

Kulturförvaltningens förvaltningsgrupp

2026-06-01

Närvarande:

Maria Jansén	<i>Förvaltningschef</i>
Lena Nilsson	<i>Administrativ chef</i>
Frida Strömberg	<i>HR-chef</i>
Annasara Yderstedt Karlsson	<i>Chefssekreterare</i>
Mats Gustafsson (punkt 4–12)	<i>Sveriges Lärare</i>
Patrick Linderöth	<i>DIK och skyddsombud</i>
Sebastian From	<i>Kommunal</i>
Carl Korch	<i>Saco</i>
Ernesto Garzón	<i>Vision</i>
Maria Sundström	<i>DIK</i>

Förhinder:

Daniel Knudsen	<i>Akademikerförbundet SSR</i>
Åsa Reiding	<i>HR-konsult</i>
Karin Wrannvik	<i>Ledarna</i>

Adjungerade:

Tidpunkt:

Kl. 10:30-12:00

Plats:

Askebykroken

1. Föregående protokoll

Föregående protokoll lades till handlingarna.

2. Godkännande av dagordning

Övriga frågor anmälades. Dagordningen godkändes.

3. Fastställande av datum för justering

Följande beslutades kring dagens protokoll:

- Protokollet skickas ut onsdag 3 juni
- Synpunkter ska skickas senast torsdag 4 juni kl. 12
- Protokollet signeras måndag 8 juni

4. Arbetsmiljö och hälsa

a) *Information:* Uppföljning av företagshälsovård (bilaga 1)

Arbetsgivaren informerade om årsstatistiken från Feelgood för 2025. Användningen av företagshälsovården från Feelgood har ökat. Arbetsgivaren ser positivt på utvecklingen och lyfte fram att fler förebyggande insatser har genomförts.

Saco frågade vad posten ”Digital kundspecifik utbildning” avser. Arbetsgivaren svarade att det är en webbaserad utbildning inom konflikthantering, som chefer har tillgång till via utbildningsplattformen.

Vision framhöll att utvecklingen är positiv och ligger i linje med arbetet med friskfaktorer. Vision frågade hur förvaltningen arbetar vidare med främjande insatser. Arbetsgivaren svarade att arbetet fortsätter i dialog med cheferna och att det finns möjlighet att utveckla det ytterligare. Arbetsgivaren tar med sig frågan om hur arbetet med friskfaktorer kan kopplas till företagshälsovårdens utbud.

Vision frågade om det finns några tydliga trender i statistiken. Arbetsgivaren svarade att stödsamtal är den vanligaste insatsen och att utvecklingen följer generella trender i staden. Inga avvikande mönster har identifierats.

Vision frågade om filmningen av anställda inom Stockholms stadsbibliotek har påverkat statistiken. Arbetsgivaren svarade att krisstöd hanteras av en annan leverantör och därför inte ingår i underlaget.

Saco och Vision frågade om statistik från samtliga leverantörer inom företagshälsovård kan redovisas inför nästa år. Arbetsgivaren tar med sig frågan.

Akademikerförbundet SSR hade inför mötet skickat in en synpunkt om att det är positivt att det förebyggande stödet via företagshälsovården är mer omfattande än det efterhjälpande stödet. Saco instämde i synpunkten.

b) **Information:** Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet och aktiva åtgärder (bilaga 2–4)

Arbetsgivaren informerade om resultatet av uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet och arbetet med aktiva åtgärder. Arbetsgivaren har tillsammans med huvudskyddsombud tagit fram en handlingsplan på förvaltningsnivå utifrån resultatet.

Saco ställde frågor om svaren från några enheter. Arbetsgivaren hänvisade dessa frågor till respektive enhet.

Akademikerförbundet SSR hade inför mötet skickat in en synpunkt om att resultaten visar på utvecklingsområden inom både arbetet med aktiva åtgärder och det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetsgivaren svarade att planerade insatser framgår av handlingsplanen.

5. Verksamhetsfrågor

a) **Information:** Kulturnämndsärenden

Arbetsgivaren informerade om ärendena inför kulturnämnden den 9 juni.

Saco frågade om uppdraget i verksamhetsplanen för kulturstrategiska staben, som omfattar att dokumentera erfarenheter i en metodhandbok, genomföra ett pilotprojekt i samverkan med relevanta aktörer samt identifiera platser och aktörer med potential för temporära kulturetableringar, innebär en tung arbetsbelastning. Arbetsgivaren svarade att uppdraget inte bedöms innebära en tung arbetsbelastning.

6. Ekonomifrågor

a) *Information:* Tertialrapport 1

Arbetsgivaren informerade om tertialrapport 1. Det samlade resultatet ser generellt bra ut med många mål som uppnås enligt plan. Arbetsgivaren redogjorde för ansökningarna om budgetjusteringar.

DIK frågade om scenen i Kungsträdgården kommer att stängas i samband med renovering av taket. Arbetsgivaren svarade att scenen stängs under lågsäsong.

Saco frågade när det stadsgemensamma systemet för dokumentation och uppföljning inom stadens fritidsverksamheter planeras vara på plats. Arbetsgivaren svarade att arbetet med systemet pågår under hela året.

Saco frågade om arbetet med att ersätta Barnens bokbuss. Arbetsgivaren svarade att arbetet fortlöper enligt plan.

Saco frågade om arbetsgivaren kan återrapportera när utredningen om kulturförvaltningen ska agera förstahandshyresgäst hos fastighetskontoret är klar. Arbetsgivaren svarade att utredningen ska slutredovisas vid halvårsskiftet och att mer information kan lämnas då.

Saco lyfte att frågan om uppföljning och utvärdering av arbetsplatsens mål har ökat med två procentenheter enligt resultatet av årets medarbetarenkät. Saco berömde förvaltningen för detta resultat.

Saco frågade om förvaltningens medlemskap i World Cities Culture Forum (WCCF) och deltagande i Leadership Exchange Programme 2026. Arbetsgivaren beskrev att det är ett nätverk av främst huvudstäder i världen med fokus på erfarenhetsutbyte och omvärldsbevakning inom kulturområdet. Förvaltningen har beviljats medel för deltagandet i Leadership Exchange Programme för att diskutera frågor som rör nattlivet. Det innebär att vissa medarbetare reser och tar emot besök inom ramen för programmet.

Saco frågade om hyresintäktsbortfallet för Liljevalchs i samband med framskjuten renovering av Bergstenshuset innebär en stor ekonomisk påverkan. Arbetsgivaren svarade att den ekonomiska påverkan är stor och att förvaltningen ansöker om budgetjustering.

Saco lyfte att det finns osäkerhet i verksamheterna kring hur våldsbejakande extremism ska identifieras och hanteras. Arbetsgivaren svarade att lokal- och säkerhetsenheten arbetar med frågan.

Saco undrade om upphandlingen av sorteringsverk avser Stadsbiblioteket. Arbetsgivaren svarade att det avser Stockholms stadsbibliotek.

Akademikerförbundet SSR hade inför mötet skickat in en fråga om upphandlingar i verksamhetsplanens lista ska tas upp i förvaltningsgruppen inför förhandling eller om de hanteras inom respektive avdelning. Arbetsgivaren svarade att det är samma lista som samverkades vid förvaltningsgruppsmötet i januari. Upphandling av bemanning av kafé vid Stadsmuseet kommer att hanteras som förhandling i samverkansgruppen för Museer och konst. Övriga planerade upphandlingar i bilaga bedöms inte kräva förhandling.

7. Information till och från FVG

Inget att notera.

8. Lika rättigheter och möjligheter

a) *Information:* Resultat Jämix 2025 (bilaga 5)

Arbetsgivaren informerade om resultatet i Jämix 2025. Underlaget innehåller jämförelser med andra kommunala förvaltningar, bästa verksamhet samt föregående år, liksom fördjupning, analys och historisk utveckling. Resultatet har minskat från 157 till 150 poäng, men bedöms fortfarande som gott. Arbetsgivaren uppgav att resultatet följs upp löpande och att inga särskilda insatser planeras. Arbetsgivaren arbetar vidare med frågorna.

Sveriges Lärare konstaterade att andelen jämställda yrkesgrupper har minskat samt att skillnaderna i sjukfrånvaro har ökat och i högre grad påverkar kvinnliga medarbetare. Sveriges Lärare frågade om detta bör belysas eller analyseras vidare, samt om det kan tyda på sämre arbetsförhållanden för kvinnor i organisationen. Arbetsgivaren svarade att det stämmer att det skett en förändring inom dessa områden sedan föregående år men att resultatet fortfarande ligger bättre än medianen. Arbetsgivaren informerade

om att frågan om sjukfrånvaro hanteras inom det övergripande arbetsmiljöarbetet och att arbetsgivaren bevakar utvecklingen.

Vision och Saco frågade om det finns någon särskild yrkesgrupp som sticker ut i statistiken och om det går att få mer detaljerade data från Nyckeltalsinstitutet inför nästa år. Arbetsgivaren tar med sig frågan.

9. Utbildnings- och utvecklingsfrågor

Inget att notera.

10. Samverkan

a) Evenemangsavdelningen

Inget att notera.

b) Liljevalchs konsthall

Inget att notera.

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 DIK:* Sociala medier (bilaga 6)

DIK skickade in frågor om hantering av förvaltningens sociala medier. Arbetsgivaren informerade om att en sammanställning med svar har tagits fram och biläggs protokollet.

DIK frågade vem som beslutar om förvaltningens sociala medier. Arbetsgivaren svarade att kommunikationschefen har fått delegerad beslutanderätt från förvaltningschefen.

Arbetsgivaren betonade att beslutet kring Stadsbibliotekets sociala medier är fattat, ska följas och inte kommer att ändras.

Arbetsgivaren uttryckte förståelse för att frågan väckt reaktioner och bedömer att situationen kommer att stabiliseras över tid.

DIK framhöll att det har saknats pedagogisk transparens i processen. Arbetsgivaren noterar synpunkten.

b) **Information:** Workshop samverkan hösten 2026

Arbetsgivaren informerade om den planerade workshop kring samverkan som kommer att genomföras under hösten.

Arbetsgivaren föreslog att den genomförs i anslutning till ett förvaltningsgruppsmöte. Parterna enades om måndagen den 21 september kl. 9-10.

c) **Information:** Status justering flextidsöverenskommelse

Arbetsgivaren informerade om att justering av flextidsöverenskommelsen inte genomförs i nuläget, eftersom Akademikerförbundet SSR inte anser att den aktuella skrivningen behöver ingå i överenskommelsen. De hänvisar till att regleringen redan framgår av Allmänna bestämmelser och att de vill invänta den stadsgemensamma översynen av flextidsavtalet innan en ny version tecknas.

Arbetsgivaren förtydligade att möjligheten att schemalägga arbetstid utifrån verksamhetens behov, till exempel vid arbete kvällar och helger, fortsatt gäller oavsett skrivning i flextidsöverenskommelsen. Ett stöddokument har i stället tagits fram som beskriver denna möjlighet för berörd personal och har kommunicerats till cheferna.

12. Nästa förvaltningsgrupp

Nästa möte blir måndag 21 september.

Arbetsgivaren tackade för gott samarbete under våren och önskade en trevlig sommar.

Bilagor:

1. Årsstatistik Feelgood 2025
2. Resultat aktiva åtgärder - KuF 2026
3. Analys - årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet kulturförvaltningen 2026
4. Handlingsplan och uppföljning från checklistor - KuF 2026
5. Jämix 2025
6. Sammanställning FoS SoMe fackligafrågor

Vid protokollet
Annasara Yderstedt Karlsson

Justerare
Maria Jansén

Justerare
Maria Sundström

Justerare
Ernesto Garzón

Justerare
Carl Korch

Justerare
Sebastian From

Justerare
Patrick Linderöth

Justerare
Mats Gustafsson



Återkoppling statistik

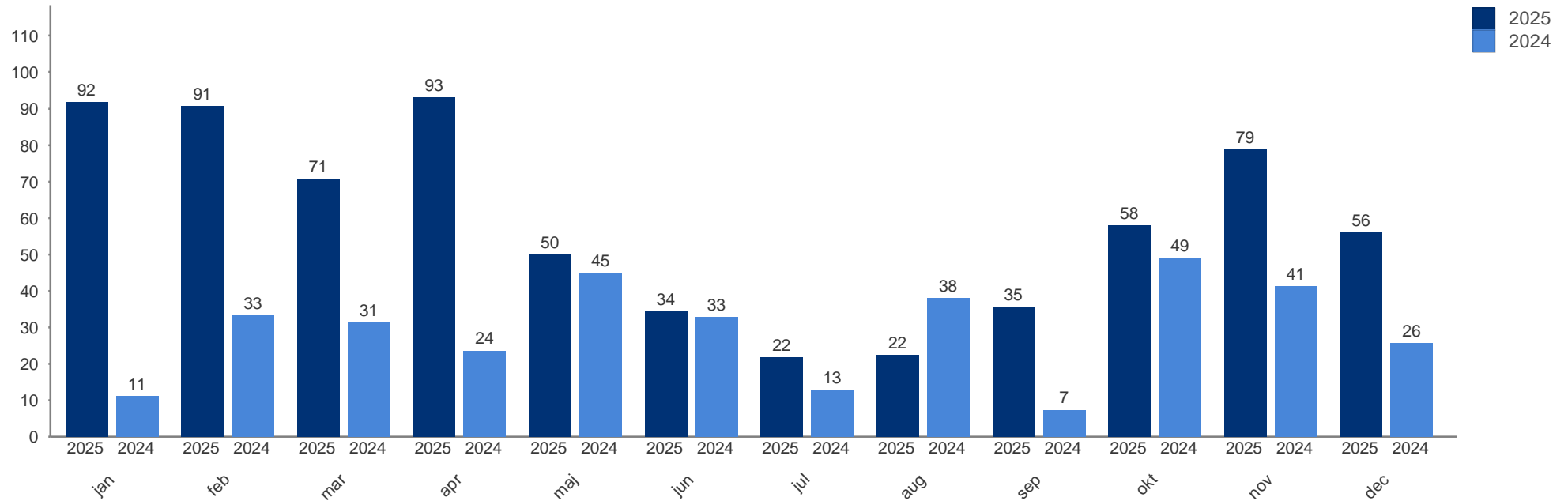
Företag:
Kulturförvaltningen SST A344969

