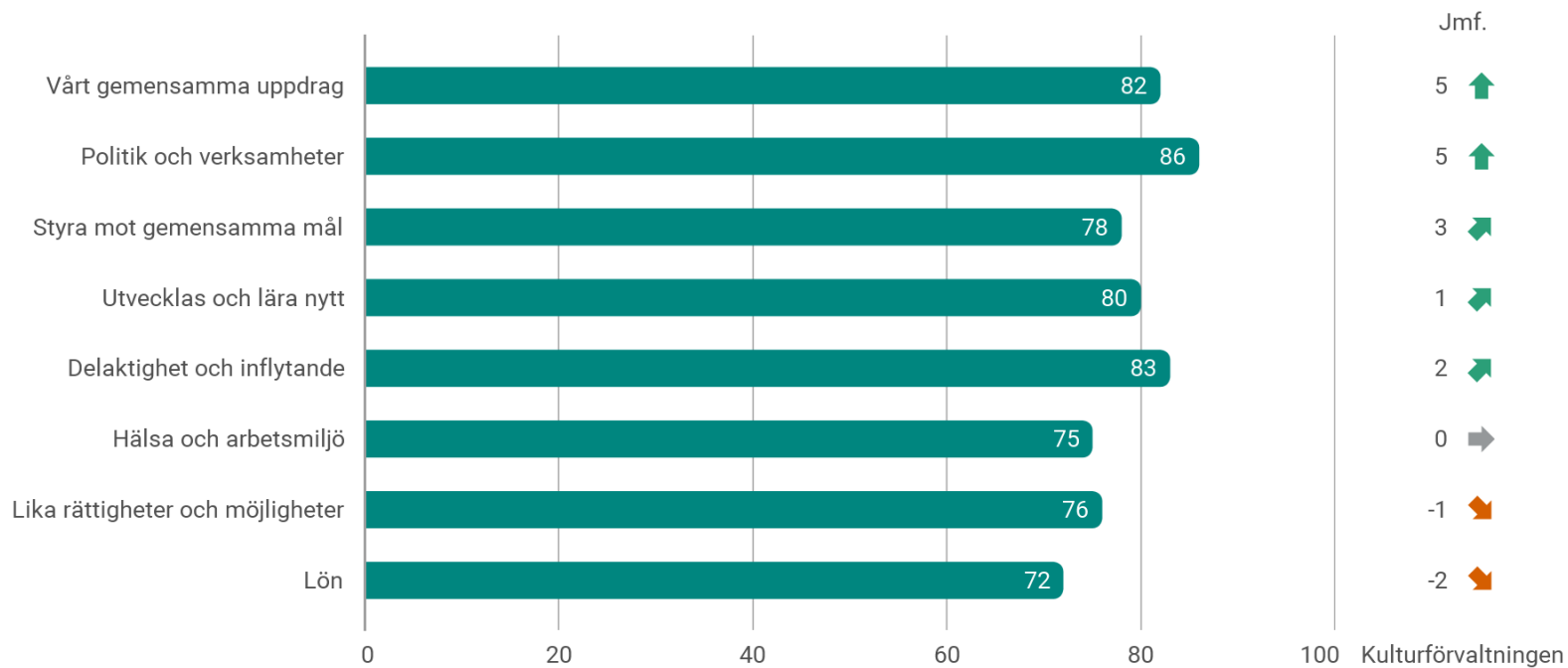
# AMI-INDEX



# FRÅGEOMRÅDEN

Frågorna i undersökningen har delats in i de åtta områdena i personalpolicyn. Resultatet presenteras som ett procentuellt index från 0-100.

Frågeområdena innehåller nya frågor sedan 2022. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas.

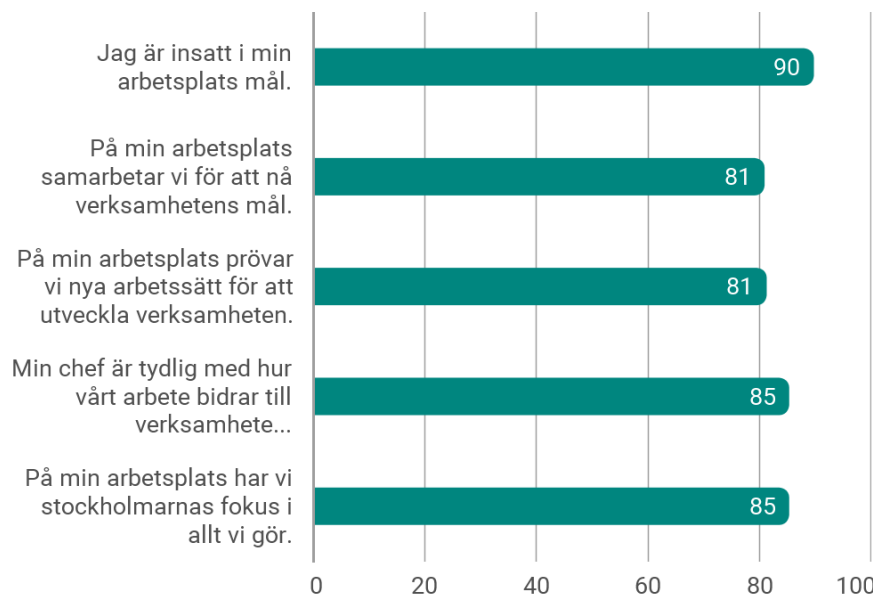


# PRIORITERINGSMATRIS

Styrkor och fokusområden i prioriteringsmatrisen visar de frågor i undersökningen som har starkast påverkan på motivation hos medarbetarna. Motivationen är de tre frågorna som ingår i AMI-indexet: "Jag lär nytt och utvecklas i mitt arbete", "Jag ser fram emot att gå till arbetet" och "Mitt arbete känns meningsfullt". Prioriteringsmatrisen visar vilka frågor som är viktiga att upprätthålla samt förbättra för att stärka motivationen hos medarbetarna.

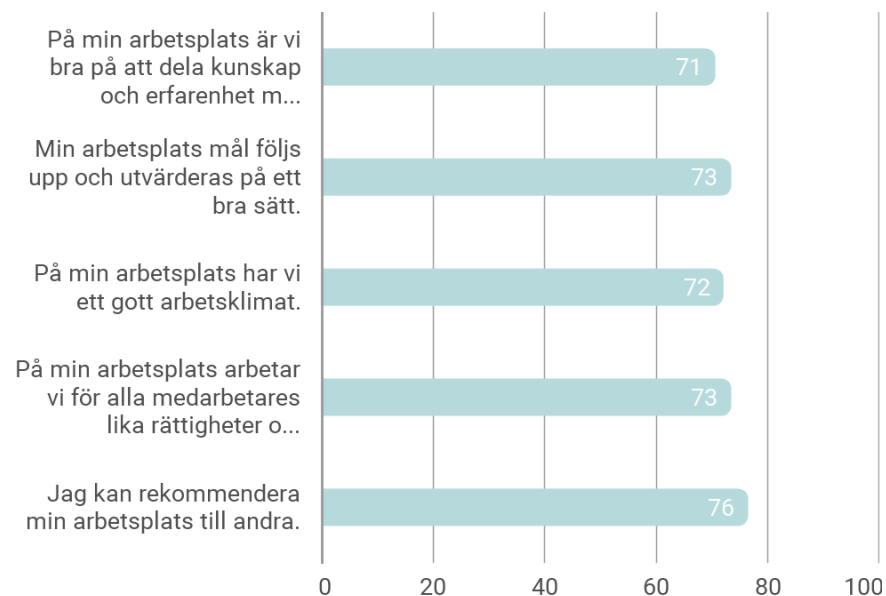
## Styrkor

Nedan visas de fem främsta styrkorna. Det är de frågor som värderas högst och samtidigt har störst påverkan på motivationen hos medarbetarna.



## Fokusområden

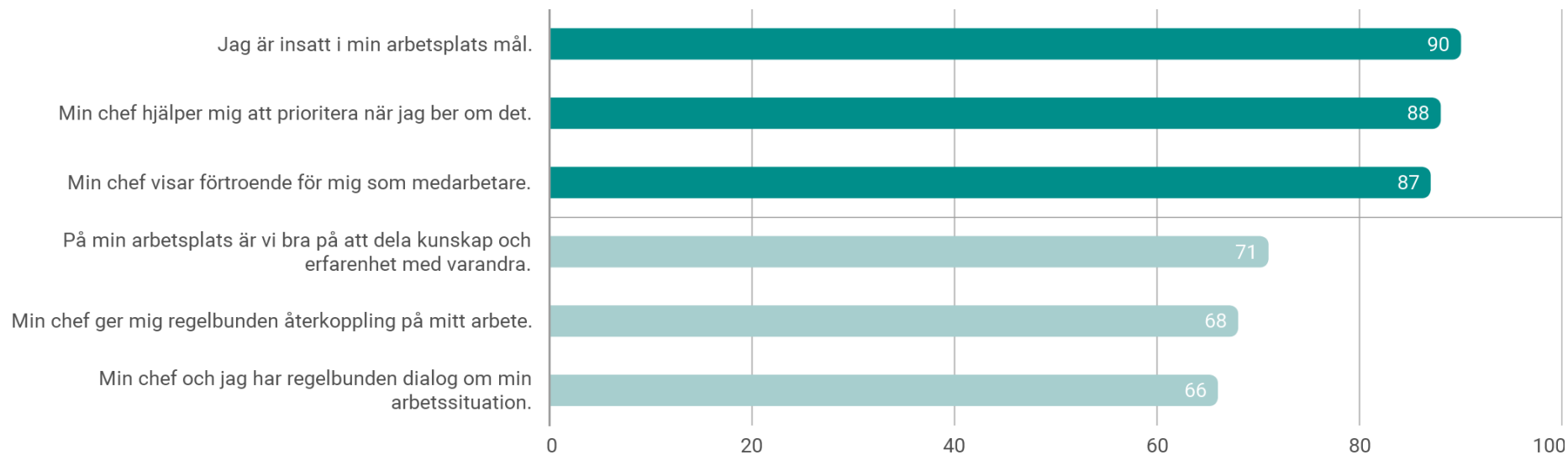
Nedan visas de fem främsta fokusområdena. Det är de frågor som värderas lägst och samtidigt har störst påverkan på motivationen hos medarbetarna.



*Sambandet mellan frågorna och motivationsindexet tas fram med en statistisk sambandsanalys.*

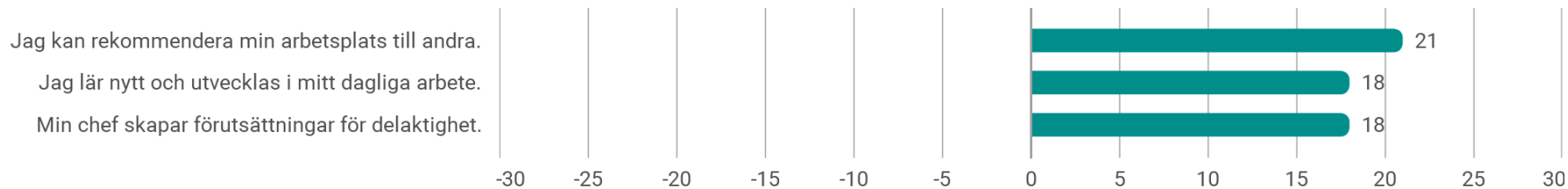
# HÖGST OCH LÄGST RESULTAT

De 3 frågor i undersökningen som fått högst respektive lägst resultat i undersökningen.



# STÖRSTA UTVECKLINGEN

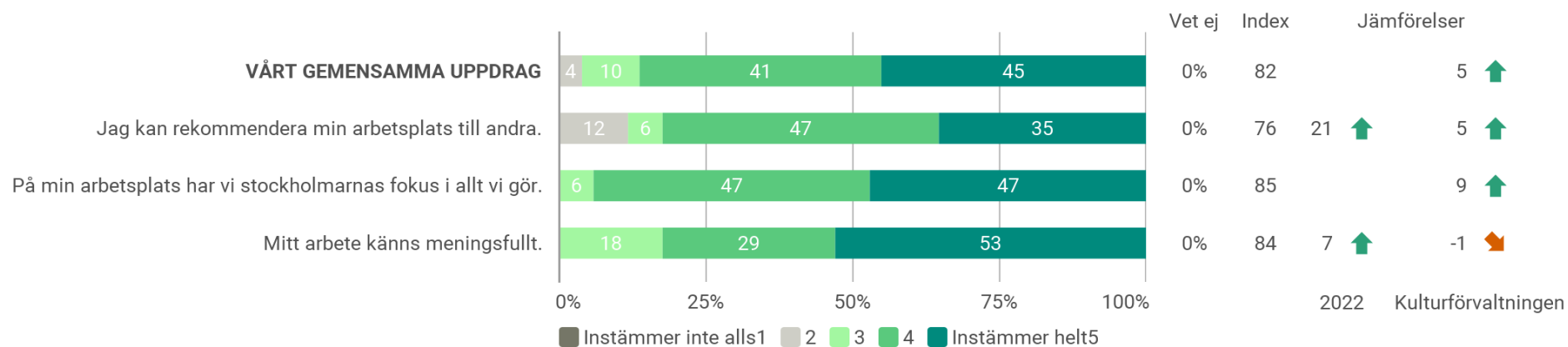
De 3 frågor som utvecklats mest positivt respektive negativt sedan 2022. Utveckling för frågor som omformulerats sedan föregående år redovisas ej i grafen.



# VÅRT GEMENSAMMA UPPDRAG

Som medarbetare i Stockholms stad arbetar vi för stockholmarna. Oavsett vilken arbetsplats vi arbetar på känner vi stolthet och engagemang för det arbete vi gör.

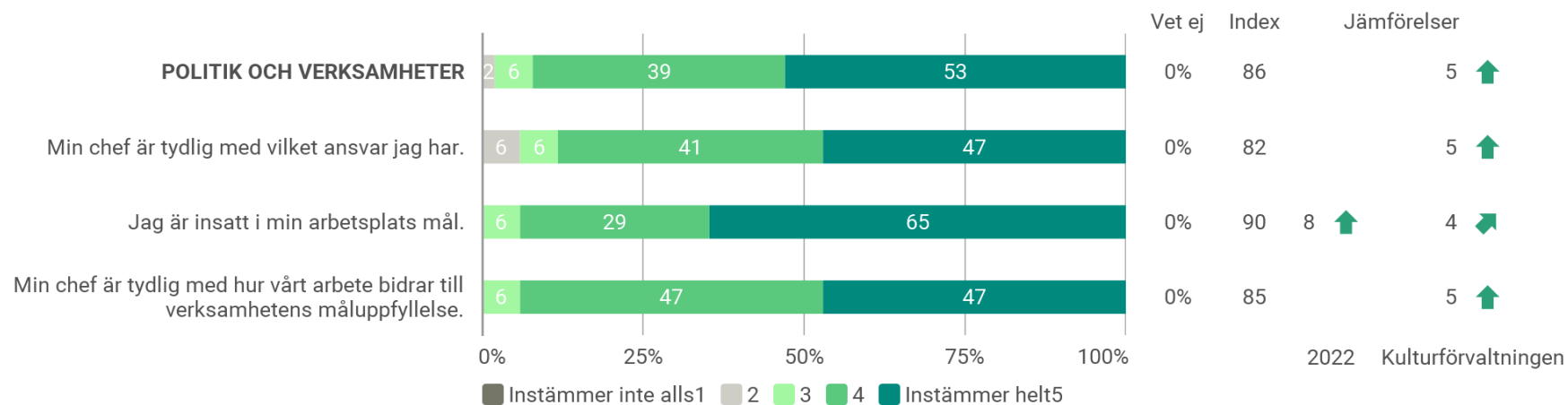
I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



# POLITIK OCH VERKSAMHETER

Varje verksamhet inom staden bidrar till att uppfylla stadens uppdrag och mål. Det finns en tydlig koppling mellan de övergripande politiska målen och verksamheternas specifika mål och resultat.

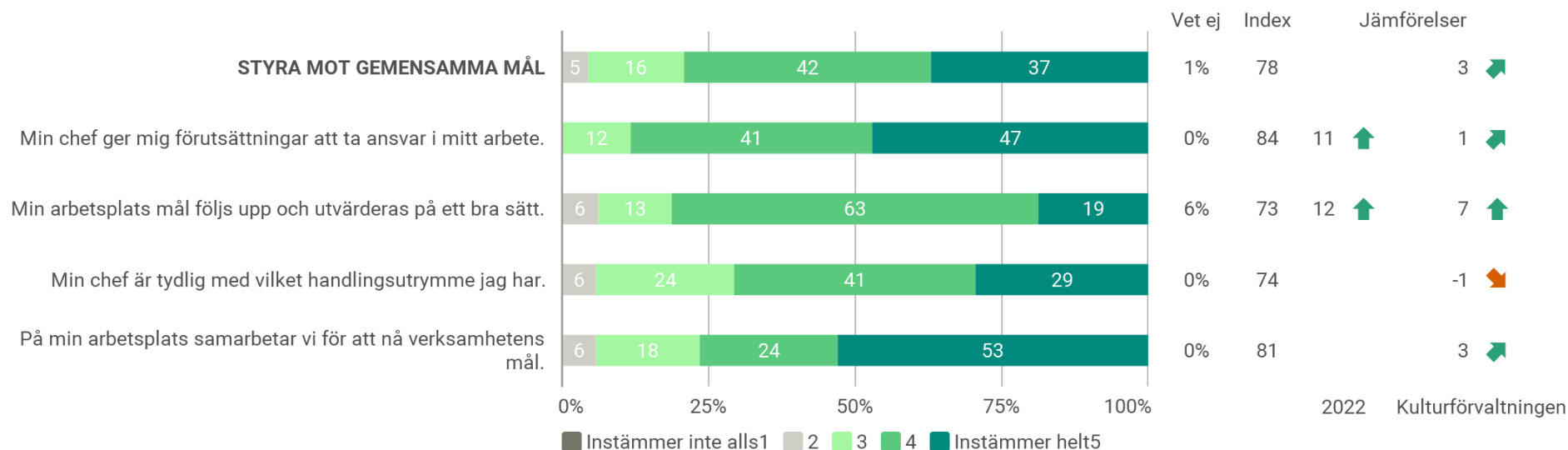
I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



# STYRA MOT GEMENSAMMA MÅL

I Stockholms stad arbetar vi med tydliga mål och uppföljning för att utveckla verksamheten. Det är viktigt att chefer och medarbetare för en dialog om mål och förväntade resultat så att alla förstår hur de kan bidra.

I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.

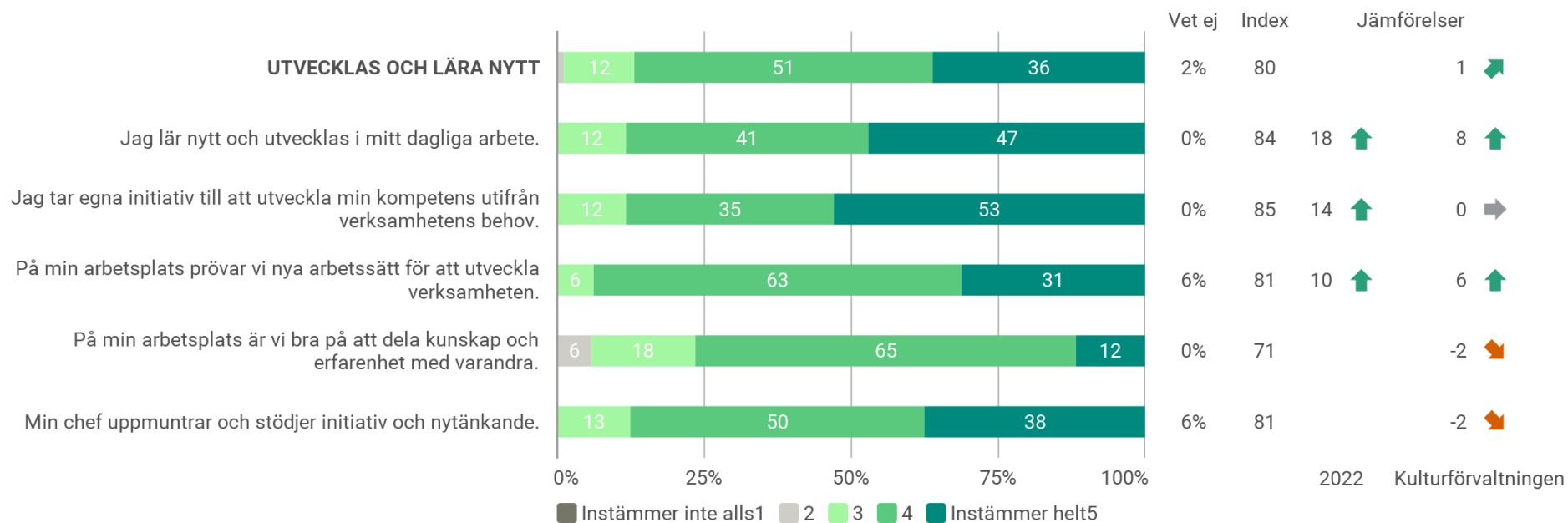




# UTVECKLAS OCH LÄRA NYTT

I Stockholms stad arbetar vi ständigt för att utveckla verksamheten och vår kompetens. Kompetens- och verksamhetsutveckling är ett gemensamt ansvar för chefer och medarbetare.

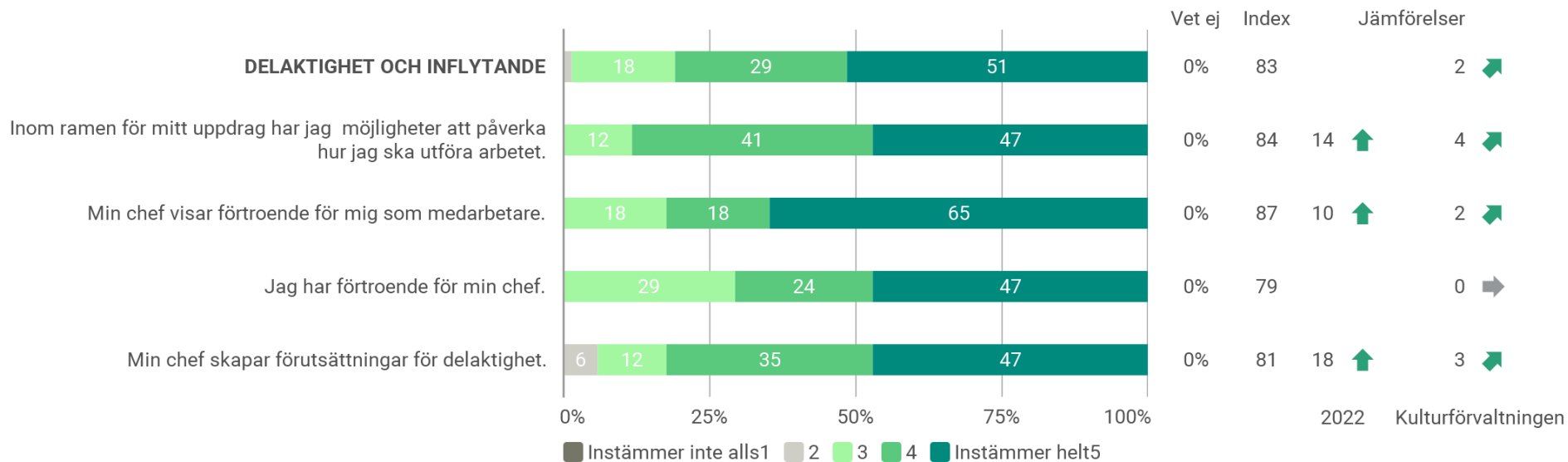
I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



# DELAKTIGHET OCH INFLYTANDE

Delaktighet, inflytande och öppenhet på arbetsplatsen skapar förtroende och bidrar till utveckling och ett gott arbetsklimat.

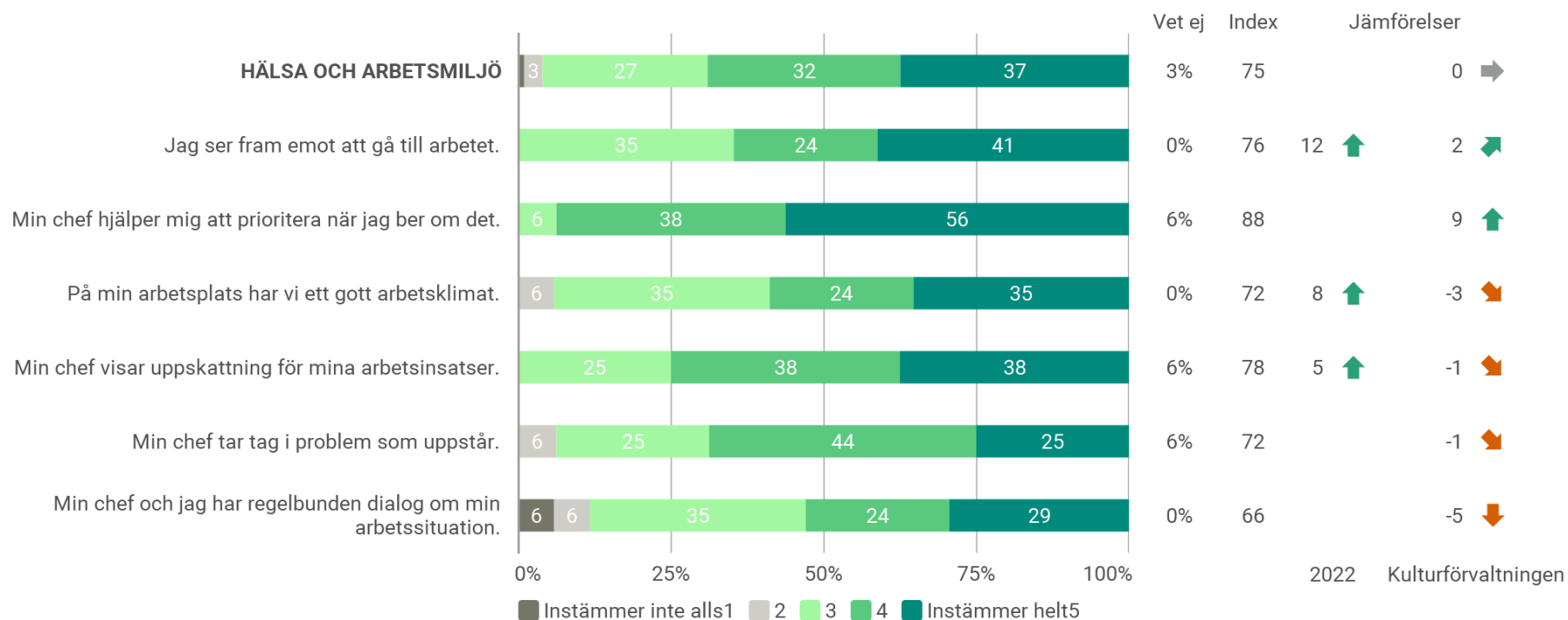
I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



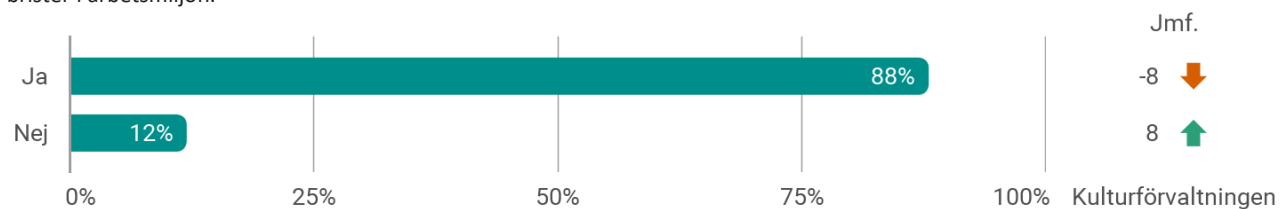
# HÄLSA OCH ARBETSMILJÖ

En god arbetsmiljö och ett gott arbetsklimat bidrar till väl fungerande verksamheter och ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Både chefer och medarbetare har ett ansvar för arbetsmiljön.

I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



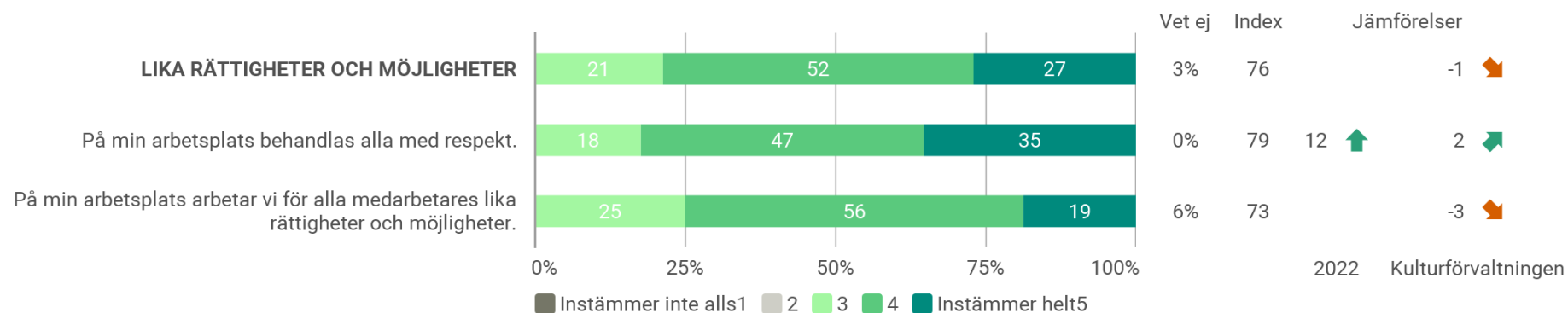
Jag känner till vart jag ska vända mig när jag upptäcker fel eller brister i arbetsmiljön.



