



Utredning årsarbetstid

Kulturskolan Göteborg

2023-10-31

Sammanfattning

I grundskolenämndens verksamhetsplan står det att kulturskolan ska erbjuda en likvärdig verksamhet som är tillgänglig för alla barn och unga och bidra till en meningsfull fritid. Kulturskolan fick i uppdrag att bredda verksamheten i syfte att nå nya målgrupper. I uppdraget angavs att kulturskolan ska nå barn och ungdomar på deras fria tid, på eftermiddagar, helger och lov. Uppdraget ledde till en intern utredning med syfte att fastställa hur pedagogernas årsarbetstid i kulturskolan bäst kan förläggas för att uppfylla kulturskolans uppdrag och grundskolenämndens strategi.

I utredningen har projektgruppen tittat på kulturskolans nuläge, verksamhetens systematiska kvalitetsarbete, arbetsmiljö, ekonomiska perspektiv, omvärldsbevakning och vad barn och unga vill.

Utredningen har genomförts i dialog med medarbetare genom frågor och svar, dialogmöten, referensgruppsmöten samt en enkät till alla pedagoger. Projektgruppen har också tittat på andra kulturskolor/verksamheter i Sverige med fokus på större städer och de som genomfört en förändring i arbetstidens förläggning.

Nuvarande ferietjänst (bilaga M) följer skolans läsår vilket innebär många utmaningar utifrån kulturskolans mål och uppdrag. Utredningens bedömning är att kulturskolans verksamhet sammantaget skulle gynnas av att arbetstiden förläggs enligt verksamhetsår istället för läsår samt med en möjlighet att schemalägga all årsarbetstid. I denna förändring är det viktigt att värna medarbetarnas arbetsmiljö samt fortsatt flexibilitet i arbetet.

Semestertjänst (AB) eller ett framarbetat lokalt avtal inom bilaga M, (bilaga 6), bedöms vara mer anpassat efter kulturskolans behov att planera och förlägga arbetstiden.

Innehåll

1. Bakgrund	5
1.1 Arbetsätt	5
2. Nulägesbeskrivning	7
2.1 Avtal om arbetstidens förläggning.....	7
2.1.1 Nuvarande avtal	7
2.1.2 Bilaga 6 till HÖK 21.....	7
2.1.3 Semestertjänst.....	8
2.2 Systematiskt kvalitetsarbete	9
2.2.1 Kvalitetskriterier	10
2.2.2 Kulturskolans verksamhet.....	10
2.2.3 Dialog med målgruppen.....	10
2.2.4 Uppgraderat verksamhetssystem – för planering och uppföljning	10
2.3 Arbetsmiljö, arbetstid och arbetsuppgifter	11
2.3.1 Arbetsuppgifter	11
2.3.2 Organisatorisk och social arbetsmiljö.....	11
2.3.1 Arbetstid	13
2.3.2 Samarbete och ensamarbete.....	14
2.3.1 Chefers arbetsmiljö.....	14
2.4 Ekonomiskt perspektiv	15
2.4.1 Schemaläggning och turbyten	15
2.4.2 Deltagartid	15
2.4.3 Ökade kostnader för lov.....	15
2.5 Lokaler.....	16
2.5.1 Nuläge lokaler.....	16
2.5.2 Ändamålsenlighet	16
2.5.3 Likvärdighet	17
2.5.4 Framtida lokalfokus.....	17
2.6 Barn och unga	18
2.6.1 Barnkonventionen.....	18
2.6.1 Rapporter och undersökningar	18
2.6.2 Öppen enkät.....	19
3. Dialog med medarbetare och chefer	20
3.1 Frågor och svar	20

3.2	Dialogmöten	20
3.2.1	Sammanfattning	20
3.3	Referensgruppmöten	21
3.4	Enkät	21
3.5	Omvärldsbevakning	24
3.5.1	Stockholm.....	24
3.5.2	Malmö.....	24
3.5.3	Helsingborg	24
3.5.4	Trollhättan	25
3.5.5	Täby	25
3.5.6	Komvux/SFI Göteborg	25
3.5.1	Slutsats omvärldsbevakning	26
4.	Slutsatser	26
4.2	Arbetsmiljö.....	26
4.2.1	Chefer och arbetsmiljön.....	27
4.3	Arbetstidens förläggning	27
4.3.1	Ferietjänst eller semestertjänst	27
4.3.2	Turbyten och schemaläggning tar mycket resurser.....	27
4.3.3	Medarbetare har, och kommer fortsatt ha, goda och flexibla arbets- och anställningsvillkor	28
4.3.4	Arbete förlagt till kvällar, helger och lov riskerar att skapa obalans mellan arbete och fritid.....	28
4.3.5	Det ekonomiska perspektivet.....	29
4.3.6	Vad vill barnen?.....	29
4.4	Fördelar och nackdelar med olika avtal för arbetstidens förläggning	29
5.	Rekommendationer	31
5.1	Ferietjänst eller semestertjänst/bilaga 6.....	31
5.2	Förslag på vidare interna analyser inom kulturskolan	32

1. Bakgrund

Kulturskolan i Göteborg har historiskt tillhört stadsdelsförvaltningarna. När stadsdelarna lades ner till förmån för fackförvaltningar samlades de sju kulturskolorna i en verksamhet under grundskolenämnden. Denna förändring genomfördes från och med 1 januari 2021 då grundskolenämndens reglemente kompletterades med "*§7 Nämnden ansvarar för att erbjuda och tillhandahålla kulturskoleverksamhet i hela staden*". Det blev då tydligt att man arbetat på olika sätt med olika ekonomiska förutsättningar och inte minst med olika uppdrag från tidigare huvudmän.

Under 2022 genomförde kulturskolan en omorganisation för att kunna erbjuda en mer likvärdig verksamhet. Den nya organisationen gällde från januari 2023 och innebar bland annat att kulturskolans enheter är organiserade på samma sätt. Den nya organisationen ska stödja kulturskolan i att nå målet att erbjuda en likvärdig verksamhet i staden som är tillgänglig för alla barn och unga.

Kulturskolan är en frivillig kommunal verksamhet utan statlig styrning. Till skillnad mot skolan finns ingen lagstiftning som reglerar verksamheten. Dock finns sedan 2018 en nationell strategi¹ för den kommunala kulturskolan. Strategin innehåller ett nationellt mål för statens insatser som syftar till att bland annat främja en mer tillgänglig och jämlik kulturskola av hög kvalitet i såväl utbud som undervisning.

I nämndens verksamhetsplan för 2023 står som strategi för ökad likvärdighet:

Kulturskolan ska erbjuda en likvärdig verksamhet som är tillgänglig för alla barn och unga och bidra till en meningsfull fritid

Kulturskolan är en viktig verksamhet för att bidra till barn och ungas rätt till meningsfull fritid och möjlighet att delta i kulturell verksamhet. Verksamhet ska förläggas på barn och ungas fria tid, på lov och helger. Utbudet ska innehålla en mångfald av kulturella och konstnärliga uttryckssätt.

Kulturskolan ska i samverkan med skolverksamheten säkerställa barn och ungas rätt till kultur. Funktionalitet, socioekonomi och familjesituation kan påverka möjligheten att delta. Kulturskolan ska verka för ökat deltagande bland barn och unga som idag inte nås av verksamheten. En strategi för att nå fler är att utveckla olika verksamhetsformer.

Nämndens verksamhetsplan innebär att kulturskolan har ett tydligt politiskt uppdrag som innebär stärkta krav på uppföljning och rapportering.

1.1 Arbetsätt

Utifrån det politiska uppdraget att bredda kulturskolans verksamhet och nå barn och ungdomar på deras fria tid har verksamhetschef för kulturskolan i Göteborgs Stad fått i uppdrag, av avdelningschef för kvalitet, samordning och utveckling, att genomföra en utredning i syfte att fastställa hur pedagogernas årsarbetstid i kulturskolan bäst kan förläggas för att uppfylla kulturskolans uppdrag.

¹ Prop 2017/18:164 En kommunal Kulturskola för framtiden – en strategi för de statliga insatserna

Uppdraget för utredningen är:

- Utredda kulturskolans chefers och pedagogiska personals arbetsuppgifter, arbetstider och arbetsmiljö.
- Jämföra med gällande lagar, förordningar och avtal samt andra kommuner.
- Utföra analys av eventuella skillnader i förutsättningar för att organisera för en ökad måluppfyllelse kopplat till anställningsvillkor mellan ferietjänst (bilaga M) och semestertjänst (AB).
- Genomföra utredningen i tät dialog med medarbetare och chefer.
- Tillsammans med arbetstagarorganisationerna delta i en partsammansatt "HÖK-grupp" med Sveriges Lärare.

Styrgrupp för utredningen är ledningsgruppen för avdelningen kvalitet, samordning och utveckling. Slutrapporten ska innehålla en bedömning av vilket anställningsavtal och/eller tillämpning av anställningsavtal som är lämpligast för att uppfylla kulturskolans uppdrag och möta kraven i uppdraget. Den ska också innehålla en beskrivning avseende kulturskolans systematiska kvalitets- och utvecklingsarbete.

Utredningen har tagits fram av en projektgrupp bestående av verksamhetschef, två enhetschefer samt medarbetare från kommunikation och HR.

Initialt såg skrivningen i utredningsdirektivet annorlunda ut. Efter synpunkter från de fackliga organisationerna förändrades huvudskrivningen. Där det tidigare stod att utredningen skulle utreda bäst lämpat *arbetstidsavtal* står nu *arbetstidens förläggning*. Övriga tillägg blev att utredningen även ska beskriva kulturskolans systematiska kvalitetsarbete och inkludera chefers arbetsmiljö.

Initialt stod att utredningen skulle genomföras i tät dialog med de fackliga organisationerna. Eftersom Sveriges Lärare meddelade att de inte ville vara del av utredningen² ersattes den punkten med att utredningen skulle "tillsammans med arbetstagarorganisationerna delta i en partsammansatt 'HÖK-grupp' med Sveriges Lärare."

En HÖK-grupp (huvudöverenskommelse) har därefter bildats, med representanter från Sveriges Lärare och arbetsgivaren. Gruppen har vid utredningens slutdatum träffats vid tre tillfällen.

² Protokollsanteckning från Sveriges Lärare, LSG Kultur 230130

2. Nulägesbeskrivning

2.1 Avtal om arbetstidens förläggning

2.1.1 Nuvarande avtal

Nuvarande arbetstidsreglering för pedagoger i kulturskolan följer Allmänna bestämmelser (AB), Bilaga M, särskilda bestämmelser om arbetstider med mera för lärare. AB är en del av huvudöverenskommelsen (HÖK). I Göteborg finns inget särskilt lokalt avtal gällande tolkning och användande av avtalet med dess bilagor.

Bilaga M innehåller särskilda bestämmelser om anställningsform, arbetstid och ferielön m.m. för lärare vars huvuduppgift är undervisning, förlagd till läsår inom det offentliga skolväsendet eller inom den kommunala musikskolan³.

Lärare har med hänsyn till sina arbetsuppgifter förtroendet att själv förlägga och planera en del av sin arbetstid. Denna förtroendearbetstid förläggs under arbetsperioden och utgör tillsammans med den reglerade arbetstiden en grundläggande förutsättning för att hantera hela uppdraget. Förtroendearbetstid är i första hand avsett för för- och efterarbete. Den kan även rymma spontana elev- och föräldrakontakter samt tid för egen utveckling.