Period: 2025-01-01 - 2025-12-31

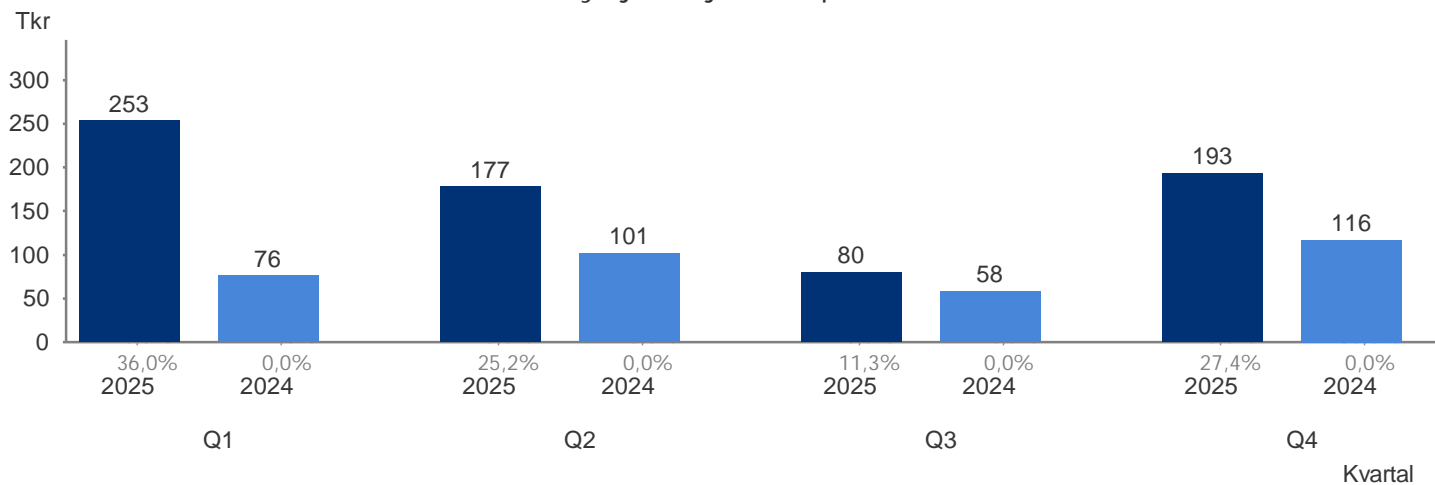
Tjänstenyttjande per månad i tkr - 2025 vs 2024

Totalt 2025: 703 tkr

Totalt 2024: 351 tkr



Totalt nyttjade tjänster per kvartal



Andel och summa tjänstenyttjande Tkr inom respektive uppdragsområde.

2025	Efterhjälpande	Tkr	Förebyggande	Tkr	Främjande	Tkr	Totalt	Totalt Tkr
Organisation	0%	0	7%	46	0%	0	7%	46
Grupp	0%	0	16%	115	0%	0	16%	115
Individ	42%	293	35%	247	0%	2	77%	542
Total	42%	293	58%	408	0%	2	100%	703

2024	Efterhjälpande	Tkr	Förebyggande	Tkr	Främjande	Tkr	Totalt	Totalt Tkr
Grupp	0%	0	14%	48	0%	0	14%	48
Individ	56%	195	30%	107	0%	1	86%	303
Total	56%	195	44%	155	0%	1	100%	351

EFTERHJÄLPANDE

FÖREBYGGANDE

FRÄMJANDE

ORGANISATION

Arbetsmiljömätning Luft ORG
Chefsstöd Förebyggande ORG

GRUPP

Utb Digital Kundenspecifik-FG LMS GR
Handledning Grupp GR
Uppdrag Förebyggande Grupp
Ergonomisk Konsultation Grupp
Ergonomisk kartläggning GR

INDIVID

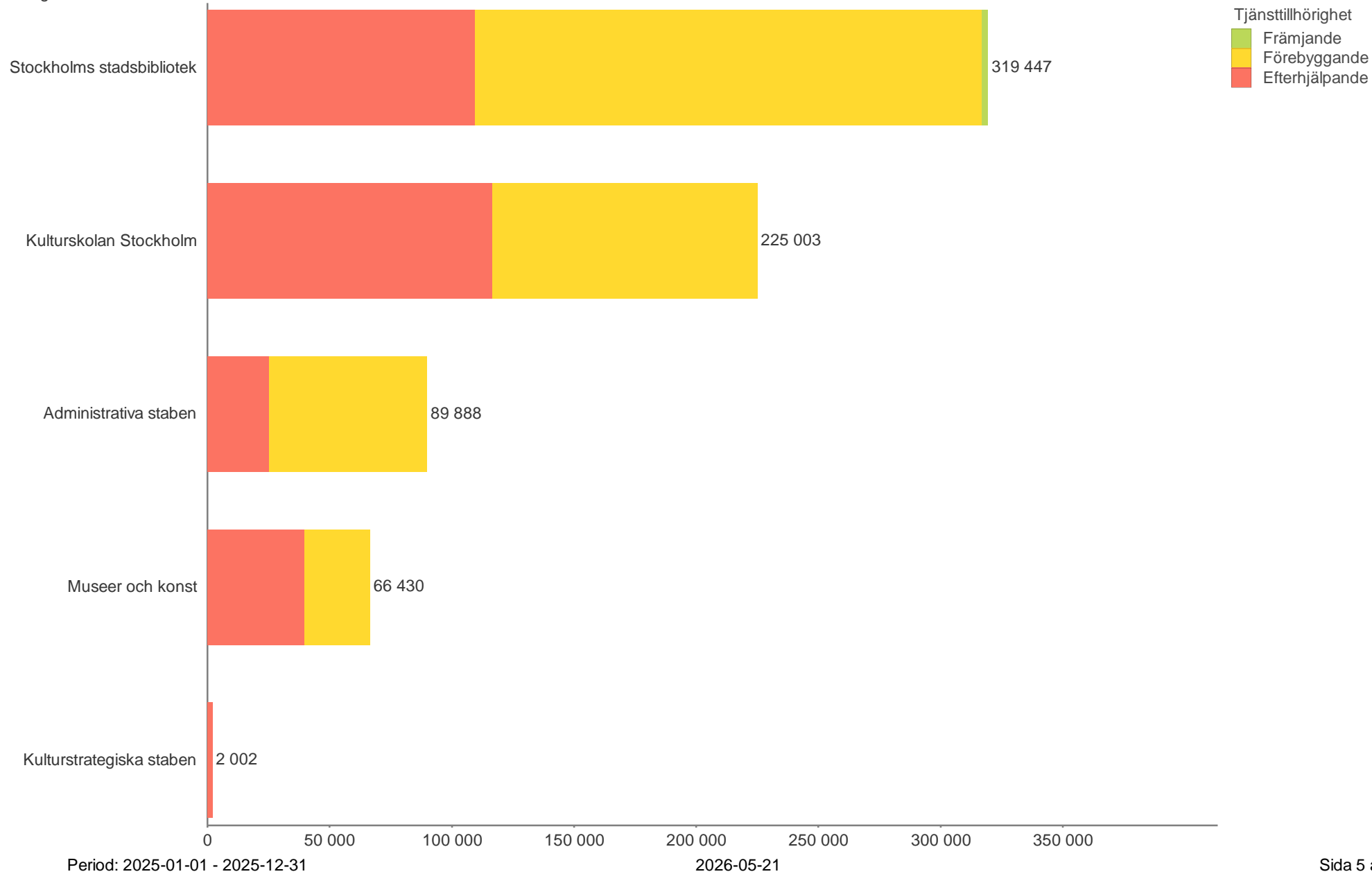
Stödsamtal Efterhjälpande IND
Konsultation Efterhjälpande Individ
Rehabiliteringssamordning IND
Rehabiliteringsmöte IND
ÖÖ Sen avbokning Efterhjälpande MP
Analyskostnad Efterhjälpande IND *MF
Provtagning IND *MF
Multiprofessionellt teammöte IND
Stickkada 1:a tillfället IND *MF
Stickkada Uppföljande tillfälle IND *MF
ÖÖ Uteblivet besök Efterhjälpande *MF
Stickkada Riskanalys *MF
AFA - underlag ansökan IND

Stödsamtal Förebyggande IND
Tidig bedömning Kundenspec IND
Hyra av utrustning (vf)
KBToonline Adhd/Depression/Oro/Sömn/Ångest
Konsultation Förebyggande Individ
Analyskostnad Förebyggande IND
Ergonomisk genomgång av medarbet arbetsplats IND
Ergonomisk Konsultation IND
ÖÖ Sen avbokning Förebyggande MP
Vacc Hepatit B *MF
Provtagning IND
ÖÖ Uteblivet besök Förebyggande *MF

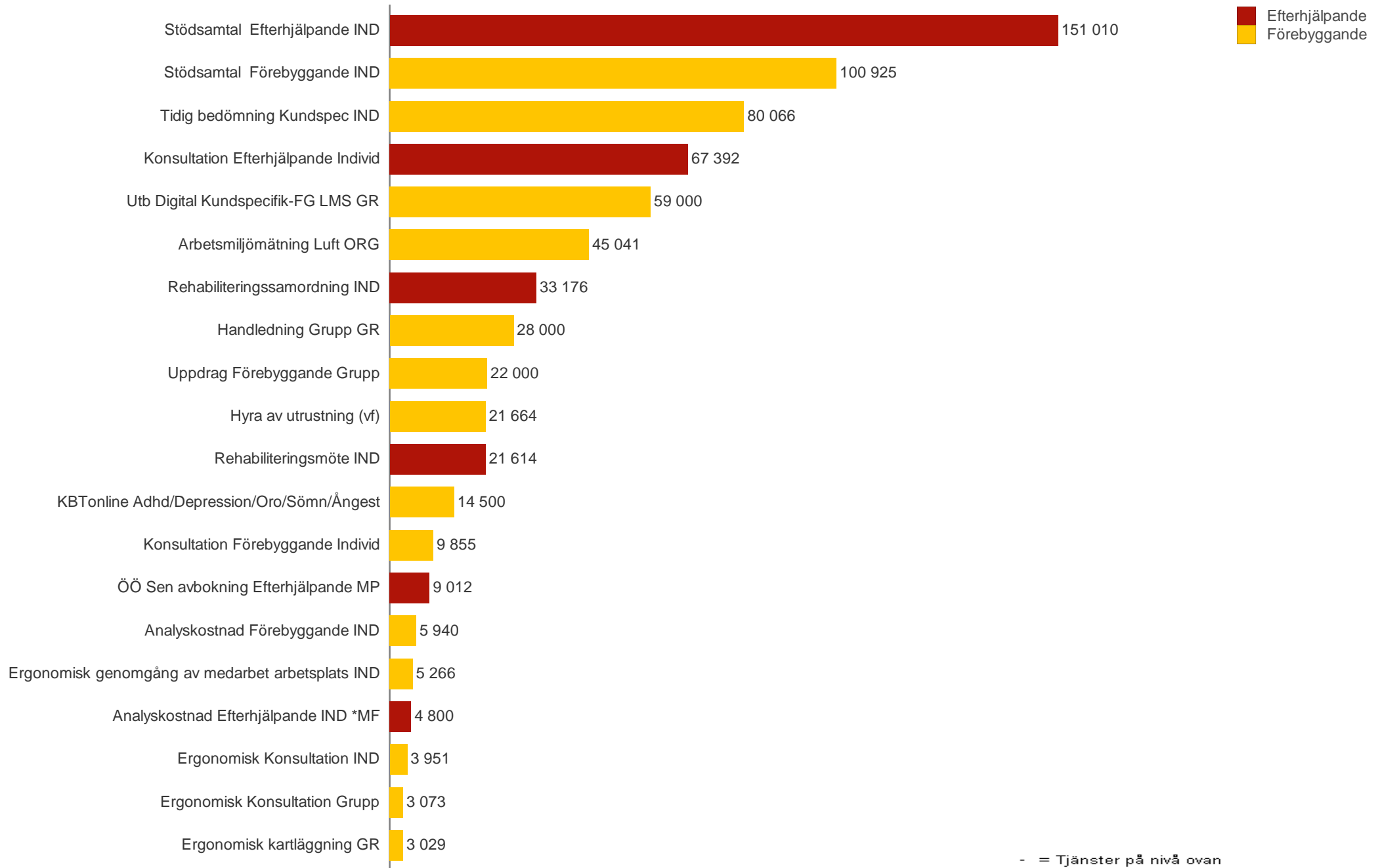
Konsultation Främjande Individ
ÖÖ Sen avbokning Främjande MP

Tjänstenyttjande i Kr per avdelning - topp 20
(vid utnyttjat på högre nivå visas det längst ner på -)