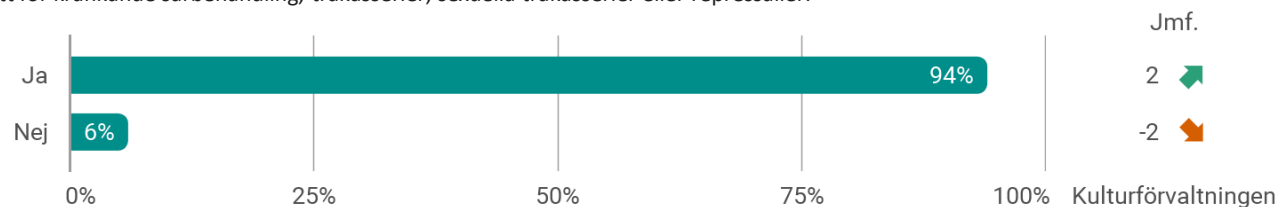
# LIKA RÄTTIGHETER OCH MÖJLIGHETER

Stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt för alla människors lika värde. Våra arbetsplatser ska genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och frihet från diskriminering. Vår arbetsmiljö ska vara fri från kränkande särbehandling, trakasserier sexuella trakasserier och repressalier.

I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



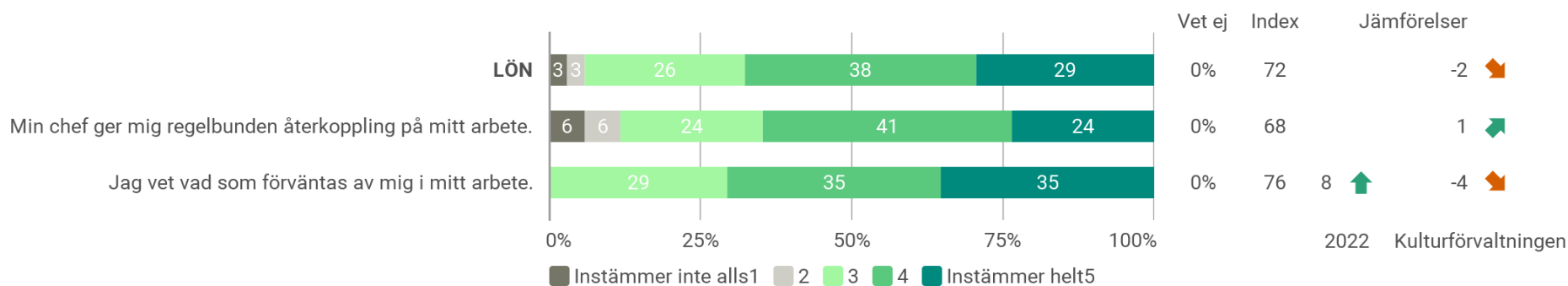
Jag känner till vart jag ska vända mig om jag upplever mig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier.



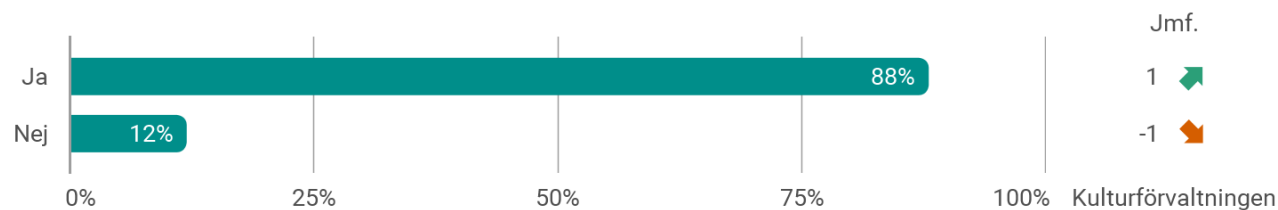
# LÖN

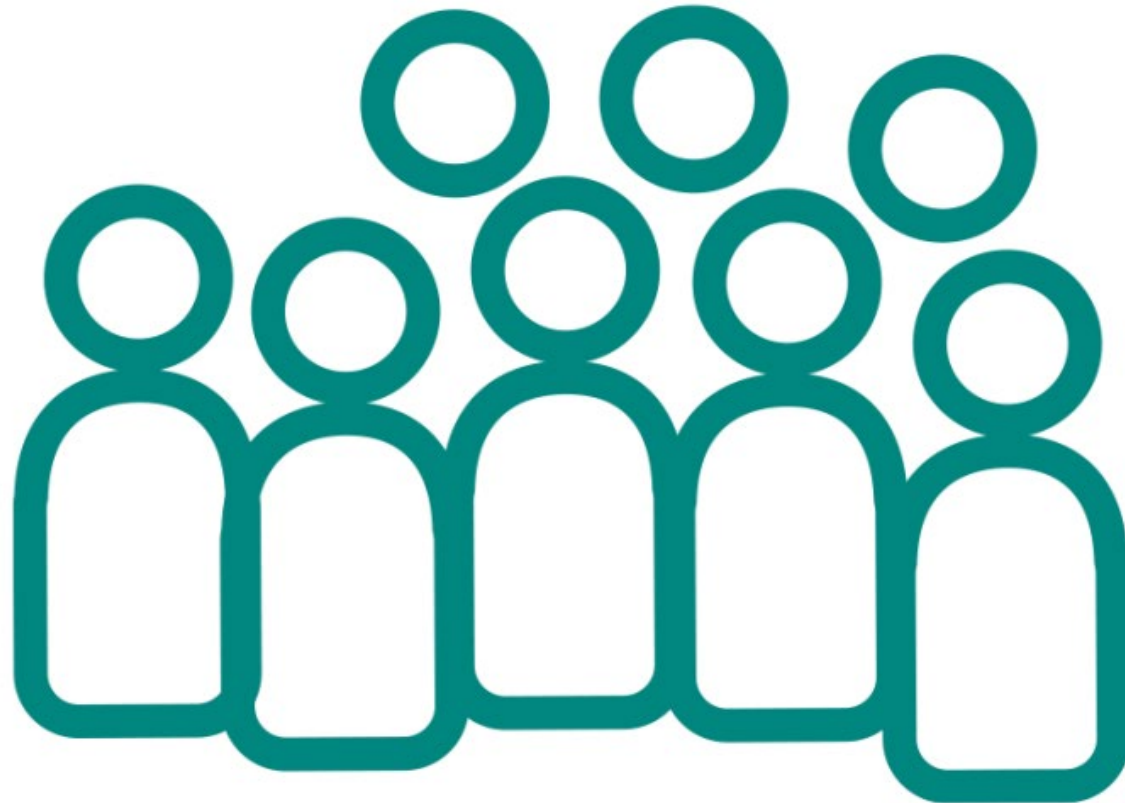
Stockholms stad har individuell och differentierad lönesättning. Det förutsätter att alla medarbetare känner till vilka krav, förväntningar och mål som gäller och att chefen följer upp och återkopplar resultaten.

I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



Jag känner till vilka lönekriterierna är på min arbetsplats.

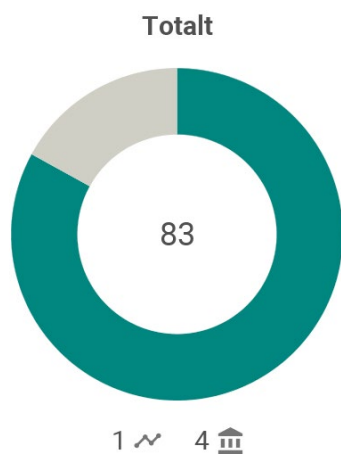




Svarsfrekvens: 83%

Antal svar: 10

# AMI-INDEX



## Motivation



## Ledarskap



## Styrning



AMI består av nio frågor som tillsammans bildar ett totalindex samt tre delindex; Motivation, Ledarskap och Styrning.

Motivation handlar om medarbetarnas engagemang och påverkas av arbetets innehåll. En motiverad medarbetare har goda förutsättningar att engagera sig såväl i sitt arbete som i organisationen som helhet.

Ledarskap handlar dels om chefernas förmåga att ta tillvara engagemanget i verksamheten, dels om deras förmåga att skapa förutsättningar för ökat engagemang hos medarbetarna.

Styrning handlar om i vilken utsträckning organisationens styrning främjar engagemanget hos medarbetarna och tar tillvara det engagemang som finns i verksamheten.

AMI-indexet presenteras som procentuellt index. Skillnaden i index-tal från förra året kan ses under grafen. Är det ett minustecken framför siffran, betyder det en minskning sedan förra året. Är det inte något tecken framför siffran, betyder det en ökning sedan förra året.

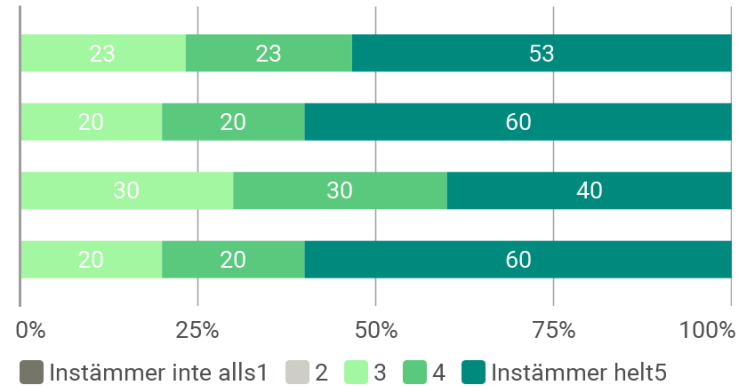
# AMI-INDEX

## MOTIVATION

Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete.

Jag ser fram emot att gå till arbetet.

Mitt arbete känns meningsfullt.



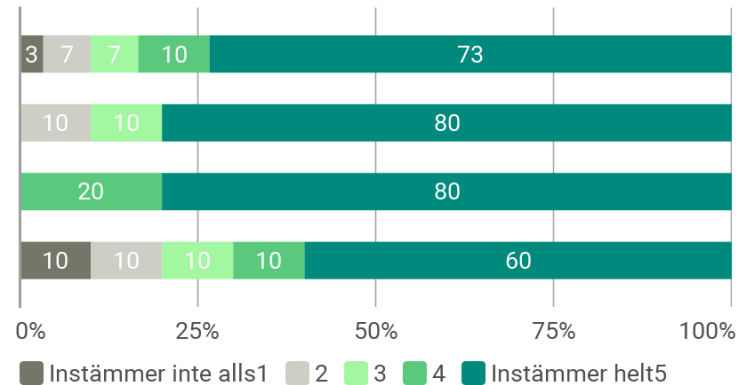
Vet ej	Index	Jämförelser	
0%	83	0	5
0%	85	4	9
0%	78	-3	4
0%	85	-3	0
		2022	Kulturförvaltningen

## LEDARSKAP

Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.

Min chef visar förtroende för mig som medarbetare.

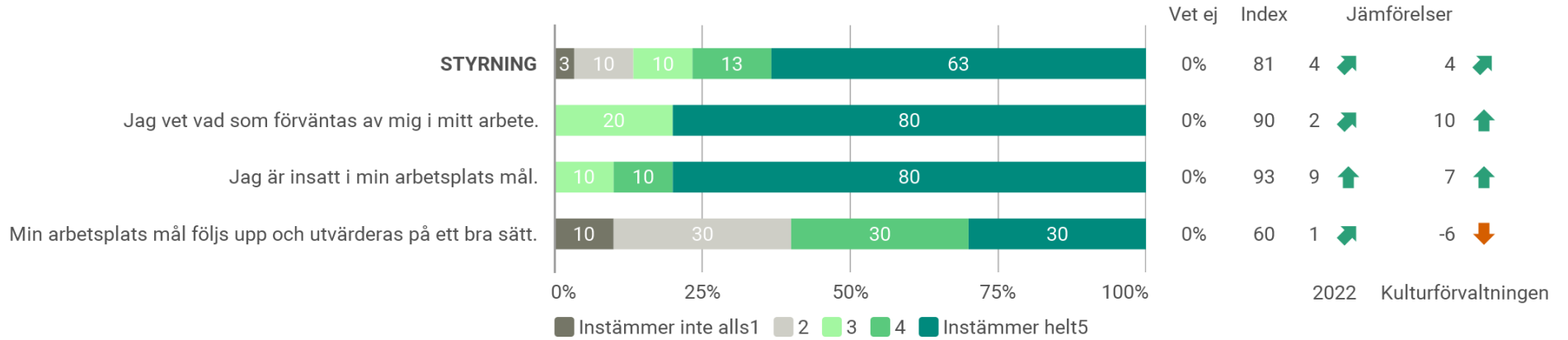
Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.



Vet ej	Index	Jämförelser	
0%	86	2	4
0%	88	4	5
0%	95	7	10
0%	75	-6	-4
		2022	Kulturförvaltningen



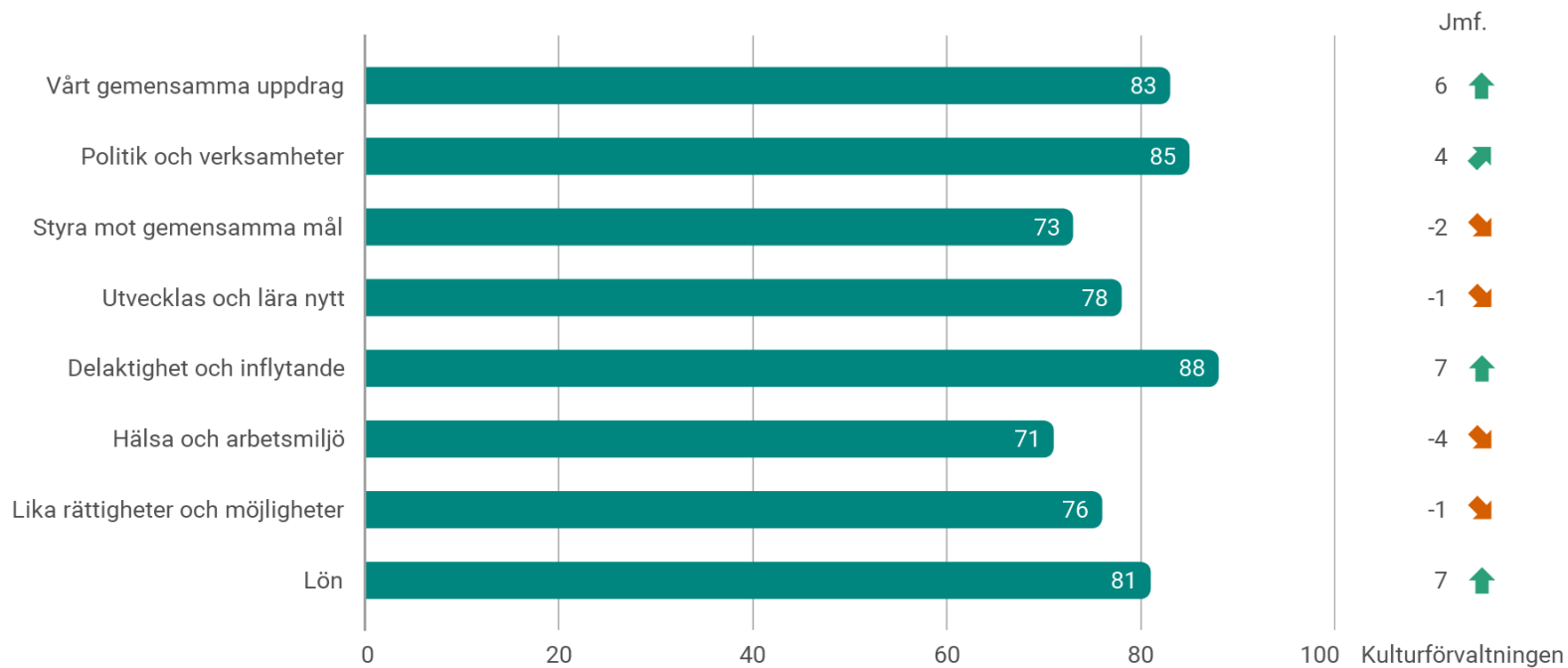
# AMI-INDEX



# FRÅGEOMRÅDEN

Frågorna i undersökningen har delats in i de åtta områdena i personalpolicyn. Resultatet presenteras som ett procentuellt index från 0-100.

Frågeområdena innehåller nya frågor sedan 2022. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas.

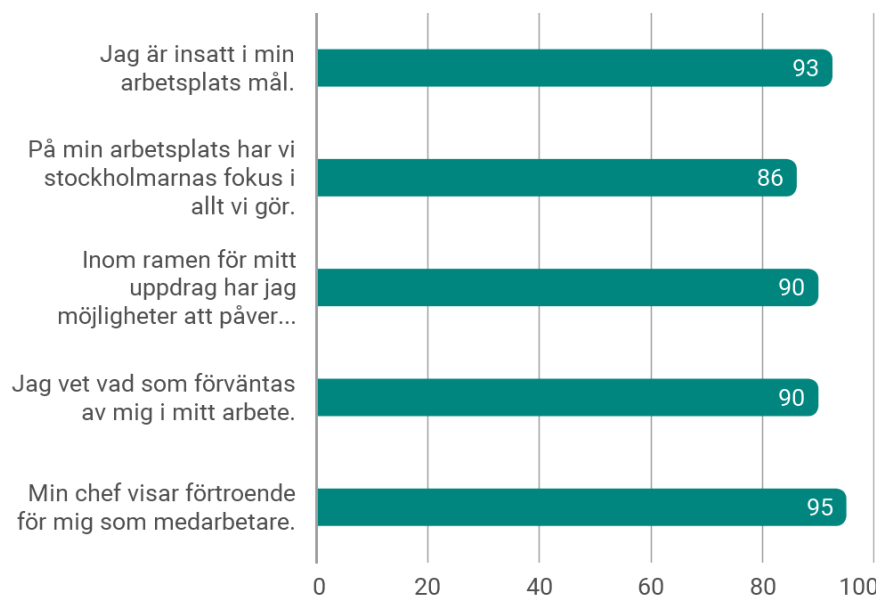


# PRIORITERINGSMATRIS

Styrkor och fokusområden i prioriteringsmatrisen visar de frågor i undersökningen som har starkast påverkan på motivation hos medarbetarna. Motivationen är de tre frågorna som ingår i AMI-indexet: "Jag lär nytt och utvecklas i mitt arbete", "Jag ser fram emot att gå till arbetet" och "Mitt arbete känns meningsfullt". Prioriteringsmatrisen visar vilka frågor som är viktiga att upprätthålla samt förbättra för att stärka motivationen hos medarbetarna.

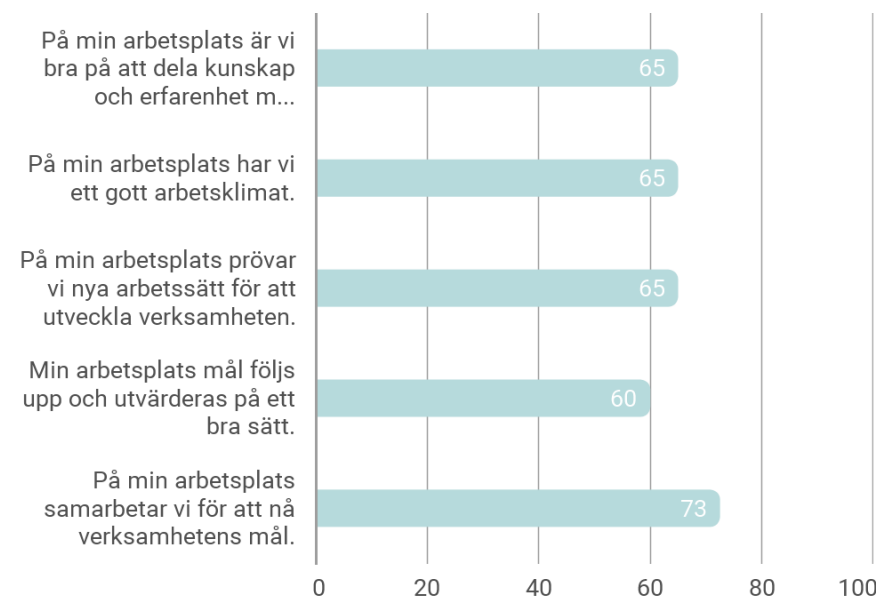
## Styrkor

Nedan visas de fem främsta styrkorna. Det är de frågor som värderas högst och samtidigt har störst påverkan på motivationen hos medarbetarna.



## Fokusområden

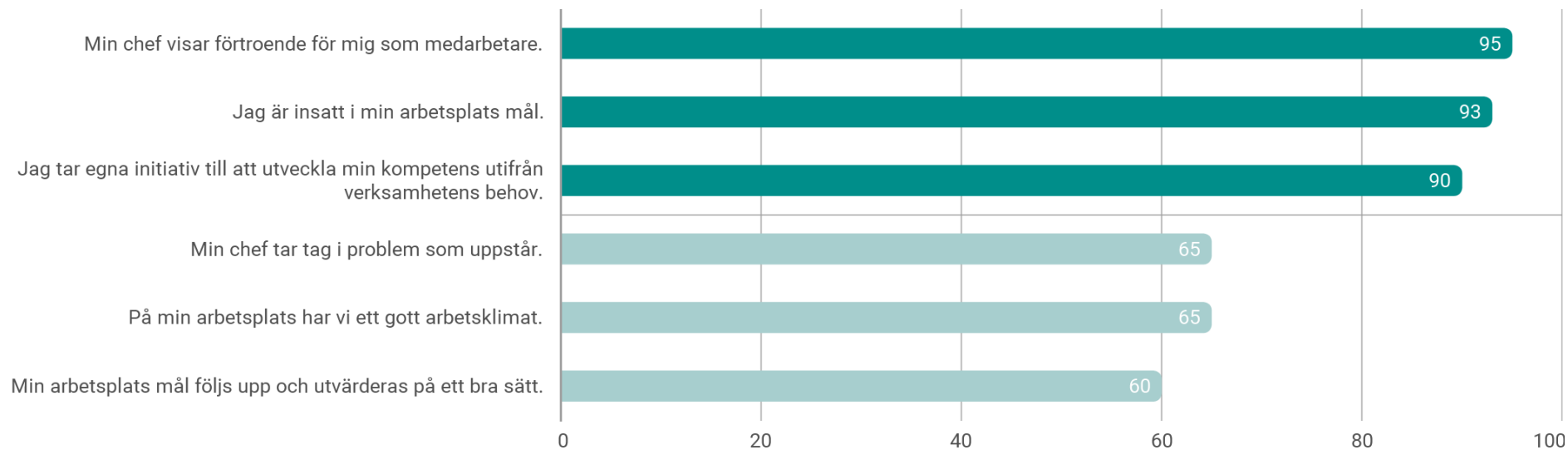
Nedan visas de fem främsta fokusområdena. Det är de frågor som värderas lägst och samtidigt har störst påverkan på motivationen hos medarbetarna.



*Sambandet mellan frågorna och motivationsindexet tas fram med en statistisk sambandsanalys.*

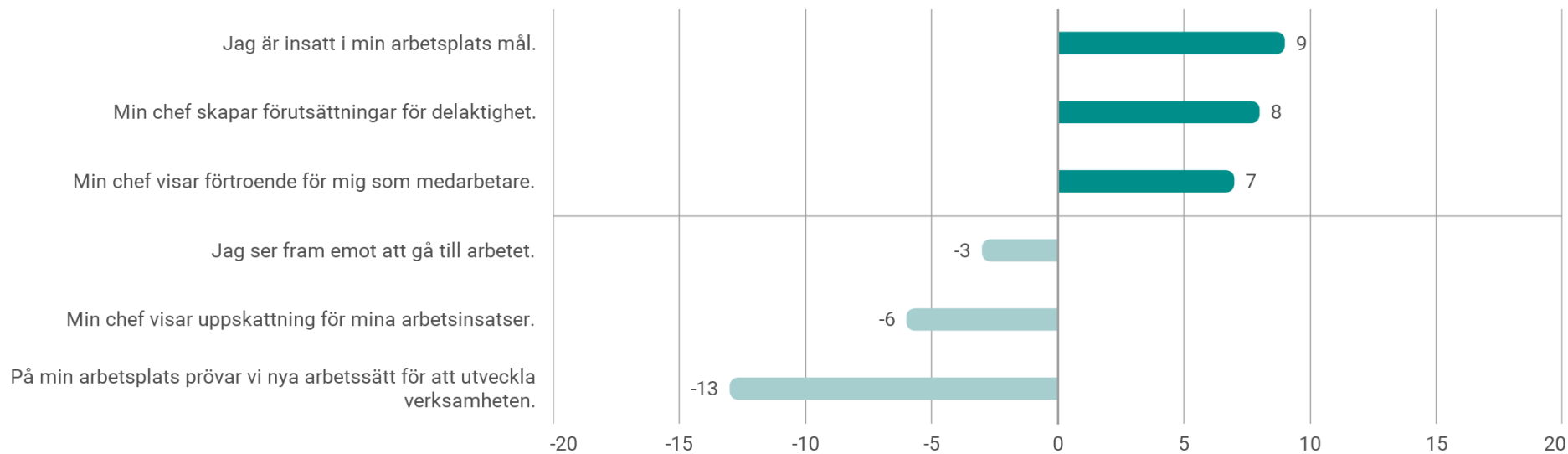
# HÖGST OCH LÄGST RESULTAT

De 3 frågor i undersökningen som fått högst respektive lägst resultat i undersökningen.



# STÖRSTA UTVECKLINGEN

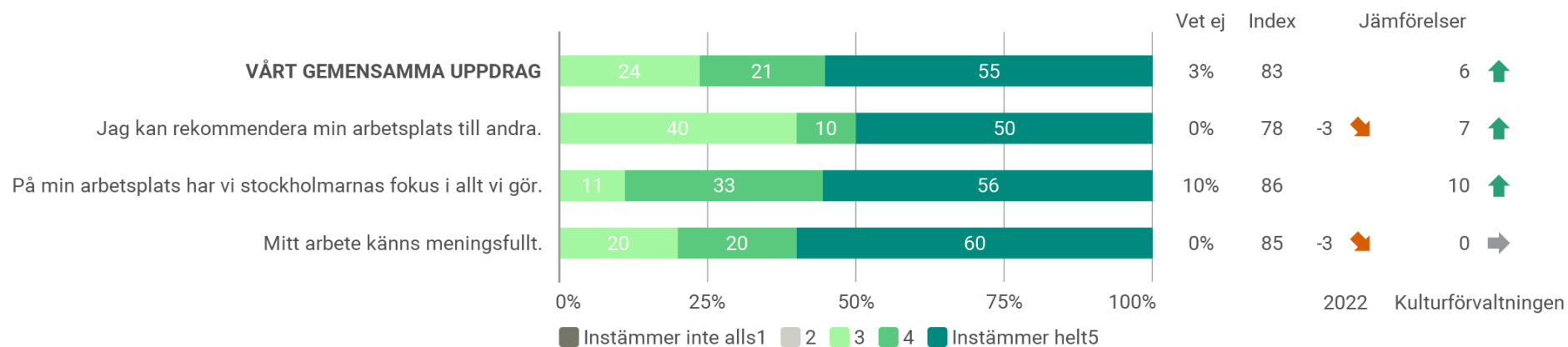
De 3 frågor som utvecklats mest positivt respektive negativt sedan 2022. Utveckling för frågor som omformulerats sedan föregående år redovisas ej i grafen.



# VÅRT GEMENSAMMA UPPDRAG

Som medarbetare i Stockholms stad arbetar vi för stockholmarna. Oavsett vilken arbetsplats vi arbetar på känner vi stolthet och engagemang för det arbete vi gör.

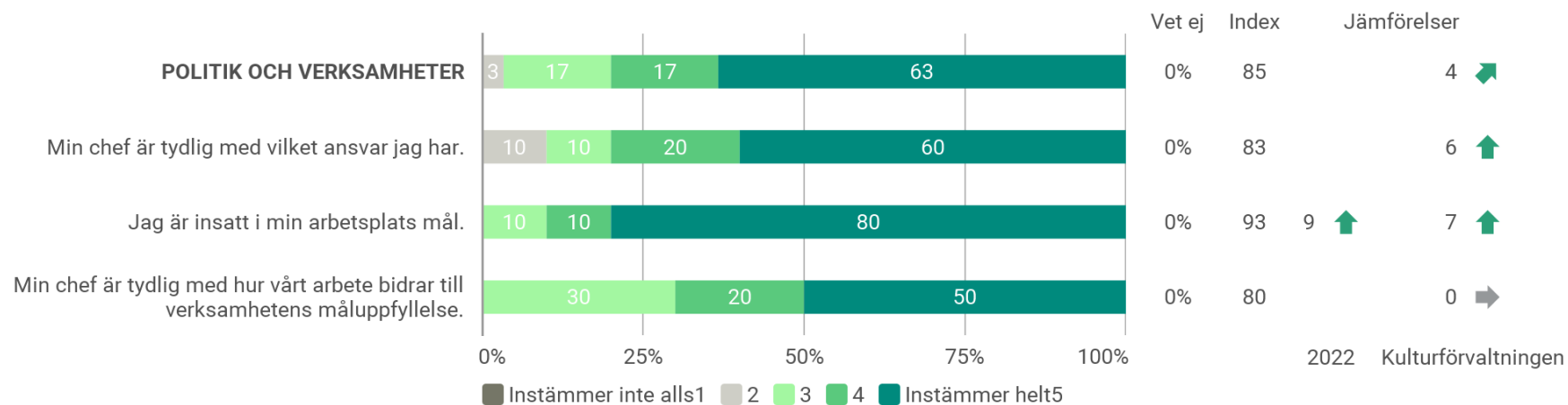
I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



# POLITIK OCH VERKSAMHETER

Varje verksamhet inom staden bidrar till att uppfylla stadens uppdrag och mål. Det finns en tydlig koppling mellan de övergripande politiska målen och verksamheternas specifika mål och resultat.