I referensgruppsarbetet (se kapitel 3.3) har nedanstående förklaring använts för att illustrera nuvarande avtal, alla siffror är snittangivelser:

- Årsarbetstid 1767 h/år
- Arbetsplatsförlagd tid⁴ 1360 h/år
- Arbetsplatsförlagd tid 35 h/vecka
- Förtroendearbetstid 407 h/år
- Förtroendearbetstid 10,5 h/vecka
- Arbetsdagar 194 dagar/år
- Arbetsveckor 38,8 veckor/år
- Veckoarbetstid 45,5 h /vecka

2.1.2 Bilaga 6 till HÖK 21

Syftet med bilaga 6 är att stödja det lokala arbetet med att uppnå en ändamålsenlig arbetsorganisation som kännetecknas av balans mellan uppdrag och förutsättningar. Detta för att skapa förutsättningar för förbättrade resultat och ökad måluppfyllelse för elever, samt att bidra till att stärka förutsättningen för långsiktig kompetensförsörjning.

För att uppnå en ändamålsenlig arbetsorganisation kan ett partsgemensamt arbete genomföras på lokal nivå. Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna ska eftersträva att finna samarbetsformer som stödjer ett aktivt och effektivt arbete.

³ Text ur Bilaga M där det står Musikskolan, inte Kulturskolan som de flesta kommuner har.

⁴ Den del av arbetstiden arbetsgivaren råder över, den kan i överenskommelse göras på annan plats än den fysiska arbetsplatsen.

När det utifrån det lokala arbetet beskrivet i bilaga 6 identifierats ett behov av alternativ arbetstidsreglering eller kompletteringar till bilaga M eller AB § 13 kan lokalt kollektivavtal tecknas.

Lokalt kollektivavtal om avvikelse från arbetstidsreglering eller komplement till bilaga M kan exempelvis tecknas gällande:

- Annat förhållande mellan reglerad arbetstid och förtroendearbetstid.
- Annat antal A-dagar.
- Semesteranställning enligt Allmänna bestämmelser (AB) där punkterna 5 och 15 i bilaga M fortfarande gäller.
- Principer för dimensionering av uppdraget, såsom tid för planering och uppföljning.

Lokalt kollektivavtal om avvikelse från arbetstidsreglering eller komplement till gällande reglering i AB § 13 kan exempelvis tecknas gällande:

- Förtroendearbetstid eller flextid.
- Årsarbetstid.
- Principer för dimensionering av uppdraget, såsom tid för planering och uppföljning.

I referensgruppsarbetet (se kapitel 3.3) har nedanstående exempel använts för att visa hur ett lokalt avtal skulle kunna se ut. Det är inget förslag - bara ett exempel:

- Årsarbetstid 1767 h/år
- Arbetsplatsförlagd tid 1520 h/år
- Arbetsplatsförlagd tid 38 h/vecka
- Förtroendearbetstid 247 h/år
- Förtroendearbetstid 6 h/vecka
- Arbetsdagar 200 dagar/år
- Arbetsveckor 40 veckor/år
- Veckoarbetstid 44 h /vecka

2.1.3 Semestertjänst

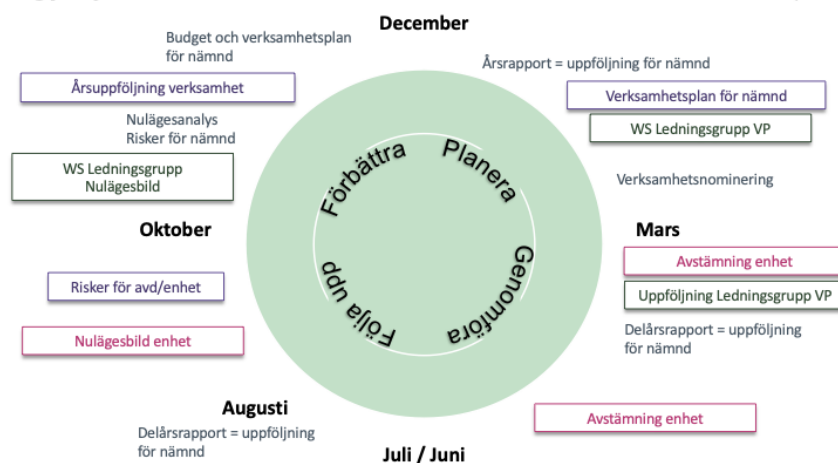
I andra kommuner finns kulturskolor med semestertjänst (se kapitel 3.5). De arbetar med en modell för arbetstidens förläggning enligt nedan. Noterbart är att det i många fall finns möjlighet till flextid och att flytta arbetstid mellan veckor inom avräkningsperioder.

- Årsarbetstid 1767 h/år
- Arbetsplatsförlagd tid 1767 h/år
- Arbetsplatsförlagd tid 40 h/vecka
- Förtroendearbetstid 0 h/år
- Förtroendearbetstid 0 h/vecka
- Arbetsdagar 220 dagar/år
- Arbetsveckor 44 veckor/år
- Veckoarbetstid 40 h /vecka

2.2 Systematiskt kvalitetsarbete

Kulturskolan ska följa huvudmannens, alltså grundskolenämndens, SKA (Systematiskt kvalitetsarbete). Sedan kulturskolans nya organisation implementerades i januari 2023 har arbete med att tydliggöra och systematisera strukturer för verksamhetsplanering och uppföljning pågått. Det systematiska kvalitetsarbetet innebär ett årshjul med löpande uppföljning kopplat till förvaltning och nämnd. Delar av årshjulet har kunnat implementeras under 2023 och implementering fortsätter under 2024.

SKA 2023/2024



Bilden visar kulturskolans årshjul för systematiskt kvalitetsarbete. Årshjulet gäller för 2023/2024, utveckling och förändring av arbetet sker successivt.

Kulturskolan arbetar med flera projekt för att skapa bättre förutsättningar för det systematiska kvalitetsarbetet. Det handlar bland annat om att ta fram kvalitetskriterier för kulturskolan och registrera schema och deltagande för all verksamhet i verksamhetssystemet.

För att utveckla verksamheten och skapa förutsättning för en än mer tillgänglig plats för barn och unga har kulturskolan tagit fram en kompetensutvecklingsplan för övergripande verksamhetsnivå. Den innehåller för innevarande år fyra spår:

- tillgänglighet
- säkerhet
- barnrätt
- kunskap kopplat till uppgraderat verksamhetssystem.

För att stärka kompetensen inom barns rättigheter går samtliga chefer, en koordinator och en pedagog per enhet samt alla medarbetare på enheten för verksamhetsutveckling en barnrättsstrategutbildning under hösten 2023. Syftet är att det systematiska kvalitetsarbetet ska genomsyras av ett barnrättsperspektiv för att stärka barnens rättigheter och deras möjlighet att få uttrycka sina åsikter och bli hörda i frågor som rör dem.

Inom det systematiska kvalitetsarbetet tittar kulturskolan även på hur det systematiska värdegrundsarbete kan utvecklas framåt. Exempelvis genom att ta fram rutiner vid kränkande behandling och stödmaterial för orosanmälan.

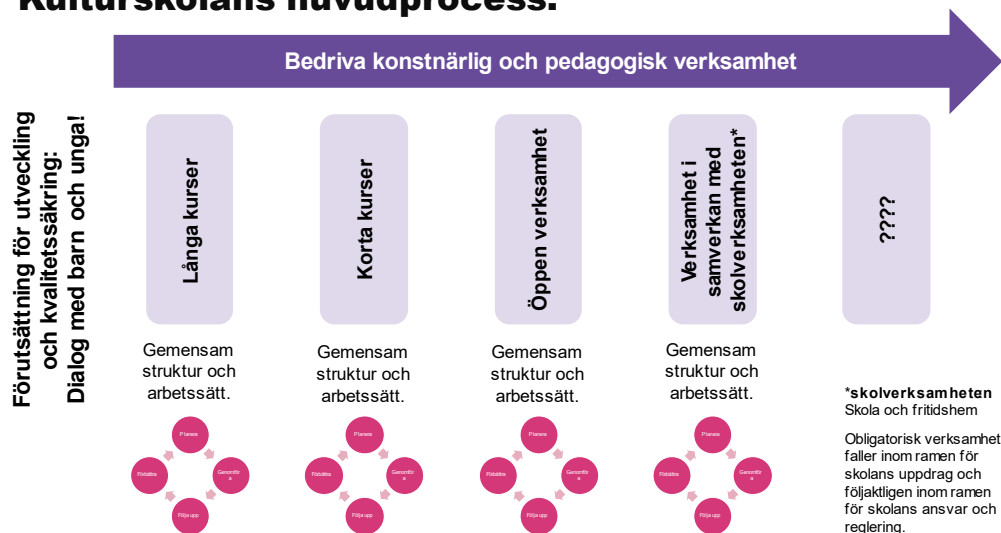
2.2.1 Kvalitetskriterier

I det systematiska kvalitetsarbetet har avsaknaden av kvalitetskriterier att utgå från blivit uppenbart. Därför kommer kulturskolan tillsammans med Göteborgs universitet under 2023/2024 genomföra ett projekt med syftet att utforska vad kvalitet är i kulturskolans kontext. Under hösten identifieras i dialog med pedagoger kvalitetskriterier som sedan prövas tillsammans med barn och unga i deras praktik under våren. Metoden som används är forskningscirkel och arbetet leds av Monica Lindgren, Göteborgs universitet.

2.2.2 Kulturskolans verksamhet

Nedanstående bild är ett sätt att beskriva kulturskolans verksamhet. Huvudprocessen, bedriva konstnärlig och pedagogisk verksamhet, kan delas upp i ett antal verksamhetsformer: långa kurser, korta kurser, öppen verksamhet och i samverkan med skolverksamheten (skola och fritidshem).

Kulturskolans huvudprocess:



2.2.3 Dialog med målgruppen

Barn och ungas röster ska ligga till grund för verksamheten. Inom kulturskolan pågår ett utvecklingsarbete runt detta. Kulturskolan har för första gången genomfört en öppen enkät under jubileumsdagarna, samt en riktad till deltagare som är inskrivna på långa kurser. I den öppna enkäten ställdes frågor om när, var och hur barnen vill möta kulturskolan, se kapitel 2.6. I den riktade enkäten frågas deltagarna bland annat om nöjdhet, upplevd trygghet, bemötande och delaktighet, se enkäten i bilaga 1. Svaren sammanställs enligt årshjulet i november.

2.2.4 Uppgraderat verksamhetssystem – för planering och uppföljning

Under våren 2024 uppgraderas kulturskolans verksamhetssystem vilket innebär utökad möjlighet för både planering och uppföljning. Då kommer systemet registrera både schema

och deltagande i all verksamhet, oavsett form. I nuvarande system har detta inte varit möjligt varför uppföljande statistik varit bristfällig och fått hanteras manuellt. Under hösten 2023 testas nya arbetssätt för registrering av schema och deltagande för att kunna implementeras full ut under 2024.

2.3 Arbetsmiljö, arbetstid och arbetsuppgifter

2.3.1 Arbetsuppgifter

Pedagoger i kulturskolan arbetar med att erbjuda konstnärlig och pedagogisk verksamhet, en kvalitativ, meningsfull och estetiskt inriktad verksamhet på barn och ungas fria tid. I uppdraget ingår en stor del självständig planering av kurser och evenemang samt administration av deltagare och kurser.