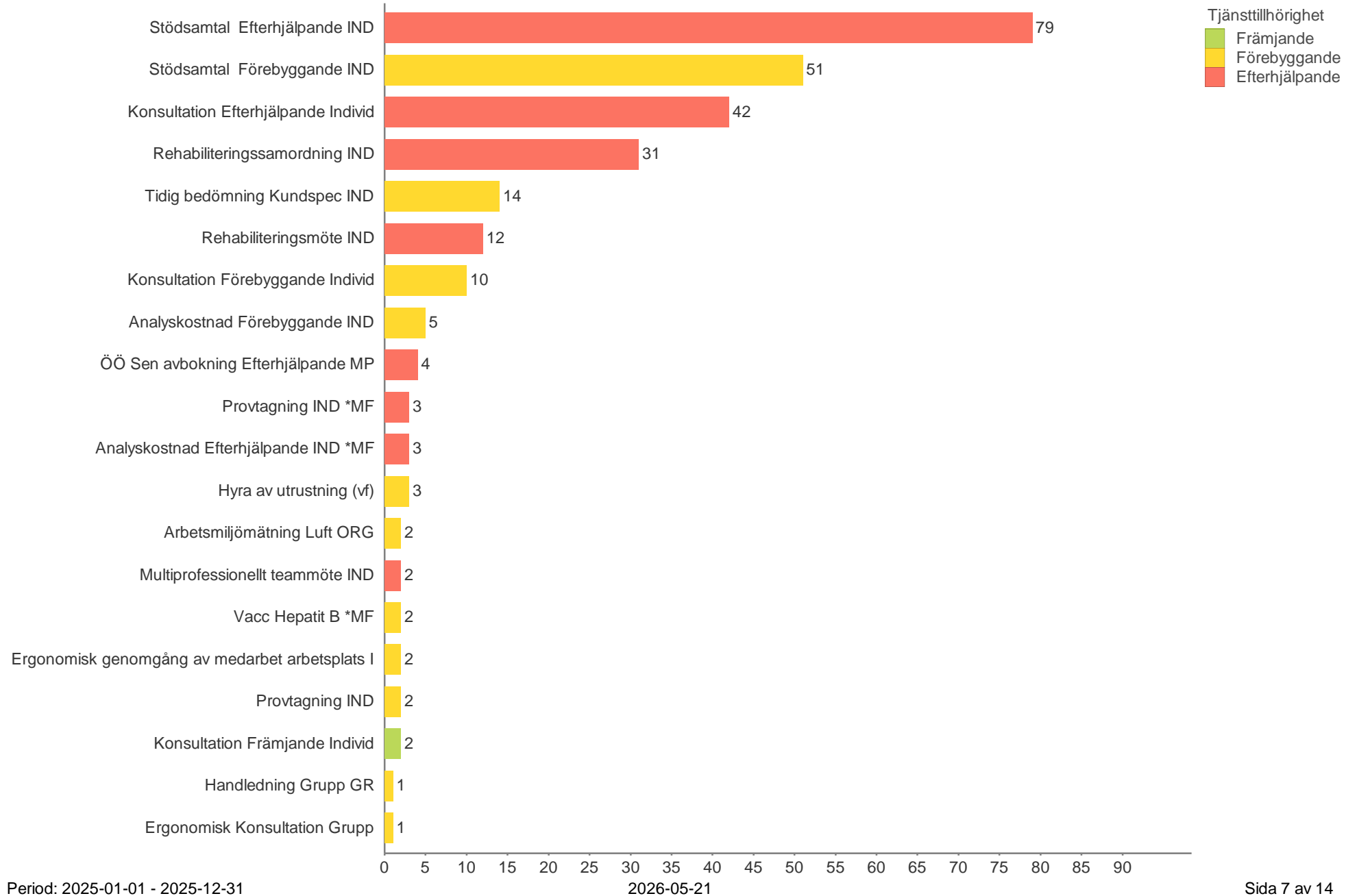
Företag2



Tjänstenyttjande i Tkr per tjänst - topp 20

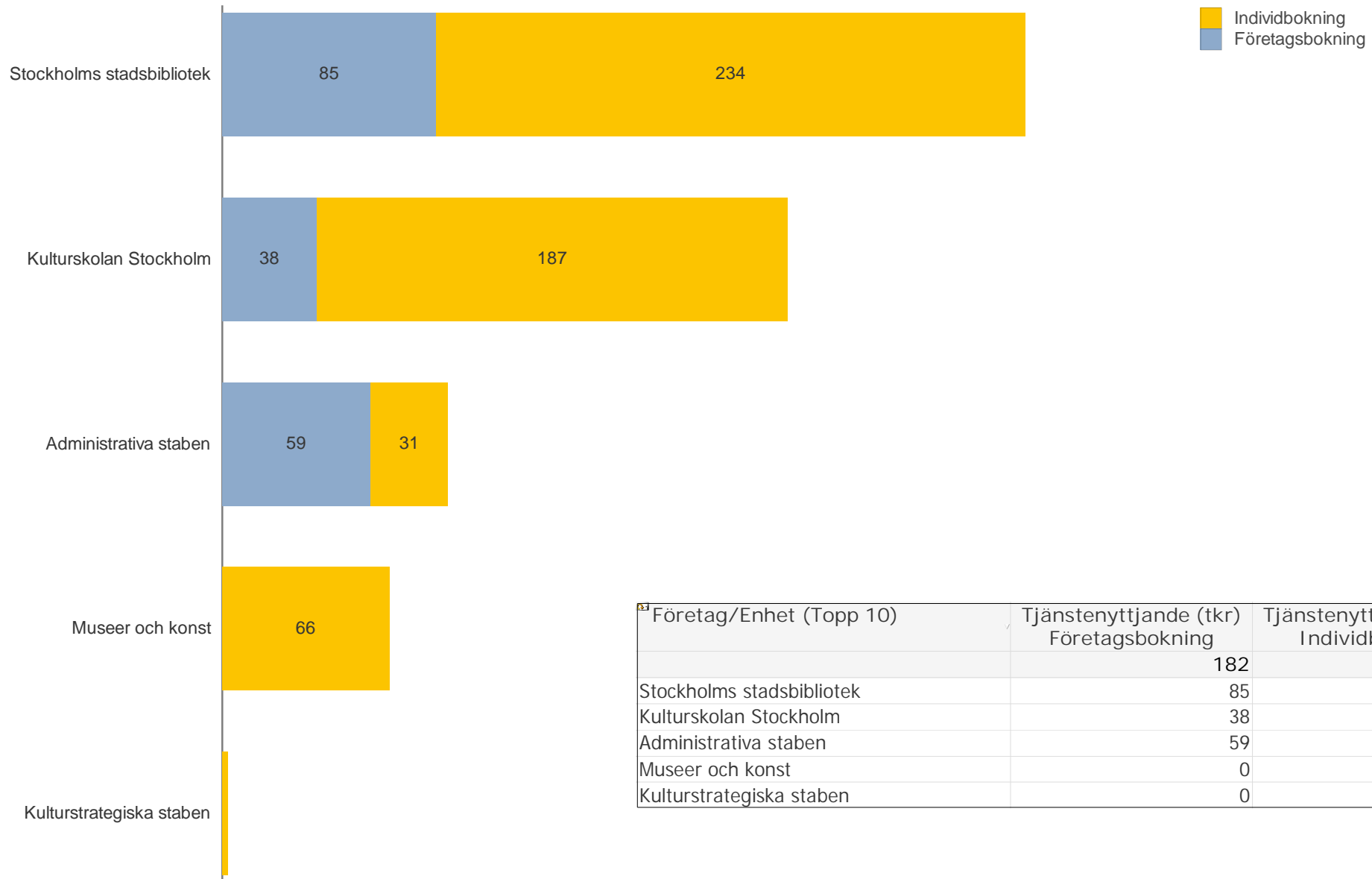


Antal nyttjade tjänster (tillfällen) - topp 20



Alla bokningar 2025 (topp 20)	Totalt antal anställda	Tjänstenyttjande (Tkr)	Snitt/person tot ant anst (kr)
	89	703	7 896
Stockholms stadsbibliotek	40	319	7 986
Kulturskolan Stockholm	32	225	7 031
Kulturstrategiska staben	6	2	334
Administrativa staben	5	90	17 978
Museer och konst	5	66	13 286
Kulturskolan	2	0	0
Evenemangsavdelningen	1	0	0

Tjänstenyttjande i Tkr per avdelning och bokningstyp (topp 20)
(vid utnyttjat på högre nivå visas det längst ner på -)



Företag/Enhet (Topp 10)	Tjänstenyttjande (tkr) Företagsbokning	Tjänstenyttjande (tkr) Individbokning
	182	521
Stockholms stadsbibliotek	85	234
Kulturskolan Stockholm	38	187
Administrativa staben	59	31
Museer och konst	0	66
Kulturstrategiska staben	0	2

Tjänstenyttjande i Tkr på individbokning, per avdelning (topp 20)
(vid utnyttjat på högre nivå visas det längst ner på -)

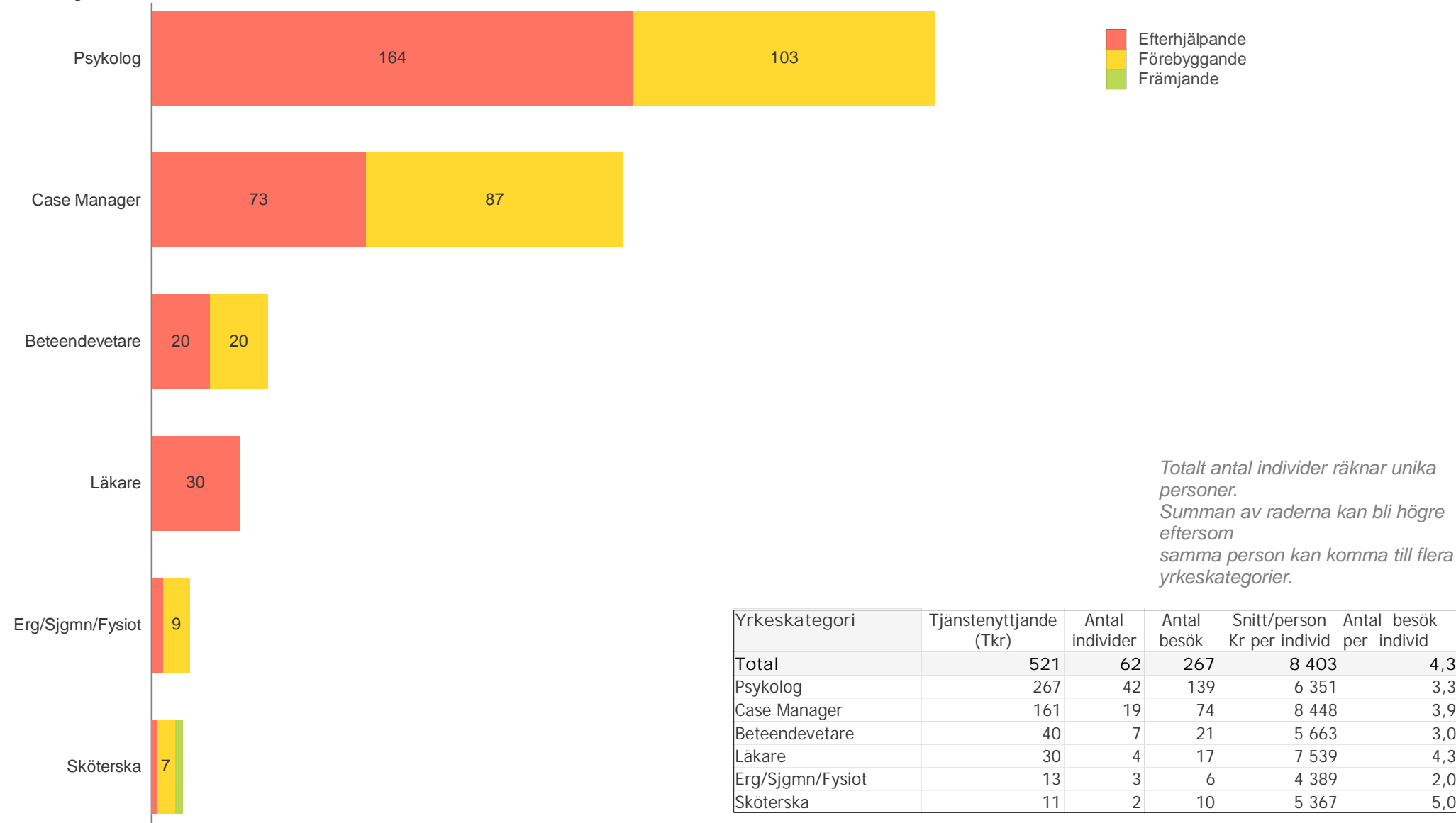


Totalt antal individer räknar unika personer, samma person kan tillhöra flera Företag/Enheter. Summan av raderna kan bli högre då.