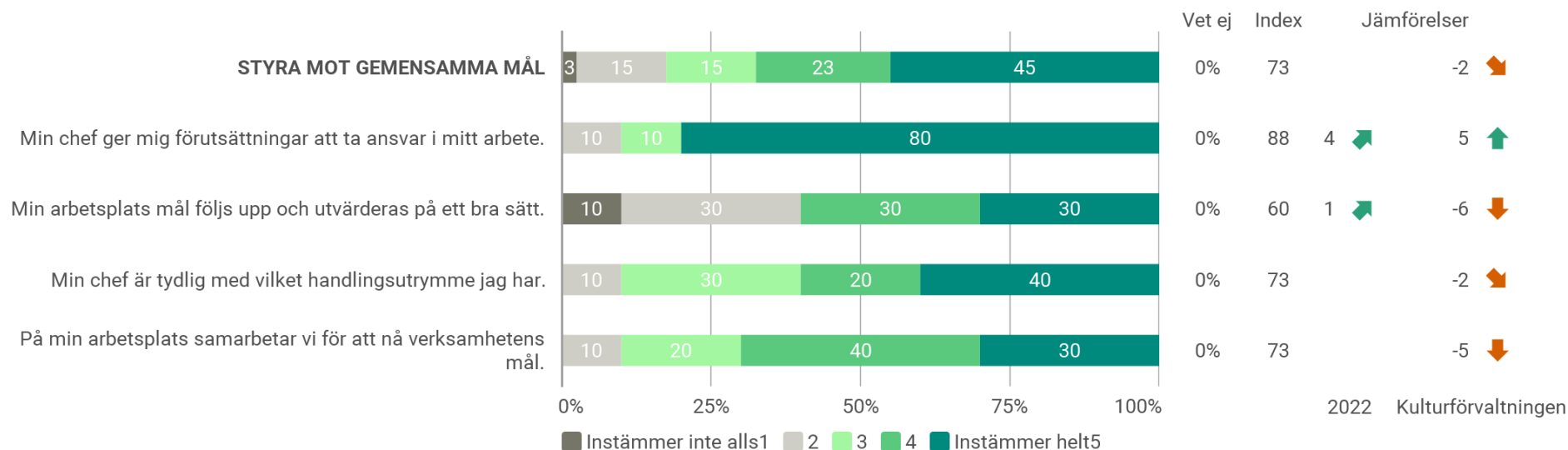
I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



# STYRA MOT GEMENSAMMA MÅL

I Stockholms stad arbetar vi med tydliga mål och uppföljning för att utveckla verksamheten. Det är viktigt att chefer och medarbetare för en dialog om mål och förväntade resultat så att alla förstår hur de kan bidra.

I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.

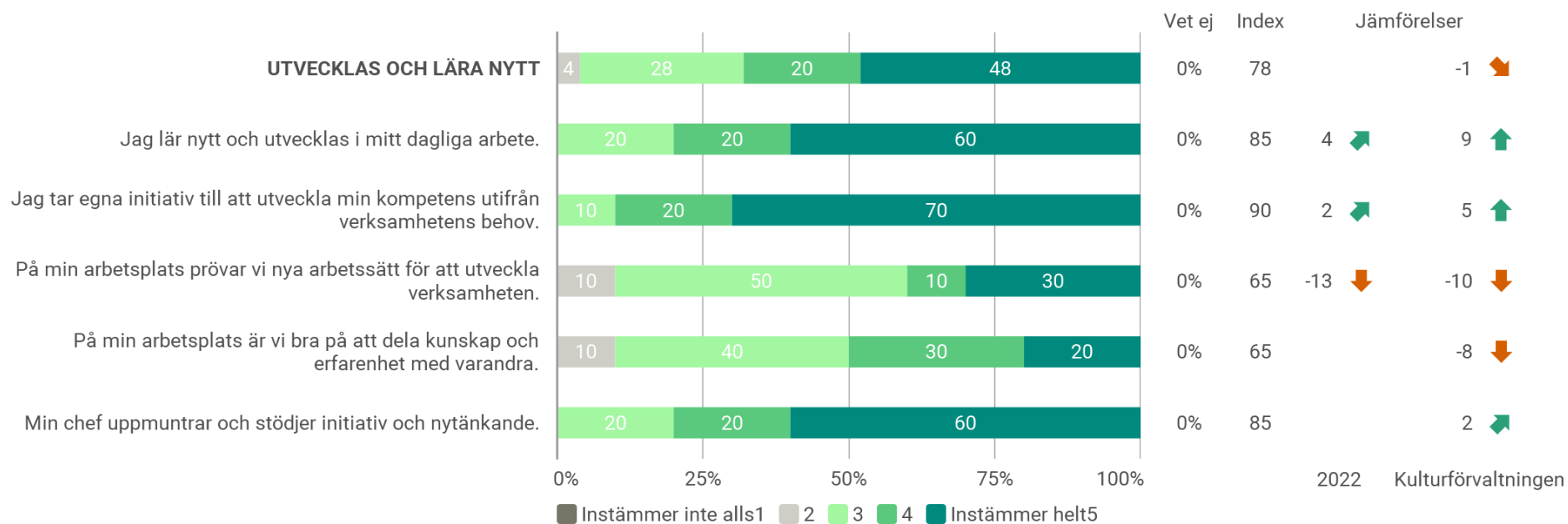




# UTVECKLAS OCH LÄRA NYTT

I Stockholms stad arbetar vi ständigt för att utveckla verksamheten och vår kompetens. Kompetens- och verksamhetsutveckling är ett gemensamt ansvar för chefer och medarbetare.

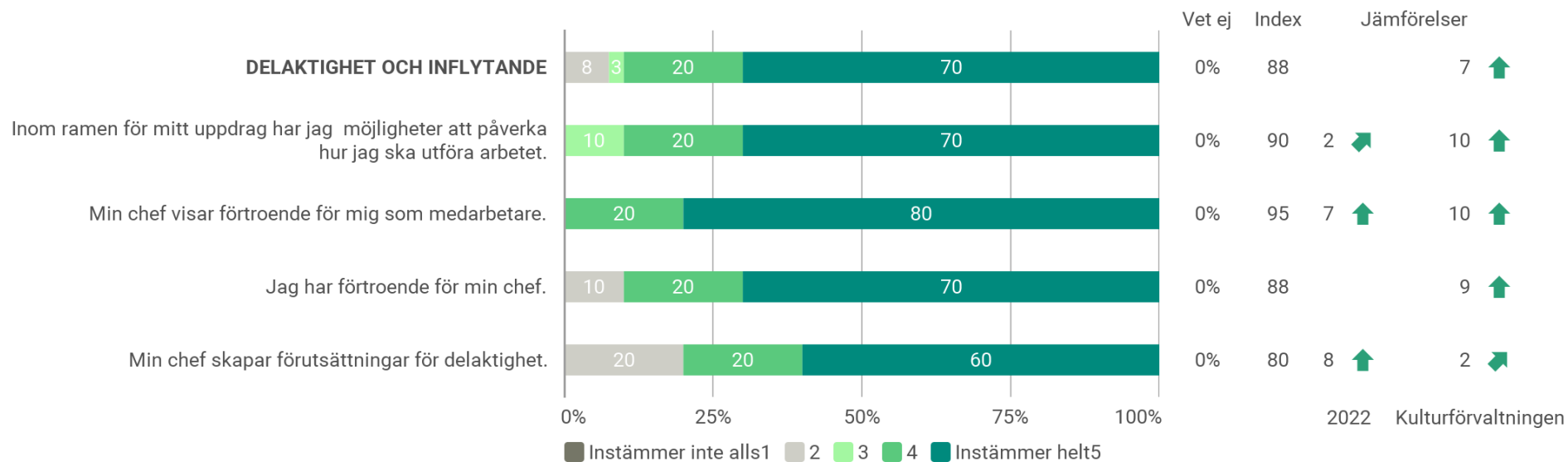
I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



# DELAKTIGHET OCH INFLYTANDE

Delaktighet, inflytande och öppenhet på arbetsplatsen skapar förtroende och bidrar till utveckling och ett gott arbetsklimat.

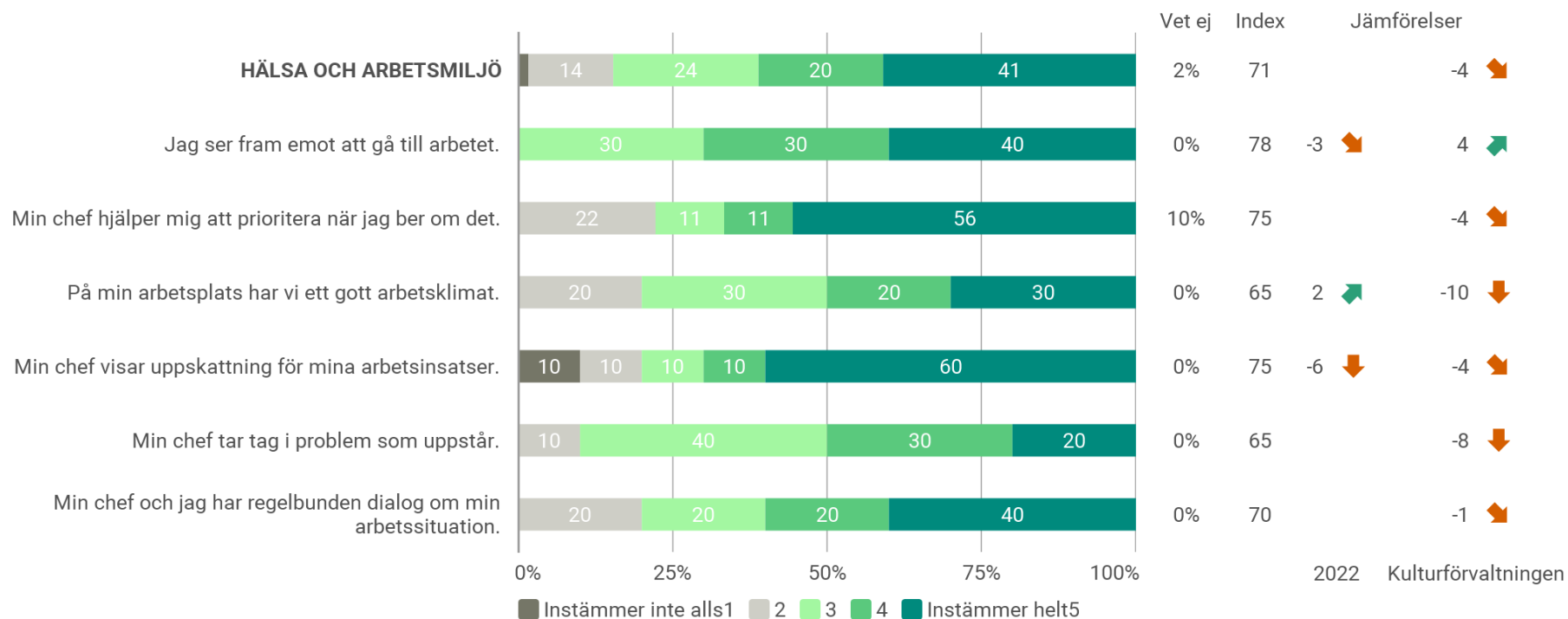
I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



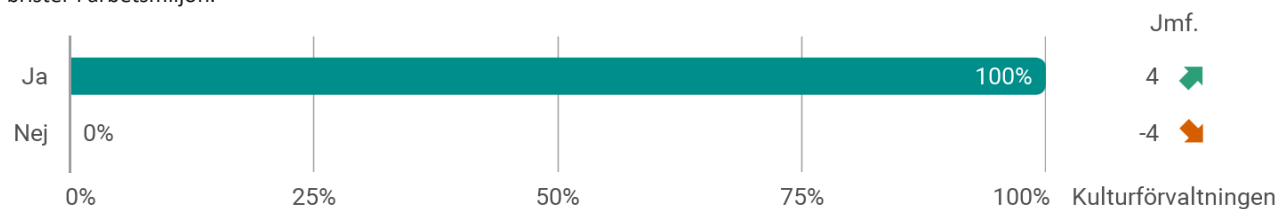
# HÄLSA OCH ARBETSMILJÖ

En god arbetsmiljö och ett gott arbetsklimat bidrar till väl fungerande verksamheter och ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Både chefer och medarbetare har ett ansvar för arbetsmiljön.

I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



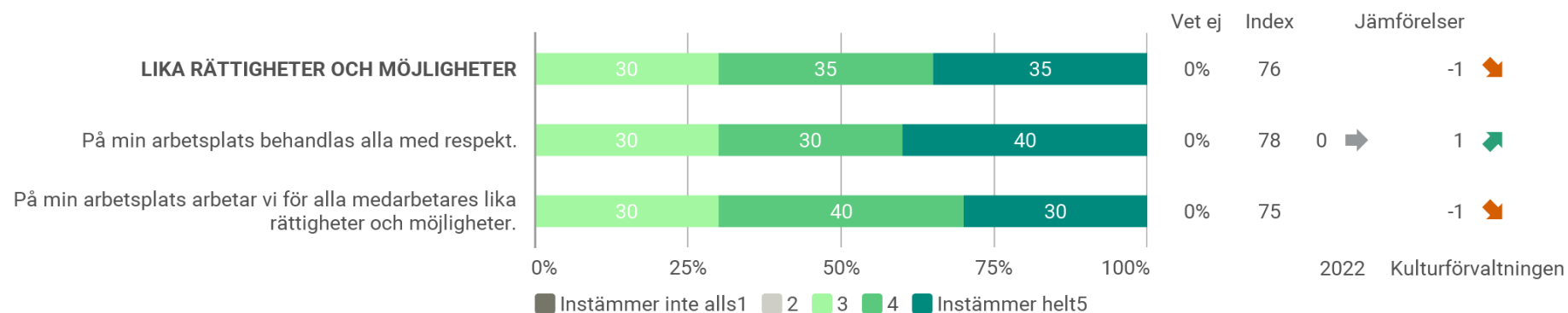
Jag känner till vart jag ska vända mig när jag upptäcker fel eller brister i arbetsmiljön.



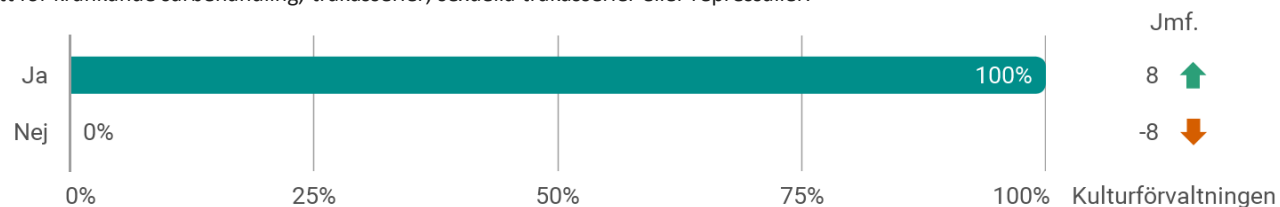
# LIKA RÄTTIGHETER OCH MÖJLIGHETER

Stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt för alla människors lika värde. Våra arbetsplatser ska genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och frihet från diskriminering. Vår arbetsmiljö ska vara fri från kränkande särbehandling, trakasserier sexuella trakasserier och repressalier.

I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



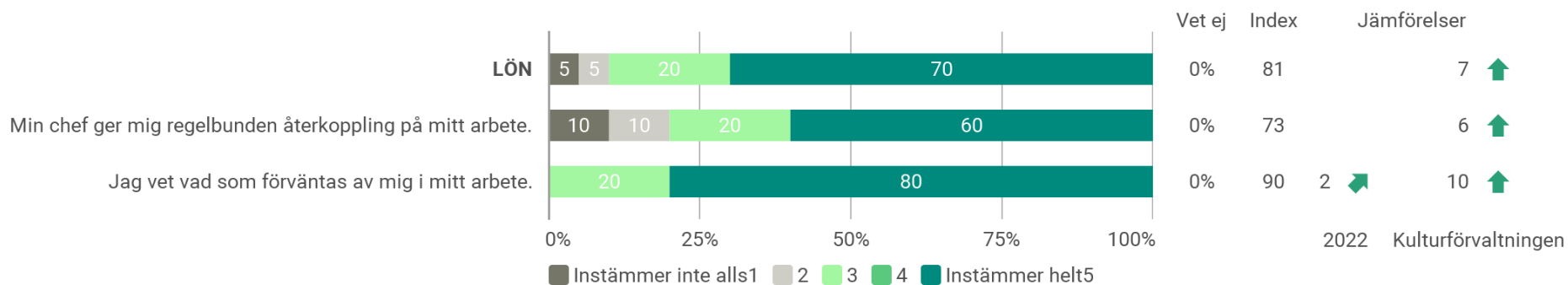
Jag känner till vart jag ska vända mig om jag upplever mig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier.



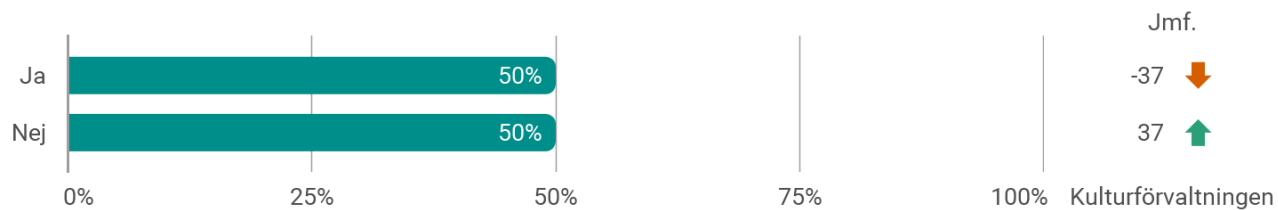
# LÖN

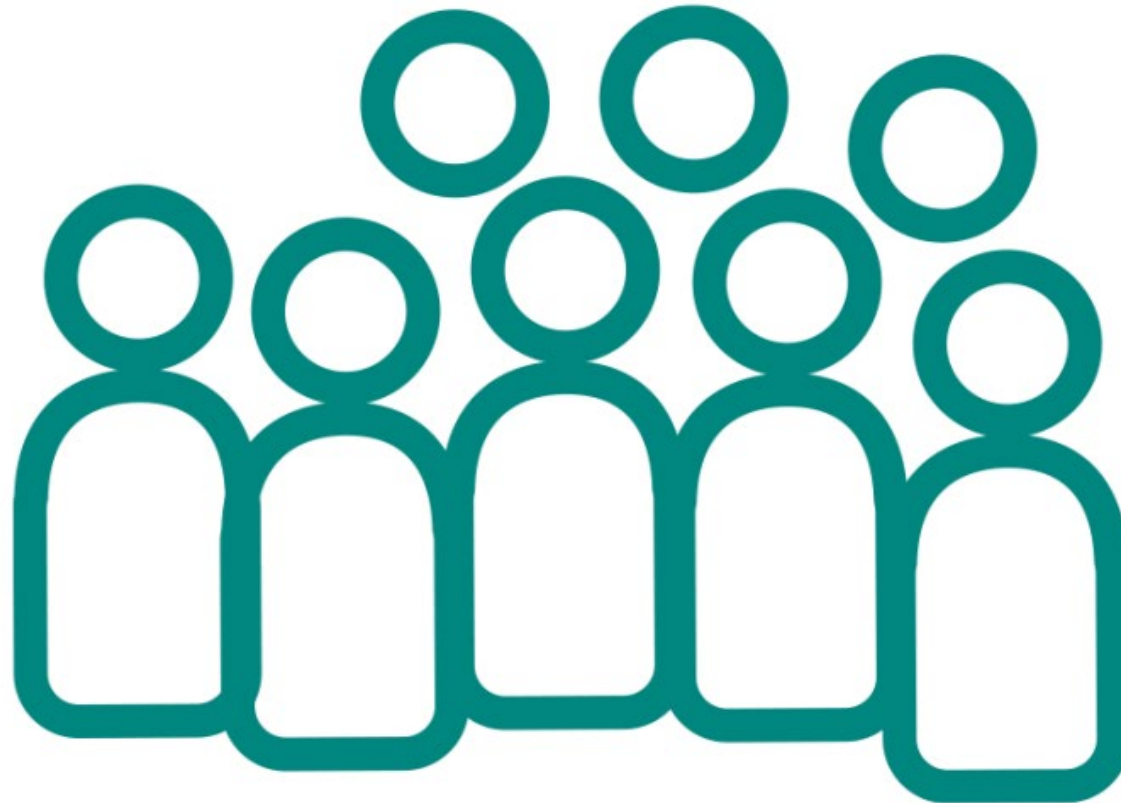
Stockholms stad har individuell och differentierad lönesättning. Det förutsätter att alla medarbetare känner till vilka krav, förväntningar och mål som gäller och att chefen följer upp och återkopplar resultaten.

I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



Jag känner till vilka lönekriterierna är på min arbetsplats.

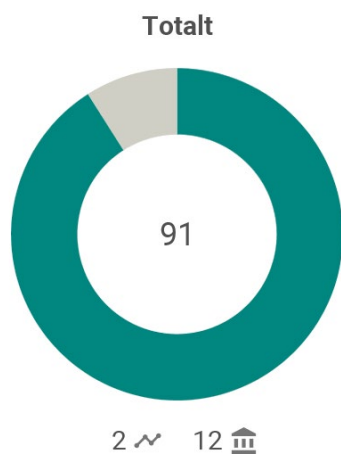




Svarsfrekvens: 75%

Antal svar: 6

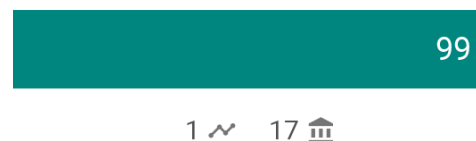
# AMI-INDEX



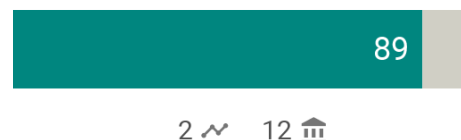
## Motivation



## Ledarskap



## Styrning



AMI består av nio frågor som tillsammans bildar ett totalindex samt tre delindex; Motivation, Ledarskap och Styrning.

Motivation handlar om medarbetarnas engagemang och påverkas av arbetets innehåll. En motiverad medarbetare har goda förutsättningar att engagera sig såväl i sitt arbete som i organisationen som helhet.

Ledarskap handlar dels om chefernas förmåga att ta tillvara engagemanget i verksamheten, dels om deras förmåga att skapa förutsättningar för ökat engagemang hos medarbetarna.

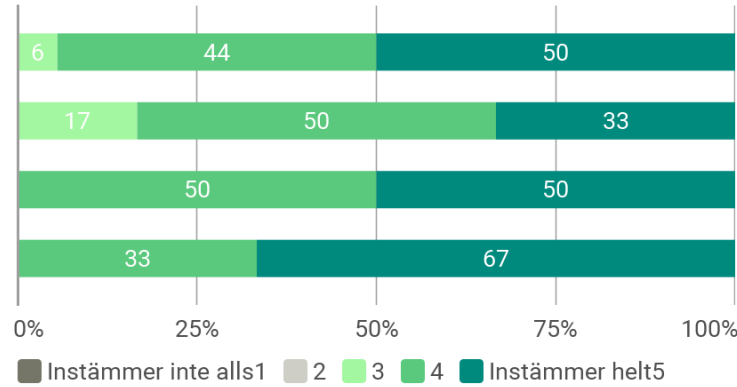
Styrning handlar om i vilken utsträckning organisationens styrning främjar engagemanget hos medarbetarna och tar tillvara det engagemang som finns i verksamheten.

AMI-indexet presenteras som procentuellt index. Skillnaden i index-tal från förra året kan ses under grafen. Är det ett minustecken framför siffran, betyder det en minskning sedan förra året. Är det inte något tecken framför siffran, betyder det en ökning sedan förra året.

# AMI-INDEX

## MOTIVATION

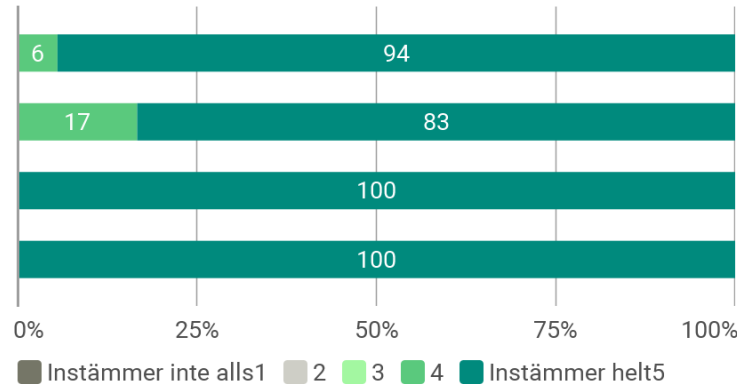
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete.  
Jag ser fram emot att gå till arbetet.  
Mitt arbete känns meningsfullt.



Vet ej	Index	Jämförelser	
0%	86	4 ↗	8 ↗
0%	79	4 ↗	3 ↗
0%	88	8 ↗	14 ↗
0%	92	2 ↗	7 ↗
2022 Kulturförvaltningen			

## LEDARSKAP

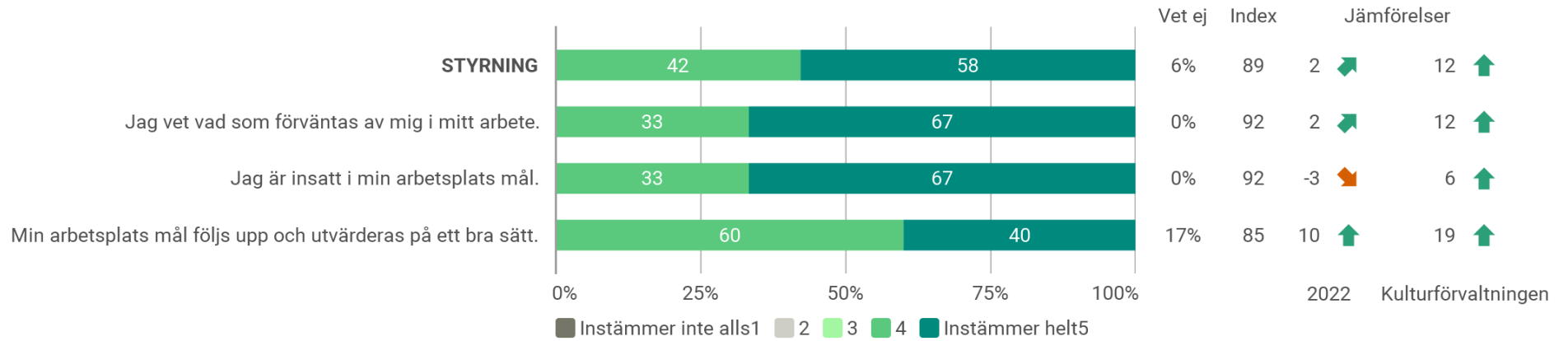
Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.  
Min chef visar förtroende för mig som medarbetare.  
Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.