I jämförelse med pedagoger inom grundskolan är pedagogerna i kulturskolan i högre grad utspridda över ett stort geografiskt område samt är i större behov av att lägga tid på schemalagd resa inom staden samt förberedelse av lokaler med mera. Pedagogerna i kulturskolan har inget myndighetsutövande i sitt uppdrag och har inte heller att förhålla sig till samma mängd statliga styrdokument i sitt arbete som pedagogerna i grundskolan.

Schemaläggning i kulturskolan utförs traditionellt av medarbetarna själva. Detta utifrån att planeringsförutsättningarna har utmaningar vad gäller förutsägbarhet⁵, att hänsyn behöver tas till många parametrar (barnens skolschema, andra aktiviteter, gruppindelning, osäkerhet i lokal, nivå och kunskap) och att schemat behöver rymma mycket olika aktiviteter⁶.

Konsekvensen är att mycket arbetstid går åt till schemaläggning som skulle kunna läggas på exempelvis planering av verksamhet eller deltagartid. Värt att notera är att många av planeringsförutsättningarna är kända endast för pedagogerna, exempelvis detaljer kring grupper, transporttider m.m., vilket gör att många scheman kräver individuell handpåläggning för att bli effektiva.

2.3.2 Organisatorisk och social arbetsmiljö

I huvudöverenskommelsen (HÖK 21) mellan Sveriges Lärare samt Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) läggs stort fokus på att stödja och driva lokalt arbete inom områdena arbetsmiljö, arbetsorganisation, arbetstider och lönebildning.

För lärares och övriga pedagogers arbetsmiljö har parterna betonat vikten av balans mellan uppdrag och förutsättningar. Prioriterade frågor är förutsättningar för samarbete, arbetstidsförläggning och schemaläggning samt ansvar och balans i enskilda medarbetares uppdrag. I lokal dialog mellan kulturskolan och Sveriges Lärare har parterna konstaterat, utifrån centrala parterns prioriteringar och kulturskolans arbetsmiljö, ett behov av att se över:

- Processen för uppdragsdialog, tjänsteplanering och schemaläggning. Med mål att säkra hållbara scheman som registreras enligt rutin.

⁵ Kulturskolan är bland annat beroende av skolans schemaläggning för antagning och lokalanvändning.

⁶ Bland annat deltagartid, planeringstid, restid, ställtid, rast och paus, lokalbyten, projekt, samarbeten, olika typer av verksamhet, olika innehåll på olika veckor

- Processer kring lokalnyttjande och verksamhets- och arbetsmiljösamordning, inklusive rutiner för undvikande av ensamarbete

Dessa frågor beskrivs utifrån chefs- och medarbetarperspektiv. Först kommer bakgrundsdata, dels från 2022 års medarbetarenkät, dels generella arbetsmiljönyckeltal.

Medarbetarenkät 2022	Kulturskolan	Grundskoleförvaltningen	Göteborgs stad
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete*	4,2	4,4	4,5
Har haft planeringssamtal (%)	100	35	-
Har du möjlighet till återhämtning under arbetsdagen, t ex med schemalagd rast och paus ...	71	79	-
Jag kan påverka min arbetsmängd	3,5	3,1	3,2
Jag har tillräckligt med tid för att utföra mina arbetsuppgifter	3,8	3,1	3,2
Jag har möjlighet att återhämta mig efter perioder av hög arbetsbelastning	3,6	3,0	3,2
I vår grupp/enhet/avdelning har vi ett bra samarbete	3,9	4,0	4,1
I vår grupp/enhet/avdelning delar vi med oss av vår kunskap och erfarenhet till varandra	3,8	4,1	4,2
Jag får den kompetensutveckling jag behöver för att göra ett gott arbete	2,9	3,4	3,7
Känner du av sådan stress för närvarande** (%)	24	34	27
Har du, under det senaste året, varit utsatt hot, våld eller hot om våld i arbetet? (andel som inte svarat nej)	5	24	15
Jag rekommenderar gärna andra att arbeta på min arbetsplats	3,9	3,7	3,8

* Anges som medelvärde av femgradig attitydskala.

** Sammanlagda andelen medarbetare som angett alternativen "Ganska mycket" och "Väldigt mycket".

Nyckeltal arbetsmiljö	Kultur	GSF	GBG
Ackumulerad sjukfrånvaro 2022 i procent av tillgänglig tid	4,8	8,1	8,8
Varav 1-14 dagar	1,9	3,9	3,7
Frisknärvaro*	46,5	29,4	31,4
Olycksfall med frånvaro (antal/antal per 1000 anställda)	0/0	175/17,3	-
Hot och våld - Olycksfall med frånvaro	0	27/2,7	-
Hot och våld - Tillbud eller olycksfall utan frånvaro	1/3,3	129/12,75	-

* Frisknärvaro mäter hur stor andel av de tillsvidareanställda som har max 4 sjukdagar under ett år.

2.3.2.1 Autonomi

I resultatet från medarbetarenkäterna framkommer en tydlig bild av att kulturskolans medarbetare har hög kontroll över hur det egna arbetet ska utföras och även över hur arbetstiden ska förläggas. Att kulturskolans pedagoger själva hanterar schemaläggning, elevadministration och lokalkontakter förklarar till stor del de relativt höga värdena i medarbetarenkäten på kontroll över arbetet.

2.3.2.2 Balans mellan krav och resurser

Samtidigt som det självständiga arbetssättet ger en hög grad av autonomi och förutsägbarhet kan det göra det svårt att veta vad som förväntas av en i rollen som pedagog i kulturskolan och om ens arbete bedrivs effektivt. Det kan vara utmanande att få grepp om vilka rutiner som styr arbetet med medföljande risk för bristande hanterbarhet och upplevd obalans mellan krav och resurser.

Verksamhet som bedrivs med hög grad av självständighet och låg grad av styrning brukar utmärkas av att det är svårt att bedriva systematisk kompetensutveckling, eftersom roller och arbetssätt ofta är oklart definierade. Kulturskolans resultat i medarbetarenkäten, relativt höga värden för påverkan men lägre på förväntan/styrning samt kompetensutveckling, verkar bekräfta det.

2.3.1 Arbetstid

Kulturskolans förläggning av arbetsdagar följer i grunden skolans läsårstider med ordinarie arbetstid förskjuten till i huvudsak eftermiddag/kväll.

Passtyp	Måndag	Tisdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lördag	Söndag
Ledig	11%	14%	16%	24%	42%	100%	100%
Dag tom 16:30	18%	20%	20%	23%	29%	0%	0%
Slutar senast 19:00	50%	46%	43%	37%	28%	0%	0%
Slutar mellan 19:00-21:00	21%	21%	22%	16%	1%	0%	0%

Tabell: Arbetstidens förläggning fördelad efter veckodag tid på dygnet.

Det görs löpande ett stort antal avvikelser gentemot arbetsdagar och arbetstidsförläggning enligt bilaga M. Vid uppföljning av genomförda schemaförändringar, så kallade turbyten, framkommer att över 600 turbyten genomfördes under år 2022. Turbyten av arbetspass görs på medarbetarens eget initiativ eller i överenskommelse med ansvarig chef. De flesta av dessa turbyten gjordes för att kunna bedriva verksamhet på helger och lov. Enbart 21 procent av schemaförändringarna avsåg turbyten av pass under det arbetsår som upprättas i enlighet med bilaga M.

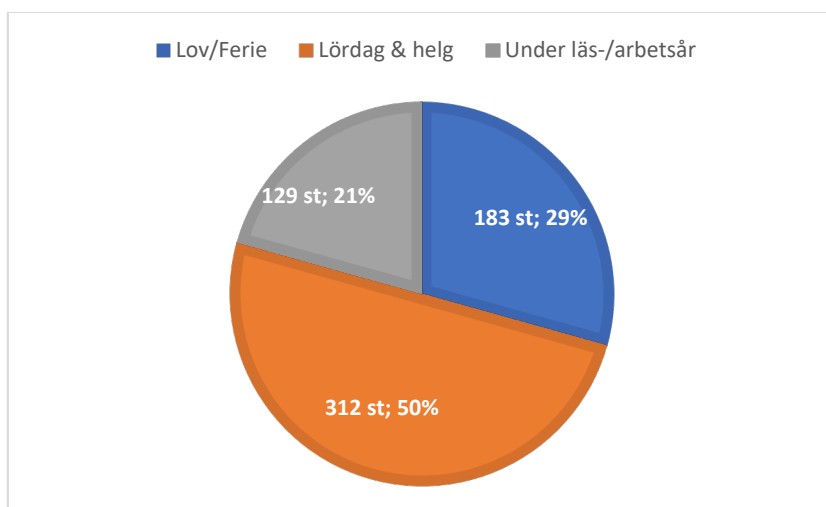


Bild: Antal och andel turbyten under 2022 fördelat efter följsamhet mot läsår/arbetsdagar

Pedagogernas hela årsarbetstid är idag uppdelad i tre delar, deltagartid, planeringstid och förtroendearbetstid. Pedagogernas årsarbetstid är uppdelad i tre delar: deltagartid, planeringstid och förtroendearbetstid. Den här uppdelningen medger inte schemaläggning av all arbetstid, då i snitt tio timmar förtroendearbetstid i veckan per pedagog inte kan schemaläggas enligt nuvarande avtal.

Den nya och tydligare lagstiftningen om dygns- och veckovila gör att kulturskolan behöver arbeta än mer långsiktigt med planeringen och därmed se över arbetssättet kopplat till princip för schemaläggning. Veckovila regleras i arbetstidslagen (ATL) och i vanliga fall ska varje arbetstagare ha minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 7 dagar, så kallad veckovila, samt minst 11 timmars vila per dygn. Ett arbetspass ska alltid läggas växelvis med dygnsvila. Veckovilan påverkas av de nya bestämmelserna då Sveriges Kommuner och Regioners rekommendation för tillämpning är att dygnsvila sammanfaller med veckovila och därmed blir 47 timmar (36 +11). Tidigare har verksamheten kunnat arbeta mer spontant med helgaktiviteter eftersom veckovilan har varit 36 timmar. Med de nya reglerna påverkar helgaktiviteterna aktiviteter på veckodagarna. Arbetar man till exempel på en lördag så måste man vila söndag och måndag.

2.3.2 Samarbete och ensamarbete

Pedagoger i kulturskolan planerar, administrerar och leder i hög grad deltagarverksamheten självständigt. Samtidigt genomförs ibland stora projekt och evenemang som drivs tillsammans med kollegor och samverkanspartners.

För att stärka kollegial samverkan har kulturskolan möjliggjort medarbetare att mötas över staden i ämneslag eller kring gemensamt arbete genom att lägga gemensam schematid för detta, lika över alla enheter.

Ett arbete bedrivs för att ingen medarbetare ska behöva arbeta ensam i de lokaler som kulturskolan nyttjar eller hyr. Riskanalyser för ensamarbete har formulerats och samverkats, dessa kommer att följas upp under hösten 2023.

2.3.1 Chefers arbetsmiljö

Verksamhet inom kulturskolan ska genomföras på barn och ungdomars fria tid, det vill säga eftermiddagar, kvällar, helger och lov. Chefer i kulturskolan ska leda och fördela arbetet för att uppfylla målen och se till alla medarbetares arbetsmiljö. Det är en stor utmaning för chefer att vara ansvarig för schemaläggning och arbetsmiljö med många schemaförändringar (se kapitel om arbetstid).