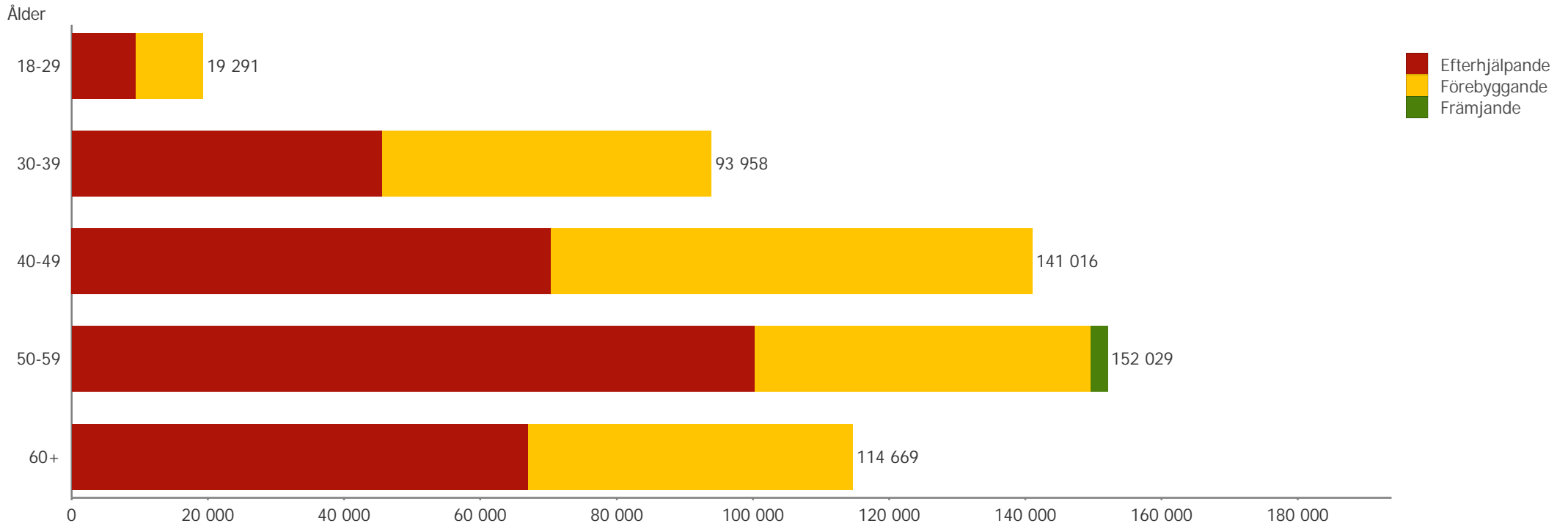
Företag/Enhet(Topp 10)	Tjänstenyttjande (Tkr)	Antal individer	Antal besök	Snitt/person per individ (kr)	Antal besök per individ
Total	521	62	267	8 403	4,3
Stockholms stadsbibliotek	234	34	128	6 892	3,8
Kulturskolan Stockholm	187	18	97	10 406	5,4
Administrativa staben	31	5	15	6 178	3,0
Museer och konst	66	4	26	16 607	6,5
Kulturstrategiska staben	2	1	1	2 002	1,0

Tjänstenyttjande i Tkr på individbokning

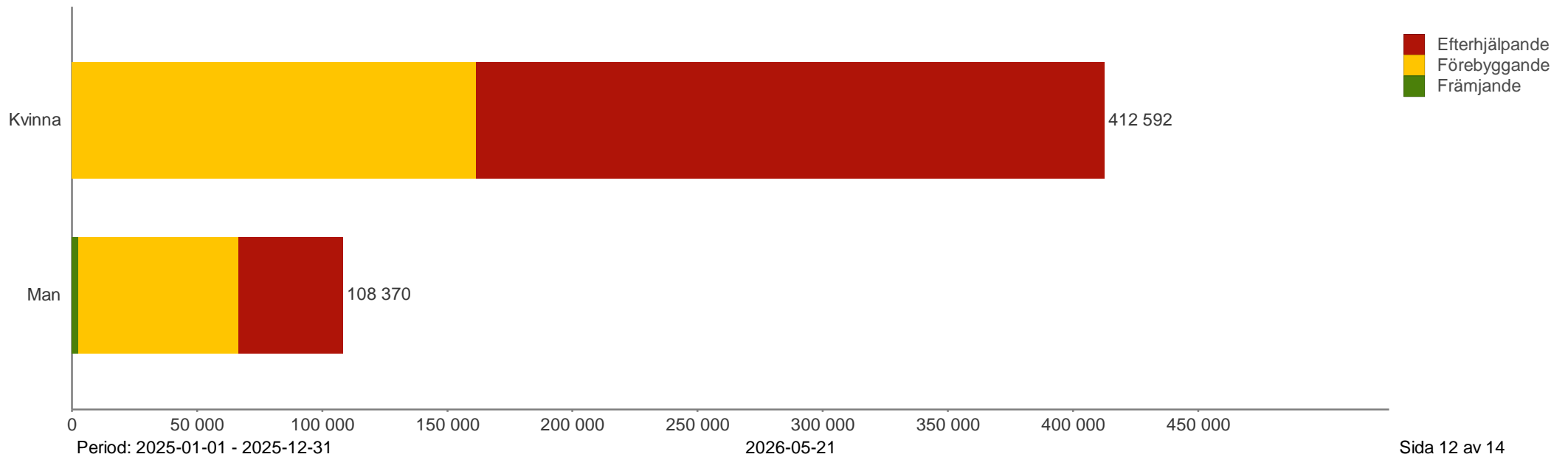
Yrkeskategori



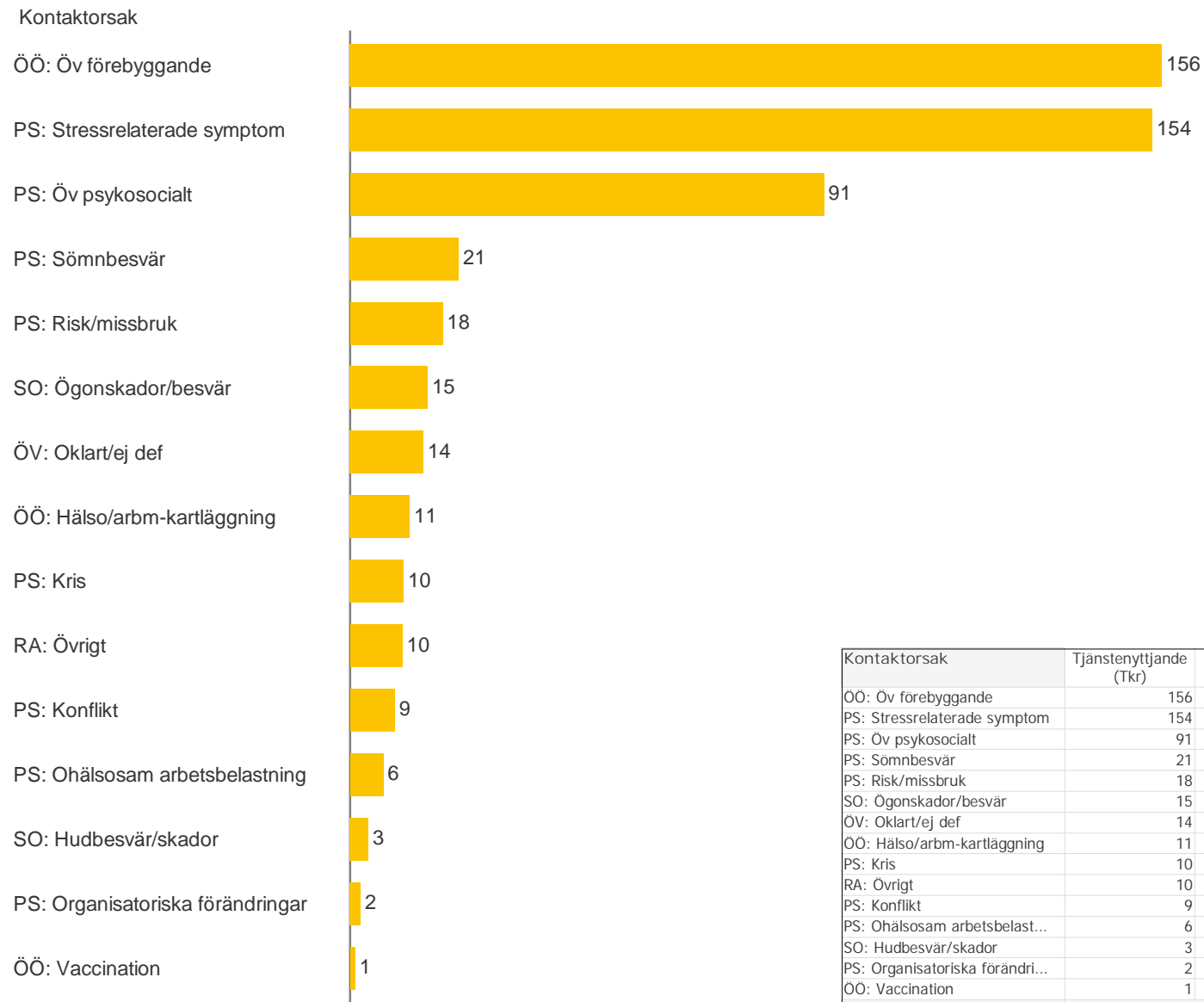
Fördelning per ålder



Fördelning per kön



Tjänstenyttjande i Tkr på individ per kontaktorsak



Kontaktorsak	Tjänstenyttjande (Tkr)	Antal individer
ÖÖ: Öv förebyggande	156	27
PS: Stressrelaterade symptom	154	21
PS: Öv psykosocialt	91	22
PS: Sömnbesvär	21	2
PS: Risk/missbruk	18	2
SO: Ögonskador/besvär	15	1
ÖV: Oklart/ej def	14	7
ÖÖ: Hälso/arb-m-kartläggning	11	2
PS: Kris	10	2
RA: Övrigt	10	3
PS: Konflikt	9	2
PS: Ohälsosam arbetsbelast...	6	1
SO: Hudbesvär/skador	3	1
PS: Organisatoriska förändri...	2	1
ÖÖ: Vaccination	1	1
Total	521	62

Specifikation av köpta tjänster i kr uppdelat på område och tjänst per månad samt totalt

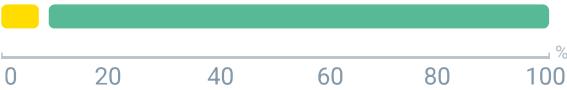
Område		Tjänst	jan	feb	mar	apr	maj	jun	jul	aug	sep	okt	nov	dec	Total
EFTERHJÄLPANDE	Individ	AFA - underlag ansökan IND	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	192	0	192
		Analyskostnad Efterhjälpande...	0	1 600	1 600	1 600	0	0	0	0	0	0	0	0	4 800
		Konsultation Efterhjälpande I...	6 006	1 436	11 749	13 055	9 030	3 492	7 150	5 135	4 322	5 446	0	572	67 392
		Multiprofessionellt teammöte ...	0	0	0	0	0	0	0	0	1 290	0	0	0	1 290
		ÖÖ Sen avbokning Efterhjälp...	0	3 990	1 716	2 002	0	0	0	0	0	0	0	1 304	9 012
		ÖÖ Uteblivet besök Efterhjälp...	0	0	0	0	572	0	0	0	0	0	0	0	572
		Provtagning IND *MF	0	858	572	572	0	0	0	0	0	0	0	0	2 002
		Rehabiliteringsmöte IND	1 716	1 144	6 876	1 716	5 014	1 716	0	0	0	1 716	0	1 716	21 614
		Rehabiliteringssamordning IND	1 716	4 004	8 294	3 146	3 432	1 144	0	0	0	5 148	5 720	572	33 176
		Stickskada 1:a tillfället IND *MF	0	0	0	0	0	0	0	0	659	0	0	0	659
		Stickskada Riskanalys *MF	0	0	0	0	0	0	0	0	330	0	0	0	330
		Stickskada Uppföljande tillfälle...	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	659	0	659
		Stödsamtal Efterhjälpande IND	8 008	12 172	14 872	24 656	21 324	11 600	2 574	6 006	8 294	12 618	15 125	13 762	151 010
	Total	17 446	25 204	45 679	46 747	39 372	17 952	9 724	11 141	14 894	24 928	21 696	17 925	292 707	
Total	17 446	25 204	45 679	46 747	39 372	17 952	9 724	11 141	14 894	24 928	21 696	17 925	292 707		
FÖREBYGGANDE	Organisation	Arbetsmiljömätning Luft ORG	0	28 601	0	0	0	0	0	0	0	0	16 440	0	45 041
		Chefsstöd Förebyggande ORG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	858	0	0	858
		Total	0	28 601	0	0	0	0	0	0	0	858	16 440	0	45 899
	Grupp	Ergonomisk kartläggning GR	0	3 029	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3 029
		Ergonomisk Konsultation Grupp	0	0	0	3 073	0	0	0	0	0	0	0	0	3 073
		Handledning Grupp GR	0	0	0	28 000	0	0	0	0	0	0	0	0	28 000
		Uppdrag Förebyggande Grupp	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22 000	22 000
		Utb Digital Kundenspecifik-FG ...	59 000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	59 000
		Total	59 000	3 029	0	31 073	0	0	0	0	0	0	0	22 000	115 102
		Individ	Analyskostnad Förebyggande...	1 600	0	2 500	0	0	0	0	0	920	0	920	0
	Ergonomisk genomgång av ...		0	2 633	0	0	0	2 633	0	0	0	0	0	0	5 266
	Ergonomisk Konsultation IND		0	0	0	0	0	0	0	0	3 951	0	0	0	3 951
	Hyra av utrustning (vf)		0	9 100	0	0	0	0	0	0	0	0	12 564	0	21 664
	KBTonline Adhd/Depression/...		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14 500	0	14 500
	Konsultation Förebyggande I...		1 716	0	1 144	2 288	0	0	0	0	0	1 716	2 419	572	9 855
	ÖÖ Sen avbokning Förebygg...		0	0	0	0	0	0	0	0	0	1 716	0	0	1 716
	ÖÖ Uteblivet besök Förebyg...		0	0	0	848	0	0	0	0	0	0	0	0	848
	Provtagning IND		572	0	330	0	0	0	0	0	0	0	0	0	902
	Stödsamtal Förebyggande IND		0	10 582	4 004	12 012	10 582	12 804	6 292	11 314	7 882	11 154	10 296	4 004	100 925
	Tidig bedömning Kundenspec IND		11 438	11 438	17 157	0	0	0	5 719	0	5 719	17 157	0	11 438	80 066
	Vacc Hepatit B *MF		0	0	0	0	0	0	0	0	479	479	0	0	958
	Total		15 326	33 753	25 135	15 148	10 582	15 437	12 011	11 314	18 951	32 222	40 699	16 014	246 590
	Total		74 326	65 383	25 135	46 221	10 582	15 437	12 011	11 314	18 951	33 080	57 139	38 014	407 591
	Individ	Konsultation Främjande Individ	0	0	0	0	0	824	0	0	824	0	0	0	1 648
ÖÖ Sen avbokning Främjande...		0	0	0	0	0	0	0	0	824	0	0	0	824	
Total		0	0	0	0	0	0	824	0	0	1 648	0	0	2 471	
Total	0	0	0	0	0	0	824	0	0	1 648	0	0	2 471		
Total		91 772	90 587	70 814	92 968	49 954	34 212	21 735	22 455	35 492	58 008	78 835	55 939	702 770	



1. ARBETSFÖRHÅLLANDEN

1.1 Har vi ett arbetsklimat som är fritt från attityder och fördomar som kan leda till diskriminering?

3 2



Medier och logistik

Ja

Södermalm

Delvis

Omedveten mikrorasism, åldersdiskriminering m m

Skärholmen, Hägersten-Liljeholmen

Ja

Bibliotekskansli

Ja

Norrmalm

Ja

Orkesterskolan/El Sistema

Ja

Digital utveckling och bibliotekssystem

Ja

Enheten för digitalisering och IT

Ja

Ekonomienheten

Ja

Liljevalchs konsthall

Ja

Museer & konst

☒ Ja

Farsta, Skarpnäck

☒ Ja

Kulturförvaltningen

☒ Ja

☒ Användning av programmet för mänskliga rättigheter inkl. handlingsplaner och stöd från SLK samt diplomutbildningar rasism och hbtqi-personers rättigheter. Genomförs utifrån verksamhetens behov och planeras av avdelningen/enheten.

