

Socialförvaltningen

FÖRVALTNINGSGRUPP

PROTOKOLL 2025-06-04

Närvarande:

Arbetsgivarrepresentanter

Veronica Carstorp Wolgast,
förvaltningschef, ordförande
Ingrid Klaus, personalchef

Maria Tägtström, HR-konsult,
sekreterare

Arbetsstagarrepresentanter

Sofia Hansson, huvudskyddsombud,
Akademikerförbundet SSR
Gisela Norrman, huvudskyddsombud
Kommunal
Karin Wrannvik, Ledarna
Carl Korch, SACO
Robert Dragan, huvudskyddsombud
Vision

Har anmält förhinder:

Ellinore Aldenbring, Vårdförbundet
Sandra Qvist, Akademikerförbundet
SSR

§1 Godkännande av dagordning samt val av justerare.

Dagordningen godkändes. Veronica och alla arbetsstagarrepresentanter valdes till justerare. Protokollet kommer att skickas ut för påseende den 5 juni och eventuella förslag på ändringar måste inkomma senast den 9 juni kl. 10.00.

§2 Uppföljning av föregående protokoll

Protokollet från den 15 maj är justerat och lades till handlingarna.

§3 Balanslista

Balanslistan gicks igenom.

Arbetet med friskfaktorer

Arbetsgivaren informerade om att samtliga avdelningschefer har återkopplat kring arbetet på sina avdelningar och sammanfattningsvis har chefer på alla avdelningar kommit igång med att arbeta med friskfaktorer. Merparten använder Friskfaktorkulturen, som är suntarbetslivs verktyg. Cheferna har kommit olika långt och har olika förutsättningar, men förvaltningen har kommit en bra bit på

väg och begreppet friskfaktorer är känt i verksamheterna. Arbetsgivaren vill se att friskfaktorer blir en röd tråd i andra delar med att arbeta med verksamhetsutveckling, som exempelvis i arbetet med medarbetarenkäten.

Vision instämde i att arbetsplatser verkar jobba med friskfaktorer och föreslog att man kunde ta upp det på avdelnings- och områdessamverkansgrupperna för att göra frågan mer aktuell.

Kommunal uppgav att man sett indikationer på att det finns verksamheter som har svårare att komma igång med friskfaktorer och undrade om det finns möjlighet att sprida goda exempel inom förvaltningen. Det skulle exempelvis kunna ske genom att ta upp det på chefsforum, där chefer kan inspirera varandra och dela erfarenheter. Arbetsgivaren svarade att man förutsätter att det tas upp i ledningsgrupperna, men att man får avväga vad som ska lyftas på chefsforum.

SACO tog upp att Suntarbetslivs utbildning Friskfaktorsteget skulle kunna vara en idé för att stödja arbetet med friskfaktorer. Arbetsgivaren svarade att man tidigare tittat på den utbildningen och får se om det är aktuellt i ett senare skede.

Parterna enades om att följa upp kring arbetet med friskfaktorer igen i december.

§4 Facklig information

Ingen facklig information.

§5 Anmällda frågor Inga anmällda frågor.

§6 Arbetsmiljö – organisatorisk, social och fysisk

Incidentrapportering Tertial 1 2025

Arbetsgivaren redogjorde kortfattat för rapporten. Ingen större skillnad från tidigare år noterades.

Huvudskyddsombuden nämnde att det syns i rapporten att deras arbete med att ringa och påminna chefer om anmälan till Försäkringskassan och AFA Försäkring har gett resultat och att fler anmälningar har gjorts, vilket är positivt. De framförde även att de har haft bra dialoger med berörda chefer om det.

SACO efterfrågade mer information om skillnaden mellan incidenter med psykisk överbelastning och psykisk överbelastning (chock) samt psykosocial påverkan. Arbetsgivaren svarade att man tar med sig frågan och ser om det går att få fram mer information om det till incidentrapporten för tertial 2.

Stella – systemstöd för arbetsmiljöincidenter

Arbetsgivaren informerade om införandet av Stella som förmodligen införs under hösten.