Enligt beskrivning i tidigare kapitel har medarbetarna stor autonomi i att planera och schemalägga sin verksamhet. Grundscheman planeras långsiktigt men utifrån det görs avsteg i form av turbyten för att kunna möta kraven i uppdraget. En konsekvens av detta är att schemaläggningsprinciperna ofta frångås och helheten blir svår att greppa för någon annan än den enskilde medarbetaren.

Dessa avsteg görs som individuella överenskommelser vilket också bidrar till svårigheten att överblicka bemanning och verksamhet i sin helhet. Mycket arbetstid för medarbetare och chefer går åt att hantera avvikande arbetstidsförläggning. I kombination med att

medarbetarna är utspridda geografiskt skapar det en oro bland cheferna över medarbetarnas arbetsmiljö.

2.4 Ekonomiskt perspektiv

Kulturskolans sammanlagda personalbudget för pedagoger är ca 90 miljoner kronor.

2.4.1 Schemaläggning och turbyten

Schemaläggning och turbyten tar mycket arbetstid i anspråk, både för pedagogisk personal, administratörer och chefer.

Ett räkneexempel:

I kulturskolans fall tar schemaläggning uppskattningsvis minst i genomsnitt 10 timmar per pedagog i samband med terminsstart. Det innebär 55 veckors arbetstid för organisationen.

Under 2022 skedde ca 600 turbyten. Den administrativa hanteringen, både gällande registrering och attest, samt frågor och samtal som krävs för korrekt registrering och balans tar också mycket arbetstid som skulle kunna läggas på annat.

2.4.2 Deltagartid

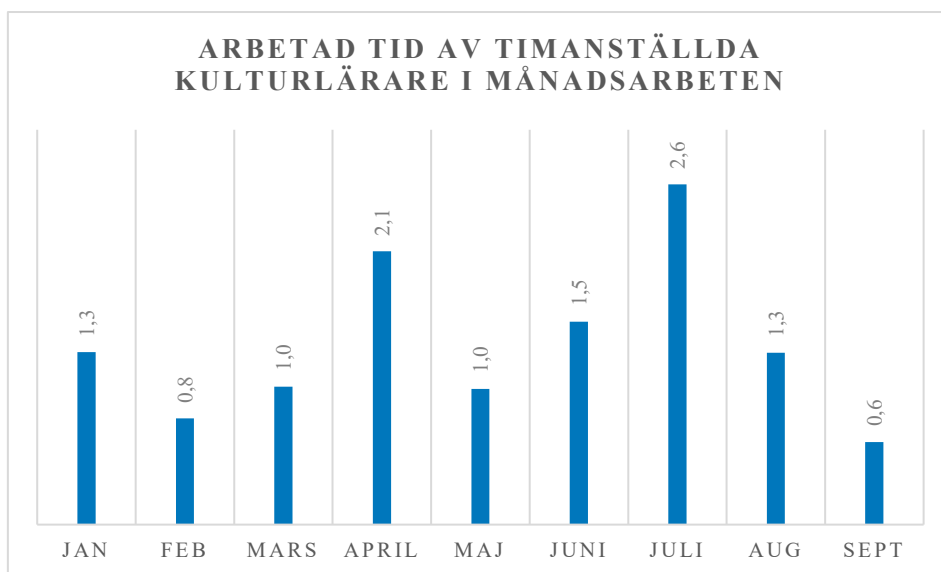
Kulturskolans personal har mindre arbetstid tillsammans med deltagare än vad grundskolans personal har med sina elever. Det beror till stor del på att grundskolans personal träffar barnen fler dagar under läsåret vilket huvudsakligen beror på att kulturskolan inväntar skolornas schema för att kunna kalla sina deltagare.

Oavsett arbetstidsavtal är årsarbetstiden och därmed personalkostnaden densamma för kulturskolans som grundskolans medarbetare. Dock blir kostnaden per deltagare/elev högre eftersom kulturskolan har mindre arbetstid tillsammans med deltagare.

2.4.3 Ökade kostnader för lov

För att möjliggöra verksamhet utanför läsåret kompletterar i dagsläget kulturskolan fast anställd personal med externa resurser i form av exempelvis timanställd personal och enskilda firmor. Detta medför en kostnad som oftast belastar projektmedel som avses gå till breddat deltagande i någon form. Det finns inga säkra siffror över kostnad för externa aktörer under lov.⁷ En ytterligare kostnad är bemanning av timanställda, se tabellen nedan, som tillsammans motsvarar ca en anställd på heltid under ett år. Timanställd personal anställs löpande över året med tydliga toppar kring påsk- och sommarlov.

⁷ Under januari-augusti 2023 fanns ett tiotal fakturor för externa tjänster till en summa av ca 150 000 kr som skulle kunna kopplas till verksamhet på lov i någon form. Utdrag ur Nekksus 20230101-20230831 för konto 7499 på ansvar 60913500, 60913505, 60913510, 60913520, 60913530 och 60913540.



Siffran i tabellen motsvarar antal heltidstjänster.

2.5 Lokaler

2.5.1 Nuläge lokaler

Under 2023 har kulturskolan formulerat nuläge samt framtida behov och utmaningar i en lokalbehovsplan. Detta avsnitt utgår från denna plan och en sammanfattning av den ingår i grundskoleförvaltningens övergripande lokalbehovsplan.

Kulturskolan har verksamhet över hela staden och använder i stor utsträckning salar i befintliga grundskolor under eftermiddag/kväll då ordinarie verksamhet är slut. För den yngre målgruppen (6-12 år) har kulturskolan ambitionen att verksamheten ska finnas nära den skola eleverna går på. Kulturskolan bedriver verksamhet på 74 grundskolor i staden. I 22 av skolorna har kulturskolan egna lokaler vilket innebär att de själva styr bokningar av dessa. I dessa finns specialutrustade salar för bland annat dans, teater, bild, keramik och slagverk.

Utöver det har kulturskolan nio lokaler utan koppling till grundskola. Fyra av dessa är större kulturskolecenter med en bred verksamhet och tillgång till specialutrustade salar.

Kulturskolan har även egna lokaler på skolor som liknar kulturskolecenter, vad gäller storlek, specialutrustade salar och utbud. Alla dessa lokaler kallas hubbar. Till den kategorin räknas även ett antal lokaler med samma funktion men i något mindre skala. Hubbarna har bland annat funktionen att nå den äldre målgruppen (13-19 år) då de förutsätts kunna resa på egen hand till en hubb utanför deras direkta närområde.

2.5.2 Ändamålsenlighet

Kulturskolan har historiskt ofta behövt bedriva sin verksamhet i lokaler som inte är fullt ut ändamålsenliga. Några exempel på bristande ändamålsenlighet är oönskat buller, bristande akustik, samt tekniska system som inte stödjer verksamheten. Detta kan förändras i takt med att nya lokaler erbjuds i samband med om- och nybyggnationer.

Ofta upplever kulturskolans pedagoger att det är de organisatoriska förutsättningarna som skapar bristande ändamålsenlighet. Exempel på detta är att kulturskolan erbjuds skolsalar där det ingår att plocka fram och plocka tillbaka möbler eller att man saknar behörighet eller kunskap om handhavande av aktuellt läs- och larmsystem.

2.5.3 Likvärdighet

När kulturskolan låg under de tidigare stadsdelarna utvecklades de i olika riktningar. Som exempel kan nämnas att man i Västra Göteborg medvetet samlade ihop verksamheterna i ett antal hubbar, där en bredare verksamhet för fler deltagare har kunnat bedrivas, som till exempel på Tynneredsskolan och på Frejaskolan. I Askim-Frölunda-Högsbo har man omvänt fokuserat på att vara på skolor nära barnen, vilket gör att där saknas hubbar och samlad verksamhet.

Det har saknats en styrning av hur specialutrustade salar ska anpassas och utrustas. Därför kan man hitta ett stort antal olika lösningar av till exempel golvkonstruktioner i danssalar samt skillnader i det ytskikt man lägger på dessa konstruktioner.

2.5.4 Framtida lokalfokus

I 2023 års nulägesanalys har kulturskolan identifierat ett antal risker kopplat till lokaler och organisation utifrån de platser kulturskolan bedriver verksamhet på.

- Risk för att medarbetare i kulturskolan inte får tillräcklig information om kritiska områden såsom hot och våld, systematiskt brandskyddsarbete, in- och utrymning.
- Risk för otillräcklig tillgång till ändamålsenliga lokaler under barn och ungas fria tid.
- Bristande lokaltillgång för kulturskolan.

I arbetet med grundskoleförvaltningens funktionsprogram behöver kulturskolan utgöra en del, samtidigt behöver ett arbete kring rumsfunktionsprogram för de specialutrustade salarna påbörjas. Kulturskolan behöver initiera ett arbete där man identifierar lokaler med bristande ändamålsenlighet, söka möjligheter att anpassa dem, eller lämna vilket då blir en kostnadsfråga.

Kulturskolan bedömer att förutsättningarna för samnyttjande behöver stärkas och tydliggöras i överenskommelser och rutiner. Bristen på arbetsplatser för kulturskolans pedagoger behöver lyftas i ett övergripande förvaltningsperspektiv för att se över möjligheten att tillskapa arbetsplatser på befintliga grundskolor.

För att tydliggöra kulturskolans framtida lokalbehov har grundskoleförvaltningen som målsättning att analysera:

- vilka skolor som kan erbjuda ändamålsenlighet, samnyttjande och god arbetsmiljö för att tillgodose behovet av verksamhet nära den yngre målgruppen.
- vilka lokaler som behövs för att skapa en struktur av hubbar och orkesterlokaler över hela staden.
- vilka sammanhang och institutioner som kulturskolan behöver samverka med.
- vad deltagarna inom kulturskolan ser som prioriterad verksamhet.

2.6 Barn och unga

2.6.1 Barnkonventionen

FN:s konvention om barnets rättigheter har som mål att ge barn, oavsett bakgrund, rätt att behandlas med respekt och att få komma till tals. I beslut och åtgärder som rör barn ska barnets bästa alltid beaktas. Barnkonventionen blev svensk lag år 2020.

Flera av artiklarna i barnkonventionen handlar om barns kulturella rättigheter. Enligt artikel 31 har barn rätt att fritt delta i det kulturella och konstnärliga livet. Det står också att konventionsstaterna ska ”respektera och främja barnets rätt att till fullo delta i det kulturella och konstnärliga livet” samt uppmuntra sådan kulturell och konstnärlig verksamhet som är lämplig och som kommer alla barn till del.

Barn har även rätt att komma till tals och få sina åsikter beaktade i alla frågor som rör dem, enligt artikel 12. Enligt artikel 2 får barn inte diskrimineras på grundval av var de bor. Barn får inte heller diskrimineras utifrån till exempel kön, språk, religion, nationellt, etniskt eller socialt ursprung, egendom eller funktionshinder.

2.6.1 Rapporter och undersökningar

2.6.1.1 Rörlig och stabil, bred och spetsig

I Cecilia Jeppsons avhandling från 2020 ”Rörlig och stabil, bred och spetsig - Kulturell reproduktion och strategier för breddat deltagande i den svenska kulturskolan” återfinns aktuell forskning inom området kulturskola.⁸

Studien visar bland annat att barn som deltar i kulturskolans verksamhet värderar den högt. Bland dem som deltar angav nästan 90 procent att de tycker det är roligt eller mycket roligt. Barns värdering av kulturskoledagande tenderar att samvariera med i vilken grad barnet representerar den typiska kulturskoleeleven – en svenskfödd flicka med välutbildade föräldrar. Av dem som inte deltar i kulturskola angav 66 procent att skälet var bristande lust medan många av dem som slutat hänvisade till att de tyckte att kulturskolan var tråkig (55 procent). En relativt hög andel av barnen anger att de inte vet vad kulturskolan är (16 procent). Sammantaget tycks barns uppfattningar om kulturskolan variera stort beroende på om man tillhör gruppen som deltar i kulturskolan eller ej.