Hässelby-Vällingby, Bromma

☒ Ja

Kansli

☒ Ja

Hässelby-Vällingby

☒ Ja

☒ Ambitionen och medvetenheten är hög men det är viktigt att alltid påminna om hur vi möter varandra på arbetsplatsen. Det kan finnas omedvetna handlingar som uppfattas nedlåtande. Viktigt att alla tillsammans tar ansvar och meddelar chef om det behövs för fortsatt arbete.

Järva

☒ Ja

Lokal- och säkerhetsenheten

☒ Ja

Kommunikation och program

☒ Ja

Administrativa staben

☒ Ja

Järva

☒ Delvis

☒ 1. Gruppsamtal i separata grupper för att öka medvetenheten kring frågor om jämställdhet. Pågående och startade under 2026. 2. Löpande tema på APT och jobba mer med case kring diskrimineringsgrunder. 3. Under hösten ta upp tema diskriminering på etnisk grupp/rasism igen och djupa i temat.

Kvalitetsenheten

☒ Ja

Enheten för Kulturmiljö

● Ja

Medeltidsmuseet

● Ja

Stab

● Ja

HR-enheten

● Ja

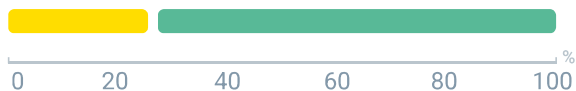
Kungsholmen, Östermalm

● Ja

vi arbetar aktivt med dessa frågor och har haft föreläsare som har utbildat oss i ämnet- då vi har personer som har olika ursprung och kulturell bakgrund.

1.2 Är arbetsplatsen anpassad efter människors olika förutsättningar och behov?

6 1



Medier och logistik

● Ja

Södermalm

◆ Delvis

Om man är rullstolsburen så kan man inte komma till plan 5.5 i medborgarhuset

Skärholmen, Hägersten-Liljeholmen

● Ja

Bibliotekskansli

● Ja

Norrmalm

◆ Delvis

Ersättningslokalen Spelbomskan är inte optimalt anpassad gällande tillgänglighet, hiss finns, men delvis opålitlig.

Orkesterskolan/EI Sistema

☒ Ja

Digital utveckling och bibliotekssystem

☒ Ja

Enheten för digitalisering och IT

☒ Ja

Ekonomienheten

☒ Ja

Liljevalchs konsthall

☐ Delvis

🗨 Skjutdörr mellan byggnader är svår att öppna för alla, åtgärder pågår.

Museer & konst

☒ Ja

Farsta, Skarpnäck

☒ Ja

Kulturförvaltningen

☐ Delvis

Hässelby-Vällingby, Bromma

☐ Delvis

🗨 Vällingbys och Blackebergs bibliotek har brister i tillgängligheten pga. äldre hissar som inte alltid fungerar.

Kansli

☒ Ja

Hässelby-Vällingby

☒ Ja

🗨 Viktigt att det finns en god dialog mellan medarbetare och chef för att fånga upp ändrade förutsättningar.

Järva

☒ Ja

Lokal- och säkerhetsenheten

☒ Ja

Kommunikation och program

☒ Ja

Administrativa staben

☒ Ja

Järva

☒ Delvis

☒ Planerade besök av ergonom samt arbete med informationsdisken i Husby.

Kvalitetsenheten

☒ Ja

Enheten för Kulturmiljö

☒ Delvis

Medeltidsmuseet

☒ Ja

☒ Ja efter lokalens förutsättningar. Står hissen still blir det svårt att ta sig till övervåningen för de som inte kan gå i trappor. Öppet kontorslandskap kan störa för de som vill ha tyst.

Stab

☒ Ja

HR-enheten

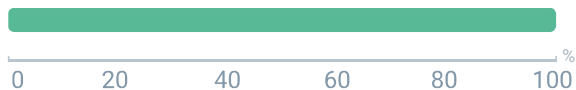
☒ Ja

Kungsholmen, Östermalm

☒ Ja

1.3 Finns medarbetare som på grund av ålder eller kön valt att gå ner i tid på grund av brister i den fysiska eller psykosocial arbetsmiljön?

☒ 0 ☒ 0



Medier och logistik

☒ Nej

Södermalm

☒ Nej

Skärholmen, Hägersten-Liljeholmen

☒ Nej

Bibliotekskansli

☒ Nej

Norrmalm

☒ Nej

Orkesterskolan/EI Sistema

☒ Nej

Digital utveckling och bibliotekssystem

☒ Nej

Enheten för digitalisering och IT

☒ Nej

Ekonomienheten

☒ Nej

Liljevalchs konsthall

☒ Nej

Museer & konst

☒ Nej

Farsta,Skarpnäck

☒ Nej

Kulturförvaltningen

☒ Nej

Hässelby-Vällingby, Bromma

☒ Nej

Kansli

☒ Nej

Hässelby-Vällingby

☒ Nej

Järva

☐ Nej

Lokal- och säkerhetsenheten

☐ Nej

Kommunikation och program

☐ Nej

Administrativa staben

☐ Nej

Järva

☐ Nej

Kvalitetsenheten

☐ Nej

Enheten för Kulturmiljö

☐ Nej

Medeltidsmuseet

☐ Nej

Stab

☐ Nej

HR-enheten

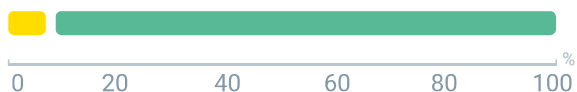
☐ Nej

Kungsholmen,Östermalm

☐ Nej

1.4 Får alla medarbetares åsikter och synpunkter gällande arbetsmiljön samma uppmärksamhet?

 1  1



Medier och logistik

☒ Ja

Södermalm

 Delvis

 Alla inte med på APT

Skärholmen, Hägersten-Liljeholmen

 Ja

Bibliotekskansli

 Ja

Norrmalm

 Ja

Orkesterskolan/El Sistema

 Ja

Digital utveckling och bibliotekssystem

 Ja

Enheten för digitalisering och IT

 Ja

Ekonomienheten

 Ja

Liljevalchs konsthall

 Ja

Museer & konst

 Ja

Farsta,Skarpnäck

 Ja

Kulturförvaltningen

 Ja

Hässelby-Vällingby, Bromma

 Ja

Kansli

☒ Ja

Hässelby-Vällingby

☒ Ja

Järva

☒ Ja

Lokal- och säkerhetsenheten

☒ Ja

Kommunikation och program

☒ Ja

Administrativa staben

☒ Ja

Järva

☒ Delvis



- Träffa skyddsombuden vid tillfälle i samband med introduktion tex. - Verka för fler skyddsombud på enheten. - Undersöka möjligheten för avsatt tid för uppdraget.

Kvalitetsenheten

☒ Ja

Enheten för Kulturmiljö

☒ Ja

Medeltidsmuseet

☒ Ja

Stab

☒ Ja

HR-enheten

☒ Ja

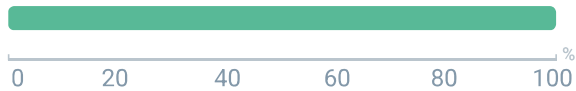
Kungsholmen,Östermalm

☒ Ja

2. Löner och andra anställningsvillkor

2.1 Tillämpar verksamheten stadens/förvaltningens riktlinjer kopplat till löner och andra anställningsvillkor på ett sådant sätt att de skapar lika rättigheter och möjligheter för samtliga medarbetare?

1 0



Medier och logistik

Ja

Södermalm

Ja

Skärholmen, Hägersten-Liljeholmen

Ja

Bibliotekskansli

Ja

Norrmalm

Ja

Orkesterskolan/EI Sistema

Ja

Digital utveckling och bibliotekssystem

Ja

Enheten för digitalisering och IT

Ja

Ekonomienheten

Ja

Liljevalchs konsthall

Ja

Museer & konst

Ja

Farsta, Skarpnäck

Ja

Kulturförvaltningen

☒ Ja

Hässelby-Vällingby, Bromma

☒ Ja

Kansli

☒ Ja

Hässelby-Vällingby

☒ Ja

Järva

☒ Ja

Lokal- och säkerhetsenheten

☒ Ja

Kommunikation och program

☒ Ja

Administrativa staben

☒ Ja

Järva

☒ Ja

Kvalitetsenheten

☒ Ja

Enheten för Kulturmiljö

☒ Ja

Medeltidsmuseet

☒ Ja

 Lite konstig fråga.

Stab

☒ Ja

HR-enheten

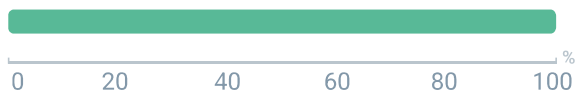
☒ Ja

Kungsholmen, Östermalm

☒ Ja

2.2 Är anställningsvillkoren sådana att alla medarbetare har samma möjligheter och rättigheter på arbetsplatsen?

 0  0



Medier och logistik

☒ Ja

Södermalm

☒ Ja

Skärholmen, Hägersten-Liljeholmen

☒ Ja

Bibliotekskansli

☒ Ja

Norrmalm

☒ Ja

Orkesterskolan/El Sistema

☒ Ja

Digital utveckling och bibliotekssystem

☒ Ja

Enheten för digitalisering och IT

☒ Ja

Ekonomienheten

☒ Ja

Liljevalchs konsthall

☒ Ja

Museer & konst

☒ Ja

Farsta, Skarpnäck

☒ Ja

Kulturförvaltningen

☒ Ja

Hässelby-Vällingby, Bromma

☒ Ja

Kansli

☒ Ja

Hässelby-Vällingby

☒ Ja

Järva

☒ Ja

Lokal- och säkerhetsenheten

☒ Ja

Kommunikation och program

☒ Ja

Administrativa staben

☒ Ja

Järva

☒ Ja

Kvalitetsenheten

☒ Ja

Enheten för Kulturmiljö

☒ Ja

Medeltidsmuseet

☒ Ja

Stab

☒ Ja

HR-enheten

☒ Ja

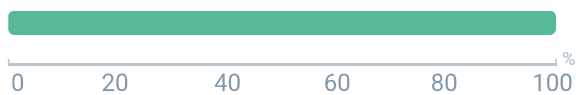
Kungsholmen, Östermalm

☒ Ja

3. Rekrytering och befordran

3.1 Är det tydligt hur vi ska göra när vi rekryterar?