Huvudskyddsombuden föreslog att arbetsgivaren kallar till möte om införandet med dem. Arbetsgivaren svarade att man får återkomma kring det när det närmar sig.

Sjukfrånvaro rullande 12:

Arbetsgivaren redogjorde för sjukfrånvaron för mars. Totala sjukfrånvaron rullande 12 månader var 6,1% i april, jämfört med 6,04% i mars.

Korttidssjukfrånvaron rullande 12 månader var 2,0% i april, jämfört med 1,94 % i mars, vilket är i linje med förvaltningens mål om 6% för den totala sjukfrånvaron och 2% för korttidssjukfrånvaron.

Arbetsmiljöenkät för medarbetare i det aktivitetsbaserade kontoret

Arbetsgivaren informerade om att en arbetsmiljöenkät inom kort kommer att skickas ut till de som arbetar i det aktivitetsbaserade kontoret i Farsta. Syftet är att undersöka arbetsmiljön och se om det finns åtgärder som behöver tas. Resultatet av enkäten kommer att tas upp i förvaltningsgruppen efter sommaren.

§7 Miljöfrågor

Arbetsgivaren nämnde att samarbetet mellan och Bandhagshemmet och Miljöförvaltningen pågår.

§8 Nämndärenden

Ärenden inför kommande Socialnämnd gicks igenom.

§9 Verksamhet och budget

Rapport om avgångsenkät tertial 1 2025

Arbetsgivaren redogjorde för resultatet av avgångsenkäten tertial 1. Det var 14 stycken som hade svarat. Medelvärde på alla frågor var ungefär 4. Det som fick lägst betyg var om man fick en bra introduktion, där medelvärde låg på 3,6.

Arbetsgivaren nämnde att det är ett pågående arbete att hela tiden skruva på introduktionen och se vad man kan göra bättre i verksamheterna. Samtliga som svarat rekommenderar Socialförvaltningen som arbetsgivare.

Akademikerförbundet SSR undrade om man tittat på om visstidsanställda kan vara med i enkäten. Arbetsgivaren svarade att det inte finns några planer på att utöka enkäten till fler än tillsvidareanställda just nu.

Kravprofil vid chefsrekryteringar

Arbetsgivaren informerade om att förvaltningen har valt att ge budskap ut till cheferna att de behöver reflektera särskilt över vilka krav som de ställer i kravprofilerna när de rekryterar chefer. Målet är att uppmuntra personer att söka chefsjobb och möjliggöra att man kan komma in som ny chef någonstans. Det kan exempelvis ske genom att cheferna får stöd från stödfunktionerna och överordnad chef.

Bakgrunden till budskapet kommer av att en utvärdering av Framtida chef – Stockholms stads chefsförberedande program visat att det är svårt för personer som gått den att få ett chefsjobb och förvaltningen ser att de flesta chefsrekryteringar kräver flera års erfarenhet. Arbetsgivaren nämnde att forskning visat att erfarenhet generellt, både som chef och medarbetare, inte har visat sig spela så stor roll som man kan tro efter en viss tid. Istället är det viktigt

att ha en stor kapacitet att sätta sig in i saker och att vara öppen för nya utmaningar.

Arbetsgivarrepresentanterna instämde i att det var en bra inriktning och att det är viktigt att ha en bred och inkluderande syn på chefsrekrytering.

§10 Kompetensutveckling

Förvaltningsövergripande introduktionen har genomförts 19 maj. Tyvärr var det en del av de som anmält sig som inte dök upp.

Arbetsmiljöutbildning för nya chefer och skyddsombud har genomförts 26-27 maj.

§11 Lika rättigheter och möjligheter

Inga frågor togs upp.

§12 Övriga frågor

Alla arbetsgivarrepresentanter ska skicka information om ledigheter i sommar, som sedan kommer att skickas ut i Nytt från personalenheten till alla chefer.

Maria Tägtström
Sekreterare

Underskriftens äkthet valideras här: <https://underskriftpas.stockholm.se/validera>