



2021-02-11

Tid: 20210211 kl 13.30 – 15.00

Plats: Zoom möte

Kallade:	Helena Wessman	KMH
	Peter Liljenstolpe	”
	Elisbeth Smedberg	”
	Gabriella Civalero	”
	Johanna Öhgren	”
	Mikaela Mattisson	”
	Tomas Norberg	”
	Filip Kvissberg	OFR-Läraryrket
	Klara Rylander	Saco-S
	Bengt Stark	”
	Mari Willart	SULF
	Sven Åberg	Saco-S
	Vilhelm Weren	KMS
	Jerry Abdo	”

Ärenden	
1. Föregående minnesanteckning	Föregående minnesanteckningar läggs till handlingarna.
Studentrepresentanter deltar ej i samverkansdiskussionen	
2. Information om styrelsemötet, Helena Wessman	Helena gick igenom de frågor som ska upp på nästa styrelsemöte
3. Årsredovisning, Mikaela Mattisson	Årsredovisningen ska vara ett kortfattat underlag som underlag regering. Fokus ska vara att lyfta fram våra främsta väsentligheter. Mikaela visar en presentation och går igenom bland annat: resultat för utbildningen, resultat inom forskning och samverkan.  Årets resultat sammanfattas i mindre inkomster för uthyrning och mer kostnader för det digitala. Dock även mindre kostnader för resor mm.

<p>4. Budgetunderlag 2022-2024 Peter Liljenstolpe</p>	<p>En del frågor uppkommer om hur olika kurser prissätts.</p> <p>Mikaela berättar om överproduktion och underproduktion. Vi har fått använda del av sparade pengar vid underproduktion. Finns strikta regler med hur vi prissätter våra kurser. Finns fyra olika nivåer där musik är högst.</p> <p>Tomas undrar över kompetensförsörjningsplaner. Gabriella berättar att vi har detta framför oss och har inte riktigt nått dit. Kompetensförsörjningsplaner handlar inte bara om att titta på pensionsavgångar utan även vad vi har för utmaningar på sikt och vad verksamheten behöver. Vi ska ta fram långsiktiga planer utifrån den sexåriga strategin.</p> <p>Tomas undrar om personalomsättningen är hög? Gabriella menar att det rör sig en del inom förvaltningen, vågar inte säga att det är extremt högt men det rör sig om både föräldraledigheter, pensioner, tjänstledigheter.</p> <p>Helena undrar om Tomas känner sig orolig om det är något som är specifikt för kmhs förvaltning. Inte direkt men har nåterat en viss personalomsättning och vill ha koll. Filip undrar om det finns rutiner på avslutssamtal? Det ska enligt Gabriella göras av chefer.</p> <p>Helena känner ingen oro för att det skulle vara ett problem att KMH har hög personalomsättning och markerar att det är viktigt att inte skapa en oro utan belägg.</p> <p>Jerry upp att facken får in signaler från akademiechefer att det är en hög arbetsbelastning. Är det så? När vi ska kunna ta upp problem osv så finns det inte tid.</p> <p>Helena berättar att hon noterat detta och därför ska en samordnare tillsättas. För studierektorerna har det också varit mycket med anledning av pandemin. Vi försöker också hitta bra rutiner med tex årshjulet som ska underlätta arbetsbördan. Att vi kommer bättre i fas.</p> <p>Peter berättar om budgetunderlaget. Varje år ska vi lämna in underlag till regering för tre år i taget. Vår chans att påpeka utmaningar, vad vi har för behov osv. Budgetunderlaget följs upp genom en dialog med stadssekreteraren men högskoleenheten vid högskoledepartementet. Vi följer en förordning på vad som ska finnas med i budgetunderlag.</p>
---	--

<p>5. Nuläge corona</p> <p>6. Diskussion samverkan, hur går vi vidare?</p>	<p>Tomas frågar; varför tror man att regeringen har valt att behålla effektiviseringskraven så länge? Helena, menar att det handlar om en vilja att hejda tillväxten på statliga myndigheter.</p> <p>Diskussion förs om hur det gått tidigare med att eska penga? Det är en långsam process enligt Helena. Att fokusera på färre områden är ett alternativ men Helena menar på att det är viktigt att visa bredden av våra ambitioner. Det finns olika sätt att angripa detta säger Peter men svårt att säga vad som är rätt.</p> <p>När det gäller utdelning av pengar så tror Helena att det är mest troligt att KMH får utdelning till musikterapi.</p> <p>Sven tar upp en fråga gällande innovationskontoret – vad är tanken med att göra ett nytt fristående innovationskontor? Sven tror att det finns en pedagogisk utmaning för organisationen för att ett sånt här projektet implementeras i organisationen och involvera övrig personal. Helena berättar att det hänger ihop med ESAIM-projektet och det handlar om att kunna stärka upp. Detta är för att visa musikens nytta i samhället. Det är viktigt att inte hänga upp sig på ordet kontor. Detta handlar om att stärka konstnärliga projekt inget annat.</p> <p>Helena redogjorde för det senaste coronamötet.</p> <p>Mari berättar att de inte sett dokumenten från 2019. Hon menar att frågan om vars beslut fattas och vilka frågor det handöar om finns kvar att reda ut. Ett ex på frågor som dykt upp är vad det gäller tillsättningar om tjänster. Var diskuteras detta? Mari menar att vissa anställningar är mer än bara ersättningar. Mari tar även upp ett exempel som gäller en chefsrekrytering. Hon menar att facken inte fått information kring detta och hade vi haft MBL så hade detta förhandlats.</p> <p>Gabriella förklarar att vi går till RF för transparens i rekryteringsprocessen. Rekryteringsärenden går som information. Är det nyanställning så ska det tas upp i CSG. Fackliga ska få se annons innan och få fem dagar på sig.</p> <p>Peter menar att medarbetar och ndra chefer är med i arbetet med rekryteringen och framtagande av annons. Varav Peter anser att det är samverkat. Vi har SCG rätt sällan vilket kan vara problem samt att studenter också är med.</p> <p>Gabriella menar att hon i samverkansprocessen inte uppfattat att chefsrekryteringarna ska lyftas i CSG. Alla kan göra fel och det är alltid möjligt att lyfta förhandling.</p>
--	--



2021-02-11

	<p>Diskussioner förs vidare kring vilken gång annonserna ska ha.</p> <p>Sven menar att kanske ska CSG vara oftare. Tydligar avtal och tätar möten skulle vara positivt.</p> <p>Helena meddelar att hon önskar att fackliga lämnar förslag på vad som ska tas upp/läggas till i avtalet. Peter tar vid och framhäver att vi har inte för avsikt att dölja information i rekrytering och behövs det styras upp och tydliggöras så måste vi göra det.</p> <p>Mari svarar att hon inte tror att det handlar om illvilja. Fundera på vad som skulle vara viktigt att diskuteras kring på arbetsplatsen. Fundera på viktiga frågor som ska tas till CSG.</p>
<b>Övriga ärenden</b>	