Vet ej	Index	Jämförelser	
0%	99	1 ↗	17 ↗
0%	96	1 ↗	13 ↗
0%	100	0 →	15 ↗
0%	100	0 →	21 ↗
2022 Kulturförvaltningen			



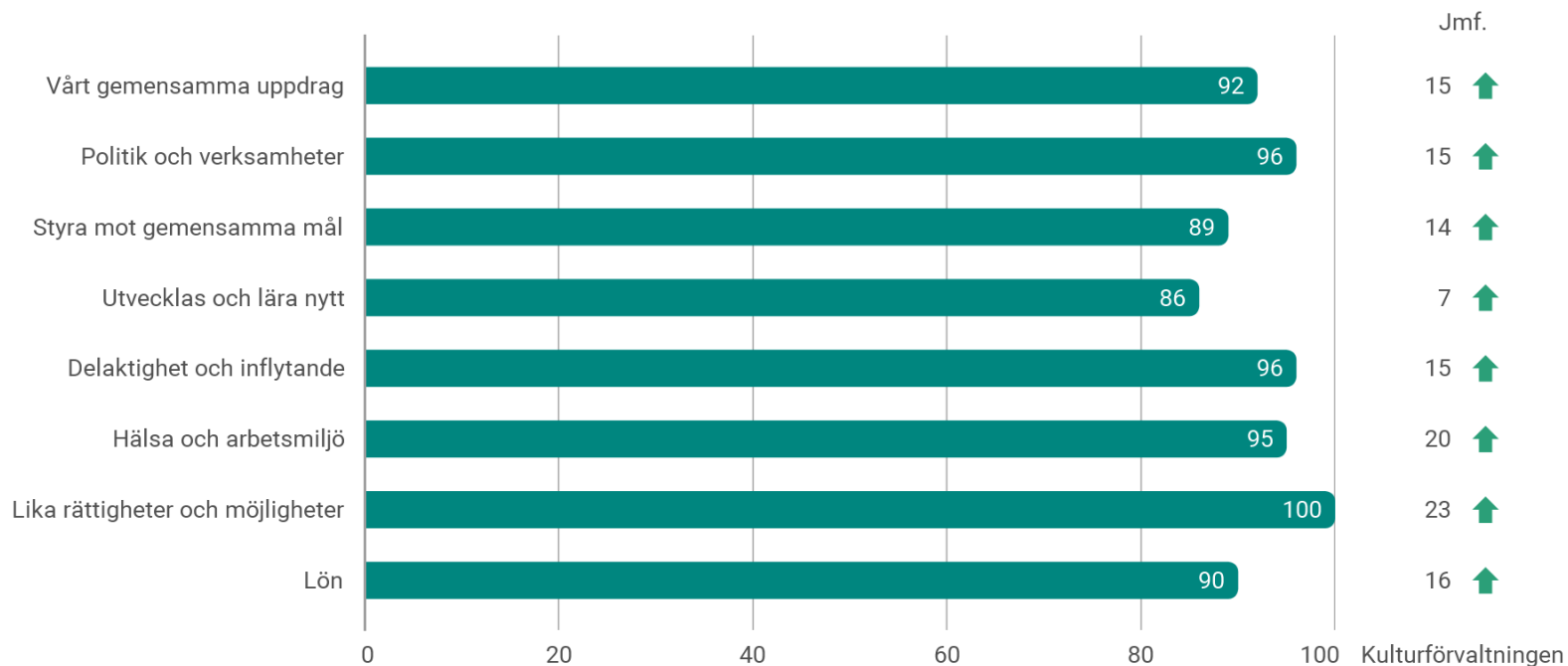
# AMI-INDEX



# FRÅGEOMRÅDEN

Frågorna i undersökningen har delats in i de åtta områdena i personalpolicyn. Resultatet presenteras som ett procentuellt index från 0-100.

Frågeområdena innehåller nya frågor sedan 2022. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas.

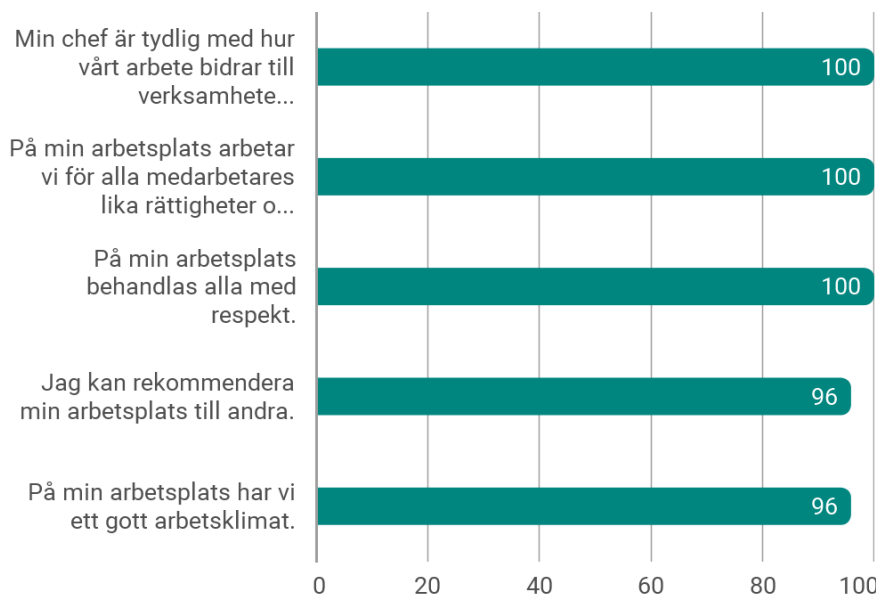


# PRIORITERINGSMATRIS

Styrkor och fokusområden i prioriteringsmatrisen visar de frågor i undersökningen som har starkast påverkan på motivation hos medarbetarna. Motivationen är de tre frågorna som ingår i AMI-indexet: "Jag lär nytt och utvecklas i mitt arbete", "Jag ser fram emot att gå till arbetet" och "Mitt arbete känns meningsfullt". Prioriteringsmatrisen visar vilka frågor som är viktiga att upprätthålla samt förbättra för att stärka motivationen hos medarbetarna.

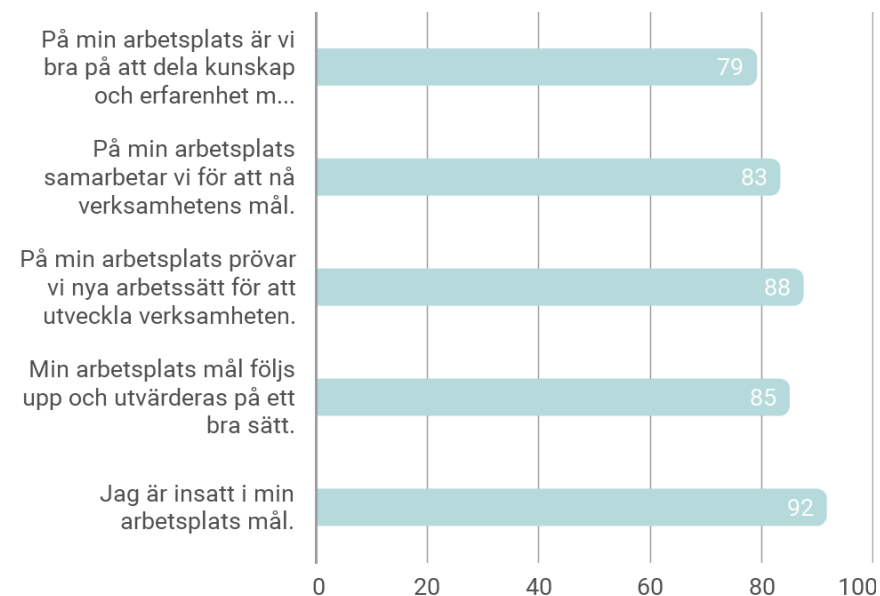
## Styrkor

Nedan visas de fem främsta styrkorna. Det är de frågor som värderas högst och samtidigt har störst påverkan på motivationen hos medarbetarna.



## Fokusområden

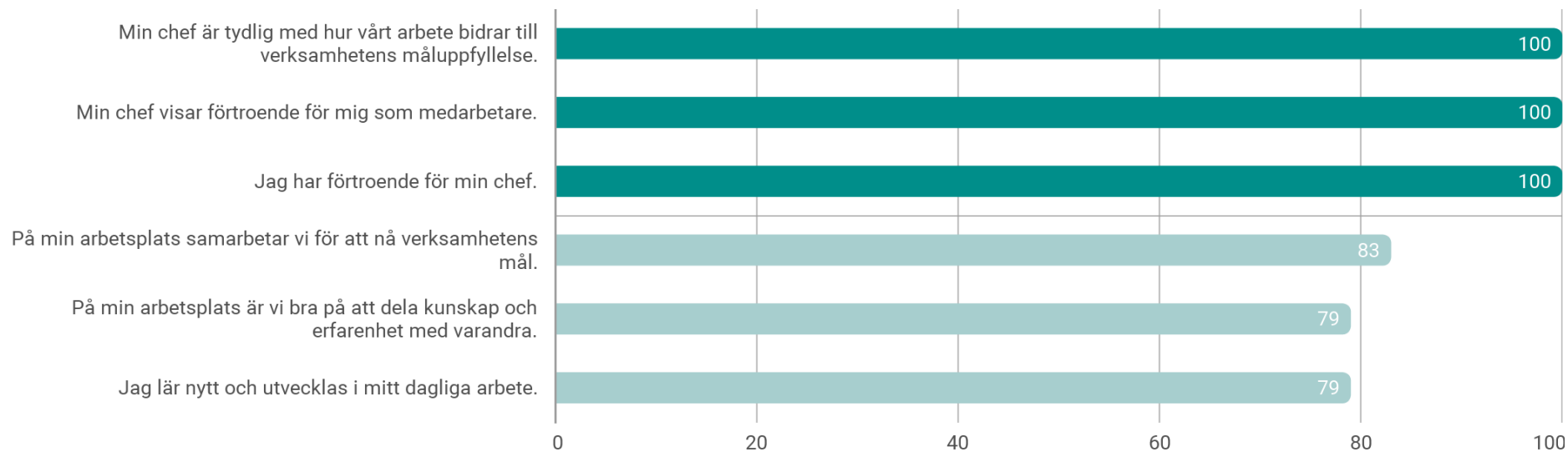
Nedan visas de fem främsta fokusområdena. Det är de frågor som värderas lägst och samtidigt har störst påverkan på motivationen hos medarbetarna.



*Sambandet mellan frågorna och motivationsindexet tas fram med en statistisk sambandsanalys.*

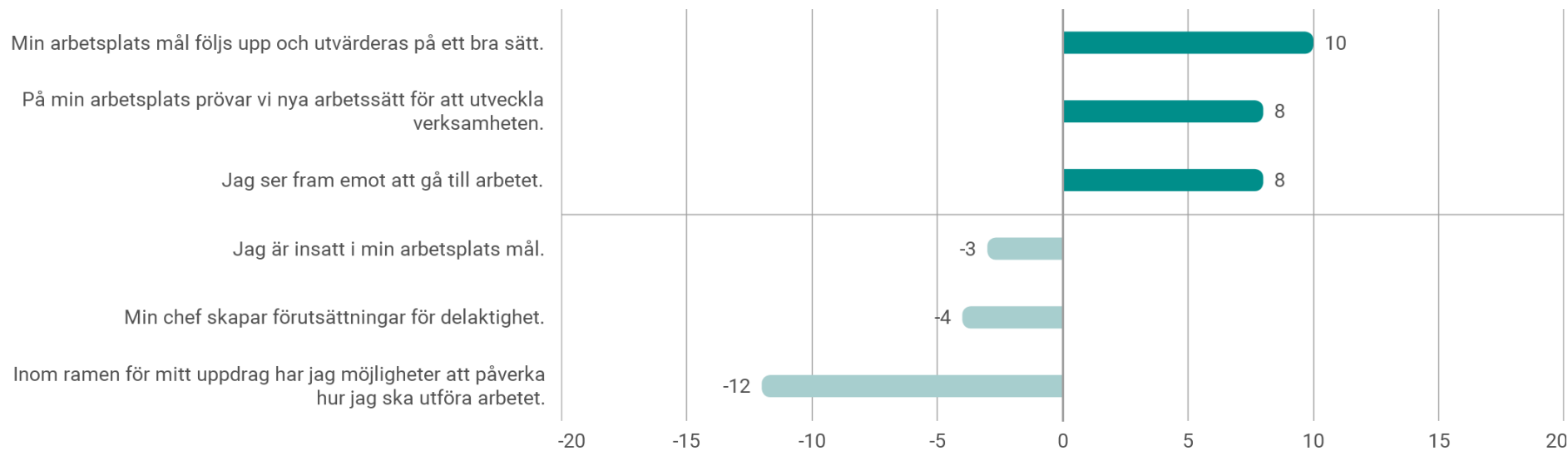
# HÖGST OCH LÄGST RESULTAT

De 3 frågor i undersökningen som fått högst respektive lägst resultat i undersökningen.



# STÖRSTA UTVECKLINGEN

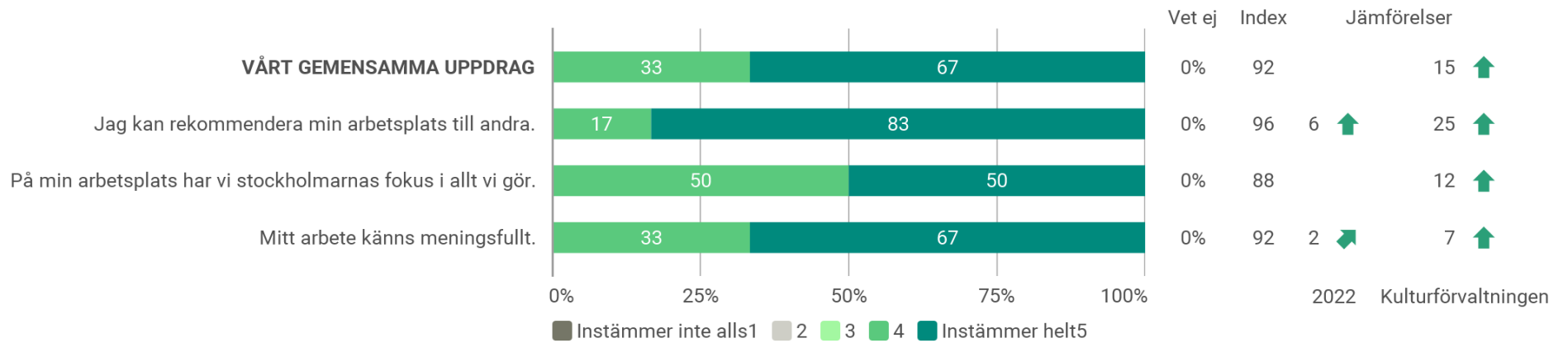
De 3 frågor som utvecklats mest positivt respektive negativt sedan 2022. Utveckling för frågor som omformulerats sedan föregående år redovisas ej i grafen.



# VÅRT GEMENSAMMA UPPDRAG

Som medarbetare i Stockholms stad arbetar vi för stockholmarna. Oavsett vilken arbetsplats vi arbetar på känner vi stolthet och engagemang för det arbete vi gör.

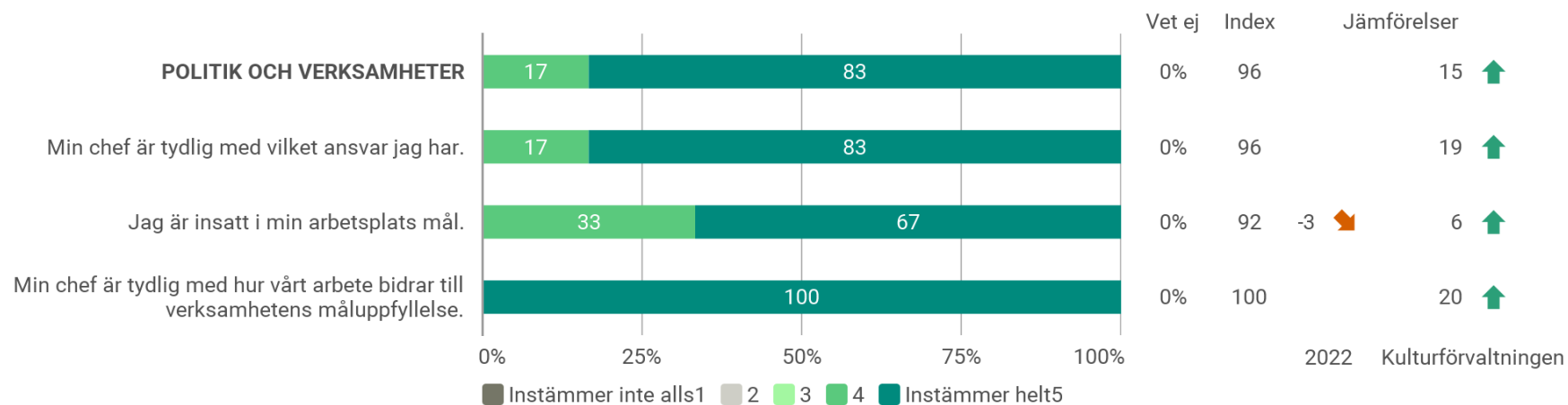
I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



# POLITIK OCH VERKSAMHETER

Varje verksamhet inom staden bidrar till att uppfylla stadens uppdrag och mål. Det finns en tydlig koppling mellan de övergripande politiska målen och verksamheternas specifika mål och resultat.

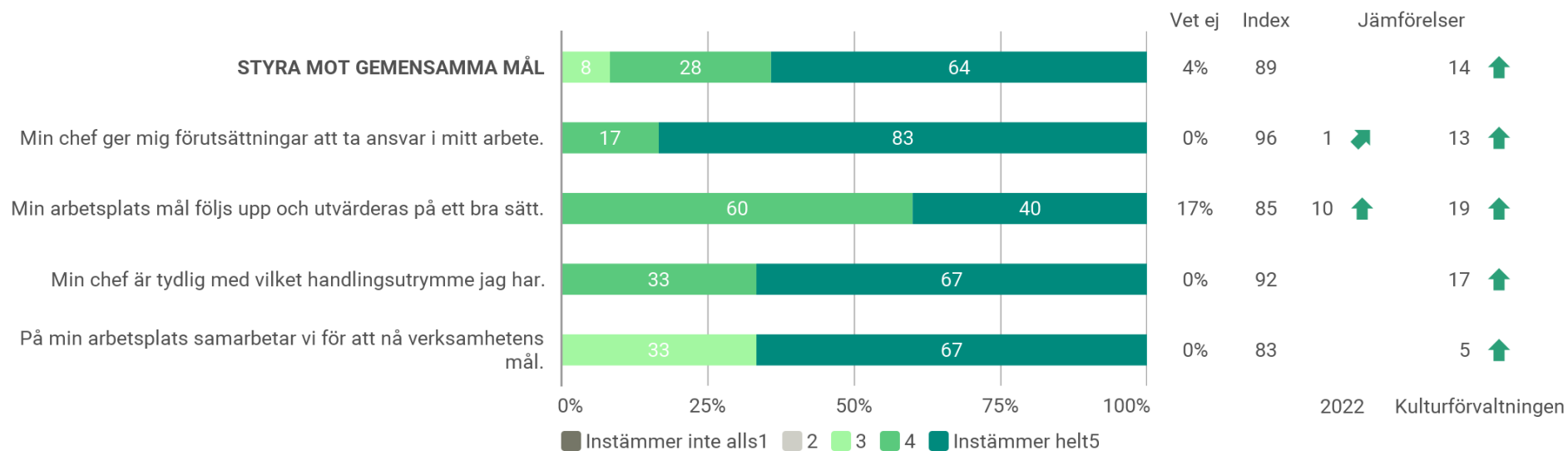
I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



# STYRA MOT GEMENSAMMA MÅL

I Stockholms stad arbetar vi med tydliga mål och uppföljning för att utveckla verksamheten. Det är viktigt att chefer och medarbetare för en dialog om mål och förväntade resultat så att alla förstår hur de kan bidra.

I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.

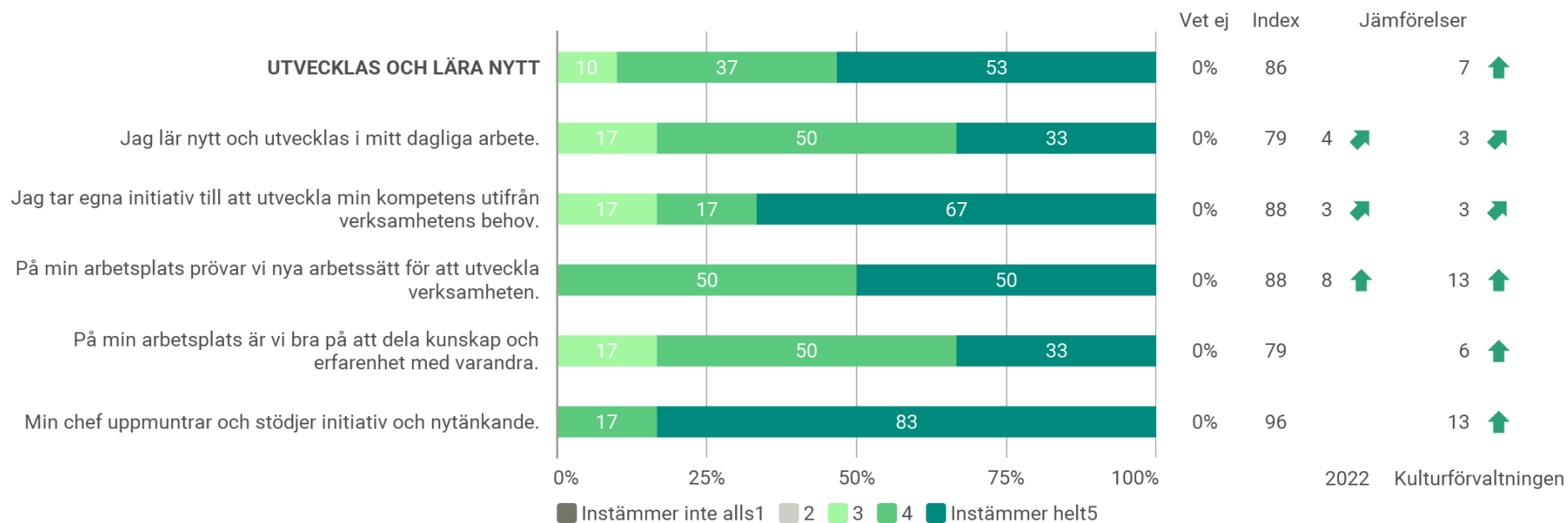




# UTVECKLAS OCH LÄRA NYTT

I Stockholms stad arbetar vi ständigt för att utveckla verksamheten och vår kompetens. Kompetens- och verksamhetsutveckling är ett gemensamt ansvar för chefer och medarbetare.

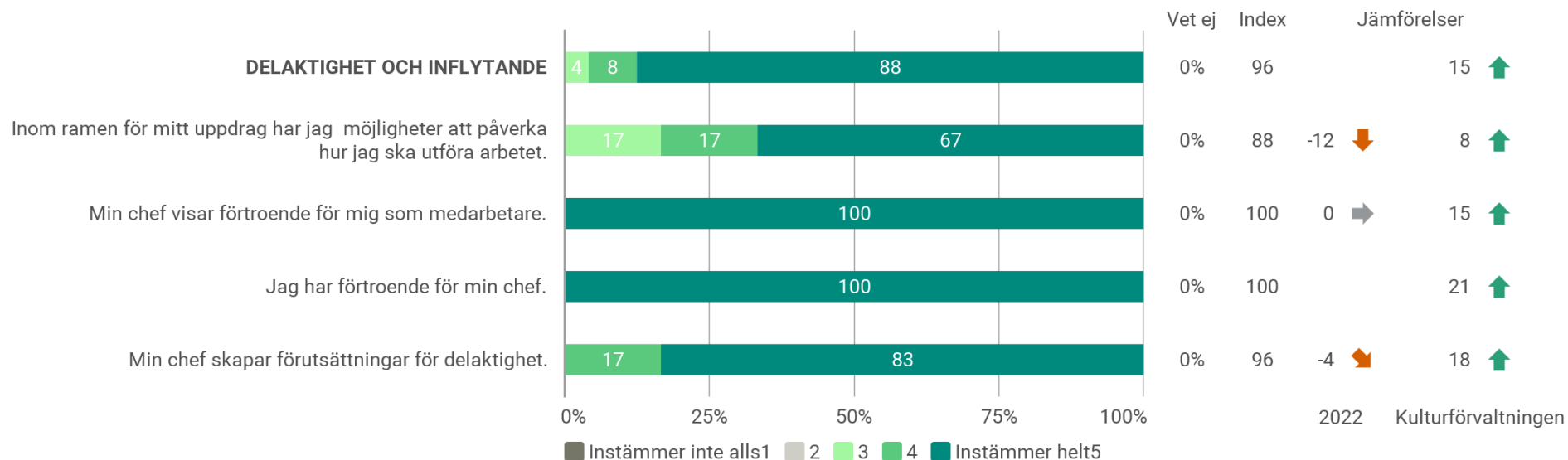
I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



# DELAKTIGHET OCH INFLYTANDE

Delaktighet, inflytande och öppenhet på arbetsplatsen skapar förtroende och bidrar till utveckling och ett gott arbetsklimat.

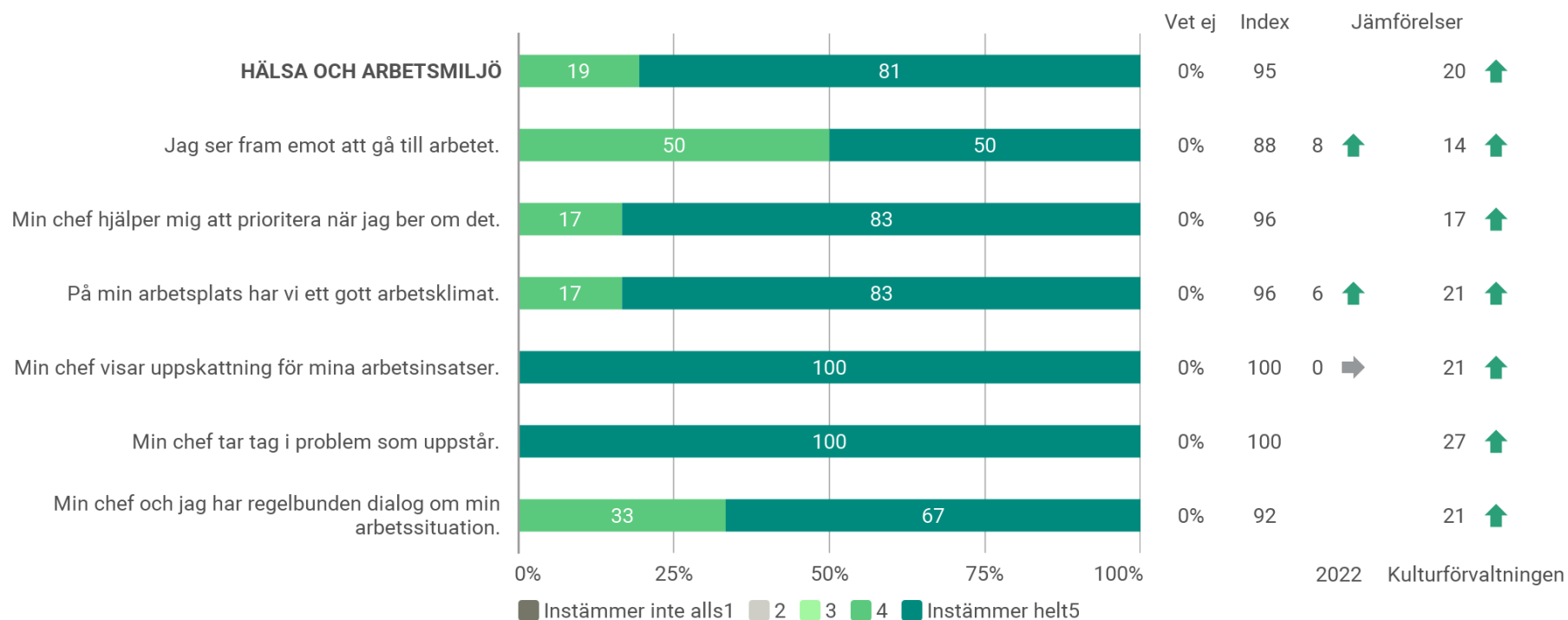
I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



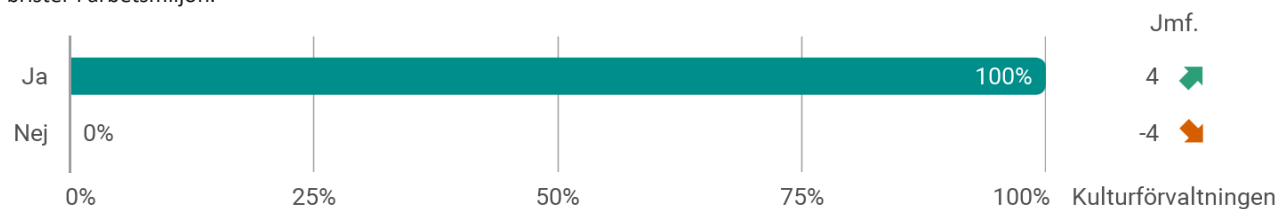
# HÄLSA OCH ARBETSMILJÖ

En god arbetsmiljö och ett gott arbetsklimat bidrar till väl fungerande verksamheter och ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Både chefer och medarbetare har ett ansvar för arbetsmiljön.

I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



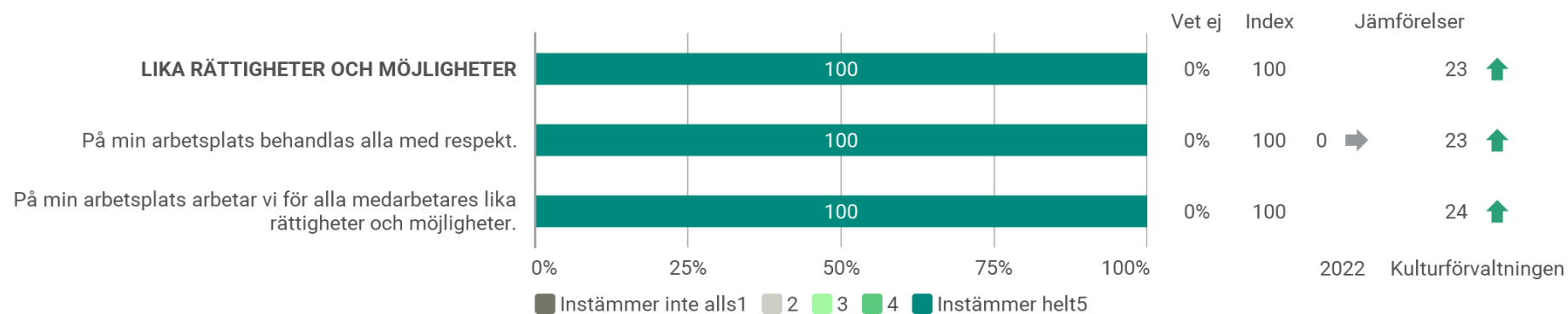
Jag känner till vart jag ska vända mig när jag upptäcker fel eller brister i arbetsmiljön.



