

Proposition: Fortsatt utveckling av Kulturhusets organisation

Vårt uppdrag från medlemmarna

Vårt uppdrag har varit att skapa en stabil och fungerande personalorganisation som kan möta de behov som föreningen och verksamheten har.

Önskemål lyftes på vårmötet 2024 om att involvera medlemsbasen i processen genom exempelvis föreningsmöte eller liknande.

Utöver att bjuda in medlemmar har styrelsens utgångspunkt har därför varit att anställa personer till och med årskiftet, för att ge både föreningen och verksamheten arbetsro under denna process.

Medlemsforum

Under hösten bjöd styrelsen in till ett medlemsforum för att bland annat diskutera vår organisation och vår verksamhet. Bland annat diskuterades frågan om ideellas och anställdas roller och funktion i förhållande till verksamheten.

Anställningar

- Vi har anställt en Bokningsansvarig på 50%
- Vi har anställt en Administratör på 40%
- Vi har anställt en Husvärd på 50%
- Vi har sedan tidigare en Lokalvårdare på 100%
- Vi har sedan tidigare en Verksamhetssamordnare på 100%

Tjänster/funktioner

Bokningsansvarig – med huvudsakligt ansvar att sköta bokningar, taggar, kommunikation med medlemmar och besökare genom mejl, telefon och drop-in.

Administratör – för att sköta löpande ekonomiska och administrativa arbetsuppgifter och rutiner samt systemansvar för våra IT-system (både hård- och mjukvara).

Husvärd – med lokalansvar, möta hyresgäster, stötta loppis, ansvara för säkerhetsfunktioner mm.

Vårt tänk kring anställningar under hösten

Vi i styrelsen ber om medlemmarnas förtroende att fortsätta på inslagen väg:

- Tydligt definierade roller kring ex administration, bokningsansvar, lokalunderhåll mfl.
- Anställdas roll är att upprätthålla funktion som antingen är verksamhetskritiska, genom antingen lagar och regler, att de är regelbundet återkommande eller ur verksamhets behov.
- Fler anställda men med lägra anställningsgrad, istället för få personer på heltidstjänster.
- En sammanhållen lönebild, då vi strävar att alla ska dela på ansvaret så tänker vi att olika roller värderas lika, även om innehållet skiljer.

Vi har valt att arbeta enligt följande:

- Framförallt att anställa folk under hösten för att ge föreningen och styrelsen arbetsro för att kunna lösa en rad akuta problem
- Fler timmar i huset, så att det är lättare att komma i kontakt med anställda
- Varierade öppettider som möter verksamhetens behov
- Fler personer som kan täcka upp för varandra vid sjukdom, VAB osv
- Bredare kompetens, genom fler personer som har olika talanger och erfarenhet
- Att personalgruppen ska vara självgående och ta gemensamt ansvar för sina uppgifter

Resultat/effekter

Vi hoppas att föreningens medlemmar upplevt stora förändringar genom att:

- Kontoret har under hela perioden varit öppet på de tider som angetts utåt.
- Medlemmar, medlemsföreningar och hyresgäster har fått återkoppling på sina förfrågningar.
- Öppettiderna har satts med hänsyn för att kunna skapa tillgänglighet för våra största hyresgäster och utifrån verksamhetens behov.
- I de funktioner styrelsen har fått ta orimligt stort ansvar, främst kring ekonomi och administration, har vi anställt personal. Det har också handlat om att återta kontrollen till föreningen över vitala funktioner från externa, icke-fungerande, aktörer.
- Tillgänglighet och synlighet i samtliga funktioner har ökat för hyresgäster, medlemmar, besökare och andra externa parter.
- Vilket sammantaget, trots ökade kostnader, lett till tydlig ekonomisk förbättring.

Förslag till inriktningsbeslut

- Att ge styrelsen förtroende till fortsatt arbete på inslagen väg.