 0  0



Medier och logistik

☒ Ja

Södermalm

☒ Ja

Skärholmen, Hägersten-Liljeholmen

☒ Ja

Bibliotekskansli

☒ Ja

Norrmalm

☒ Ja

Orkesterskolan/El Sistema

☒ Ja

Digital utveckling och bibliotekssystem

☒ Ja

Enheten för digitalisering och IT

☒ Ja

Ekonomienheten

☒ Ja

Liljevalchs konsthall

☒ Ja

Museer & konst

☒ Ja

Farsta, Skarpnäck

☒ Ja

Kulturförvaltningen

☒ Ja

Hässelby-Vällingby, Bromma

☒ Ja

Kansli

☒ Ja

Hässelby-Vällingby

☒ Ja

Järva

☒ Ja

Lokal- och säkerhetsenheten

☒ Ja

Kommunikation och program

☒ Ja

Administrativa staben

☒ Ja

Järva

☒ Ja

Kvalitetsenheten

☒ Ja

Enheten för Kulturmiljö

☒ Ja

Medeltidsmuseet

☒ Ja

Stab

☒ Ja


HR-enheten

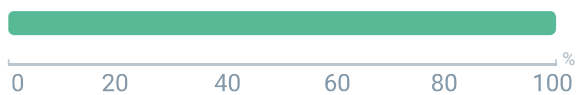
☒ Ja

Kungsholmen, Östermalm

☒ Ja

3.2 Har alla samma möjlighet att söka våra lediga tjänster?

 1  0



Medier och logistik

☒ Ja

Södermalm

☒ Ja

Skärholmen, Hägersten-Liljeholmen

☒ Ja

Bibliotekskansli

☒ Ja

Norrmalm

☒ Ja

Orkesterskolan/EI Sistema

☒ Ja

Digital utveckling och bibliotekssystem

☒ Ja

Enheten för digitalisering och IT

☒ Ja

Ekonomienheten

☒ Ja

Liljevalchs konsthall

☒ Ja

Museer & konst

☒ Ja

Farsta, Skarpnäck

☒ Ja

Kulturförvaltningen

☒ Ja

Hässelby-Vällingby, Bromma

☒ Ja

Kansli

☒ Ja

Hässelby-Vällingby

☒ Ja

Järva

☒ Ja

Lokal- och säkerhetsenheten

☒ Ja

Kommunikation och program

☒ Ja

Administrativa staben

☒ Ja

Järva

☒ Ja

Kvalitetsenheten

☒ Ja

Enheten för Kulturmiljö

☒ Ja

Medeltidsmuseet


☒ Ja

Stab

☒ Ja

HR-enheten

☒ Ja

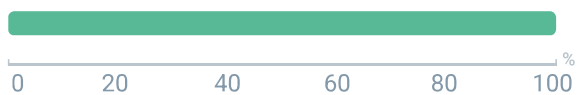
 Bevaka tillgänglighet i stadens rekryteringssystem

Kungsholmen,Östermalm

☒ Ja

3.3 Är kraven i annonserna sakliga och relevanta i förhållande till det arbete som ska utföras?

 0  0



Medier och logistik

☒ Ja

Södermalm

☒ Ja

Skärholmen, Hägersten-Liljeholmen

☒ Ja

Bibliotekskansli

☒ Ja

Norrmalm

☒ Ja

Orkesterskolan/EI Sistema

☒ Ja

Digital utveckling och bibliotekssystem

☒ Ja

Enheten för digitalisering och IT

☒ Ja

Ekonomienheten

☒ Ja

Liljevalchs konsthall

☒ Ja

Museer & konst

☒ Ja

Farsta, Skarpnäck

☒ Ja

Kulturförvaltningen

☒ Ja

Hässelby-Vällingby, Bromma

☒ Ja

Kansli

☒ Ja

Hässelby-Vällingby

☒ Ja

Järva

☒ Ja

Lokal- och säkerhetsenheten

☒ Ja

Kommunikation och program

☒ Ja

Administrativa staben

☒ Ja

Järva

☒ Ja

Kvalitetsenheten

☒ Ja

Enheten för Kulturmiljö

☒ Ja

Medeltidsmuseet

☒ Ja

Stab

☒ Ja

HR-enheten

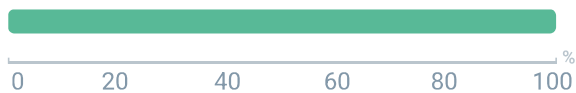
☒ Ja

Kungsholmen, Östermalm

☒ Ja

3.4 Ställs samma frågor till alla sökande vid intervjuer?

 0  0



Medier och logistik

☒ Ja

Södermalm

☒ Ja

Skärholmen, Hägersten-Liljeholmen

☒ Ja

Bibliotekskansli

☒ Ja

Norrmalm

☒ Ja

Orkesterskolan/El Sistema

☒ Ja

Digital utveckling och bibliotekssystem

☒ Ja

Enheten för digitalisering och IT

☒ Ja

Ekonomienheten

☒ Ja

Liljevalchs konsthall

☒ Ja

Museer & konst

☒ Ja

Farsta, Skarpnäck

☒ Ja

Kulturförvaltningen

☒ Ja

Hässelby-Vällingby, Bromma

☒ Ja

Kansli

☒ Ja

Hässelby-Vällingby

☒ Ja

Järva

☒ Ja

Lokal- och säkerhetsenheten

☒ Ja

Kommunikation och program

☒ Ja

Administrativa staben

☒ Ja

Järva

☒ Ja

Kvalitetsenheten

☒ Ja

Enheten för Kulturmiljö

☒ Ja

Medeltidsmuseet

☒ Ja

Stab

☒ Ja

HR-enheten

☒ Ja

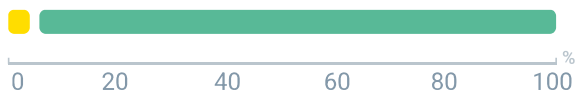
Kungsholmen, Östermalm

☒ Ja

4. Möjligheter att förena arbete och föräldraskap

4.1 Har medarbetare med föräldraansvar möjlighet att påverka var och när de utför arbetet?

 1  0



Medier och logistik

☒ Ja

Södermalm

☒ Ja

Skärholmen, Hägersten-Liljeholmen

☒ Ja

Bibliotekskansli

☒ Ja

Norrmalm

☒ Ja

Orkesterskolan/El Sistema

☒ Ja

Digital utveckling och bibliotekssystem

☒ Ja

Enheten för digitalisering och IT

☒ Ja

Ekonomienheten

☒ Ja

Liljevalchs konsthall

☒ Ja

Museer & konst

☒ Ja

Farsta, Skarpnäck

☒ Ja

Kulturförvaltningen

☒ Ja

Hässelby-Vällingby, Bromma

☒ Ja

Kansli

☒ Ja

Hässelby-Vällingby

☒ Ja



Medarbetare får möjlighet att påverka sitt schema för att kunna påverka vilka arbetstider man arbetar. Dock måste arbetet till stor del förläggas till eftermiddagar och kväll då det är en del av grunduppdraget för flertalet medarbetare.

Järva

☒ Delvis

Lokal- och säkerhetsenheten

☒ Ja

Kommunikation och program

☒ Ja

Administrativa staben

☒ Ja

Järva

☒ Ja

Kvalitetsenheten

☒ Ja

Enheten för Kulturmiljö

☒ Ja

Medeltidsmuseet

☒ Ja

Stab

☒ Ja

HR-enheten

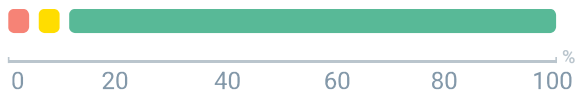
☒ Ja

Kungsholmen, Östermalm

☒ Ja

4.2 Förlägger ni möten, konferenser och andra arbetsplatsträffar med hänsyn till medarbetare med föräldraansvar?

 2  0



Medier och logistik


☒ Ja

Södermalm

☒ Ja

Skärholmen, Hägersten-Liljeholmen

☒ Ja

 Det finns inga önskemål från föräldrar vad gäller tiden för möten, konferenser och andra arbetsplatsträffar. Dessutom har vi inga samlingar före kl 0900, vilket gör att t ex tid för att lämna på förskola finns.

Bibliotekskansli

☒ Ja

Norrmalm

☒ Delvis

 Vid förläggning av möten behöver vi framförallt anpassa oss till verksamhetens öppettider.

Orkesterskolan/El Sistema

☒ Ja

Digital utveckling och bibliotekssystem

☒ Ja

Enheten för digitalisering och IT

☒ Ja

Ekonomienheten

☒ Ja

Liljevalchs konsthall

☒ Ja

Museer & konst

☒ Ja

Farsta, Skarpnäck

☒ Ja

Kulturförvaltningen

☒ Ja

Hässelby-Vällingby, Bromma

☒ Ja

Kansli

☒ Ja

Hässelby-Vällingby

☒ Ja

Järva

☐ Nej

Lokal- och säkerhetsenheten

☒ Ja

Kommunikation och program

☒ Ja

Administrativa staben

☒ Ja

Järva

☒ Ja

Kvalitetsenheten

☒ Ja

Enheten för Kulturmiljö

☒ Ja

Medeltidsmuseet

☒ Ja

Stab

☒ Ja

HR-enheten

☒ Ja

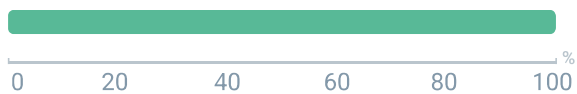
Kungsholmen,Östermalm

☒ Ja

5. Utbildning och övrig kompetensutveckling

5.1 Har alla medarbetare samma möjlighet till kompetensutveckling?

 0  0



Medier och logistik

☒ Ja

Södermalm

☒ Ja

Skärholmen, Hägersten-Liljeholmen

☒ Ja

Bibliotekskansli

☒ Ja

Norrmalm

☒ Ja

Orkesterskolan/El Sistema

☒ Ja

Digital utveckling och bibliotekssystem

☒ Ja

Enheten för digitalisering och IT

☒ Ja

Ekonomienheten

☒ Ja

Liljevalchs konsthall

☒ Ja

Museer & konst

☒ Ja

Farsta, Skarpnäck

☒ Ja

Kulturförvaltningen

☒ Ja

Hässelby-Vällingby, Bromma

☒ Ja

Kansli

☒ Ja

Hässelby-Vällingby

☒ Ja

Järva

☒ Ja

Lokal- och säkerhetsenheten

☒ Ja

Kommunikation och program

☒ Ja

Administrativa staben

☒ Ja

Järva

☒ Ja

Kvalitetsenheten

☒ Ja

Enheten för Kulturmiljö

☒ Ja

Medeltidsmuseet

☒ Ja

Stab

☒ Ja

HR-enheten

☒ Ja

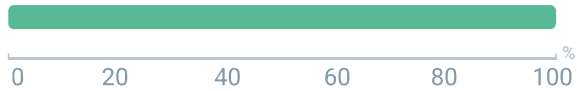
Kungsholmen,Östermalm

☒ Ja

6. Kunskaper gällande lika rättigheter och möjligheter

6.1 Har chefer och medarbetare kännedom om stadens riktlinje gällande lika rättigheter?

0 1



Medier och logistik

Ja

Södermalm

Ja

Skärholmen, Hägersten-Liljeholmen

Ja

Bibliotekskansli

Ja

Norrmalm

Ja

Orkesterskolan/EI Sistema

Ja

Digital utveckling och bibliotekssystem

Ja

Enheten för digitalisering och IT

Ja

Ta upp på APT under våren

Ekonomienheten

Ja

Liljevalchs konsthall

Ja

Museer & konst

Ja

Farsta, Skarpnäck

☒ Ja

Kulturförvaltningen

☒ Ja

Hässelby-Vällingby, Bromma

☒ Ja

Kansli

☒ Ja

Hässelby-Vällingby

☒ Ja

Järva

☒ Ja

Lokal- och säkerhetsenheten

☒ Ja

Kommunikation och program

☒ Ja

Administrativa staben

☒ Ja

Järva

☒ Ja

Kvalitetsenheten

☒ Ja

Enheten för Kulturmiljö

☒ Ja

Medeltidsmuseet

☒ Ja

Stab

☒ Ja


HR-enheten

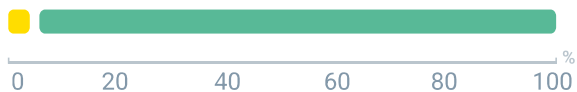
☒ Ja

Kungsholmen, Östermalm

☒ Ja

6.2 Har chefer och medarbetare tillräckliga kunskaper om vilka diskrimineringsgrunderna är?

 1  1



Medier och logistik

☒ Ja

Södermalm

☒ Ja

Skärholmen, Hägersten-Liljeholmen

☒ Ja

Bibliotekskansli

☒ Ja

Norrmalm

☒ Ja

Orkesterskolan/El Sistema

☒ Ja

Digital utveckling och bibliotekssystem

☒ Ja

Enheten för digitalisering och IT

☒ Ja

Ekonomienheten

☒ Ja

Liljevalchs konsthall

☒ Ja

Museer & konst

☒ Ja

Farsta, Skarpnäck

☒ Ja

Kulturförvaltningen

☒ Ja

Hässelby-Vällingby, Bromma

☒ Ja

Kansli

☒ Ja

Hässelby-Vällingby

☒ Ja



Bra med regelbunden påminnelse

Järva

☒ Ja

Lokal- och säkerhetsenheten

☒ Ja

Kommunikation och program

☒ Ja

Administrativa staben

☒ Ja

Järva

☒ Delvis



Planerar för utbildningsinsatser, diskussioner och övningar inom de olika grunderna.

Kvalitetsenheten

☒ Ja

Enheten för Kulturmiljö

☒ Ja

Medeltidsmuseet

☒ Ja

Stab

☒ Ja

HR-enheten

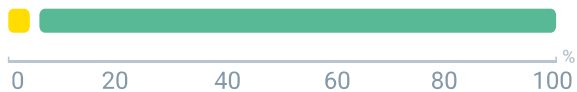
☒ Ja

Kungsholmen,Östermalm

☒ Ja

6.3 Känner chefer och medarbetare till rutinen för hantering av kränkande särbehandling?

 2  3



Medier och logistik

☒ Ja

Södermalm

☒ Ja

Skärholmen, Hägersten-Liljeholmen

☒ Ja

Bibliotekskansli

☒ Ja

Norrmalm

☒ Ja

Orkesterskolan/El Sistema

☒ Ja

Digital utveckling och bibliotekssystem

☒ Ja

Enheten för digitalisering och IT

☒ Ja

Ekonomienheten

☒ Ja

planerad genomgång på kommande apt

Liljevalchs konsthall

Ja

Museer & konst

Ja

Farsta, Skarpnäck

Ja

Kulturförvaltningen

Ja

✓ Hr-enheten ser över rutin diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier och repressalier samt stödmaterial i syfte att förenkla och ytterligare tydliggöra.