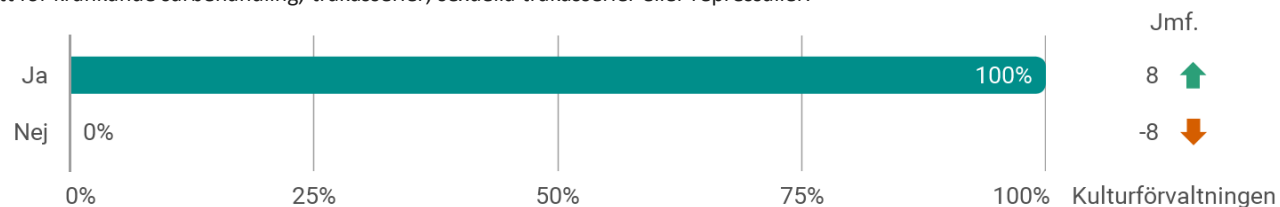
# LIKA RÄTTIGHETER OCH MÖJLIGHETER

Stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt för alla människors lika värde. Våra arbetsplatser ska genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och frihet från diskriminering. Vår arbetsmiljö ska vara fri från kränkande särbehandling, trakasserier sexuella trakasserier och repressalier.

I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



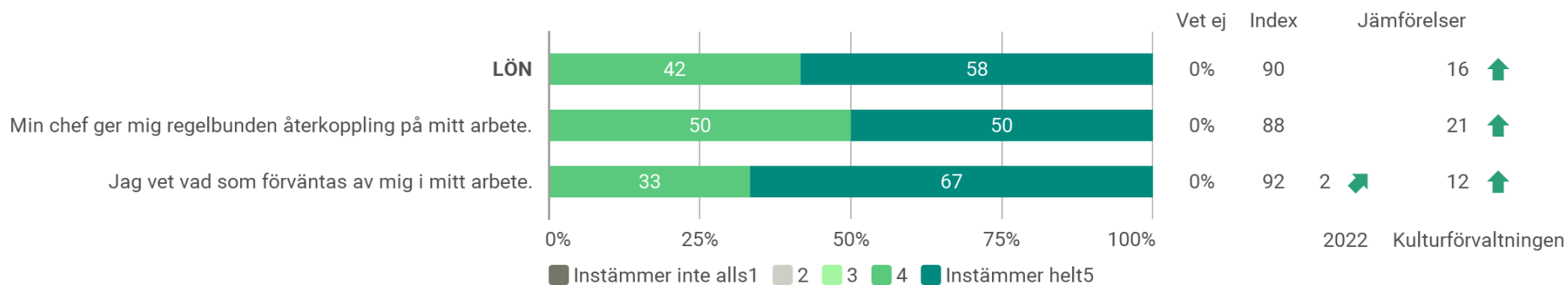
Jag känner till vart jag ska vända mig om jag upplever mig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier.



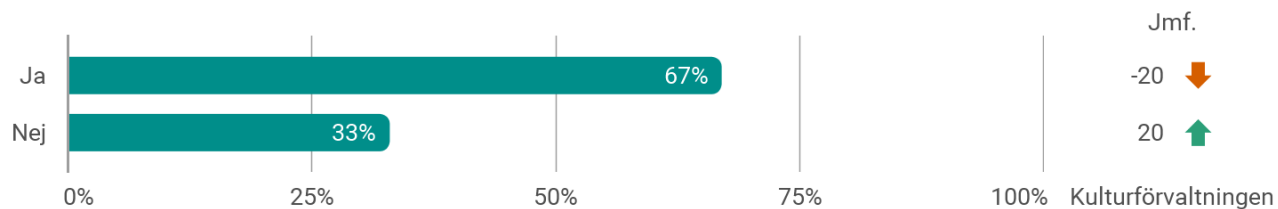
# LÖN

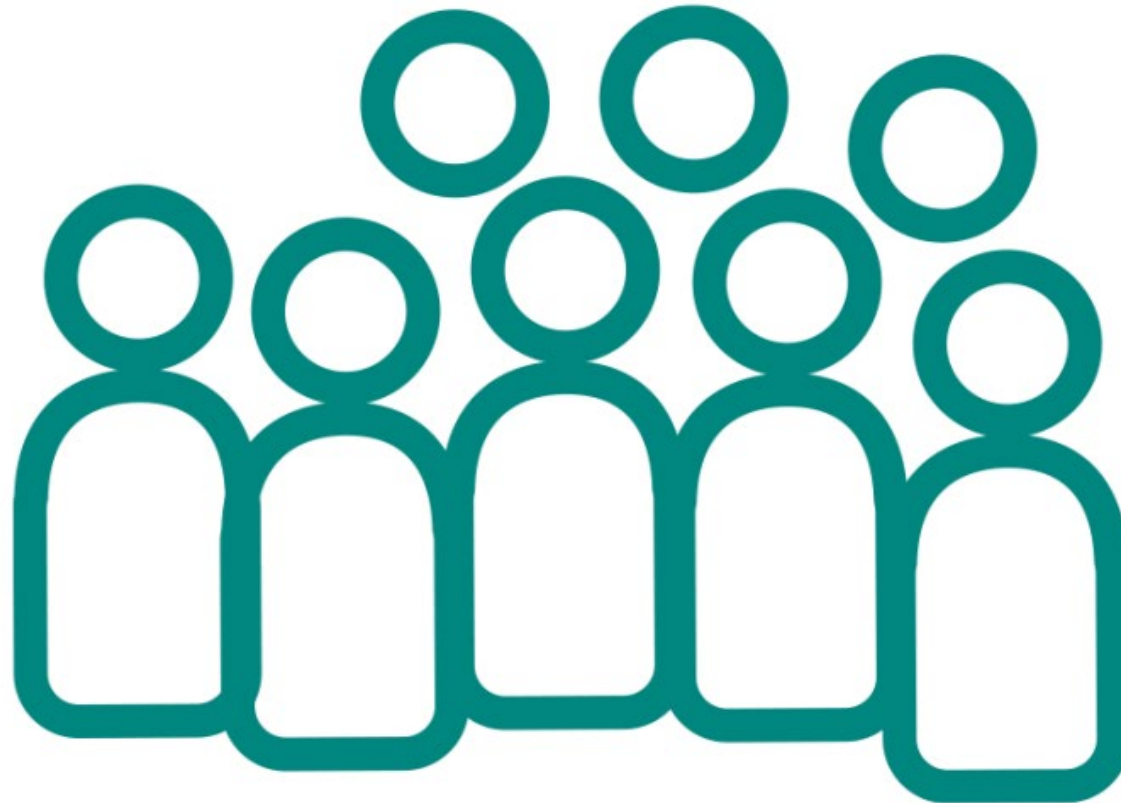
Stockholms stad har individuell och differentierad lönesättning. Det förutsätter att alla medarbetare känner till vilka krav, förväntningar och mål som gäller och att chefen följer upp och återkopplar resultaten.

I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



Jag känner till vilka lönekriterierna är på min arbetsplats.

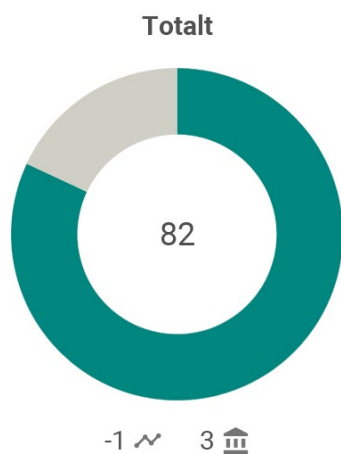




Svarsfrekvens: 94%

Antal svar: 17

# AMI-INDEX



## Motivation



## Ledarskap



## Styrning



AMI består av nio frågor som tillsammans bildar ett totalindex samt tre delindex; Motivation, Ledarskap och Styrning.

Motivation handlar om medarbetarnas engagemang och påverkas av arbetets innehåll. En motiverad medarbetare har goda förutsättningar att engagera sig såväl i sitt arbete som i organisationen som helhet.

Ledarskap handlar dels om chefernas förmåga att ta tillvara engagemanget i verksamheten, dels om deras förmåga att skapa förutsättningar för ökat engagemang hos medarbetarna.

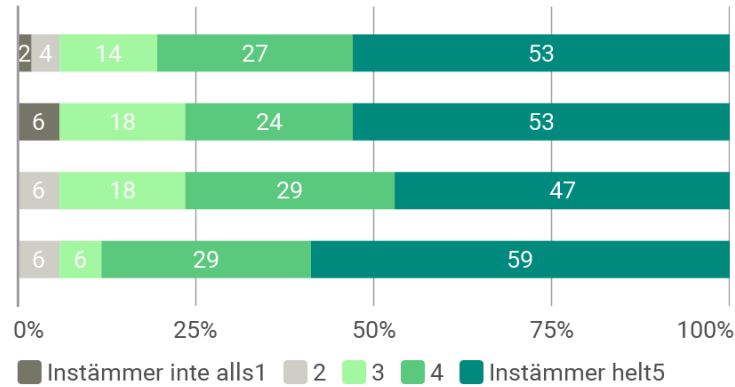
Styrning handlar om i vilken utsträckning organisationens styrning främjar engagemanget hos medarbetarna och tar tillvara det engagemang som finns i verksamheten.

AMI-indexet presenteras som procentuellt index. Skillnaden i index-tal från förra året kan ses under grafen. Är det ett minustecken framför siffran, betyder det en minskning sedan förra året. Är det inte något tecken framför siffran, betyder det en ökning sedan förra året.

# AMI-INDEX

## MOTIVATION

- Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete.
- Jag ser fram emot att gå till arbetet.
- Mitt arbete känns meningsfullt.

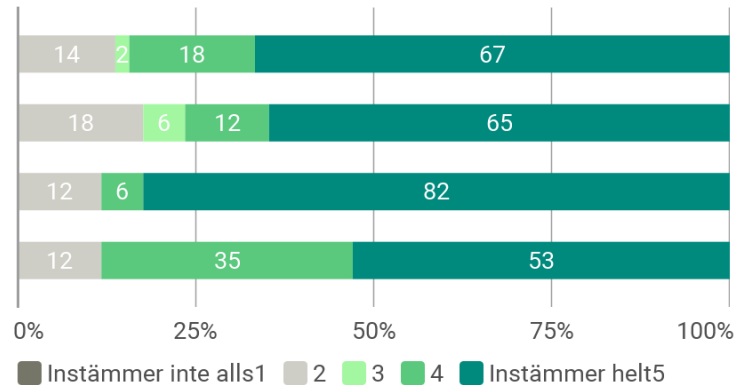


Vet ej	Index	Jämförelser
0%	81	-5 ↓ 3 ↗
0%	79	-5 ↓ 3 ↗
0%	79	-3 ↓ 5 ↗
0%	85	-6 ↓ 0 →

2022 Kulturförvaltningen

## LEDARSKAP

- Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.
- Min chef visar förtroende för mig som medarbetare.
- Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.

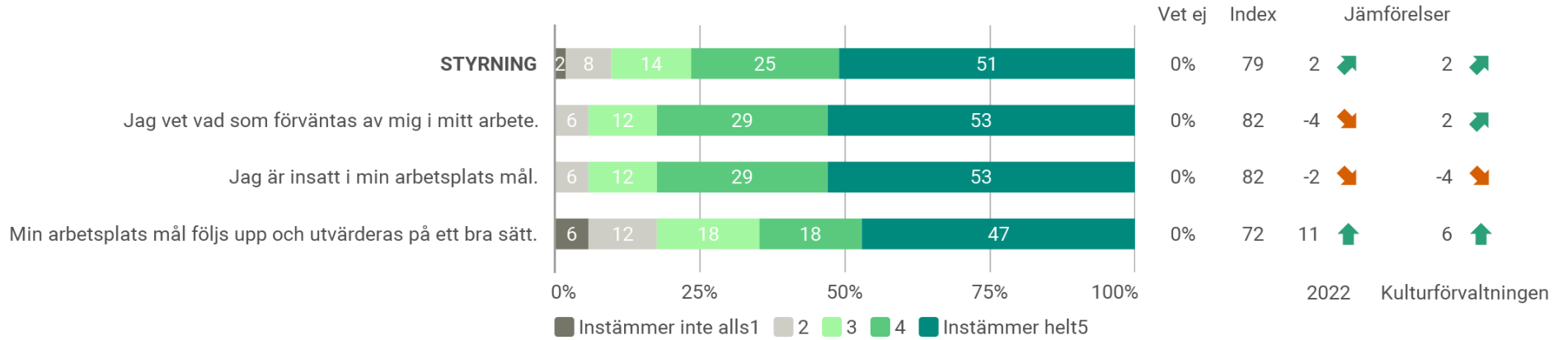


Vet ej	Index	Jämförelser
0%	84	-2 ↓ 2 ↗
0%	81	-5 ↓ -2 ↓
0%	90	4 ↗ 5 ↗
0%	82	-2 ↓ 3 ↗

2022 Kulturförvaltningen



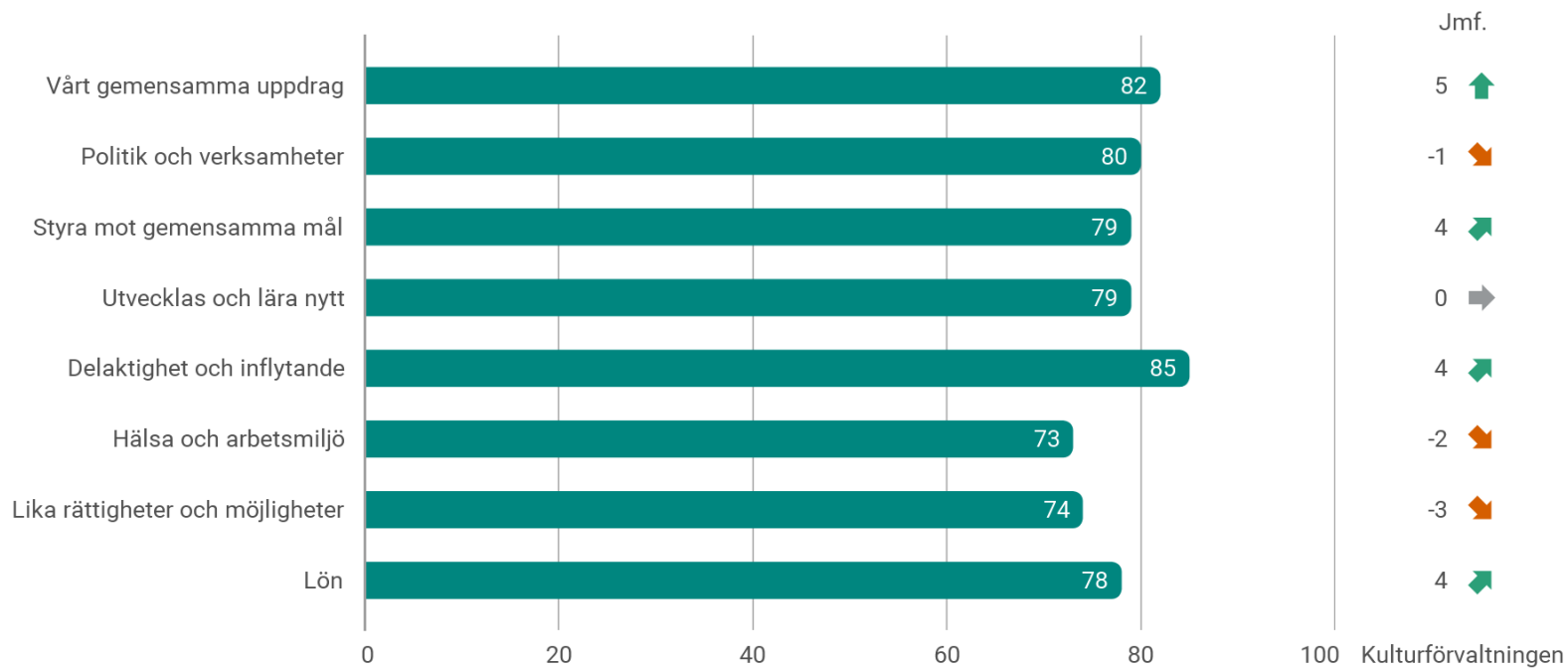
# AMI-INDEX



# FRÅGEOMRÅDEN

Frågorna i undersökningen har delats in i de åtta områdena i personalpolicyn. Resultatet presenteras som ett procentuellt index från 0-100.

Frågeområdena innehåller nya frågor sedan 2022. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas.

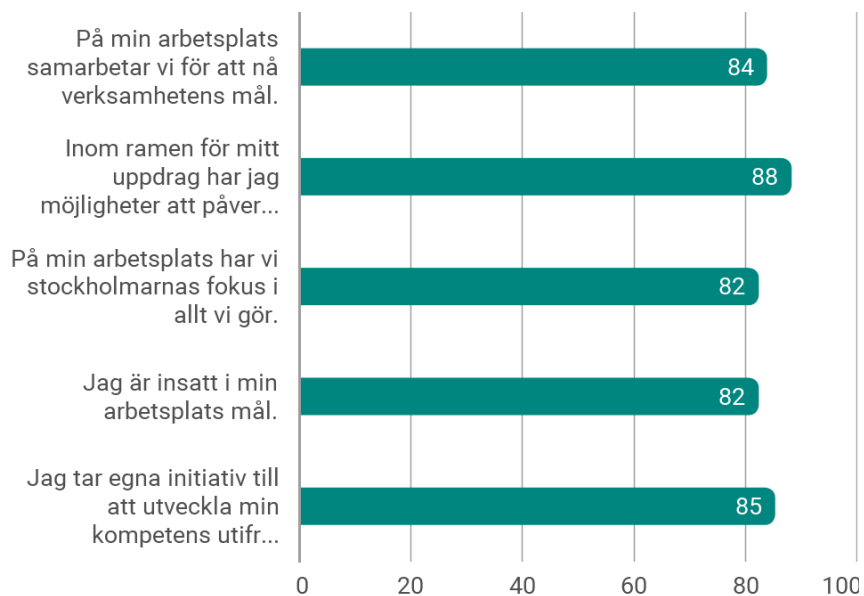


# PRIORITERINGSMATRIS

Styrkor och fokusområden i prioriteringsmatrisen visar de frågor i undersökningen som har starkast påverkan på motivation hos medarbetarna. Motivationen är de tre frågorna som ingår i AMI-indexet: "Jag lär nytt och utvecklas i mitt arbete", "Jag ser fram emot att gå till arbetet" och "Mitt arbete känns meningsfullt". Prioriteringsmatrisen visar vilka frågor som är viktiga att upprätthålla samt förbättra för att stärka motivationen hos medarbetarna.

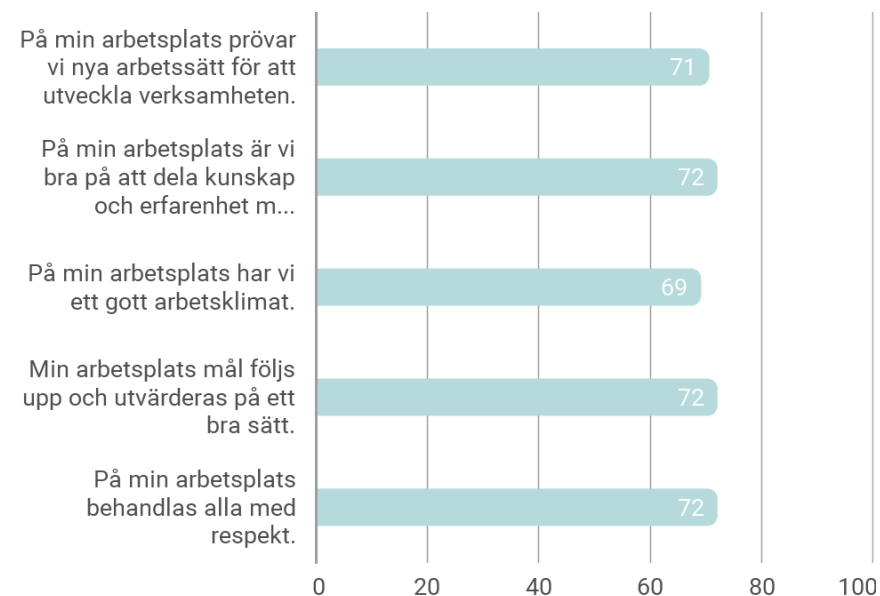
## Styrkor

Nedan visas de fem främsta styrkorna. Det är de frågor som värderas högst och samtidigt har störst påverkan på motivationen hos medarbetarna.



## Fokusområden

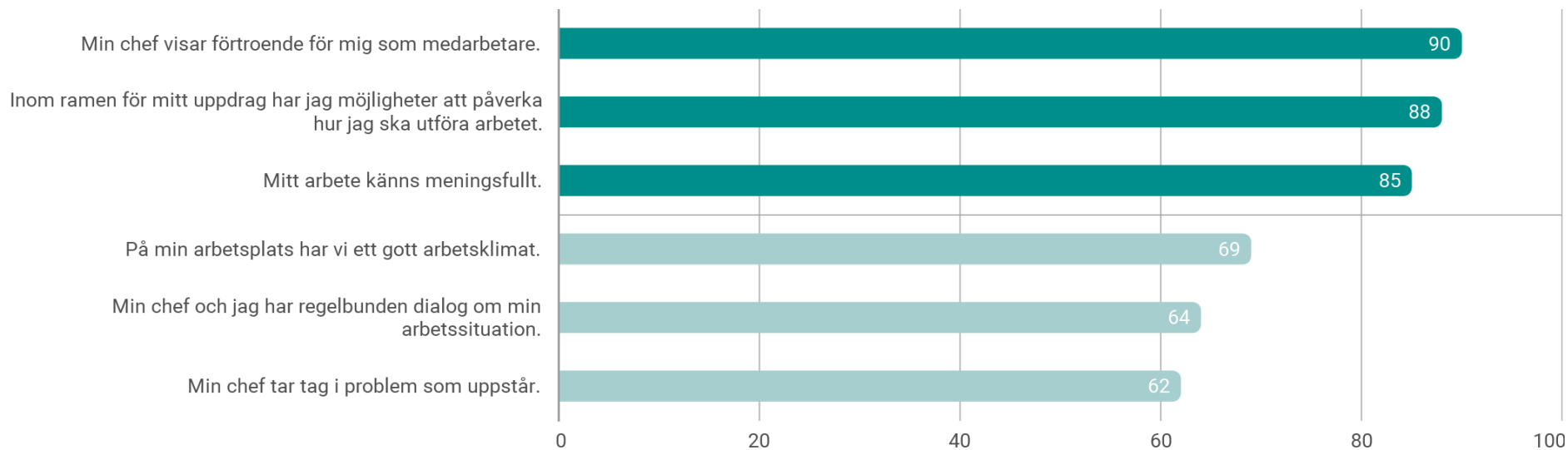
Nedan visas de fem främsta fokusområdena. Det är de frågor som värderas lägst och samtidigt har störst påverkan på motivationen hos medarbetarna.



*Sambandet mellan frågorna och motivationsindexet tas fram med en statistisk sambandsanalys.*

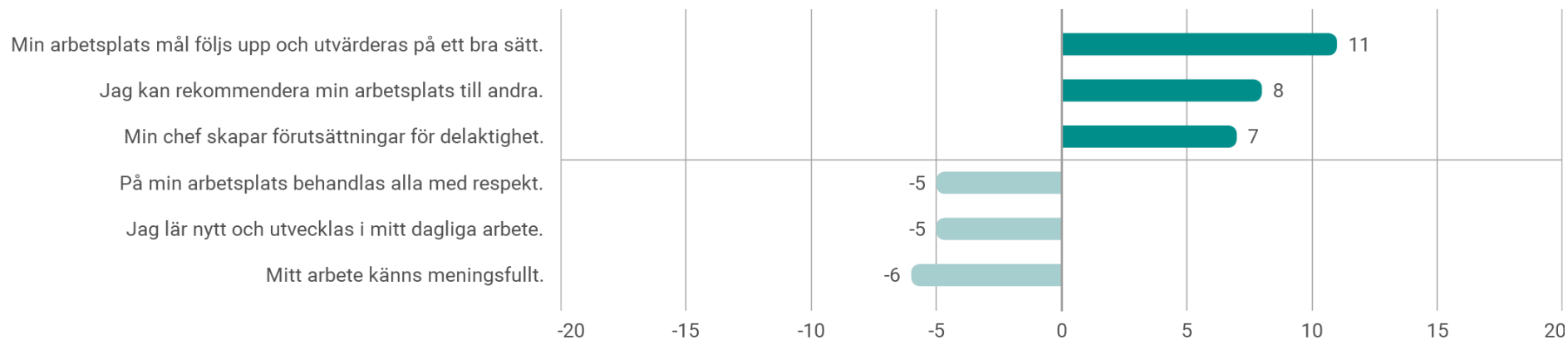
# HÖGST OCH LÄGST RESULTAT

De 3 frågor i undersökningen som fått högst respektive lägst resultat i undersökningen.



# STÖRSTA UTVECKLINGEN

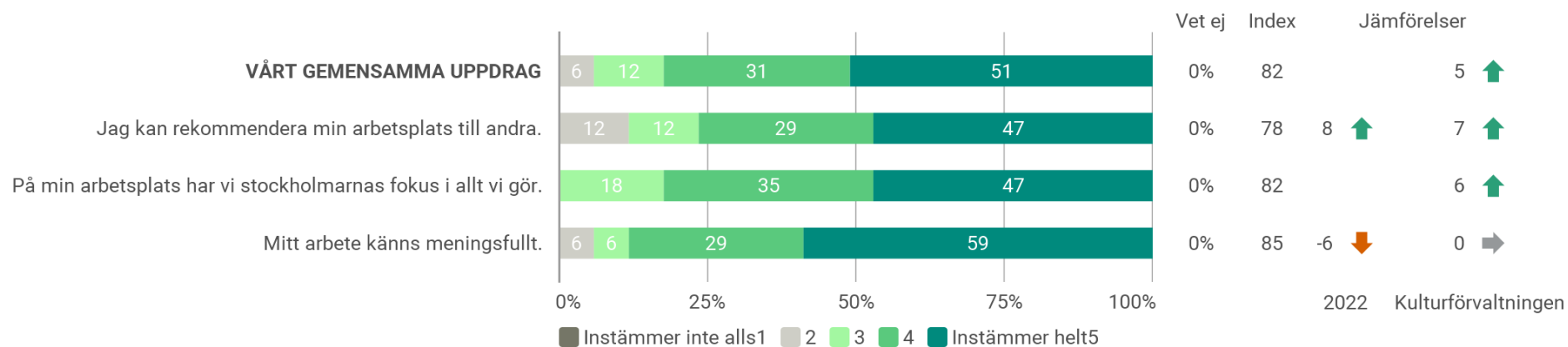
De 3 frågor som utvecklats mest positivt respektive negativt sedan 2022. Utveckling för frågor som omformulerats sedan föregående år redovisas ej i grafen.



# VÅRT GEMENSAMMA UPPDRAG

Som medarbetare i Stockholms stad arbetar vi för stockholmarna. Oavsett vilken arbetsplats vi arbetar på känner vi stolthet och engagemang för det arbete vi gör.

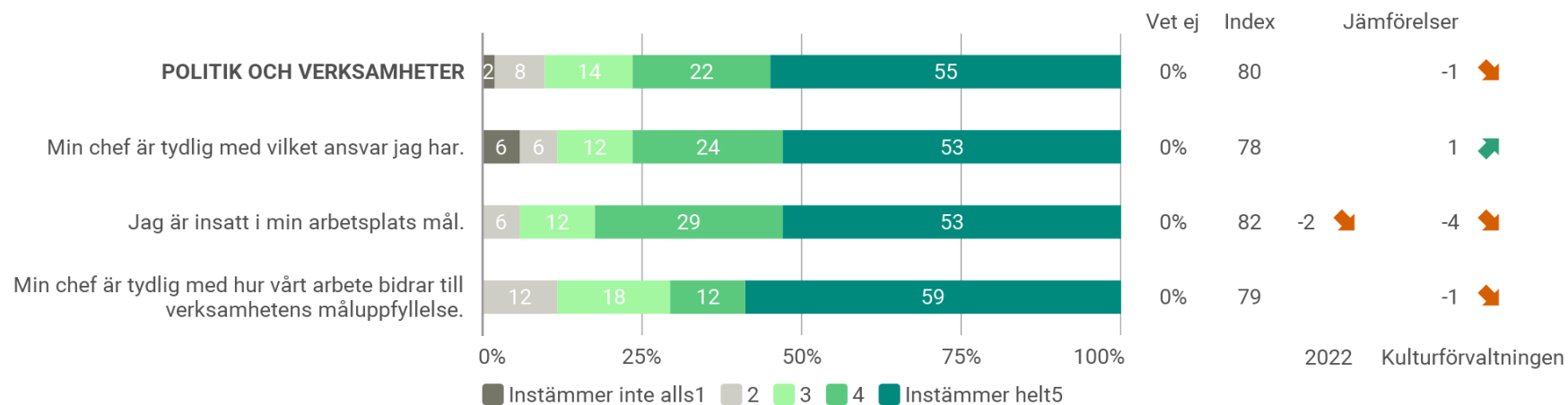
I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



# POLITIK OCH VERKSAMHETER

Varje verksamhet inom staden bidrar till att uppfylla stadens uppdrag och mål. Det finns en tydlig koppling mellan de övergripande politiska målen och verksamheternas specifika mål och resultat.