2.6.1.2 Myndigheten för kulturanalys

I Myndigheten för Kulturanalys undersökning om barns och ungas kulturvanor⁹ ställs frågan varför man inte håller på med kulturaktiviteter så ofta som man skulle vilja. Det viktigaste skälet som då anges är tidsbrist följt av att tiderna inte passar och att det är för dyrt. Avstånd, att man har svårt att ta sig till aktiviteterna eller inte har någon att göra det med anges också som viktiga skäl, särskilt av de äldre barnen.

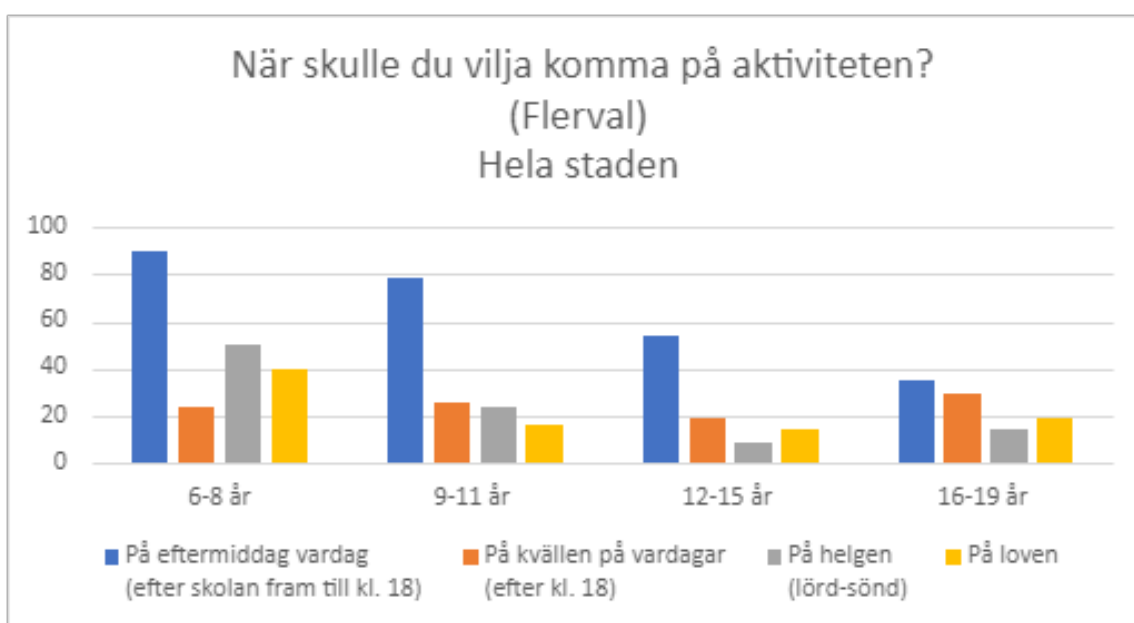
⁸ Cecilia Jeppson ”Rörlig och stabil, bred och spetsig” Högskolan för scen och musik, Konstnärliga fakulteten, Göteborgs universitet, [länk](#)

⁹ Att bredda deltagandet i kulturlivet, Hinder och möjligheter (2023:2)

2.6.2 Öppen enkät

Dialog med målgrupp har inom ramen för denna utredning skett genom en öppen enkät. Enkäten var tillgänglig under första halvan av juni 2023 och en särskild satsning gjordes under jubileumsdagarna (Göteborg 400 år). 395 svar inkom och presenteras nedan. Av de svarande är det flest i åldern 6-9 år, från de centrala delarna av Göteborg och 80 % känner till kulturskolans verksamhet. Givet urvalet får resultatet tolkas med stor försiktighet.

Av de svarande anger 47% eftermiddag efter skolan som önskad tidpunkt för verksamheten. Resterande svar fördelas relativt jämnt över alternativen kväll, helg och lov. Värt att notera är att svaren varierar i relation till i vilken ålder de svarande är. Yngre svaranden önskar i högre utsträckning verksamhet i anslutning till skoldagen än de äldre.



För att få en rättvisande bild skulle denna enkät behöva kompletteras med fler äldre barn och unga, unga från andra delar av Göteborg samt unga som inte känner till kulturskolan.

3. Dialog med medarbetare och chefer

3.1 Frågor och svar

Medarbetare inom kulturskolan har haft möjlighet att lyfta frågor kopplat till utredningen. Detta resulterade i cirka 120 frågor. Medarbetare ställde sina frågor till sin chef eller fackliga representant som sen tog med sig frågorna till kulturskolans ledningsgrupp och projektgruppen. På varje ledningsgrupp fanns det en fast punkt där ledningsgruppen diskuterade de frågor som kommit in. Återkopplingen skedde via nyhetsbrev, APT och enhetschefer. På kulturskolans intranät finns alla frågor och svar dokumenterade.

Många frågor var sådana som skulle besvaras i samband med utredningens genomförande. Frågorna som helhet gav projektgruppen en bra grund för att se vilka frågor som var viktiga för medarbetare att få svar på och att ha med sig i utredningen.

3.2 Dialogmöten

Projektgruppen bokade in ett dialogmöte per geografiskt enhet. Alla medarbetare bjöds in till samtliga möten och fick välja vilket/vilka de ville gå på. Med på dessa möten var projektgruppen, representant från HR samt vid ett tillfälle avdelningschef för kvalitet, samordning och utveckling. Antalet medarbetare var 20-35 per enhet vilket motsvarar ca 50% av personalen.

Syftet med dialogmötena var att ge medarbetare möjlighet att göra sina röster hörda samt att få med deras kunskap och erfarenhet i arbetet med utredningen. Under dialogen låg fokus på medarbetarnas arbetsmiljö och verksamheten för de barn pedagogerna möter. Positiva och negativa konsekvenser för medarbetarnas arbetsmiljö och verksamheten utifrån nuvarande arbetstidsförläggning togs upp i dialogerna.

Under dialogerna lyftes många frågor utöver utredningens frågeställningar.

3.2.1 Sammanfattning

Nedan kommer en kort sammanfattning av återkommande kommentarer från dialogmötena om utredningens frågeställningar:

- Nuvarande avtal ger möjlighet att fokusera på skolverksamhet och att kunna vara närvarande i skolan. Viktigt att ha verksamhet på skoltid och att samverka med skolan.
- Möjlighet att nå hela klasser och låta alla barn möta kulturskolan under skoldagen.
- Lovaktiviteter är nödvändigt för att nå målen, men loven är också viktiga för medarbetares återhämtning.
- Viktigt att behålla förtroendearbetstiden för att behålla flexibilitet och minska stressen.

- Kravet att ha förlagd arbetstid både under skoldagen och barn och ungas fria tid påverkar arbetsmiljön negativt.
- En annan förläggning av arbetstiden kan innebära mindre tid med familjen och förlorad möjlighet att frilansa eller utföra andra konstnärliga aktiviteter utanför kulturskolan.
- En utmaning att utöka verksamheten på skolorna och samtidigt upprätthålla lovaktiviteter och kvällsverksamhet.
- Flexibilitet och anpassning av arbetstider krävs för att möta krav från samhälle och uppdragsgivare.
- Lång sammanhängande sommarledighet är begränsande för verksamhet utanför skolans läsår.

Utöver det som direkt rör utredningens frågeställningar lyfte också många medarbetare en kritik kring processen, att det kommer strax efter en tidigare omorganisation samt bristande förtroende för ledningen och att man upplever att beslut kommer uppifrån utan förankring i behov hos medarbetare och deltagare.

3.3 Referensgruppmöten

Utöver dialogmöten genomfördes en fördjupad dialog i mindre grupper i form av referensgruppmöten. Alla medarbetare hade möjlighet att anmäla intresse. Tanken var att ha tre personer per geografisk enhet men på grund av få anmälda bestod referensgruppen slutligen av åtta pedagoger från tre av de geografiska enheterna. Referensgruppmöten genomfördes 25 april, 16 maj och 23 oktober 2023.

Första mötet presenterade utredningsdirektivet och innehöll en dialog om följande frågeställningar:

1. Vilket är det bästa sättet att förlägga arbetstiden utifrån det uppdrag kulturskolan har?
2. Vilka faktorer kan påverka arbetsmiljön för både pedagogisk personal och chefer? Vad skulle vara bra eller dåligt?
3. På vilket sätt påverkar ett förändrat uppdrag medarbetarnas arbetsuppgifter - både pedagogisk personal och chefer?

Under andra mötet presenterades återkoppling från de dialogmöten som hållits samt möjliga scenarion om hur arbetstid skulle kunna förläggas utifrån nuvarande arbetstidsavtal (se kapitel 2.1.2, Bilaga 6 till HÖK 21). Ytterligare dialogen skedde utifrån samma frågeställningar som vid första mötet.

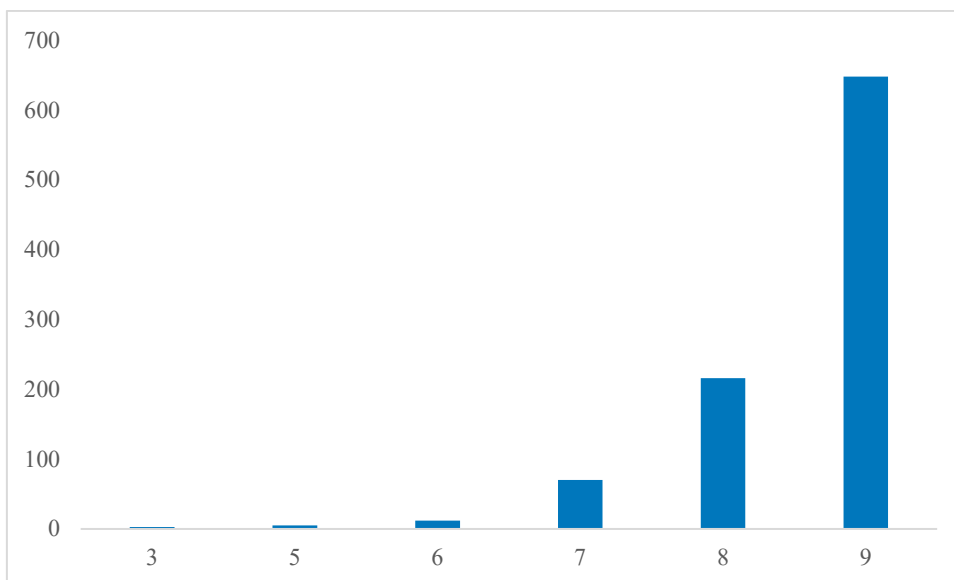
Sista referensgruppmötet utgick ifrån resultatdelen av utredningen. Gruppen fick läsa in sig på texten och bidrog med värdefulla synpunkter och förtydliganden.

3.4 Enkät

För att komplettera dialogmöten och referensgrupp skickades en enkät ut till medarbetarna under september 2023. Svarefrekvensen var ca 45 % (114 svar av 250 möjliga).