✓ Fortsättning efter workshop utsatthet i arbetsmiljön med huvudskyddsombud, plan att genomföra utbildning för alla skyddsombud under hösten 2026 samt ta fram APT-material.

Hässelby-Vällingby, Bromma

Ja

Kansli

Ja

Hässelby-Vällingby

Ja

💬 Viktigt att det lyfts återkommande på APT

Järva

Ja

Lokal- och säkerhetsenheten

Ja

Kommunikation och program

Ja

Administrativa staben

Ja

Järva

♦ Delvis

✓ Gå igenom under APT årligen.

Kvalitetsenheten

☒ Ja

Enheten för Kulturmiljö

☒ Ja

Medeltidsmuseet

☒ Ja

Stab

☒ Ja

HR-enheten

☒ Ja

Kungsholmen, Östermalm

☒ Ja

Analys - årlig uppföljning (VB) - 2026 (Kulturförvaltningen)

Undersökning	Checklistan besvarad?	Analys till rapport (VB o SAM rapport)	Område checklista	Fråga	Svar	Period	Analys	Åtgärd	Status	Tidplan	Analys
Checklista för årlig uppföljning	<div><div></div><div>Klar (Eget)</div></div>	<div><div><div>49 st</div></div><div><div><div>Ej relevant</div><div>3 st (6%)</div></div><div><div>Klar</div><div>44 st (90%)</div></div><div><div>Ej besvarad</div><div>2 st (4%)</div></div></div></div> <div>Förbättringsområden - analys av utfall</div> <div>Förbättringsområden åtgärdas lokalt på enhetsnivå och avdelningsnivå tillsammans med skyddsombud där det behövs i lokala handlingsplaner.</div> <div>På förvaltningsnivå finns ett antal förbättringsområden identifierade där åtgärder har tagits fram tillsammans med huvudskyddsombud i en handlingsplan på förvaltningsnivå. Åtgärderna handlar framförallt om att förstärka kommunikation och tydlighet kring de underlag och rutiner som finns inom förvaltningen samt att arbeta med friskfaktorer och samverkan.</div> <div><ul style="list-style-type: none">• Utbildning för chefer och skyddsombud inom Sunt arbetslivs verktyg för friskfaktorer för fortsatt användande inom verksamheten.• Möjlighet till användande av pulsmätning som komplement till stadens medarbetarenkät för att följa upp arbetet med friskfaktorer, samt för att kontinuerligt och löpande följa upp olika delar inom bland annat arbetsmiljö.• Utbildning kring riskbedömning samt framtagande av förslag för övergripande skyddsron.• Arbete för fortsatt gemensam utveckling av samverkansprocessen, utifrån förvaltningens behov samt utvecklingsområden från stadens centrala</div>	Arbetsmiljöpolicy	Är stadens Arbetsmiljöpolicy (tillika Personalpolicyen) känd på arbetsplatsen?	<div><div></div><div>Instämmer helt (Eget)</div></div> <div><div><div>49 st</div></div><div><div><div>Instämmer delvis</div><div>4 st (8%)</div></div><div><div>Instämmer helt</div><div>41 st (84%)</div></div><div><div>Ej besvarad</div><div>4 st (8%)</div></div></div></div>	2026	Utskickad 28 jan, i samband med info om medarbetarsamtal (Ekonomienheten) <div>ja</div> <div>(Resurscenter)</div> <div>Är förmodligen känd av många i personalgruppen, men bra om vi går igenom den igen och säkerställer att den verkligen är det.</div> <div>(Farsta och Skarpnäck)</div> <div>Personalpolicyen har gåttts igenom på APT i uppstart av läsåret.</div> <div>(Järva)</div> <div>Tas upp på APT i maj/juni 2026</div> <div>(Kungsholmen och Norrmalm)</div> <div>Fortsätta att ha regelbundna informationer på resp enhets APT</div> <div>(Museer & konst)</div> <div>Vi informerar löpande på apt</div> <div>(Enheten för Kunskapsutveckling)</div> <div>Ja, den går vi igenom en gång på APT årligen.</div> <div>(Skärholmen, Hägersten-Liljeholmen)</div>	Påminnelse till alla chefer kring vikten av att skapa kännedom samt information stödmaterial för att arbeta med personalpolicyen.		Startdatum 2024-05-15	Slutdatum 2025-03-31

Undersökning	Checklistan besvarad?	Analys till rapport (VB o SAM rapport)	Område checklista	Fråga	Svar	Period	Analys	Åtgärd	Status	Tidplan	Analys
		<p>Workshop med respektive samverkansgrupp samt översyn av befintligt APT-material kring samverkan.</p> <ul style="list-style-type: none">Genomförande av rutin för uppföljning av aktiva åtgärder kopplat till diskriminering. Denna genomförs samtidigt som den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet.Aktiviteter kopplat till aktiva åtgärder som även stärker förutsättningar för en god arbetsmiljö:<ul style="list-style-type: none">utbildning för alla skyddsombud kring utsatthet i arbetsmiljö med efterföljande APT-material för verksamhetenöversyn av rutin diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier och repressalier samt stödmaterial i syfte att förenkla och ytterligare tydliggöraanvändning av programmet för mänskliga rättigheter inkl. handlingsplaner och stöd från SLK samt diplomutbildningar rasism och hbtqi-personers rättigheter <p>Framgångsfaktorer-analys av utfall</p> <p>Kulturförvaltningen har genomfört årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet enligt beslutad rutin. Resultatet visar att förvaltningen överlag bedriver ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete. Förvaltningens rutiner, mallar och checklistor finns i en handbok för</p>	Rutiner SAM	<p>Finns skriftliga rutiner som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska gå till på arbetsplatsen? Skriftliga rutiner ska finnas avseende:</p> <ul style="list-style-type: none">Årlig uppföljning av SAM inklusive återkoppling till nämndFördelning och uppföljning av arbetsmiljöuppgifterHur rapportering av identifierade risker i verksamheten går tillIntroduktion i arbetsplatsens SAM för nyanställda samt de som varit frånvarande en längre tid från arbetsplatsenLöpande undersökning, riskbedömning, vidtagande av åtgärder samt uppföljningRiskbedömning inför förändringar i verksamhetUtredning av tillbud, olycksfall och ohälsa	<div><div><div></div><div>Instämmer helt (Eget)</div></div><div><div></div><div>Instämmer delvis</div></div><div><div></div><div>Instämmer helt</div></div><div><div></div><div>Ej besvarad</div></div></div> <div><div>49 st</div></div> <div><div>2 st (4%)</div></div> <div><div>43 st (88%)</div></div> <div><div>4 st (8%)</div></div>	2026	<p>Arbetsmiljöhandbok finns. alla rutiner finns nedskrivna där (Ekonomienheten)</p> <p>Skriftliga rutiner finns för hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska gå till på arbetsplatsen och chef i samråd med chef och delaktighet av medarbetare följer löpande upp arbetsmiljön i enheten. (Järva)</p> <p>Har utvecklat egen metodik för den sociala skyddsronden (Enheten för Kunskapsutveckling)</p> <p>rutiner för nyanställda kan uppdateras och säkerställa att de genomförs ompersonalbyte (Enheten för samlingar)</p> <p>Få med SAM tydligare i introduktion för nyanställda (Stockholms stadsbibliotek)</p> <p>Information gällande SAM för nyanställda och medarbetare som återkommer efter längre frånvaro kan förbättras. (Norrholm)</p> <p>Introduktionen kan innehålla hur vi arbetar med SAM ex man kan få en genomgång med sitt skyddsombud (Södermalm)</p>	<p>Kommunikation av gällande rutiner och handbok samt ny samarbetsyta för verksamhetsstöd</p>	<p>Startdatum 2025-05-23</p> <p>Slutdatum 2025-09-30</p>		

Undersökning	Checklistan besvarad?	Område checklista	Fråga	Svar	Period	Analys	Åtgärd	Status	Tidplan	Analys
	<p>systematiskt arbetsmiljöarbete. HR-enheten håller två gånger per år utbildning inom systematiskt arbetsmiljöarbete för nya chefer och skyddsombud vilket fungerar väl och ger bra kunskaper. Förvaltningen har även stödmaterial kring ett antal områden som chefer kan använda på arbetsplatsträffar (APT) för att t.ex. lyfta och ha dialog om samverkan och årsplanering inför APT, lika rättigheter och möjligheter, inför medarbetarenkät osv.</p> <p>I kulturförvaltningens analys av årets resultat är det viktigt att fortsätta fokusera på arbetsmiljöfrågorna och att påminna om rutiner och stödmaterial kring arbetsmiljö samt även områden som medarbetarskap, ledarskap och lärande som förvaltningen identifierat tidigare i kulturförvaltningens kompetensförsörjningsplan. Förvaltningen stärker även arbetet med friskfaktorer.</p> <p>Kulturförvaltningen fokuserar på att stärka cheferna i att arbeta tillsammans med sina medarbetare i arbetsmiljöarbetet på olika sätt.</p> <p>Nedan är några exempel.</p> <ul style="list-style-type: none">• Fortsatt påfyllnad av verktygslåda för chefer kring personalhantering som innehåller stöd inom arbetsmiljö och rehabilitering men även områden som medarbetarskap, konflikthantering, feedback och grupputveckling som kan leda till en förbättring av arbetsmiljön. Verktygslådan kombineras med utvecklingsinsatser för chefer.• Förvaltningen fortsätter att arbeta för ett förebyggande och främjande fokus i stöd från företagshälsovården där stor del av arbetet	Uppgiftsfördelning och kunskaper	<p>Finns en skriftlig uppgiftsfördelning för alla på arbetsplatsen som tilldelats arbetsmiljöuppgifter?</p> <div><div><div></div><div>Instämmer helt (Eget)</div></div><div><div></div><div>Instämmer inte alls</div></div><div><div></div><div>Instämmer delvis</div></div><div><div></div><div>Instämmer helt</div></div><div><div></div><div>Ej besvarad</div></div></div> <div><div>49 st</div></div> <div><div>1 st (2%)</div><div>1 st (2%)</div><div>43 st (88%)</div><div>4 st (8%)</div></div>	2026	<p>Utskickad av Lena tidigare</p> <p>(Ekonomienheten)</p> <p>Byte från koordinator Åsa Johnsen som går på föräldraledighet Till ny koordinator Anton Wiezell</p> <p>Ny skyddsombud Arnold Rodríguez</p> <p>(Bromma)</p> <p>Ja, men lokalt har man tidigare valt att inte ha en skriftlig uppgiftsfördelning med tilldelade arbetsmiljöuppgifter för ex. skyddsombud. Vi får se hur vi gör framöver.</p> <p>(Farsta och Skarpnäck)</p> <p>Finns för chef och skyddsombud</p> <p>(Järva)</p> <p>Brand och utrymningsansvariga kvällar och helger är åtgärdat och finns beskrivet i den lokala krisplanen. Skriftlig delegering av arbetsuppgifter behöver kompletteras.</p> <p>(Kungsholmen och Norrmalm)</p>					
	<p>feedback och grupputveckling som kan leda till en förbättring av arbetsmiljön. Verktygslådan kombineras med utvecklingsinsatser för chefer.</p> <ul style="list-style-type: none">• Förvaltningen fortsätter att arbeta för ett förebyggande och främjande fokus i stöd från företagshälsovården där stor del av arbetet	Uppgiftsfördelning och kunskaper	<p>Följs förutsättningarna upp för de som tilldelats arbetsmiljöuppgifter utifrån:</p> <ul style="list-style-type: none">- Tillräcklig kunskap för arbetsmiljöuppgifterna?- Tillräcklig kompetens för arbetsmiljöuppgifterna?- Tillräckliga befogenheter för arbetsmiljöuppgifterna?- Tillräckliga resurser	<div><div><div></div><div>Instämmer helt (Eget)</div></div><div><div></div><div>Instämmer delvis</div></div><div><div></div><div>Instämmer helt</div></div><div><div></div><div>Ej besvarad</div></div></div> <div><div>49 st</div></div> <div><div>6 st (12%)</div><div>37 st (76%)</div><div>6 st (12%)</div></div>	2026	<p>Till hösten 2026 planeras för ett gemensamt deltagande i arbetsmiljöutbildning för både skyddsombud och chef.</p> <p>(Hässelby-Vällingby)</p> <p>Enhetschef och skyddsombud har regelbundna avstämningar där</p>				