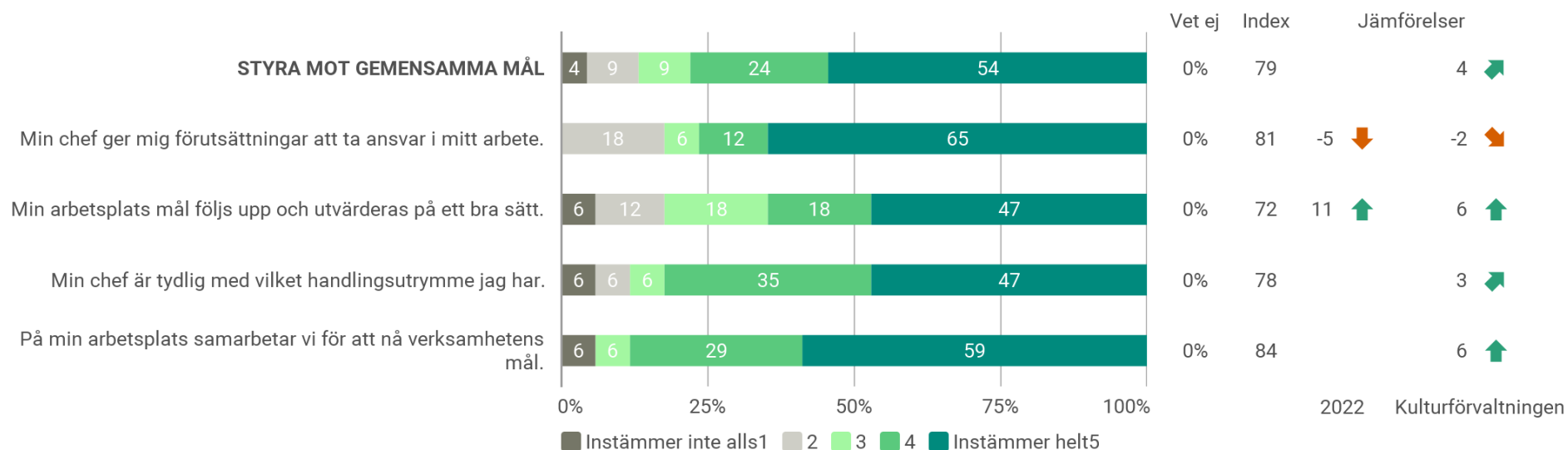
I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



# STYRA MOT GEMENSAMMA MÅL

I Stockholms stad arbetar vi med tydliga mål och uppföljning för att utveckla verksamheten. Det är viktigt att chefer och medarbetare för en dialog om mål och förväntade resultat så att alla förstår hur de kan bidra.

I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.

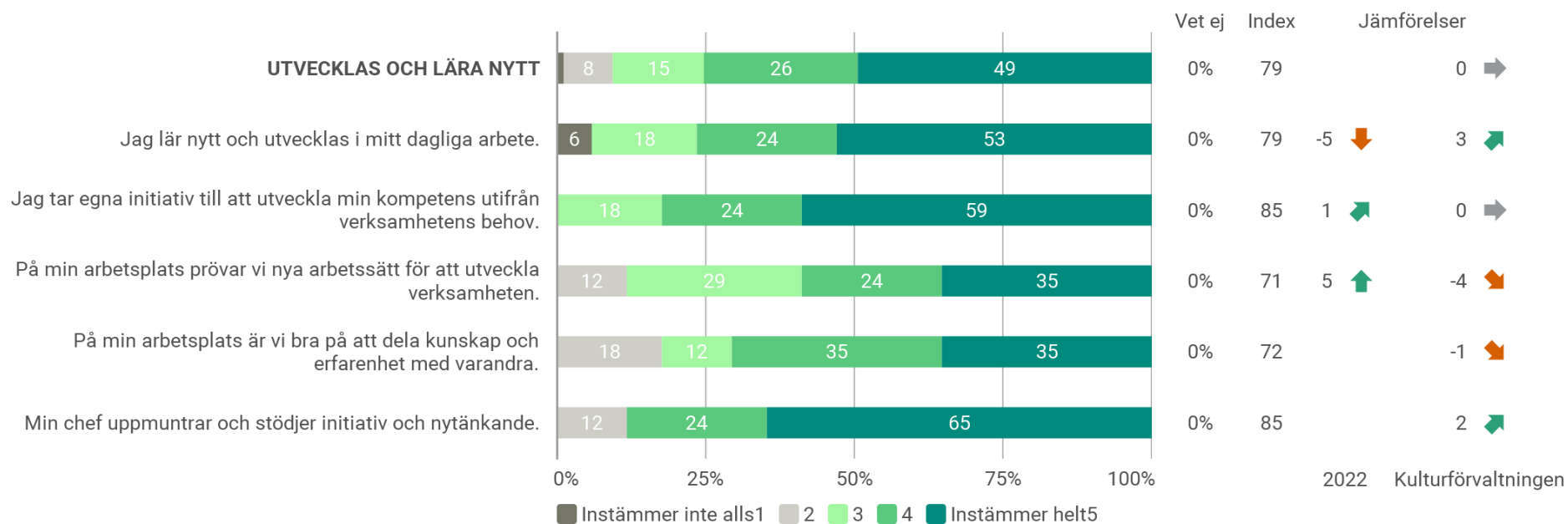




# UTVECKLAS OCH LÄRA NYTT

I Stockholms stad arbetar vi ständigt för att utveckla verksamheten och vår kompetens. Kompetens- och verksamhetsutveckling är ett gemensamt ansvar för chefer och medarbetare.

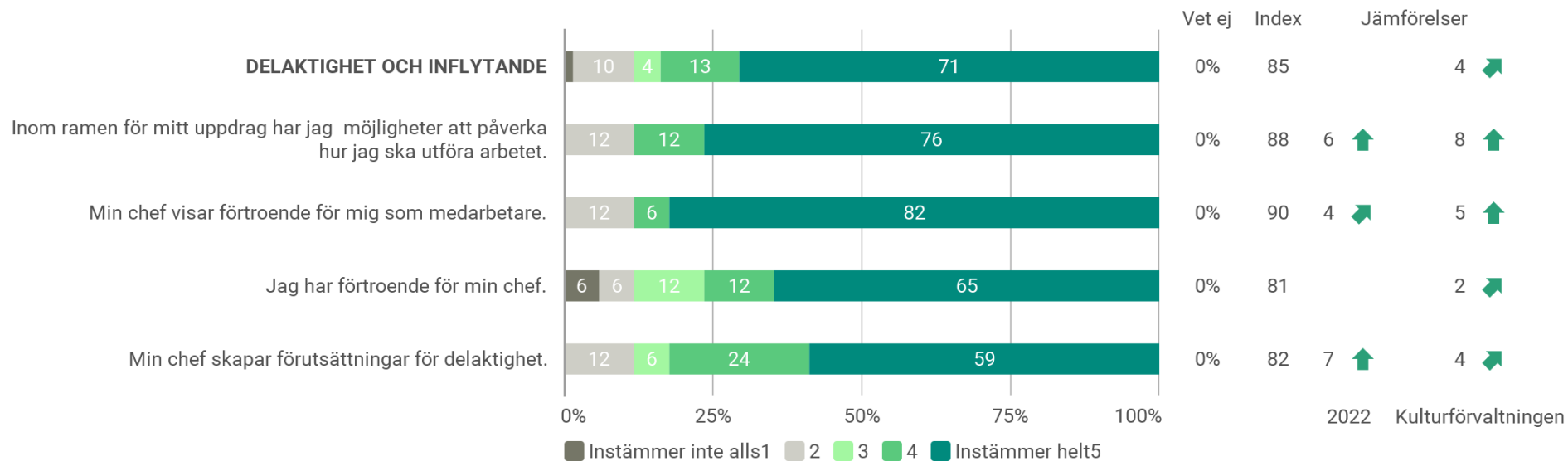
I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



# DELAKTIGHET OCH INFLYTANDE

Delaktighet, inflytande och öppenhet på arbetsplatsen skapar förtroende och bidrar till utveckling och ett gott arbetsklimat.

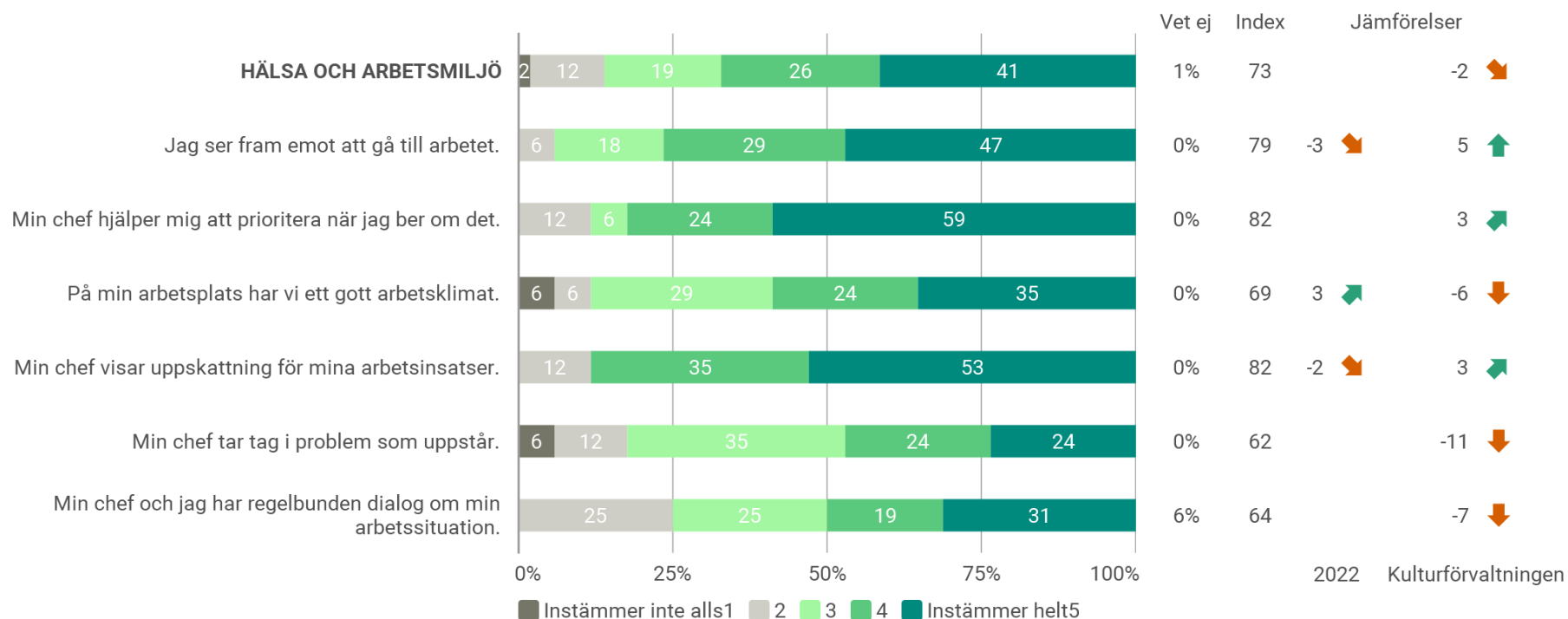
I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



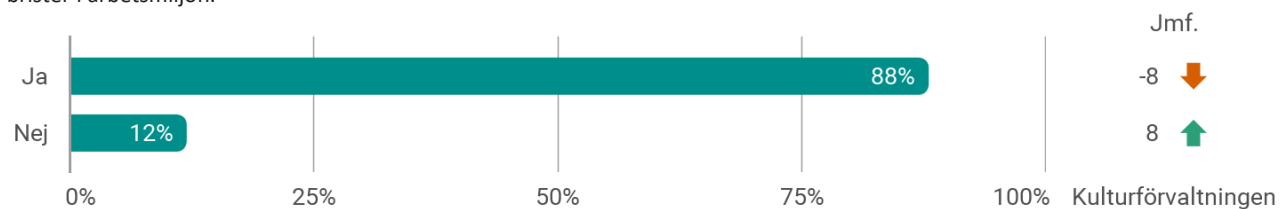
# HÄLSA OCH ARBETSMILJÖ

En god arbetsmiljö och ett gott arbetsklimat bidrar till väl fungerande verksamheter och ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Både chefer och medarbetare har ett ansvar för arbetsmiljön.

I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



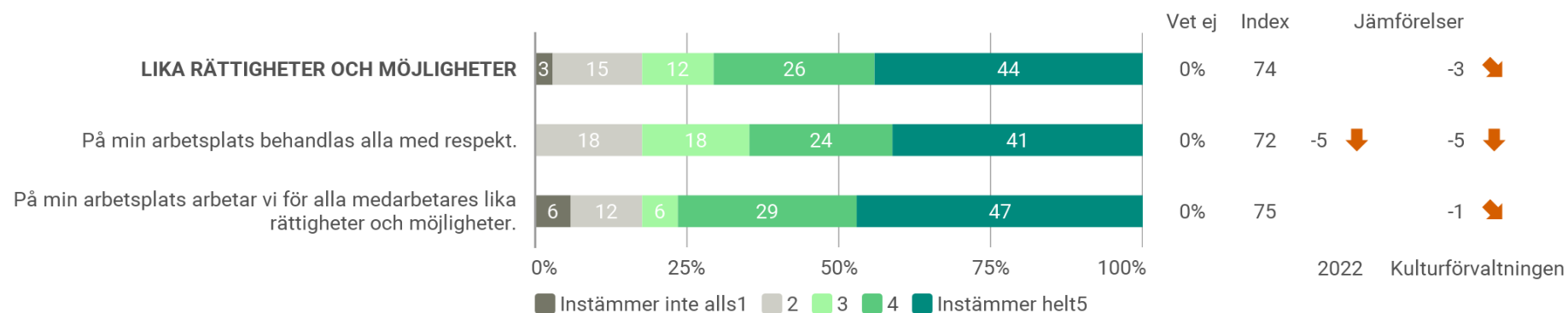
Jag känner till vart jag ska vända mig när jag upptäcker fel eller brister i arbetsmiljön.



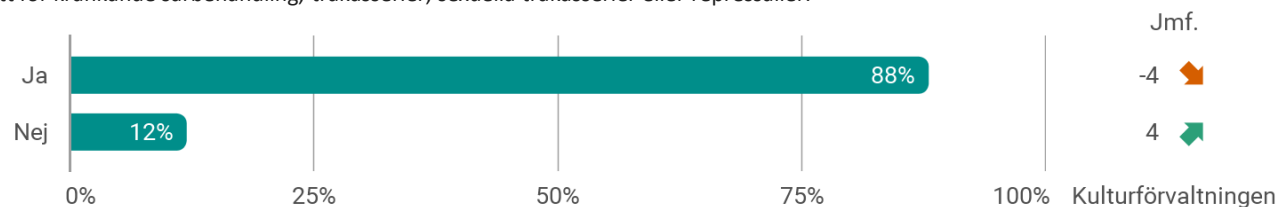
# LIKA RÄTTIGHETER OCH MÖJLIGHETER

Stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt för alla människors lika värde. Våra arbetsplatser ska genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och frihet från diskriminering. Vår arbetsmiljö ska vara fri från kränkande särbehandling, trakasserier sexuella trakasserier och repressalier.

I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



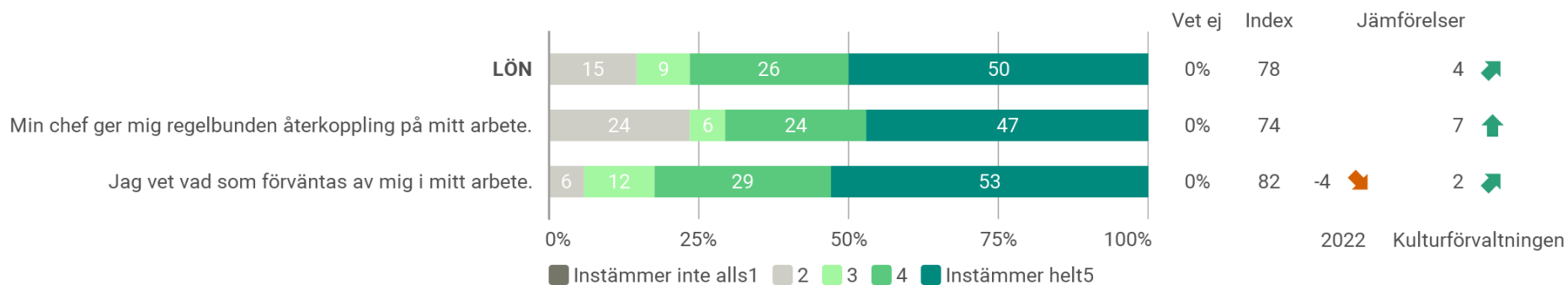
Jag känner till vart jag ska vända mig om jag upplever mig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier.



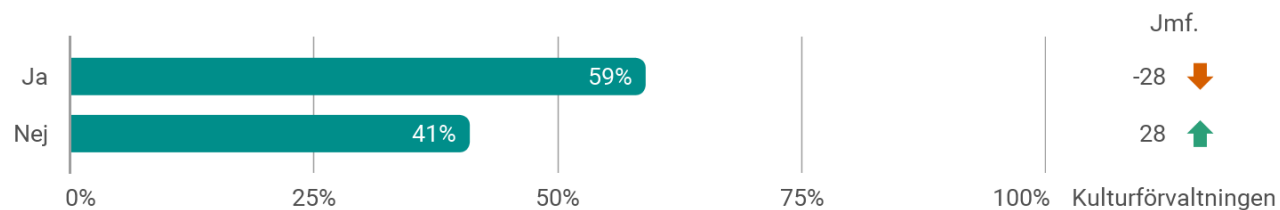
# LÖN

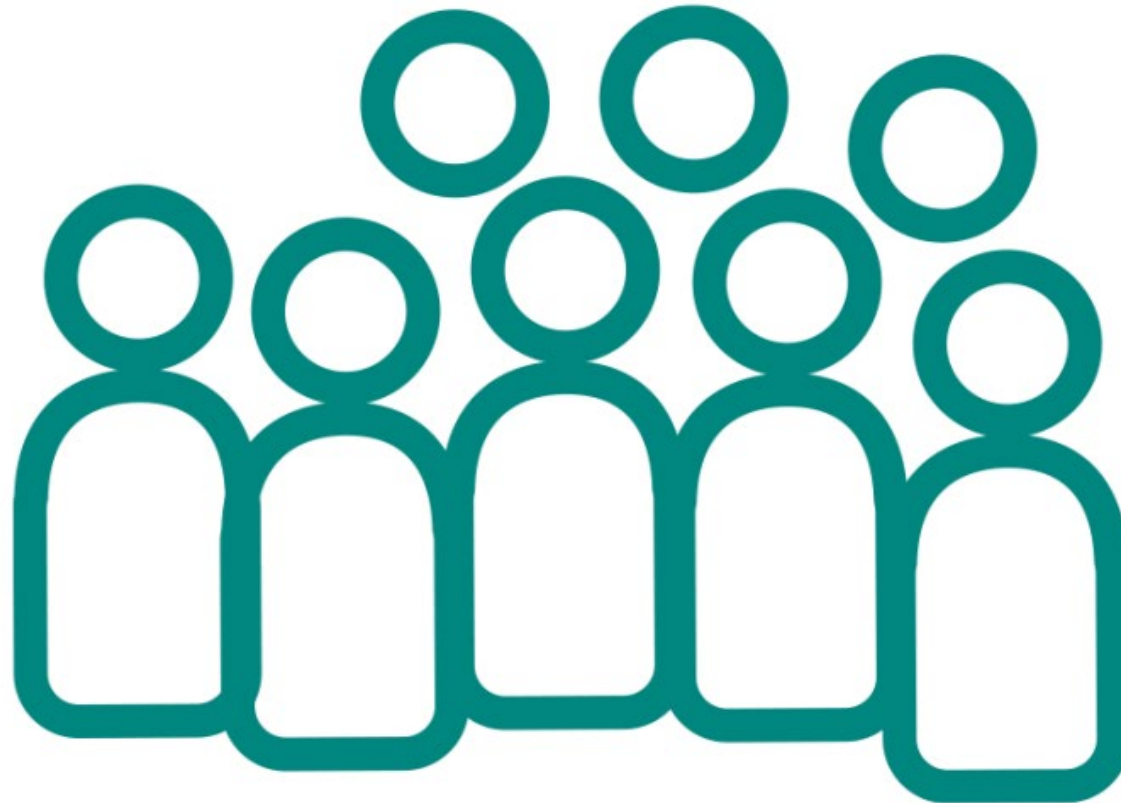
Stockholms stad har individuell och differentierad lönesättning. Det förutsätter att alla medarbetare känner till vilka krav, förväntningar och mål som gäller och att chefen följer upp och återkopplar resultaten.

I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



Jag känner till vilka lönekriterierna är på min arbetsplats.

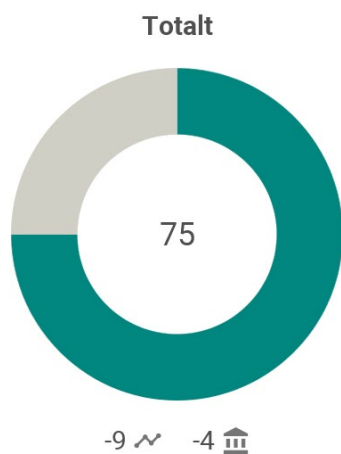




Svarsfrekvens: 100%

Antal svar: 28

# AMI-INDEX



## Motivation



## Ledarskap



## Styrning



AMI består av nio frågor som tillsammans bildar ett totalindex samt tre delindex; Motivation, Ledarskap och Styrning.

Motivation handlar om medarbetarnas engagemang och påverkas av arbetets innehåll. En motiverad medarbetare har goda förutsättningar att engagera sig såväl i sitt arbete som i organisationen som helhet.

Ledarskap handlar dels om chefernas förmåga att ta tillvara engagemanget i verksamheten, dels om deras förmåga att skapa förutsättningar för ökat engagemang hos medarbetarna.

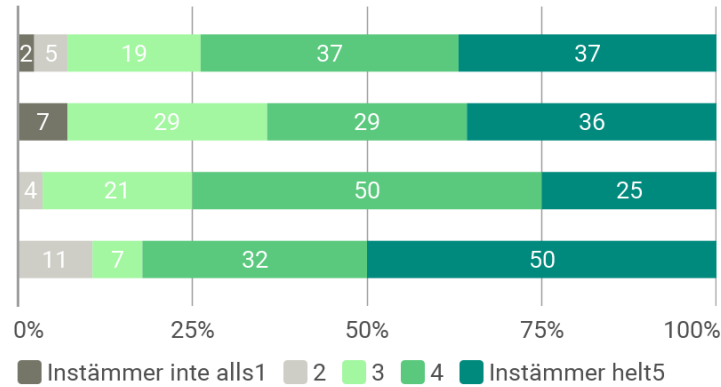
Styrning handlar om i vilken utsträckning organisationens styrning främjar engagemanget hos medarbetarna och tar tillvara det engagemang som finns i verksamheten.

AMI-indexet presenteras som procentuellt index. Skillnaden i index-tal från förra året kan ses under grafen. Är det ett minustecken framför siffran, betyder det en minskning sedan förra året. Är det inte något tecken framför siffran, betyder det en ökning sedan förra året.

# AMI-INDEX

## MOTIVATION

- Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete.
- Jag ser fram emot att gå till arbetet.
- Mitt arbete känns meningsfullt.

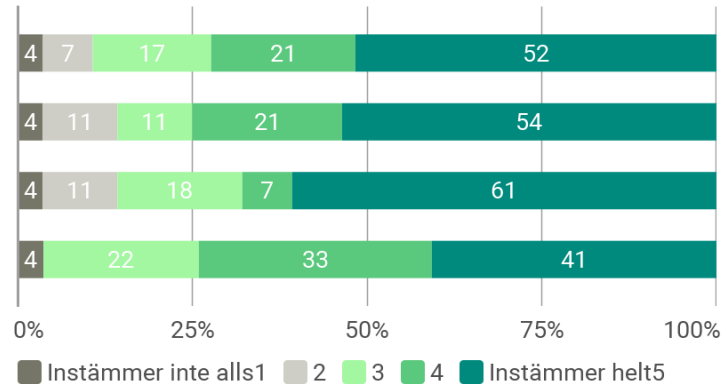


Vet ej	Index	Jämförelser
0%	75	-9 ↓ -3 ↘
0%	71	-12 ↓ -5 ↓
0%	74	-7 ↓ 0 →
0%	80	-8 ↓ -5 ↓

2022 Kulturförvaltningen

## LEDARSKAP

- Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.
- Min chef visar förtroende för mig som medarbetare.
- Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.

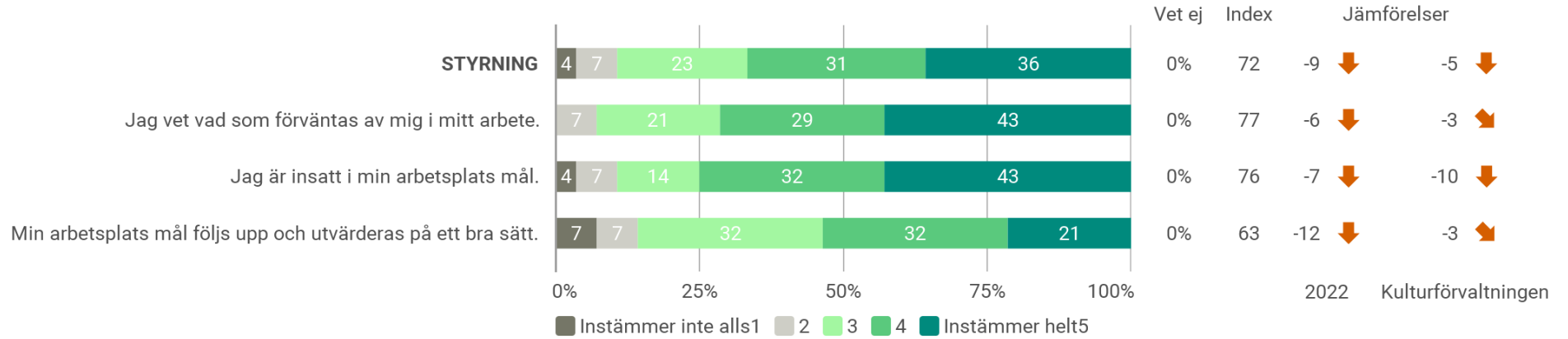


Vet ej	Index	Jämförelser
1%	77	-11 ↓ -5 ↓
0%	78	-9 ↓ -5 ↓
0%	78	-12 ↓ -7 ↓
4%	77	-11 ↓ -2 ↘

2022 Kulturförvaltningen



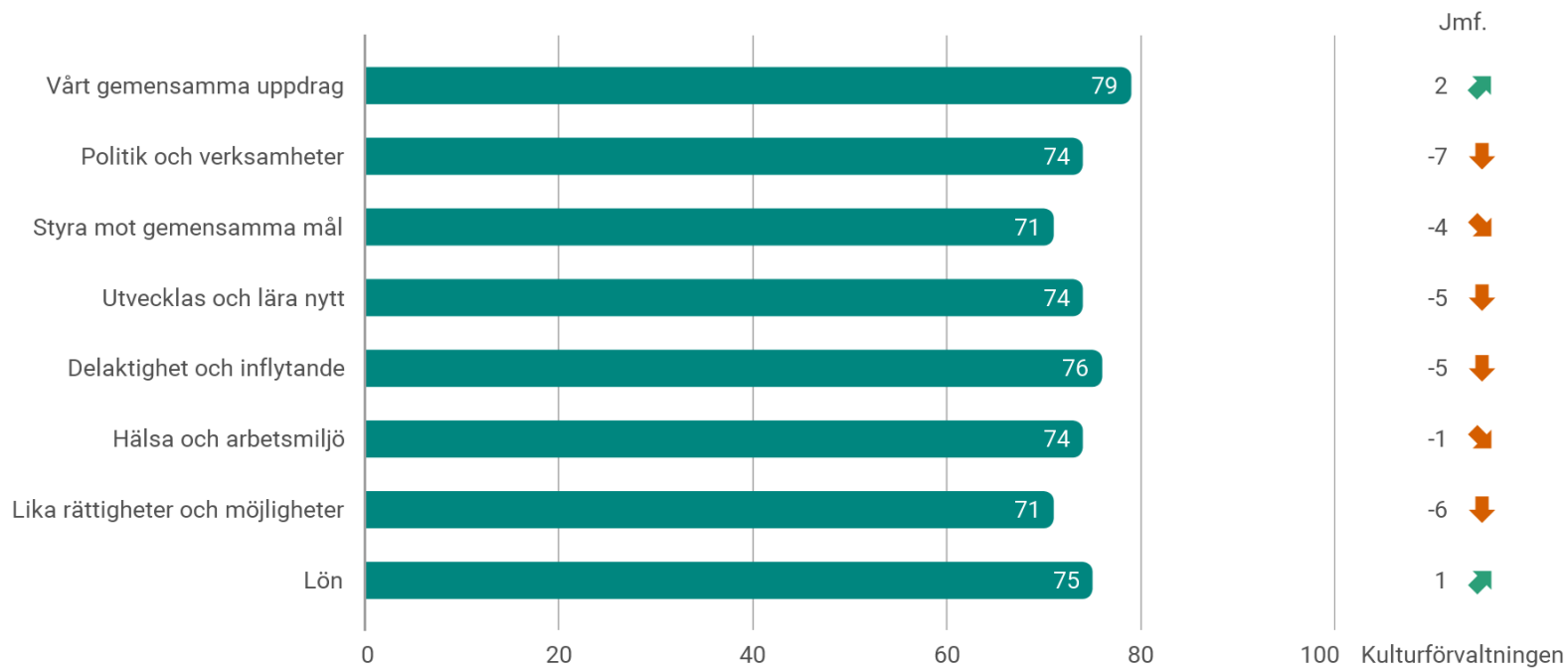
# AMI-INDEX



# FRÅGEOMRÅDEN

Frågorna i undersökningen har delats in i de åtta områdena i personalpolicyn. Resultatet presenteras som ett procentuellt index från 0-100.