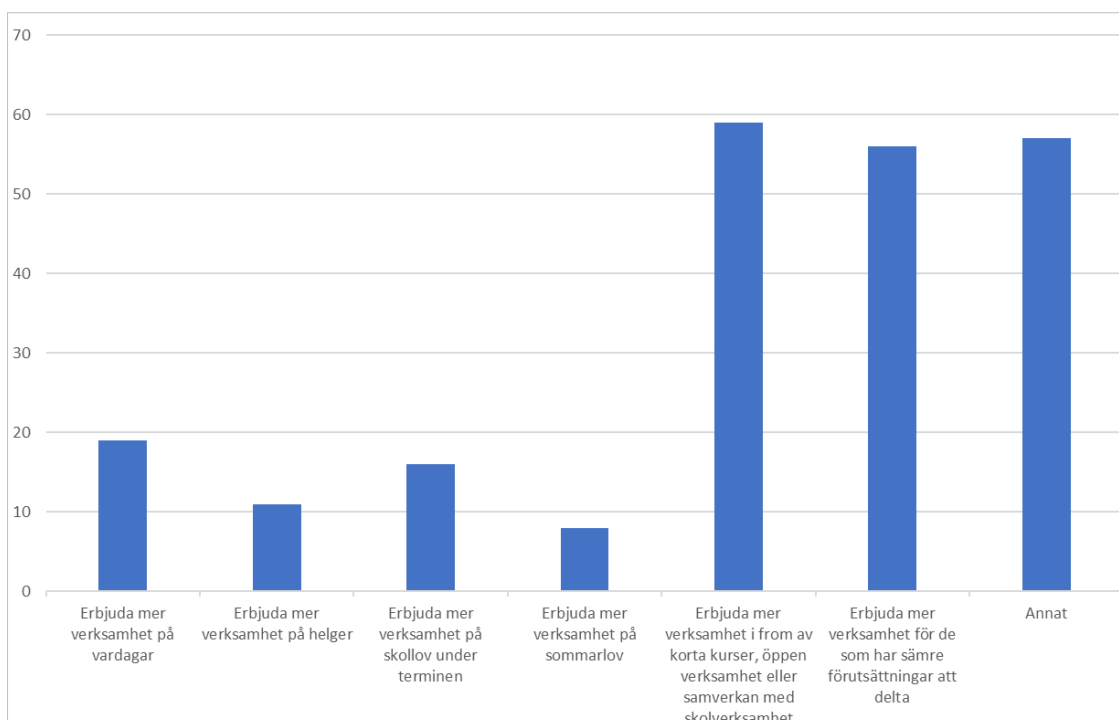
Fråga 1. I hur hög utsträckning anser du att det sätt som du förlägger din totala arbetstid över årets månader, veckor och dagar bidrar till Kulturskolans strategi att erbjuda en likvärdig verksamhet som är tillgänglig för alla barn och unga och bidra till en meningsfull fritid?

(1 = i mycket låg utsträckning, 9 = i mycket hög utsträckning).



En klar majoritet, 97%, anser att förläggningen av sin egen totala arbetstid bidrar i mycket hög utsträckning till att kulturskolans verksamhet är likvärdig och tillgänglig för alla barn.

Fråga 2. Vilka förändringar i arbetstidens förläggning anser du att kulturskolan på organisationsnivå bör göra för att i större utsträckning kunna erbjuda barn och unga en likvärdig verksamhet som är tillgänglig för alla barn och unga och bidra till en meningsfull fritid?

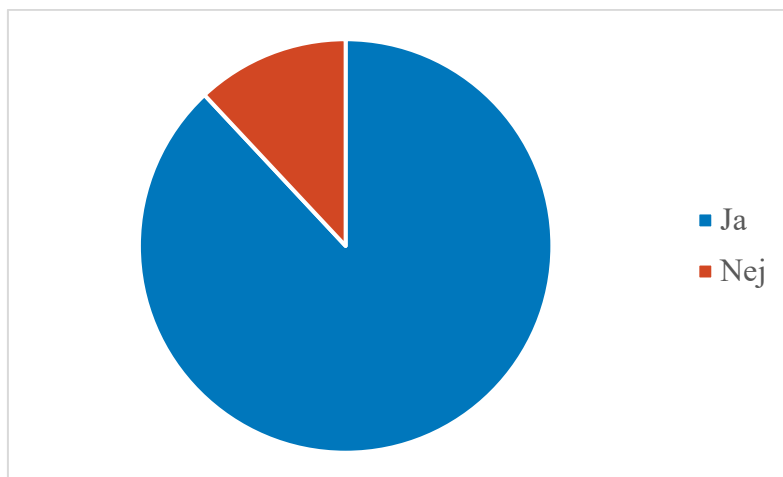


På frågan om vilka förändringar Kulturskolan kan göra för en likvärdig och tillgänglig verksamhet är svaren ganska spridda. De svarande vill framförallt bredda olika *former* av verksamhet snarare än *när* verksamheten erbjuds.

Under alternativet “annat” gavs fritextsvar som kan grupperas så här:

- Det är bra som det är, mer av det vi gör nu.
- Anställ fler lärare.
- Mer undervisning på skoltid.
- Inte för stora grupper.
- Ingen prova på i öppen verksamhet.
- Mer av långa kurser och fler tillfällen för dem.

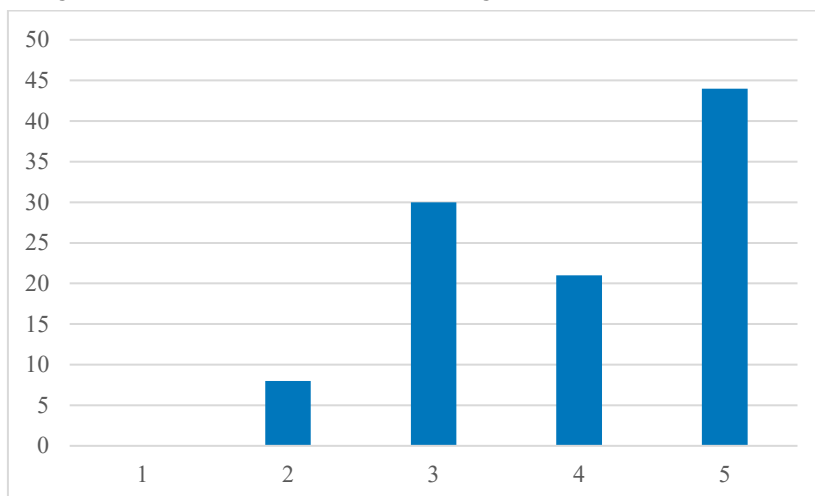
Fråga 3. Känner du oro till följd av utredningen?



Totalt är det 89 % av de svarande som känner en oro till följd av utredningen.

Fråga 4. Om du tänker tillbaka på den tidpunkt när du fick informationen om att utredningen skulle genomföras. Hur har din eventuella oro förändrats sedan dess?

(1=minskat mycket, 3= oförändrat, 5=ökat mycket)



Av de som känner oro upplever 63% att den ökat sedan utredningen startade. De kommentarer som gavs av de som upplever en oro till följd av utredningen kan sammanfattas i följande fem punkter:

1. Oro över konsekvenserna av att byta till semestertjänst, kan leda till lönesänkning och försämring av arbetsvillkoren.
2. Kritik mot utredningens tillvägagångssätt, pedagogerna känner att de inte har blivit tillräckligt involverade och att beslut har tagits från ovan.
3. Frustration över att utredningen har pågått samtidigt som en större organisationsförändring, vilket har ökat osäkerheten och stressen bland medarbetarna.
4. Oro över att kulturskolans kvalitet och arbetsmiljö kommer att försämrats om förändringar genomförs.
5. Önskan om att ledningen borde ha lyssnat mer på medarbetarnas erfarenheter och idéer, och att förändringar borde komma från gräsrotsnivå i stället för uppifrån.

3.5 Omvärldsbevakning

Omvärldsbevakningen har skett genom intervjuer med chefer för verksamheterna, se vidare i fotnot. I valet av kommuner har fokus legat på större städer samt de som genomfört en förändring i arbetstidsförläggning.

3.5.1 Stockholm¹⁰

I Stockholms kulturskola har man precis som i Göteborg ett ferietjänstavtal enligt bilaga M. Under våren 2023 fick man ett uppdrag att utreda arbetstidens förläggning. Uppdraget är formulerat i likhet med denna utrednings uppdrag. Utredningen genomförs av en extern utredare och de fackliga organisationerna deltar i utredningen.

3.5.2 Malmö¹¹

I Malmö har arbetsgivare och fackförbund kommit överens om individuella arbetsår i den lokala samverkansgruppen. Det innebär att de 194 arbetsdagarna i bilaga M täcker en period av ca 225 arbetsdagar. Personalen delas upp i olika grupper med individuella arbetsår. Det görs hundratals schemaförändringar (turbyten) varje år för att verksamheten kräver flexibel schemaläggning. Den upplevda fördelen är att flera dagar bemannas, en utmaning är att vissa lov behöver mer bemanning samt att personalgruppen blir lite splittrad över arbetsåret.

3.5.3 Helsingborg¹²

I Helsingborgs kulturskola har alla pedagoger semestertjänst sedan 2009. Den pedagogiska personalen jobbar utifrån 40-timmars arbetsvecka. Verksamheten har stora behov av att arbetstid flyttas mellan veckor och stäms av inom avräkningsperioder. Man har ingen övertidsersättning. Personalen tar semester utifrån verksamhetens behov. All arbetstid är arbetsplatsförlagd. Årsarbetstiden på 1 767 timmar fördelas under 44 verksamhetsveckor.

¹⁰ Intervju med avdelningschef

¹¹ Intervju med kulturskolechef

¹² Intervju med verksamhetschef Dunkers kulturhus

Under de 44 veckorna har man en genomsnittlig deltagartid på 15 timmar per vecka. Den årliga deltagartiden uppgår till 660 timmar per heltidsarbetande personal. Alla möten med deltagare räknas som deltagartid. Resterande arbetstid (1 107 timmar) räknas som planeringstid och ska ske på arbetsplatsen.

Enstaka medarbetare valde att inte fortsätta efter förändringen av arbetstid. Idag upplever verksamheten att de har goda resultat i medarbetarenkät.

3.5.4 Trollhättan¹³

Trollhättans kulturskola har i stort sett samma arbetstidsmodell som Helsingborg. De har semestertjänst, årsarbetstid om 1767 timmar och en verksamhet som gör att man flyttar tid mellan veckor (flectid). Schema läggs för 16-veckorsperioder för att få till framförhållning. Årlig deltagartid är satt till 640 timmar per heltidsarbetare. Den del av verksamheten som är långkurser (12 veckor per termin) förläggs kvällstid, fram till 21.30. Utanför långkurserna jobbar man mycket med lovverksamhet, på helger, med event och arrangemang. Den delen av verksamheten förläggs i största utsträckning till dagtid (8.00-17.00). Personalen har möjlighet att påverka när de tar semester.

Enstaka medarbetare valde att avsluta sina anställningar i samband med förändringen. Verksamheten har idag goda resultat i medarbetarenkäten, låg personalomsättning och lätt att rekrytera.

3.5.5 Täby¹⁴

I Täby kommun gjordes en omorganisation av kulturskolan 2019. En stor del av verksamheten lades ut på privata aktörer. Inom den del som behölls i kommunal regi gick man över från ferietjänst till semestertjänst. Det var enstaka medarbetare som tackade nej till den nya anställningen. Idag visar medarbetarundersökningar att nöjdheten bland personalen är väldigt hög.