Frågeområdena innehåller nya frågor sedan 2022. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas.

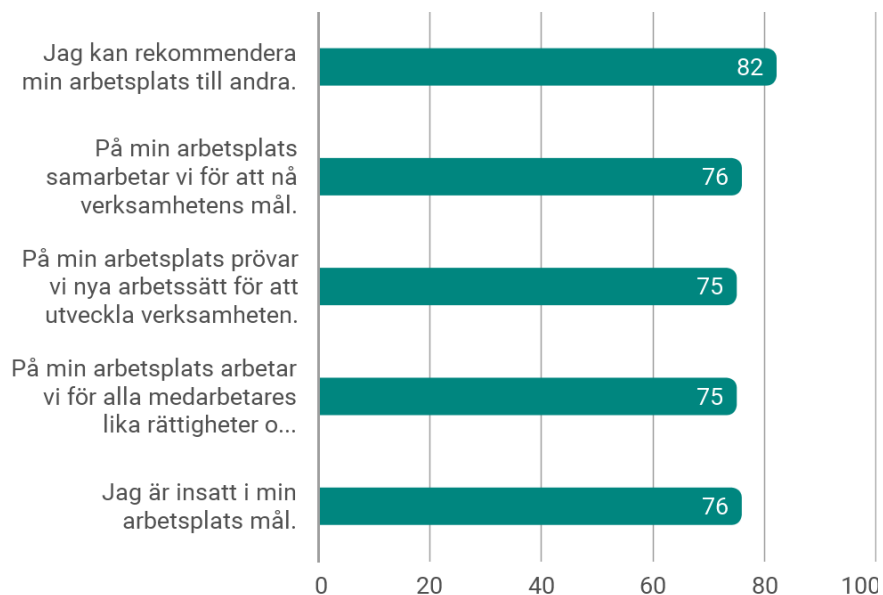


# PRIORITERINGSMATRIS

Styrkor och fokusområden i prioriteringsmatrisen visar de frågor i undersökningen som har starkast påverkan på motivation hos medarbetarna. Motivationen är de tre frågorna som ingår i AMI-indexet: "Jag lär nytt och utvecklas i mitt arbete", "Jag ser fram emot att gå till arbetet" och "Mitt arbete känns meningsfullt". Prioriteringsmatrisen visar vilka frågor som är viktiga att upprätthålla samt förbättra för att stärka motivationen hos medarbetarna.

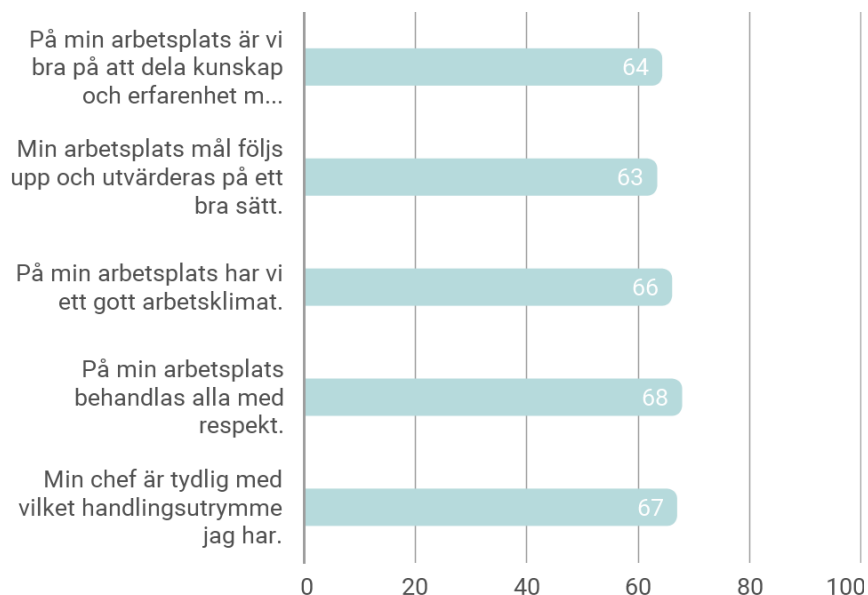
## Styrkor

Nedan visas de fem främsta styrkorna. Det är de frågor som värderas högst och samtidigt har störst påverkan på motivationen hos medarbetarna.



## Fokusområden

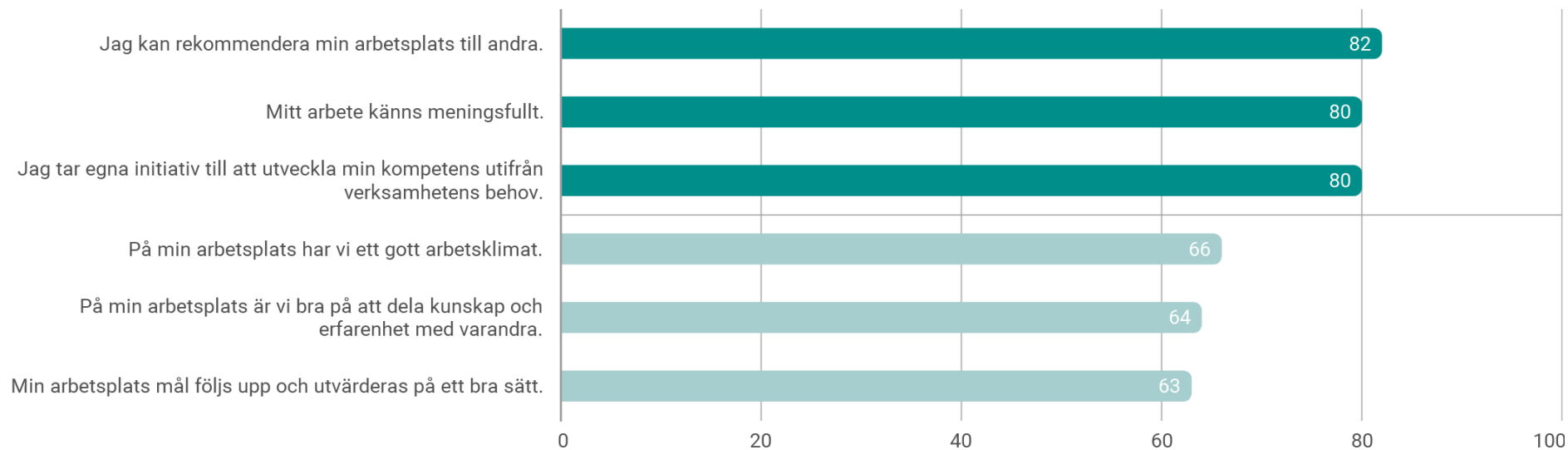
Nedan visas de fem främsta fokusområdena. Det är de frågor som värderas lägst och samtidigt har störst påverkan på motivationen hos medarbetarna.



*Sambandet mellan frågorna och motivationsindexet tas fram med en statistisk sambandsanalys.*

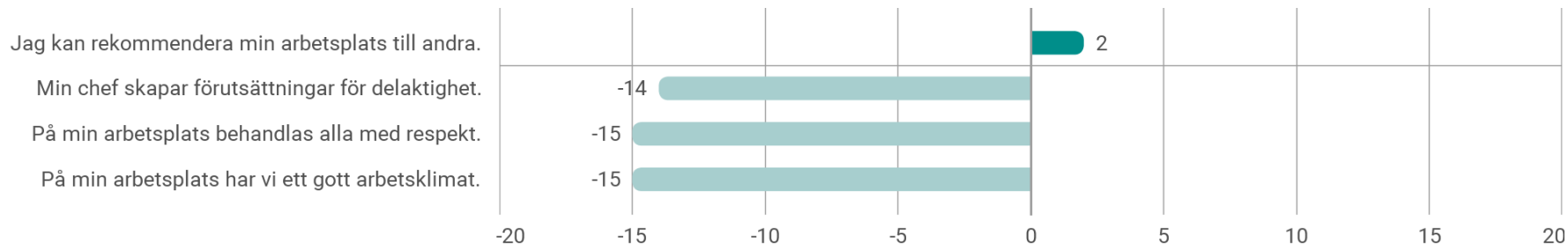
# HÖGST OCH LÄGST RESULTAT

De 3 frågor i undersökningen som fått högst respektive lägst resultat i undersökningen.



# STÖRSTA UTVECKLINGEN

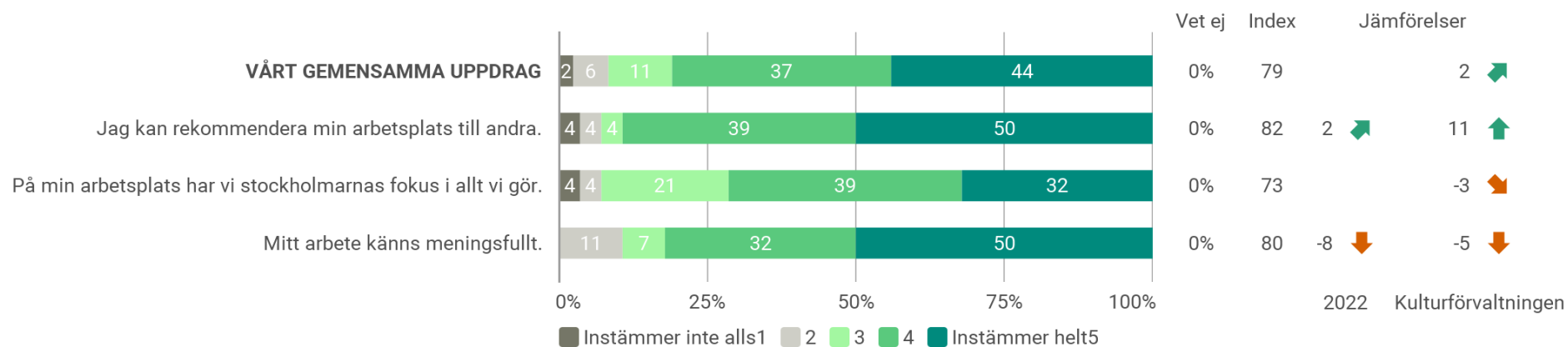
De 3 frågor som utvecklats mest positivt respektive negativt sedan 2022. Utveckling för frågor som omformulerats sedan föregående år redovisas ej i grafen.



# VÅRT GEMENSAMMA UPPDRAG

Som medarbetare i Stockholms stad arbetar vi för stockholmarna. Oavsett vilken arbetsplats vi arbetar på känner vi stolthet och engagemang för det arbete vi gör.

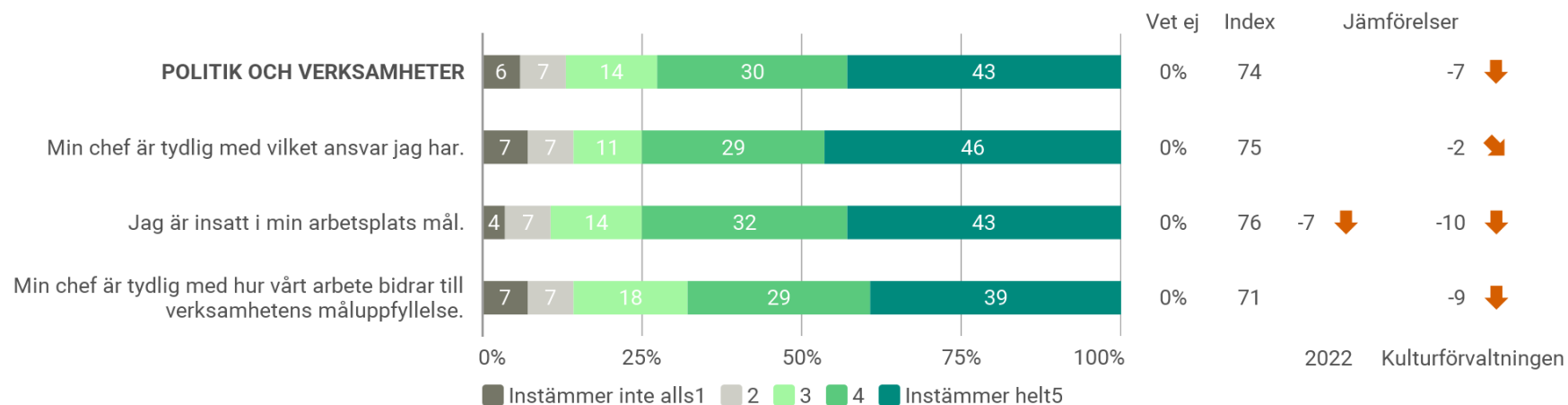
I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



# POLITIK OCH VERKSAMHETER

Varje verksamhet inom staden bidrar till att uppfylla stadens uppdrag och mål. Det finns en tydlig koppling mellan de övergripande politiska målen och verksamheternas specifika mål och resultat.

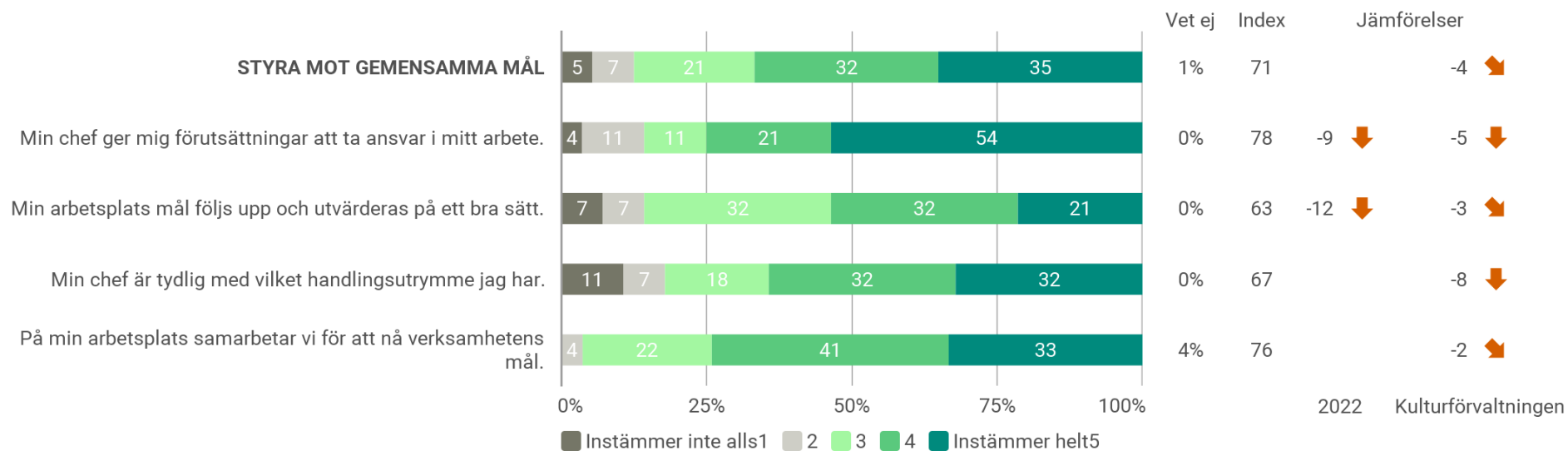
I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



# STYRA MOT GEMENSAMMA MÅL

I Stockholms stad arbetar vi med tydliga mål och uppföljning för att utveckla verksamheten. Det är viktigt att chefer och medarbetare för en dialog om mål och förväntade resultat så att alla förstår hur de kan bidra.

I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.

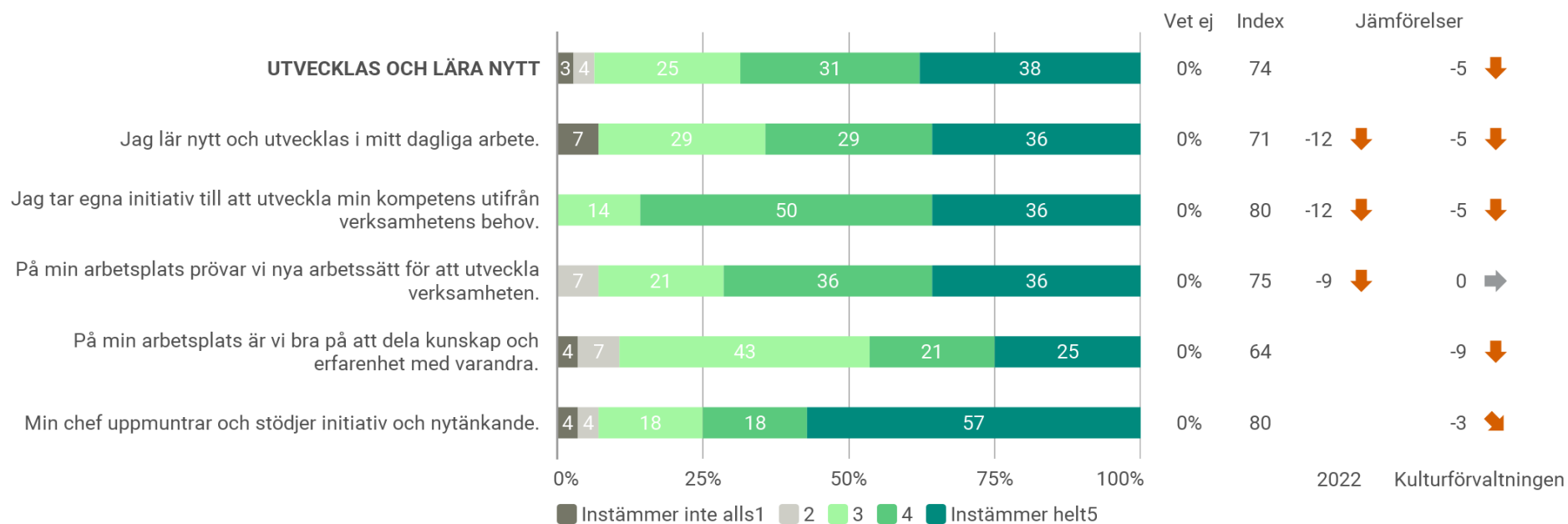




# UTVECKLAS OCH LÄRA NYTT

I Stockholms stad arbetar vi ständigt för att utveckla verksamheten och vår kompetens. Kompetens- och verksamhetsutveckling är ett gemensamt ansvar för chefer och medarbetare.

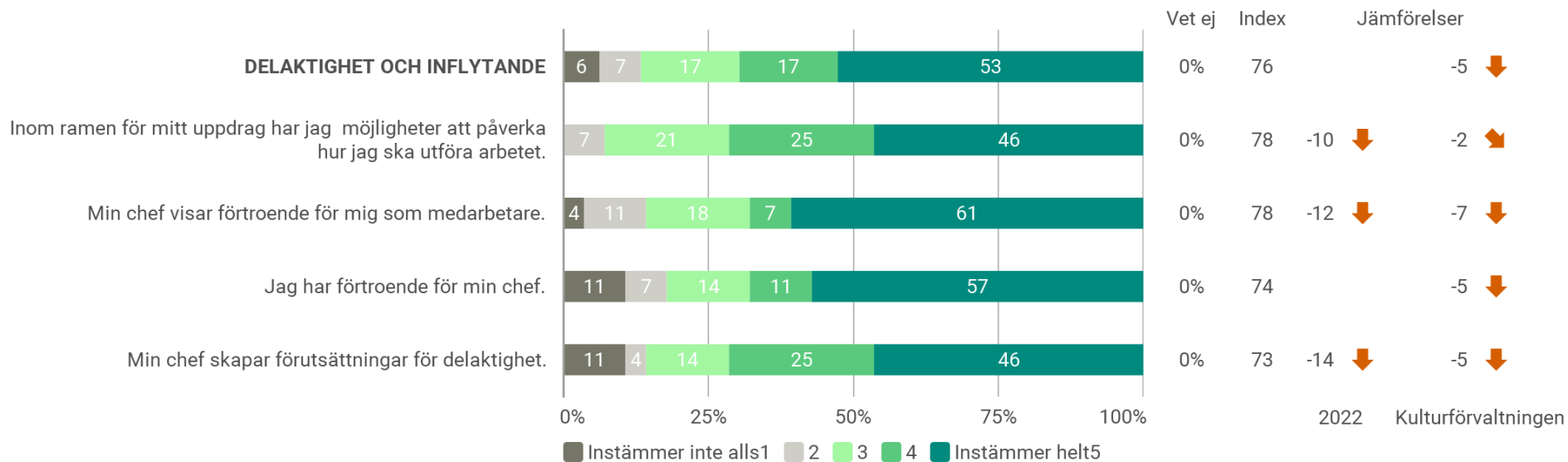
I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



# DELAKTIGHET OCH INFLYTANDE

Delaktighet, inflytande och öppenhet på arbetsplatsen skapar förtroende och bidrar till utveckling och ett gott arbetsklimat.

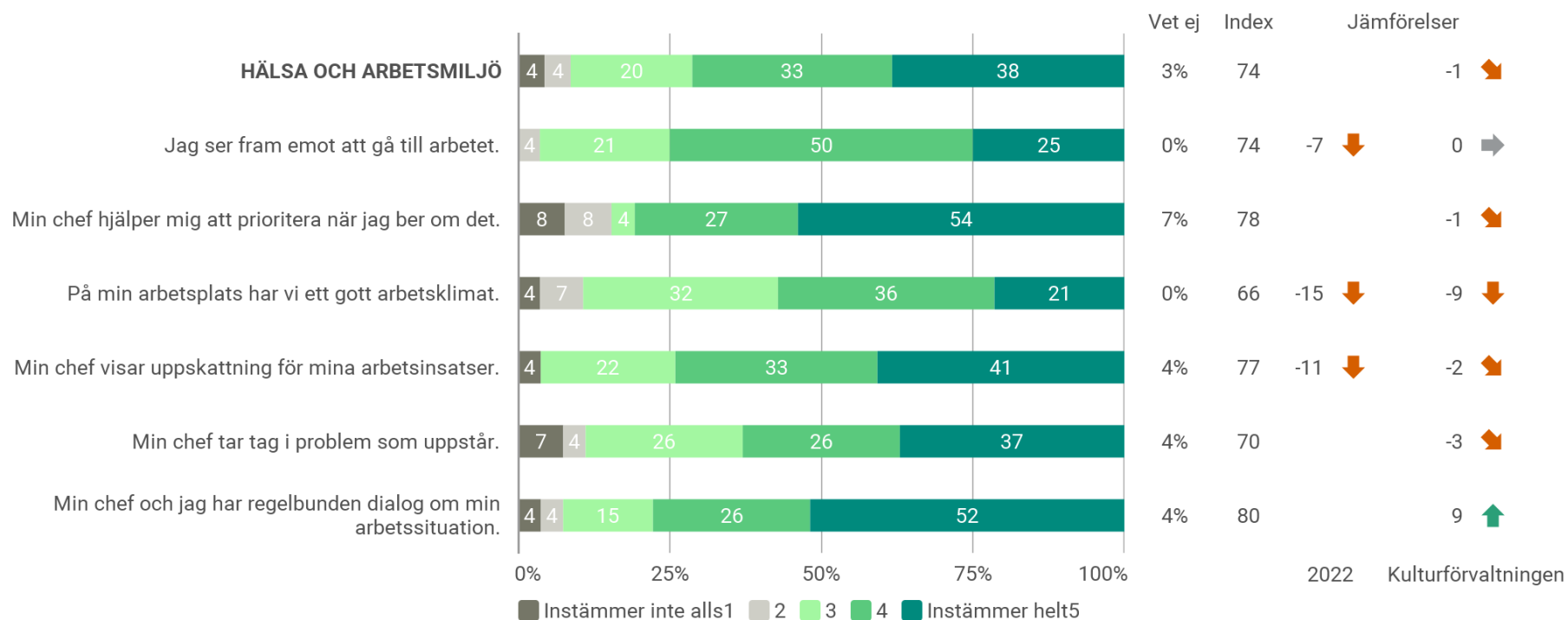
I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



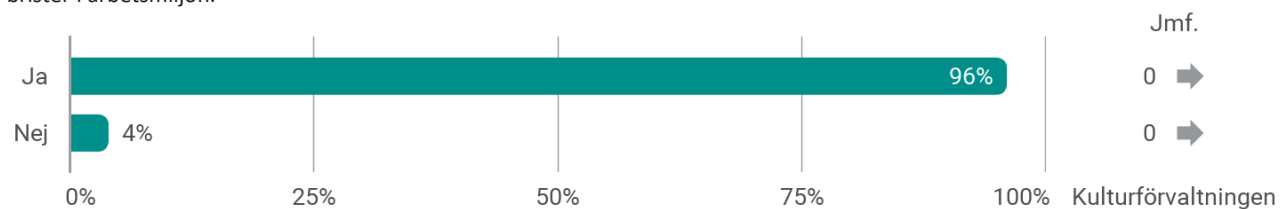
# HÄLSA OCH ARBETSMILJÖ

En god arbetsmiljö och ett gott arbetsklimat bidrar till väl fungerande verksamheter och ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Både chefer och medarbetare har ett ansvar för arbetsmiljön.

I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



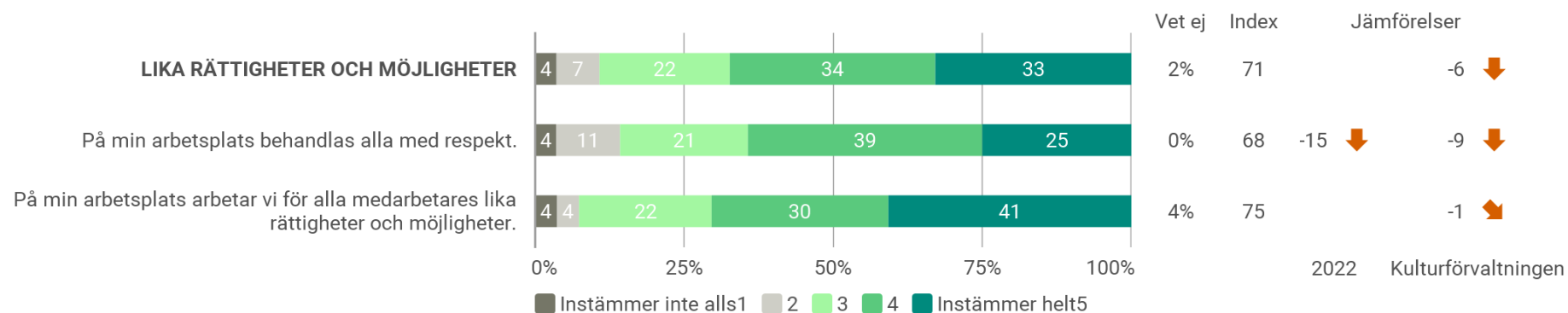
Jag känner till vart jag ska vända mig när jag upptäcker fel eller brister i arbetsmiljön.



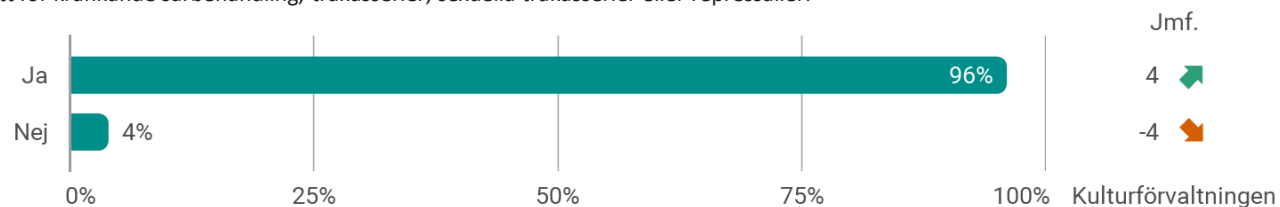
# LIKA RÄTTIGHETER OCH MÖJLIGHETER

Stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt för alla människors lika värde. Våra arbetsplatser ska genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och frihet från diskriminering. Vår arbetsmiljö ska vara fri från kränkande särbehandling, trakasserier sexuella trakasserier och repressalier.

I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



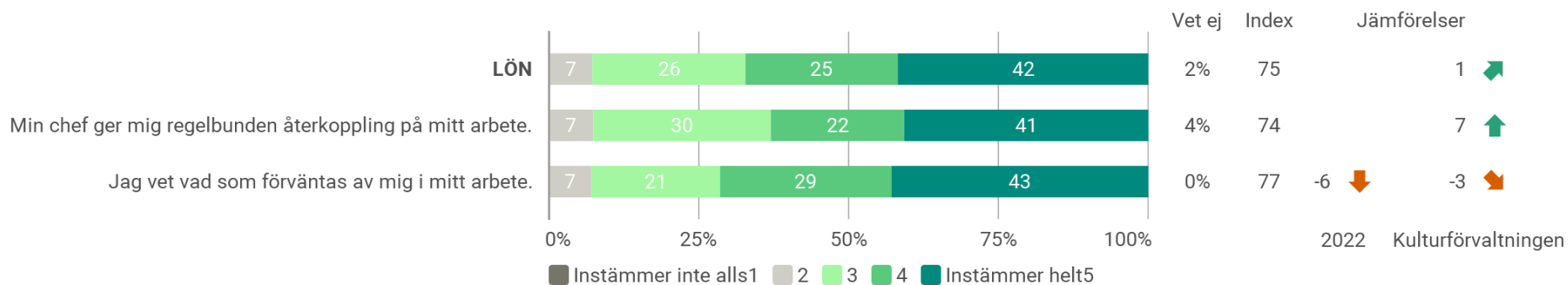
Jag känner till vart jag ska vända mig om jag upplever mig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier.



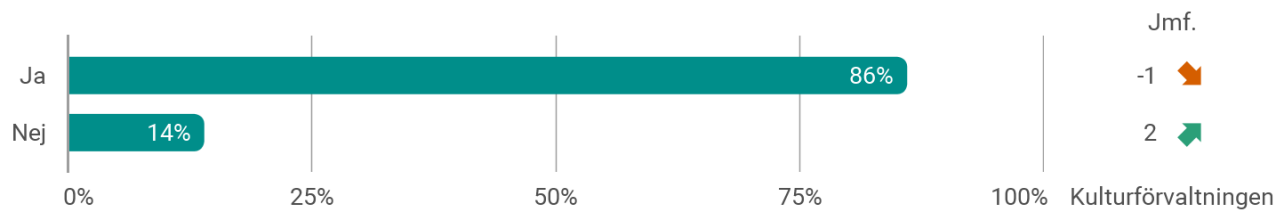
# LÖN

Stockholms stad har individuell och differentierad lönesättning. Det förutsätter att alla medarbetare känner till vilka krav, förväntningar och mål som gäller och att chefen följer upp och återkopplar resultaten.

I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



Jag känner till vilka lönekriterierna är på min arbetsplats.



**Svarsfrekvens Medarbetarenkäten vid Kulturförvaltningen**

	2023	2022	2021	2020	2019	2018
<b>Kulturförvaltningen</b>	89	<b>85</b>	85	84	88	80
<b>Adm Stab</b>	100	<b>97</b>	93	97	100	95
<b>Evenemangsavd</b>	89	<b>100</b>	92	100	100	92
<b>Kommunikationsstaben</b>	75	<b>83</b>	100			
<b>Kulturskolan</b>	87	<b>78</b>	79	78	87	80
<b>Kulturstrategiska staber</b>	100	<b>94</b>	100	88	93	92
<b>Liljevalchs</b>	83	<b>89</b>	100	78	100	100
<b>Museer och Konst</b>	97	<b>94</b>	96	92	88	95
<b>Stockholms stadsbibliot</b>	86	<b>87</b>	85	85	87	74

# Flerårsplan 2024-2026



# Stadens inriktningsmål

- Ett Stockholm som håller samman med en stark och jämlik välfärd i hela staden
- Ett grönt och fossilfritt Stockholm som leder en rättvis klimatomställning
- Ett Stockholm med en stabil och hållbar ekonomi med utbildning, jobb och bostäder för alla



# Fokus och utmaningar

- Stockholm ska växa med kultur
- Lika möjligheter att ta del av och skapa kultur för en rättvis och hållbar stad som präglas av delaktighet
- Resurser behöver tillföras

# 1.1 Ett Stockholm som håller samman med en stark och jämlik välfärd i hela staden

- Avgifts- och entréfria arrangemang och verksamheter
- Nyttja Liljevalchs+ potential
- Utveckla Stadsmuseets gård
- Utveckla Kulturskolans verksamhet
- Utökad kulturstöd till det fria kulturlivet

## **1.2 Ett grönt och fossilfritt Stockholm som leder en rättvis klimatomställning**

- Intelligent materialstyrning

# 1.3 Ett Stockholm med en stabil och hållbar ekonomi med utbildning, jobb och bostäder för alla

- Renovering och verksamhetsanpassning av Stadsbiblioteket
- Flytt av Medeltidsmuseet

# 3. Sammanfattande ekonomisk analys

- Det rådande ekonomiska läget
- Medel behöver tillföras
- Internräntan
- Stora om- och tillbyggnadsprojekt

## Förslag till nya tjänster och justering av tjänst på Liljevalchs konsthall *se bifogat underlag*

### 1. Nya tjänster

#### Bakgrund

Arbetsgivaren har sett att tjänsten som butiksansvarig (100%) i och med inkluderat värdansvar har för stor arbetsbelastning och föreslår att tjänsten delas i två nya befattningar. Tjänsten som butiksansvarig i sin nuvarande form dras in. De nya befattningarna föreslås bli:

- Butiksföreståndare (100 %),
- Vårdkoordinator (50 %).

#### De nya tjänsternas huvudsakliga ansvarsområden och arbetsuppgifter

##### Butiksföreståndare (100%)

###### *Butik*

- Ansvara för inköp och ta fram sortimentsplaner med tydliga affärsdrivande initiativ och samarbeten
- Utveckling av Liljevalchs egna produkter och ta fram trycksaker till butiken i samband med nya utställningar
- Drift och utveckling av säljmiljön och erbjudandet som helhet, i fysisk butik och webbshop
- Aktivt arbeta med försäljning, kundbemötande och kundtjänstrelaterade uppgifter
- Organisera butiken utifrån tillgänglighet och kundupplevelse
- Ansvara för lagerhållning och göra regelbundna inventeringar
- Ansvara för inköp av packmaterial, display samt butiksrelaterade förbrukningsvaror
- Sköta paketering och försändelser
- Ansvara för butikens artikelsystem samt butikens prislista
- Ansvara för kassa- och biljettsystem i receptioner och butik

###### *Ekonomi*

- Uppnå uppsatta ekonomiska målsättningar, såsom försäljningsmål
- Driva butikens affärsutveckling
- Budgetansvar och budgetarbete gällande ex. försäljning-, kostnads- och inköpsbudget
- Regelbunden rapportering avseende butikens ekonomi

###### *Arbetsledning*

- Arbetsleda värdarnas arbete i butiken

Butiksansvarig rapporterar till Liljevalchs chef och är skyldig att utföra även andra arbetsuppgifter som är förenade med sin anställning.

### Värdkoordinator (50%)

#### *Arbetsledning*

- Arbetsleda värdarnas dagliga arbete i konsthallen

#### *Rekrytering och schemaläggning*

- Ombesörja rekrytering av nya värdar
- Ordna med upplärning och introduktioner
- Schemalägga och bemanna utifrån konsthallens behov samt rådande regler och riktlinjer
- Hitta ersättare vid frånvaro och sköta byten av arbetspass

#### *Kommunikation*

- Regelbundet samordna och förmedla relevant information, bland annat genom veckobrev, möten och värdparmar i receptioner
- Administrera kommunikationskanaler och hålla regelbunden korrespondens med samtliga värdar
- Ansvara för värdarnas internkommunikation såsom komradios

#### *Värdskap och receptioner*

- Arbeta som konsthallsvärd själv
- Ansvara för att receptionerna är i ett snyggt och ordnat skick

Arbetet inbegriper kvälls- och helgtjänstgöring. Vårdansvarig är skyldig att utföra även andra arbetsuppgifter som är förenade med sin anställning. En stor del av arbetet sker i samråd med de som berörs av och påverkar värdarnas arbete. Däribland butiksansvarig, utställningskoordinator, utställningsproducent och evenemangsansvarig, konstpedagog, ansvarig för hus och säkerhet och fastighetsassistent. Vårdansvarig rapporterar till vice konsthallschef.

### **Justering av tjänst**

Tjänsten som biträdande konsthallschef (vice konsthallschef) inkluderar idag budget- och personalansvar för konsthallsvärdarna på Liljevalchs. Som en konsekvens av den nya rollen som vårdansvarig föreslås att biträdande konsthallschef även får personalansvar och ansvar för arbetsledning av vårdansvarig.

## **2. Arbetsgivaren föreslår att**

- Tjänsten som butiksföreståndare i sin nuvarande form dras in. De nya befattningarna föreslås bli Butiksföreståndare 100 % och Vårdkoordinator 50 %
- Biträdande konsthallschef får personalansvar och ansvar för arbetsledning av vårdkoordinator.

## Kulturförvaltningen

### Arbetsmiljö – riskbedömning och konsekvensanalys vid förändring i verksamhet

Individ  Grupp  Organisation

<b>Avdelning/enhet</b>  Liljevalchs	<b>Planerad förändring</b>  Biträdande konsthallschef får personalansvar och ansvar för arbetsledning av den nya tjänsten Vårdkoordinator.	<b>Grupper/funktioner som påverkas av förändringen</b>  Bitr. konsthallschef/Vårdkoordinator
---	--	--

Faktorer att bedöma	Påverkar förändring		Konsekvens av förändringen				Konsekvensbeskrivning	Åtgärdsförslag	Ansvarig	Klart datum
	Ja	Nej	Obe-tydlig	Känn-bar	All-varlig	Mkt allvarlig				
Arbetsmängd	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Personalansvar och arbetsledning för den nya tjänsten vårdkoordinator tillkommer.	Avstämning med chef vid behov.	Chef/Bitr. enhetschef	25 maj 2023



## Kulturförvaltningen

Faktorer att bedöma	Påverkar förändring		Konsekvens av förändringen				Konsekvensbeskrivning	Åtgärdsförslag	Ansvarig	Klart datum
	Ja	Nej	Obe-tydlig	Känn-bar	All-varlig	Mkt allvarlig				
Arbetsinnehåll	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Personalansvar och arbetsledning för den nya tjänsten vårdkoordinator tillkommer.</p> <p>Arbetsledning på plats av vårdar: om koordinator ej på plats vid behov av arbetsledning på plats – vem vänder vårdarna sig till då? Behövs tydlig rutin för vårdarna vem de ska vända sig till.</p>	<p>Bitr. enhetschef har sedan tidigare budget- och personalansvar för vårdarna, detta är en förlängning av detta uppdrag. Ingen åtgärd i dagsläget behövs.</p> <p><del>Om koordinator ej på plats föreslås att i nuläget är det biträdande enhetschef som ska kontaktas</del> <u>Arbetsledning i vårdkoordinatorns frånvaro ses över.</u> I framtiden ska omtag om hela förmedlingsverksamheten</p>	Chef/Bitr. enhetschef	25 maj 2023

## Kulturförvaltningen

Faktorer att bedöma	Påverkar förändring		Konsekvens av förändringen				Konsekvensbeskrivning	Åtgärdsförslag	Ansvarig	Klart datum
	Ja	Nej	Obe-tydlig	Känn-bar	All-varlig	Mkt allvarlig				
								ske. Information om ansvarskedja behöver delges vårdarna.		
Arbetstempo/tidspress	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Gemenskap/trivsel	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Samarbete/kontakt	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nära samarbete mellan vårdkoordinator och bitr. enhetschef behövs då arbetet är sammanlänkat.  Större insyn i kommunikationskanaler med	Form för kommunikation stäms av mellan koordinator och bitr. enhetschef.  Bitr. enhetschef läggs till i sms-gruppen.	Bitr. enhetschef/vårdkoordinator	25 maj 2023

## Kulturförvaltningen

Faktorer att bedöma	Påverkar förändring		Konsekvens av förändringen				Konsekvensbeskrivning	Åtgärdsförslag	Ansvarig	Klart datum
	Ja	Nej	Obe-tydlig	Känn-bar	All-varlig	Mkt allvarlig				
							vårdarna, sms-grupp, behövs pga vårdkoordinator endast arbetar 50 % <i>, för att upptäcka om arbetsledning på plats behövs.</i>			
Arbetstid/Schema	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Risk för ensamarbete	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Fysisk belastning	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Psykisk belastning	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Bitr. enhetschef får med förändringen ansvar i hela kedjan mellan budget och schemaläggning i.o.m. ansvaret	Med insyn i hela kedjan mellan bitr.chef och vårdar/budget underlättar detta framtida planering.	Bitr. enhetschef	25 maj 2023

## Kulturförvaltningen

Faktorer att bedöma	Påverkar förändring		Konsekvens av förändringen				Konsekvensbeskrivning	Åtgärdsförslag	Ansvarig	Klart datum
	Ja	Nej	Obe-tydlig	Känn-bar	All-varlig	Mkt allvarlig				
							för arbetsledning av värdkoordinator.			
Dåligt anpassade lokaler	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Arbetsutrustning	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Otydlig organisation	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Ansvarsområde	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ansvar för värdkoordinator tillkommer.	Avstämning med chef vid behov.	Chef/Bitr. enhetschef	25 maj 2023
Tillgänglig chef	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				

## Kulturförvaltningen

Faktorer att bedöma	Påverkar förändring		Konsekvens av förändringen				Konsekvensbeskrivning	Åtgärdsförslag	Ansvarig	Klart datum
	Ja	Nej	Obe-tydlig	Känn-bar	All-varlig	Mkt allvarlig				
Information	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Större insyn i hela kedjan från budget till schemaläggning uppnås.	Form för kommunikation stäms av mellan bitr. enhetschef och koordinator.	Bitr. enhetschef/vårdkoordinator	25 maj 2023
Utbildningsbehov	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Hot och våld	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Övrigt – ange vad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Övrigt – ange vad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				

**Följande chefer och skyddsombud har deltagit.**

Namn	Arbetsplats	Titel/funktion
Joanna Sandell Wright	Liljevalchs	Chef
Isak Nilson	Liljevalchs	Bitr. Enhetschef
Klara Nilsen	Liljevalchs	Skyddsombud



Stockholms  
stad

## Kulturförvaltningen

--	--	--

## Kulturförvaltningen

### Arbetsmiljö – riskbedömning och konsekvensanalys vid förändring i verksamhet

Individ  Grupp  Organisation

<b>Avdelning/enhet</b>  Liljevalchs	<b>Planerad förändring</b>  Förändring av tjänst, butiks- och vårdansvarig. Ansvar för värdar flyttas över till tjänsten värdkoordinator. Tjänsten ändras till Butiksansvarig.	<b>Grupper/funktioner som påverkas av förändringen</b>  Butiksansvarig
---	---	--

Faktorer att bedöma	Påverkar förändring		Konsekvens av förändringen				Konsekvensbeskrivning	Åtgärdsförslag	Ansvarig	Klart datum
	Ja	Nej	Obe-tydlig	Känn-bar	All-varlig	Mkt allvarlig				
Arbetsmängd	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Arbetsuppgiften med vårdansvar flyttas till annan tjänst.	Arbetsuppgiften med vårdansvar läggs på annan tjänst, större fokus	Chef	23 april 2023



## Kulturförvaltningen

Faktorer att bedöma	Påverkar förändring		Konsekvens av förändringen				Konsekvensbeskrivning	Åtgärdsförslag	Ansvarig	Klart datum
	Ja	Nej	Obe-tydlig	Känn-bar	All-varlig	Mkt allvarlig				
								kan läggas på utveckling av butiken.		
Arbetsinnehåll	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Spridning av arbetsuppgifter minskar.	Större fokus kan läggas på butiken.	Butiksansvarig.	23 april 2023
Arbetstempo/tidspress	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Gemenskap/trivsel	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Samarbete/kontakt	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Förändring av roll gentemot värdarna.	Kommunikation till värdarna om butiksrutiner/varor behöver bibehållas. Nu i samarbete med värdkoordinator.	Butiksansvarig/värdkoordinator	25 maj 2023

**Kulturförvaltningen**

Faktorer att bedöma	Påverkar förändring		Konsekvens av förändringen				Konsekvensbeskrivning	Åtgärdsförslag	Ansvarig	Klart datum
	Ja	Nej	Obe-tydlig	Känn-bar	All-varlig	Mkt allvarlig				
Arbets tid/Schema	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Risk för ensam arbete	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Fysisk belastning	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Psykisk belastning	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ansvar för schemaläggning samt arbetsledning av värdar flyttas till annan tjänst.	Ingen åtgärd krävs.		
Dåligt anpassade lokaler	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Arbetsutrustning	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				

## Kulturförvaltningen

Faktorer att bedöma	Påverkar förändring		Konsekvens av förändringen				Konsekvensbeskrivning	Åtgärdsförslag	Ansvarig	Klart datum
	Ja	Nej	Obe-tydlig	Känn-bar	All-varlig	Mkt allvarlig				
Otydlig organisation	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Ansvarsområde	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ansvar för schemaläggning samt arbetsledning av värdar flyttas till annan tjänst.	Värdarna behöver ges information om ny ansvarig för schemaläggning/arbetsledning.	Värdkoordinator/Bitr. Enhetschef	25 maj 2023
Tillgänglig chef	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Information	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Utbildningsbehov	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Hot och våld	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				

## Kulturförvaltningen

Faktorer att bedöma	Påverkar förändring		Konsekvens av förändringen				Konsekvensbeskrivning	Åtgärdsförslag	Ansvarig	Klart datum
	Ja	Nej	Obe-tydlig	Känn-bar	All-varlig	Mkt allvarlig				
Övrigt – ange vad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Övrigt – ange vad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				

### Följande chefer och skyddsombud har deltagit.

Namn	Arbetsplats	Titel/funktion
Joanna Sandell Wright	Liljevalchs	Chef
Isak Nilson	Liljevalchs	Bitr. Enhetschef



Stockholms  
stad

## Kulturförvaltningen

Klara Nilsen	Liljevalchs	Skyddsombud
--------------	-------------	-------------

Arbetsmiljö – riskbedömning och  
konsekvensanalys vid förändring i verksamhet

Individ  Grupp  Organisation

<b>Avdelning/enhet</b> Liljevalchs	<b>Planerad förändring</b> Ny tjänst, värdkoordinator 50%	<b>Grupper/funktioner som påverkas av förändringen</b> Konstvärdar/Bitr. enhetschef
---------------------------------------	--	--

Faktorer att bedöma	Påverkar förändring		Konsekvens av förändringen				Konsekvensbeskrivning	Åtgärdsförslag	Ansvarig	Klart datum
	Ja	Nej	Obe-tydlig	Känn-bar	All-varlig	Mkt allvarlig				
Arbetsmängd	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Vad gäller för jour (t.ex. sms-gruppen, kommunikation), arbetsbelastning vs återhämtning?	Jour flyttas till annan tjänst/värd. Arbete med hur denna förändring ska se ut har påbörjats.	Chef/Bitr. enhetschef	25 maj 2023

## Kulturförvaltningen

Faktorer att bedöma	Påverkar förändring		Konsekvens av förändringen				Konsekvensbeskrivning	Åtgärdsförslag	Ansvarig	Klart datum
	Ja	Nej	Obe-tydlig	Känn-bar	All-varlig	Mkt allvarlig				
Arbetsinnehåll	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Balansen mellan arbetet med att arbetsleda vårdarna gentemot admin-tid för att skapa schema, bemanning mm.	Stöd av chef vid behov att prioritera ärenden.	Bitr. enhetschef	25 maj 2023
Arbetstempo/tidspress	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Se punkt Arbetsmängd och Arbetsinnehåll.			
Gemenskap/trivsel	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Samarbete/kontakt	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nära samarbete med bitr. enhetschef behövs för att stämma av budget för vårdar, samt personalfrågor/arbetsledning ska fungera.	Form för kommunikation stäms av mellan koordinator och bitr. enhetschef. Kanaler för kommunikation med vårdarna ska kontinuerligt	Bitr. enhetschef/vårdkoordinator	25 maj 2023

## Kulturförvaltningen

Faktorer att bedöma	Påverkar förändring		Konsekvens av förändringen				Konsekvensbeskrivning	Åtgärdsförslag	Ansvarig	Klart datum
	Ja	Nej	Obe-tydlig	Känn-bar	All-varlig	Mkt allvarlig				
							Även kanaler för att kommunicera med värdarna behövs.	hållas uppdaterade, t.ex sms-grupp, veckobrev, direkt kommunikation.		
Arbets tid/Schema	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Hur fördelas de 50% i arbetstid? Konsthallen öppen 7 dgr i veckan.</p> <p>Arbetsledning på plats, om koordinator ej på plats vid behov av arbetsledning på plats – vem vänder värdarna sig till då? Behövs tydlig rutin för värdarna vem de ska vända sig till.</p>	<p>Förslag är att arbetstiden delas upp på måndag, onsdag och fredag för spridning under veckan.</p> <p>Arbetsledning i värdkoordinators frånvaro ses över. I framtiden ska omtag om hela förmedlingsverksamheten ske.</p>	Chef/Bitr. enhetschef	25 maj 2023



## Kulturförvaltningen

Faktorer att bedöma	Påverkar förändring		Konsekvens av förändringen				Konsekvensbeskrivning	Åtgärdsförslag	Ansvarig	Klart datum
	Ja	Nej	Obe-tydlig	Känn-bar	All-varlig	Mkt allvarlig				
Risk för ensamarbete	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Fysisk belastning	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Psykisk belastning	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Jour, samt 50% tjänst som koordinator för en verksamhet som pågår sju dagar i veckan kan orsaka stress.	Olika arbetsmoment ska även kunna utföras av andra medarbetare för avlastning/vis sjukdom. T.ex. de fasta vårdarna och Bitr. enhetschef. Jour förflyttas/delas med annan tjänst.	Chef/Bitr. enhetschef	25 maj 2023
Dåligt anpassade lokaler	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Arbetsutrustning	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				

## Kulturförvaltningen

Faktorer att bedöma	Påverkar förändring		Konsekvens av förändringen				Konsekvensbeskrivning	Åtgärdsförslag	Ansvarig	Klart datum
	Ja	Nej	Obe-tydlig	Känn-bar	All-varlig	Mkt allvarlig				
Otydlig organisation	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Ansvarsområde	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Även bitr. enhetschef har personalansvar för vårdarna. Vart går gränserna för arbetsuppgifter mellan koordinator/Bitr. khc.?	Tydliggörande av arbetsuppdelning behövs.	Bitr. enhetschef/koordinator	25 maj 2023
Tillgänglig chef	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Koordinatorns arbete nära sammanlänkat med bitr. enhetschef's ansvarsområden med budget- och personalansvar för vårdarna.	Form för kommunikation stäms av mellan koordinator och bitr. enhetschef.	Bitr. enhetschef/vårdkoordinator	25 maj 2023
Information	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				

**Kulturförvaltningen**

Faktorer att bedöma	Påverkar förändring		Konsekvens av förändringen				Konsekvensbeskrivning	Åtgärdsförslag	Ansvarig	Klart datum
	Ja	Nej	Obe-tydlig	Känn-bar	All-varlig	Mkt allvarlig				
Utbildningsbehov	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Hot och våld	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Övrigt – ange vad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Övrigt – ange vad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				

**Följande chefer och skyddsombud har deltagit.**

**Kulturförvaltningen**

Namn	Arbetsplats	Titel/funktion
Joanna Sandell Wright	Liljevalchs	Chef
Isak Nilson	Liljevalchs	Bitr. Enhetschef
Klara Nilsen	Liljevalchs	Skyddsombud

## **Minnesanteckningar APT**

**Datum: måndag 27 mars 2022 kl. 09.30.**

**Plats: Liljevalchs konferensrum**

Närvarande: Joanna Sandell Wright, Mårten Åhsberg, Isak Nilson, Fredrik Nyberg, Emma Hatt, Sofia Palmgren, Klara Nilsen, Theresia Frydrysiak, Asger Johan Mosumgaard, Tilda Alzén, Jack Rodriguez

Frånvarande: Merja Tuohimaa, Ulrika Hägglund, Anna Palmqvist, Isabelle Jansson, Ebba Hernström, Hannah Hellwig, Sara Källsner

### **1. Val av ordförande och sekreterare**

Joanna Sandell Wright väljs till ordförande och Tilda Alzén till sekreterare.

### **2. Godkännande av dagordning**

Dagordningen godkänns.

### **3. Uppföljning av tidigare minnesanteckningar**

Tidigare minnesanteckningar ej tillgängliga, behöver följas upp vid senare tillfälle.

### **4. Information till/från APT**

- Kulturförvaltningens ledningsgrupp hade vid senaste mötet besök från Kulturhuset stadsteatern som berättade om hur de idag ofta har full beläggning men samtidigt lägre intäkter än tidigare pga en föryngrad publik. Vi kanske kan dra lärdom av deras resa om vi också väljer att rikta oss mot en yngre publik. Vi kan också se över om vi skulle kunna samarbeta mer kring våra utställningar och program för skapa synergier tillsammans.

### **5. Arbetsmiljöarbete**

#### *a) Redovisning/uppföljning sjukfrånvaro samt incidenter i IA*

Inget nytt rapporterat i IA. Vi hade dock 2 incidenter med besökare inblandade under förra veckan som borde ha rapporterats in. Vi behöver se över rutinerna kring vem som rapporterar in och vad som rapporteras.

#### *b) Skyddsronnd/Riskbedömningar*

Klara och Mårten C genomförde en skyddsronnd innan jul och den behöver följas upp med Joanna. Även det systematiska arbetet kring arbetsmiljön behöver ses över.

### **6. Lika rättigheter och möjligheter (årsplan)**

- Joanna har infört obligatoriska måndagsmöten varje vecka där alla har möjlighet att vara med och påverka beslut, verksamhetsplanering m.m.

### **7. Verksamhetsfrågor**

#### *a) Runda*

**Isak:** Flera medarbetarsamtal under veckan. På onsdag kommer prins Daniel på informellt besök för en visning av Vårsalongen och eventuellt övriga utställningar.

**Sofia:** Produktionsmöte med Svenskt tenn. City Horses och Stockholm konst

öppnade förra veckan och rullar på som de ska. Ett möte idag angående statsgarantin. Har också inplanerade möten kring planering och budgetering av utställningar längre fram i tiden.

**Mårten:** En relativt lugn vecka. Bemanningen till Barbro Östlinh ska finslipas och planering av bemanning till höstens utställningar ska påbörjas.

**Joanna:** Veckan består till stor del av medarbetarsamtal. Vill genomföra en planeringsdag på 1-2 dagar för att planera inför hösten och kommande år.

**Tilda:** Möten kring informationsklassning av Vårsalongssystemet och fortsatta arbetet med att byta ut BOB. Jobbar annars med förberedelser inför prognos och tertialrapport 1.

**Klara:** Möten kring informationsklassning av Vårsalongssystemet och försäkringsfrågor. Kommer att jobba med planering inför kommande utställningar och med att se över fortsatta utvecklingen av IT-systemet kopplat till Vårsalongen.

**PO:** Jobbade på bokbordet med gamla kataloger i helgen, vilket gick bra. 680 böcker såldes för totalt 13.600 kr. Resterande böcker är flyttade till lastintaget och det är fritt fram för personal att plocka med sig hem.

**Emma:** Schemat för mellanperioden och Market ska spikas under veckan. Vårdarna kommer sedan ha ca en vecka på sig att godkänna och/eller byta pass innan det slutliga schemat fastställs. Ny värd (Jenny) börjar på onsdag. Sjukfrånvaron bland vårdar är fortsatt hög men Emma tror inte att det behöver rekryteras fler i dagsläget eftersom Emil börjar på heltid 1/4 och fler vårdar signalerat att de kommer kunna jobba mer under återstående tid av Vårsalongen.

**Theresia:** Jobbar som vanligt med att fylla på i butiken. Förra veckan sålde vi för 124.000 kr i butiken (vilket var 1000 kr mer än veckan innan).

**Asger:** Jobbar med bokningen.

**Jack:** Det rullar på som vanligt. Jenny (nyanställd värd) ska få introduktion på onsdag.

**Fredrik:** Planering och budgetering inför kommande utställningar i sommar, höst och nästa år. Jobbar också med flera säkerhetsfrågor. En ny detaljplan för torget kommer i veckan. På onsdag jobbar han på Materialmagasinet.

#### b) *Ekonomi*

- Vårsalongen har haft 39 477 besökare och totalt har vi haft 58 303 besökare t.o.m. 25/3. Det är något lägre än beräknat, vilket innebär att budgeten för året blir tightare. Joanna vill att alla större inköp ska gå via henne så att hon får bättre kontroll över kommande kostnader. All övertid måste också beviljas av Joanna på förhand. Vi ska se över om vi kan införa ett flextidsavtal.

#### c) *Kompetensutveckling*

- Joanna vill genomföra en planeringsdag på 1-2 dagar. Eventuellt på någon annan plats. Vi ska återkomma till Joanna med förslag på när i tid det kan passa.

### 8. **Övriga frågor**

- Förslaget om att göra om tjänsten för butiksansvarig och införa en ny tjänst för värdkoordinator tas upp på nytt. Joanna har intervjuat Theresia och Emma gällande detta och kommer att ta förslaget vidare för facklig förhandling.

Risk- och konsekvensanalys kommer att genomföras i veckan av Joanna samt skyddsombud.

- Mellanperioden då både Bergsten och Plus är stängt diskuteras. Under 10 dagar beslutas det att vi kommer att hålla helt stängt. De värdar som är anställda de dagarna kommer bl.a. att hjälpa till med inventering av butiken, arkivering och arbete med adressregistret.

Justerat av Klara Nilsen

### **Avgångar koordinatörer kulturskolan, 2019-2023:**

Nedan är antal avgångar för koordinatörer vid kulturskolan (exkluderat tidsbegränsad anställning upphör som avgångsorsak).

2019: 0 st

2020: 2 st

2021: 3 st

2022: 4 st

2023: 1 st

Mars 2023 har kulturskolan 17 st koordinatörer anställda i tjänst.