I och med att all arbetstid är arbetsplatsförlagd ser man en ökad mängd samarbeten och möten mellan medarbetarna. Man har i större utsträckning fokuserat på öppen verksamhet och lovverksamhet vilket genererat många nya deltagare. All personal jobbar inte alla lov, men kulturskolan erbjuder verksamhet alla lov. Personalen har fyra veckor sammanhängande semester i juli då kulturskolan har stängt.

3.5.6 Komvux/SFI Göteborg¹⁵

Från att tidigare ha haft ferietjänster övergick verksamheten 2011 till semestertjänster. All tid är numera arbetsplatsförlagd vilket har gynnat möten mellan medarbetare och ökat det kollegiala lärandet i personalen. En vanlig arbetsvecka undervisar lärarna 20 timmar. Lärare i yrkesämnen undervisar något mindre men har större grupper. När förändringen genomfördes möttes den av motstånd bland personalen, men idag är man nöjda. Få slutade och man har inga svårigheter med att rekrytera ny personal.

¹³ Intervju med områdeschef och enhetschef

¹⁴ Intervju med kulturskolechef

¹⁵ Intervju med rektor

3.5.1 Slutsats omvärldsbevakning

Det finns många viktiga och lärorika erfarenheter att ta med sig från de kulturskolor som ändrat arbetstidens förläggning. Slutsatsen är att de kulturskolor som har gjort förändring till semestertjänst har förlorat några medarbetare på grund av det, men i det stora hela är personalens nöjdhet stor även efter förändringen.

I Malmö har arbetsgivare och fackförbund kommit överens om individuella arbetsår i den lokala samverkansgruppen. Där är också nöjdheten bland personalen stor men man har fortfarande svårt att mötas kollegialt och problemet med bland annat stora mängder turbyten varje år kvarstår.

4. Slutsatser

4.2 Arbetsmiljö

Kulturskolans pedagoger bidrar till barn och ungas rätt till en meningsfull fritid och möjlighet att uttrycka sin kreativitet genom kulturella och konstnärliga uttryck. För den som vill leda och engagera barn och unga utifrån sitt konstnärliga uttryckssätt och kreativa förmåga är detta ett attraktivt och meningsfullt uppdrag. Kulturskolans verksamhet vilar tungt på pedagogernas professionella kompetens och engagemang för verksamhetens genomförande.

Denna utredning försöker ge en nulägesbild av arbetsuppgifter och arbetsmiljön inom kulturskolan. Kulturskolans pedagoger upplever en högre grad av kontroll/påverkan över arbetets utförande och en lägre grad av arbetsbelastning och stress än övriga kollegor i förvaltningen och staden. Därutöver är utsattheten för hot och våld-situationer markant lägre. Pedagogers arbetsmiljö i kulturskolan påverkas av många olika faktorer. Exempel på sådana faktorer som belyses i denna utredning är lokaler, administrativ arbetsbörda samt arbetstidens förläggning.

Genom omorganisationen har de organisatoriska förutsättningarna för delaktighet, planering och utveckligt stärkts. Fortsatt fokus behöver dock ligga på att ytterligare stärka förutsättningarna för gemensamt utvecklingsarbete och kompetensutveckling. Inte minst behöver det tidsmässiga utrymmet för gemensam verksamhetsutveckling säkras.

Under dialogerna i utredningen har det kommit fram att pedagogerna tycker det är krävande med många förändringar i tät följd. Flera röster om minskat förtroende för hur ledningen har hanterat uppdraget bakom denna utredning har hörts. Samtidigt hörs det röster om att nuvarande sätt att organisera verksamheten innehåller stora utmaningar med hög arbetsbelastning som följd. Enkäten som genomfördes visade att många känner oro till följd av utredningen av olika anledningar.

Denna oro är viktig att fortsatt hantera. Utifrån den omvärldsbevakningen som gjorts syns dock att den oro som funnits även på de platserna har kunnat stillats och att personalens nöjdhet efter förändringen är hög.

4.2.1 Chefer och arbetsmiljön

Som framgår av avsnitt 2.3.3 så innebär det stora antalet turbyten en betydande belastning på cheferna och en svårighet att överblicka bemanning och verksamheten i sin helhet. Detta har en negativ inverkan på chefernas arbetsmiljö men även på deras möjlighet att arbeta med medarbetarnas arbetsmiljö.

Chefernas arbetsmiljö påverkas av pedagogernas reaktioner över de senaste årens sammanslagning av enheter. Även reaktioner från pedagogerna om utredningen om arbetstidens förläggning, samt andra beslut från Göteborgs Stad och förvaltningsledningen påverkar enhetschefernas arbetsmiljö.

4.3 Arbetstidens förläggning

4.3.1 Ferietjänst eller semestertjänst

Idag går pedagoger i kulturskolan på samma avtal för arbetstidens förläggning som pedagoger i grundskolan trots att arbetsuppgifterna och förutsättningarna skiljer sig åt markant. Kulturskolans pedagoger möter sina deltagare på deras undervisningsfria tid och ingen pedagog i kulturskolan har kombinationstjänst med del av tjänst som praktisk/estetisk lärare i grundskolan. Redan idag genomförs en del av uppdraget på lov och helger. Kulturskolans beroende av grundskolan vid schemaläggning gör att pedagogerna i kulturskolan träffar sina elever färre dagar per år än grundskolans lärare.

Att verksamhetsplanen tydligt pekar ut tillgänglighet till verksamheten på vardagar, kvällar, helger och lov är ett starkt argument för att grundschemas bör innehålla dessa delar. På det sättet blir arbetstiden förutsägbar med tydlighet för medarbetaren och schemaläggningen kan bidra till en bra arbetsmiljö.

Då kulturskolan har stort behov av flexibilitet och att förlägga arbetstid över hela året på alla veckans sju dagar vore det gynnsamt för verksamheten och deltagarna att varje pedagog arbetar färre antal timmar per vecka och fler dagar per år. Då kulturskolans pedagoger i många fall möter deltagare tre-fyra timmar per arbetsdag är det tveksamt om en arbetsdag på i snitt nio timmar är befogad. Att se över bemanningen för att undvika ensamarbete är viktigt, då underlättar det att ha möjlighet att schemalägga hela årsarbetstidens 1 767 timmar.

Att arbeta i en politiskt styrd organisation kräver lyhördhet och flexibilitet inför de direktiv och uppdrag som kommer från nämnden. Som tjänstemän ska vi vara beredda att se över om vi bedriver verksamheten på ett ändamålsenligt sätt utifrån de satta målen.

Det politiska uppdraget att öka barn och ungas deltagande i kulturskolan utanför läsåret förstärker slutsatsen att kulturskolans uppdrag gynnas av en förläggning av arbetstiden som inte är knuten till läsåret.

4.3.2 Turbyten och schemaläggning tar mycket resurser

Generellt tar schemaläggning mycket tid i anspråk. Arbetet kan effektiviseras genom bättre samarbete mellan grundskola och kulturskola så att kulturskolan snabbare får besked om när skoldagen slutar. En central schemaläggning skulle kunna minska mängden tid pedagoger

lägger på administration men det behöver i så fall göras med hänsyn till de individuella anpassningar som görs.

Den stora mängd turbyten som sker, varav majoriteten utanför det nuvarande arbetsåret, innebär en stor administrativ kostnad och gör det svårt för chefer att överblicka och ta ansvar för medarbetarnas arbetsmiljö.

Arbets sättet att anpassa schema till varje pedagogs eget arbetsår, har rotat sig och blivit både vana och tradition. Utredningen ser att utifrån synen på schema inom kulturskolan kan arbetsgivaren behöva tydligare kommunicera förväntningar då det ska vara verksamhetens och tjänstens schema, inte individens.

4.3.3 Medarbetare har, och kommer fortsatt ha, goda och flexibla arbets- och anställningsvillkor

Kulturskolans pedagoger är idag mycket nöjda med att ha förtroendearbetstiden till sitt förfogande. Vid en eventuell ändring i förläggning av årsarbetstiden behöver en bred dialog föras med pedagogerna om hur den önskade flexibiliteten kan uppnås även i framtiden.

Konstnärlig och kreativ verksamhet med barn och unga förutsätter flexibla anställnings- och arbetsvillkor då verksamheten bygger på deltagarnas egna kreativa processer. Därmed bygger kulturskolan sin verksamhet på att medarbetarna ges och tar stort eget ansvar för hur arbetet genomförs och chefer bestämmer, utifrån verksamhetens behov, vem, var, när och vad gällande dess utförande.

Såväl ekonomi som arbetsmiljö kan potentiellt förbättras genom förändringar som minskar den tid pedagoger lägger på administration och stärker förutsättningarna för det kulturella och konstnärliga uppdraget. Det kan ske genom till exempel ökad systematik och centralisering av lokalbokningar, schemaläggning av verksamhet och arbetstid samt registrering och placering av deltagare.

4.3.4 Arbete förlagt till kvällar, helger och lov riskerar att skapa obalans mellan arbete och fritid

Ett ökat inslag av arbete på kvällar, helger och lov innebär oundvikligen utmaningar i möjligheten att balansera arbete och privatliv. Här behövs tydliga strategier utvecklas för att möta dessa utmaningar. Att medvetet nyttja kulturskolans mycket flexibla arbetsvillkor bör vara utgångspunkten i dessa strategier. Det kan till exempel ske genom att tydligt uttala normtider för pedagogers möjlighet att självständigt planera och administrera egna kurser och evenemang.

I sammanhanget bör alternativet att teckna avvikelseavtal om ökat antal A-dagar ifrågasättas eftersom återhämtning och tid med familj och vänner då riskerar att begränsas till en ferieleddighetsperiod som föreslås förkortas gentemot nuvarande reglering. Om man ökar antalet dagar från 194 till 200 så innebär det att man får sex dagar mindre ferie per år. Ett liknande avtal har inte prövats för pedagoger i kulturskolan i Göteborgs Stad tidigare. Ur detta perspektiv bör semesteranställningens betydligt större flexibilitet kring ledighetens förläggning vara att föredra.

4.3.5 Det ekonomiska perspektivet

Administration i form av schemaläggning, turbyten, väntetid på besked från skolor, lokalförutsättningar m.m. tar i dagsläget mycket arbetstid för kulturskolans pedagoger i jämförelse med t.ex. grundskolan. Här bör effektivisering av arbetssätt kopplat till dessa processer, inklusive principer för samnyttjande av lokaler, ses över.

Det faktum att kulturskolan, för att kunna erbjuda verksamhet på loven, anställer timpersonal och externa firmor är anmärkningsvärt givet att verksamheten i dagsläget inte utnyttjar den möjliga deltagartid som finns i fasta tjänster. Där kan en förändring av arbetstidens förläggning innebära en effektivisering.

4.3.6 Vad vill barnen?

Även om den öppna enkäten saknar vissa åldrar och stadsområden bland de svarande ger resultatet en fingervisning. Av de som svarat önskar knappt hälften av barnen verksamhet i direkt anslutning till skoldagen och övriga jämnt fördelat mellan kväll, helg och lov. Här finns anledning att fundera över proportioner kopplat till verksamhetens helhetsfördelning.

En av frågorna enkäten ställde, som inte redovisats i utredningen, handlar om hur ofta och i vilken form man önskar verksamhet. En analys av detta samt fortsatt målgruppsdialog är nödvändig för att kunna ta väl förankrade beslut om verksamhetens fokus.

4.4 Fördelar och nackdelar med olika avtal för arbetstidens förläggning

Sammanfattning i tabellform av för- och nackdelar med semestertjänst respektive ferietjänst.

		Verksamhet	Medarbetare/arbetsmiljö
Semestertjänst	Fördelar	<ul style="list-style-type: none"> All arbetstid disponibel utifrån verksamhetens behov, vilket i sig innebär högre kostnadseffektivitet. Innebär kortare arbetspass som matchar deltagarnas önskade verksamhetstider Arbetstidens förläggning kan anpassas vid förändrade förutsättningar. 	<ul style="list-style-type: none"> Kortare arbetspass per arbetsdag, vilket innebär bättre förutsättningar för dygnsvila/kontinuerlig återhämtning. Ökad flexibilitet avseende ledighetens förläggning. Individuella scheman och kortare beräkningsperiod ger möjlighet till återkommande dialog om arbetstidens förläggning utifrån individuella och situationsanpassade preferenser.
	Nackdelar	<ul style="list-style-type: none"> Arbetsgivaren behöver säkerställa förutsättningarna för allt arbete som utförs inom verksamhetsuppdraget. 	<ul style="list-style-type: none"> Semestertjänst saknar avtalad förtroendearbetstid. Det ska jämföras med stadens flexavtal som fortsatt ger stor frihet att förlägga planering och administrativt arbete var, hur och när medarbetaren själv önskar. Kortare ferieperiod och färre lediga dagar per år.
Ferietjänst	Fördelar	<ul style="list-style-type: none"> Hela läsåret utgör beräkningsperiod, vilket innebär att arbetstiden kan anpassas efter verksamhetens periodvisa beläggning/belastning. Planerings- och efterarbete behöver inte tidplaneras av arbetsgivaren utan genomförs inom förtroendearbetstiden. 	<ul style="list-style-type: none"> Lång sammanhållen ferieperiod samt i övrigt fler lediga dagar per år. Förtroendearbetstid innebär avtalade förutsättningar för att planera eget arbete självständigt samt arbeta på annan plats. Lång framförhållning avseende arbetstidens förläggning. Arbetsfria dagar under läsåret och ferien kan planeras helt utan avstämning med arbetsgivaren.

Nackdelar	<ul style="list-style-type: none"> • Ferietjänst möter förutsättningarna för läsårsbaserad undervisning, som skiljer sig från kulturskolans uppdrag och tidsmässiga förläggning. I sak innebär detta lägre kostnadseffektivitet med ökat behov av kompenserande bemanning av timanställda och externa konsulter. • Förtroendearbetstiden är inte tillgänglig för planerat arbete även om de arbetsuppgifter som genomförs på förtroendearbetstiden skulle gynnas av kollegialt samarbete. • Färre antal arbetsdagar, vilket innebär mer tid per dag och därmed behov av att förlägga mer arbetstid utanför deltagarnas önskade verksamhetstider. • Arbetsdagarna fastställs årsvis, vilket innebär att all förändring av arbetstidens förläggning behöver överenskommas på individnivå genom frivillighet. • Svårt att säkerställa efterlevnad av arbetstidslag och föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ledighetens förläggning kan inte anpassas efter individuella behov och preferenser. • Högt, och över arbetsåret ojämnt, arbetstidsuttag per arbetad dag. I sak ska verksamhetsuppdraget genomföras på samma planerade arbetstid som kollegialt lärande och systematisk verksamhets- och arbetsmiljöutveckling. • Risk för gränslöst arbete och bristande återhämtning. Det ställs höga krav på självständig strukturering och gränssättning av arbete och fritid.
------------------	---	---

5. Rekommendationer

5.1 Ferietjänst eller semestertjänst/bilaga 6

Utredningens bedömning är att för att kulturskolan i högre grad ska nå målet om en likvärdig verksamhet som finns till på barn och ungas fria tid behöver verksamheten förändra arbetstidens förläggning.

Kulturskolan har engagerade medarbetare som gör sitt absolut yttersta för att barn och unga ska ha en likvärdig upplevelse i kulturskolans verksamhet. Pedagogerna arbetar idag på barn och ungas fria tid, men det sker bland annat på bekostnad av ekonomi samt arbetsmiljö för både medarbetare och chefer.

Ferietjänsten förutsätter att verksamheten följer skolans läsår. Utifrån det som framgår ovan är utredningens bedömning att kulturskolans verksamhet sammantaget skulle gynnas av att arbetstiden förläggs enligt verksamhetsår istället för läsår samt med en möjlighet att schemalägga all årsarbetstid. I denna förändring är det viktigt med flexibilitet och att värna den enskilda medarbetarens möjlighet att påverka sitt schema för verksamhetens bästa. Till

exempel genom att istället för förtroendearbetstid ge medarbetare möjlighet att använda en del av arbetstiden till sitt eget förfogande med ett flexitidsavtal.

Utredningen rekommenderar att avdelningschef för kvalitet, samordning och utveckling fattar ett inriktningsbeslut om att verka för en övergång till verksamhetsår istället för läsår med fortsatt utredning, konsekvensbeskrivning och dialog om hur detta bäst kan ske. Om verksamheten går från läsår till verksamhetsår faller kulturskolan inte under bilaga M, enligt beskrivning i avtalet.

En väg framåt är semestertjänst (AB). Då finns det förutsättningar att schemalägga personal över hela verksamhetsåret för att få en tydlighet i arbetsbelastning och återhämtning med avräkningsperioder över året. Eftersom verksamheten ska ha regelbunden helg- och lovverksamhet är en möjlighet att införa ett ändrat grundschema, exempelvis tisdag-lördag. Eller utreda vilka förutsättningar som behövs i ett grundschema måndag-fredag vid tjänstgöring under helg.

En annan väg framåt, parallellt med översyn av byte till verksamhetsår, är att inom ramen för HÖK inleda en dialog om att se över möjligheten att sluta lokalt avtal (bilaga 6) om exempelvis fler A-dagar, fler arbetsår eller förändring i timmarnas fördelning över veckan och året.

Utredningen rekommenderar att avdelningschef för kvalitet, samordning och utveckling fattar ett inriktningsbeslut om att verka för en övergång till semestertjänst med fortsatt utredning, konsekvensbeskrivning och dialog om hur detta bäst kan ske.

5.2 Förslag på vidare interna analyser inom kulturskolan

Arbetet med utredningen har möjliggjort dialog och synliggjort förutsättningar utöver arbetstidens förläggning som är bristfälliga och behöver utvecklas, inte har tagits omhand i tillräcklig utsträckning eller behöver sättas ljus på. Denna utredning ger en nulägesbild att ta avstamp ifrån i fortsatt arbete. Här följer ett antal förslag på frågor att arbeta vidare med:

- Schemaläggning och arbetstidslagar - möjlighet till central schemaläggning
- Dialog med målgruppen - fortsatt målgruppsanalys
- Verksamhetsformer kopplat till målgruppens önskan
- Tydliggörande av medarbetarskap och att arbeta i en politiskt styrd organisation
- Arbetsmiljö kopplat till oro
- Förutsättningar med lokaler

Bilaga 1. Enkät för deltagare i långa kurser i kulturskolan Göteborgs stad våren 2023

Bakgrundsfrågor:

Vem svarar på enkäten? *

- ⇒ Jag själv (deltagare)
- ⇒ Jag själv (deltagare) tillsammans med vuxen

Hur gammal är du (deltagare)? *

- ⇒ 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, Äldre än 19 år

Vilken kurs går du i? Du kan kryssa i flera alternativ om du går i flera kurser. *

- ⇒ (Kurser listas under ämnesområde)

Hur länge har du gått i Kulturskolan? *

- ⇒ Mindre än ett år
- ⇒ 1 år
- ⇒ 2 år
- ⇒ 3 år
- ⇒ 4 år
- ⇒ 5 år
- ⇒ Mer än 5 år

Delaktighet och inflytande:

Jag får vara med och bestämma vad vi ska göra när jag är i Kulturskolan. *

- ⇒ Stämmer mycket dåligt
- ⇒ Stämmer dåligt
- ⇒ Stämmer bra
- ⇒ Stämmer mycket bra

Jag får använda mina egna idéer när jag är i Kulturskolan. *

- ⇒ Stämmer mycket dåligt
- ⇒ Stämmer dåligt
- ⇒ Stämmer bra
- ⇒ Stämmer mycket bra

Min/mina lärare lyssnar på mig. *

- ⇒ Stämmer mycket dåligt
- ⇒ Stämmer dåligt
- ⇒ Stämmer bra
- ⇒ Stämmer mycket bra

Den konstnärliga och pedagogiska verksamheten:

Varför går du i Kulturskolan? Du kan kryssa i flera alternativ. *

- ⇒ Jag tycker det är roligt.
- ⇒ Jag tycker mitt ämne är intressant.

- ⇒ Jag får lära mig något.
- ⇒ Jag får träffa kompisar.
- ⇒ Jag tycker om min/mina lärare.
- ⇒ Jag går för att mina föräldrar vill det.
- ⇒ Jag kommer till Kulturskolan för att jag mår bra av det.

Går du i Kulturskolan av någon annan anledning? Skriv det här i så fall (valfritt).

Hur ofta skulle du vilja komma till Kulturskolan? Du kan kryssa i flera alternativ. *

- ⇒ Bara när jag känner för det.
- ⇒ Några gånger (1-9 gånger på en termin).
- ⇒ En gång i veckan.
- ⇒ Flera gånger i veckan.

När vill du delta i Kulturskolan? Du kan kryssa i flera alternativ. *

- ⇒ På eftermiddagen (efter skolan fram till kl 18)
- ⇒ På kvällen (från kl 18)
- ⇒ På helgen (lörd-sönd samt helgdagar)
- ⇒ På loven

Lokalen (rummet) vi är i fungerar bra. *

- ⇒ Stämmer mycket dåligt
- ⇒ Stämmer dåligt
- ⇒ Stämmer bra
- ⇒ Stämmer mycket bra

Normer och värden:

Mina lärare och kompisar bemöter mig på ett bra sätt i Kulturskolan.*

- ⇒ Aldrig
- ⇒ Ibland
- ⇒ Oftast
- ⇒ Alltid

Jag känner mig trygg när jag är i Kulturskolan. *

- ⇒ Aldrig
- ⇒ Ibland
- ⇒ Oftast
- ⇒ Alltid

Jag känner mig trygg på väg till och från Kulturskolan. *

- ⇒ Aldrig
- ⇒ Ibland
- ⇒ Oftast
- ⇒ Alltid

Jag känner mig alltid välkommen när jag kommer till Kulturskolan. *

- ⇒ Aldrig
- ⇒ Ibland
- ⇒ Oftast
- ⇒ Alltid

Jag känner mig respekterad för den jag är i Kulturskolan. *

- ⇒ Aldrig
- ⇒ Ibland
- ⇒ Oftast
- ⇒ Alltid

Nöjdhet och förväntningar:

Jag är nöjd med Kulturskolan. *

- ⇒ Stämmer mycket dåligt
- ⇒ Stämmer dåligt
- ⇒ Stämmer bra
- ⇒ Stämmer mycket bra

Kulturskolans aktiviteter uppfyller mina förväntningar. *

- ⇒ Stämmer mycket dåligt
- ⇒ Stämmer dåligt
- ⇒ Stämmer bra
- ⇒ Stämmer mycket bra

Öppen fråga:

1. Vad tycker du kan bli bättre i Kulturskolan?

Grundskoleförvaltningen

Telefon: 031-365 00 00 (kontaktcenter)

E-post: grundskola@grundskola.goteborg.se