Undersökning	Checklistan besvarad?	Analys till rapport (VB o SAM rapport)	Område checklistan	Fråga för arbetsmiljöuppgifterna?	Svar	Period	Ansvarsområden och förutseende i skyddsombudets roll	Åtgärd	Status	Tidplan	Analys
		<p>sker på lokal nivå. Förvaltningens medarbetare och chefer påverkas även av omvärlden och samhället. Förvaltningen fortsätter att stärka chefer och medarbetare kring tjänstepersonsrollen och lanserar en webbutbildning med efterföljande APT-material under 2026.</p> <p>Föregående års aktiviteter från årlig uppföljning-analys av utfall</p> <p>Förvaltningen har genomfört åtgärder från föregående års uppföljning, se åtgärder från checklistor.</p> <p>Kvarvarande behov finns inom nedan områden där förvaltningen fortsätter med åtgärder.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Finns skriftliga instruktioner när det gäller särskilt riskfyllda arbetsuppgifter/för de risker som bedömts som allvarliga? • Bedriver vi på arbetsplatsen ett främjande arbete med tidiga insatser för ett hållbart arbetsliv? T ex med fokus på hälsofrämjande faktorer/friskfaktorer. • Har uppföljning av vidtagna åtgärder genomförts i syfte att kontrollera att de fått avsedd effekt? • Följs beslutade åtgärder upp i samverkan? • Genomförs årlig uppföljning av SAM i samverkan? <p>(Kulturförvaltningen) 2026</p>					<p>ansvarsområden och förutseende i skyddsombudets roll följs upp. Skyddsombudet ges möjlighet att avsätta tid för arbetsmiljöarbete, vilket har varit nödvändigt då enheten haft ett stort behov av insatser inom arbetsmiljöområdet.</p> <p>Enhetschefen lägger i dagsläget en betydande del av sin arbetstid på arbetsmiljöfrågor. Samtidigt innebär uppdragets bredd att det är en utmaning att avsätta tillräckligt med tid för arbetsmiljöarbetet i den omfattning som krävs. Tillgång till centrala stödfunktioner, exempelvis i frågor som rör lokaler, skulle kunna avlasta enheten och bidra till en mer hållbar och rimlig hantering av dessa frågor.</p> <p>(Järva)</p> <p>Uppföljning kan göras mer systematiskt</p> <p>(Stockholms stadsbibliotek)</p> <p>Uppföljningen kan utvecklas och frågor om arbetsmiljö kan fångas upp på ett mer systematiskt sätt.</p> <p>(Bibliotekskansli)</p> <p>Uppföljningen kan utvecklas</p> <p>(Digital utveckling och bibliotekssystem)</p>				

Undersökning	Checklistan besvarad?	Analys till rapport (VB o SAM rapport)	Område checklista	Fråga	Svar	Period	Analys	Åtgärd	Status	Tidplan	Analys
			Uppgiftsfördelning och kunskaper	Har chefer, medarbetare och skyddsombud kunskaper om förhållanden som skapar en god arbetsmiljö?	<div><div><div></div><div>Instämmer helt (Eget)</div></div><div><div></div><div>49 st</div></div><div><div></div><div>Instämmer delvis</div><div>2 st (4%)</div></div><div><div></div><div>Instämmer helt</div><div>43 st (88%)</div></div><div><div></div><div>Ej besvarad</div><div>4 st (8%)</div></div></div>	2026	<p>alla skyddsombud och chef har gått utbildning (Enskede-Årsta-Vantör)</p> <p>Enhetschef och skyddsombud deltar löpande i stadens arbetsmiljöutbildningar. Arbetsmiljöfrågor tas regelbundet upp på APT och alla medarbetare inkluderas i arbetsmiljöarbetet. Kompetenshöjande insatser genomförs vid behov och nyanställda får introduktion i rutiner och riktlinjer för arbetsmiljö.</p> <p>Under perioden har enhetschef deltagit i utbildningar inom krishantering och våldsbejakande extremism. Samtliga medarbetare deltar årligen i HLR och första hjälpen samt har under året genomgått PDV-utbildning. Praktisk övning och utbildning i utrymning/brand har genomförts. Uppsamlingstillfällen erbjuds till de som inte kunnat delta.</p> <p>(Järva)</p> <p>Gemensam SAM utbildning för EC och skyddsombud behöver genomföras. Kunskaper finns, men uppträskning alltid bra.</p> <p>(Kungsholmen och Norrmalm)</p> <p>Den fysiska arbetsmiljön har vissa brister som inte kan påverkas</p> <p>(Enheten för Kunskapsutveckling)</p>				
			Uppgiftsfördelning	Har medarbetarna		2026	Vi följer upp kring				

Undersökning	Checklistan besvarad?	Analys till rapport (VB o SAM rapport)	och kunskaper Område checklista	kunskaper om de Förändring arbetsmiljörisker som finns på arbetsplatsen? I syfte att förebygga att ohälsa och olycksfall inträffar skall arbetsgivaren se till att ovanstående uppfylls.	Svar	Period	kunskaperna kring Kemikalieanvändning enlighet med stadens uppföljningssystem i Chemsoft.	Åtgärd	Status	Tidplan	Analys
					<p>Instämmer helt (Eget)</p> <p>49 st</p> <p>Instämmer delvis 2 st (4%)</p> <p>Instämmer helt 42 st (86%)</p> <p>Ej besvarad 5 st (10%)</p>		<p>(Kvalitetsenheten)</p> <p>Buller</p> <p>Lyfta tungt</p> <p>Ensamarbete</p> <p>(Bromma)</p> <p>Skyddsronder görs samt olika typer v arbetsmiljöfrågor tas upp på APT. Åtgärdas utifrån möjlighet och återkopplas på APT .</p> <p>(Enskede-Årsta-Vantör)</p> <p>Ja, men det skadar inte att gå igenom det med alla igen.</p> <p>(Farsta och Skarpnäck)</p> <p>Alla medarbetare görs delaktiga i rutiner och riktlinjer som kringgärdar arbetsmiljöarbetet och arbetsmiljön samt vad de behöver göra för att minimera risker men också hur de ska göra om arbetsmiljörisker identifieras.</p> <p>Fortbildningar genomförs löpande upp exempelvis genom arbetsmiljö och säkerhetsutbildningar såsom PDV, HLR, utrymningsövningar. I tillägg till detta genomförs skyddsronder och brandskyddsronder där alla medarbetare görs delaktiga i arbetet. Utsedda medarbetare ansvarar för brandskyddskontroller och har fått internutbildning i hur dessa ska följas upp.</p> <p>(Järva)</p> <p>IA rapportering behöver</p>				

Undersökning	Checklistan besvarad?	Analys till rapport (VB o SAM rapport)	Område checklista	Fråga	Svar	Period	Analys	Åtgärd	Status	Tidplan	Analys
							<p>gås igen igen samt informera om rätten till att byta formgjutna hörselskydd regelbundet (helst vartannat år).</p> <p>(Kungsholmen och Norrmalm)</p>				
			Uppgiftsfördelning och kunskaper	Har medarbetarna kunskaper om hur de ska utföra arbetet säkert?	<p>● Instämmer helt (Eget)</p> <p>49 st</p> <p>● Instämmer helt 45 st (92%) ■ Ej besvarad 4 st (8%)</p>	2026	<p>Ja, men bra om vi repeterar det för att se till att de också efterföljs.</p> <p>(Farsta och Skarpnäck)</p> <p>Vid varje terminsstart går enhetschef igenom rutiner för hot och våld, kriser som kan inträffa, hur agera och vem man kontaktar. Enhetschef har också upprättat tydliga rutiner för det som inte är en krissituation i den bemärkelsen men som kan ha tillräcklig påverkan för individ. Utbildning i PDV har genomförts under perioden. Utrymningsövning genomfördes under hösten. Alla medarbetare ska eller har genomfört utbildning i HLR under våren 2026.</p> <p>(Järva)</p> <p>Lyftteknik behöver upprepas.</p> <p>(Enheten för samlingar)</p>				
			Uppgiftsfördelning och kunskaper	Kontakts Företagshälsovården vid behov av stöd i det systematiska arbetsmiljöarbetet (inklusive arbetsanpassning och rehabilitering)?	<p>● Instämmer helt (Eget)</p> <p>49 st</p> <p>● Instämmer helt 45 st (92%) ■ Ej besvarad 4 st (8%)</p>	2026	<p>Medarbetare har erbjudits möjlighet att få stöd av företagshälsovården</p> <p>(Ekonomienheten)</p> <p>Företagshälsovården kontakts alltid om behov finns av det för grupp, eller individ.</p> <p>(Järva)</p>				

Undersökning	Checklistan besvarad?	Analys till rapport (VB o SAM rapport)	Område checklista	Fråga	Svar	Period	Analys	Åtgärd	Status	Tidplan	Analys
			Medverkan och Samverkan	Har medarbetarna möjlighet att medverka i verksamhetens systematiska arbetsmiljöarbete (t ex APT)?	<div> <div> <div></div> <div>Instämmer helt (Eget)</div> </div> <div> <div></div> <div>49 st</div> </div> <div> <div></div> <div>Instämmer helt</div> <div>44 st (90%)</div> </div> <div> <div></div> <div>Ej besvarad</div> <div>5 st (10%)</div> </div> </div>	2026	<p>APT är bokade för hela året</p> <p>(Ekonomienheten)</p> <p>I huvudsak, de som alltid missar APT får informationen på mail.</p> <p>(Bromma)</p> <p>Ja, enkäter innan skyddsround. Samt förberedande APT , där tillfälle ges att ta upp önskade frågor.</p> <p>(Enskede-Årsta-Vantör)</p> <p>Arbetsmiljön följs upp på varje APT och på enhetstidsdagar i början och slutet av terminen, medarbetare är aktiva att rapportera avvikelser i IA som följs upp av chef och skyddsombud löpande</p> <p>(Järva)</p> <p>Inte alla biblioteksvårdar</p> <p>(Södermalm)</p>				

Undersökning	Checklistan besvarad?	Analys till rapport (VB o SAM rapport)	Område checklista	Fråga	Svar	Period	Analys	Åtgärd	Status	Tidplan	Analys
			Medverkan och Samverkan	Samordnas arbetsmiljöfrågorna med andra aktiviteter i verksamhetens styrnings- och förbättringsarbete (t ex kompetensförsörjning-, budget- och kvalitetsarbete)?	<div><div><div></div><div>Instämmer helt (Eget)</div></div><div><div></div><div>49 st</div></div><div><div></div><div>Instämmer delvis</div><div>3 st (6%)</div></div><div><div></div><div>Instämmer helt</div><div>40 st (82%)</div></div><div><div></div><div>Ej besvarad</div><div>6 st (12%)</div></div></div>	2026	<p>Arbetsmiljö beaktas vid planering och förändringar, men OSA-arbetet behöver utvecklas.</p> <p>(Unga berättar)</p> <p>Ja, till viss del. Men vi kan bli bättre på det.</p> <p>(Farsta och Skarpnäck)</p> <p>Enheten arbetar aktivt med arbetsmiljöfrågor för att förbättra kvaliteten på enheten kopplat till verksamhetsplan, mål och resurser.</p> <p>(Järva)</p> <p>Detta sker främst på avdelningsnivå inom SSB, Enheten kan skicka med inspel till budgeten kring arbetsmiljöförbättringar</p> <p>(Enskede-Årsta-Vantör, Älvsjö)</p>				

Undersökning	Checklistan besvarad?	Analys till rapport (VB o SAM rapport)	Område checklista	Fråga	Svar	Period	Analys	Åtgärd	Status	Tidplan	Analys
			Medverkan och Samverkan	Samverkar arbetsgivaren med skyddsombuden i frågor gällande verksamhetens systematiska arbetsmiljöarbete (t ex arbetsmiljöronder, riskbedömningar)?	<div> <div> <div></div> <div>Instämmer helt (Eget)</div> </div> <div> <div>49 st</div> </div> <div> <div>Ej relevant</div> <div>1 st (2%)</div> </div> <div> <div>Instämmer helt</div> <div>43 st (88%)</div> </div> <div> <div>Ej besvarad</div> <div>5 st (10%)</div> </div> </div>	2026	<p>För närvarande har Unga berättar inga egna skyddsombud, men vi har två skyddsombud via KE som vi tillhör, där 1 av 2 sitter i samma lokaler och där samverkan fungerar bra.</p> <p>(Unga berättar)</p> <p>Enhetschef och skyddsombud har kontinuerliga avstämningsmöten varje månad där arbetsmiljön följs upp och åtgärder planeras. Skyddsombud är delaktiga i att på APT förmedla och stödja det aktiva arbetet som pågår gällande arbetsmiljön tillsammans med enhetschef och medarbetare.</p> <p>(Järva)</p> <p>enheten har inte ett skyddsombud</p> <p>(Digital utveckling och bibliotekssystem)</p>				

Undersökning	Checklistan besvarad?	Analys till rapport (VB o SAM rapport)	Område checklista	Fråga	Svar	Period	Analys	Åtgärd	Status	Tidplan	Analys
			Risker i arbetet	Finns skriftliga instruktioner när det gäller särskilt riskfyllda arbetsuppgifter/för de risker som bedömts som allvarliga?	<div><div>◆ Instämmer delvis (Eget)</div><div><div>49 st</div><div><div><div>Vet ej</div><div>Instämmer delvis</div><div>Ej relevant</div><div>Instämmer helt</div><div>Ej besvarad</div></div><div><div>1 st (2%)</div><div>3 st (6%)</div><div>9 st (18%)</div><div>30 st (61%)</div><div>6 st (12%)</div></div></div></div></div>	2026	<p>HOS ARBETSMILJÖVERKET (Enskede-Årsta-Vantör)</p> <p>Verksamheten behöver se över och uppdatera informationen (Hässelby-Vällingby)</p> <p>Finns skriftliga instruktioner för det som är bedömt kan vara riskfyllt på arbetsplatsen, på enheten. Riskbedömningar genomförs löpande. Riskanalyser sammanställs inför exempelvis externa evenemang. (Järva)</p> <p>Rutiner och skyddutrustning finns och nya medarbetare informeras vid anställningen.</p> <p>Medarbetare som berörs har utbildning (Museer & konst)</p> <p>kan ses över (Enheten för samlingar)</p> <p>Här behöver vi undersöka hur man tänkt då man svarat "ej relevant" och "vet ej" (Stockholms stadsbibliotek)</p> <p>Oklart vilka risker som vi har (Södermalm)</p>	Förtydligande i arbetsmiljöutbildningen samt under informationsmöte för chefer		Startdatum 2025-05-23 Slutdatum 2026-01-31	
			Främjande faktorer	Bedriver vi på arbetsplatsen ett främjande arbete med tidiga insatser för ett hållbart arbetsliv? T ex med fokus på	<div>◆ Instämmer delvis (Eget)</div>	2026	Främjande insatser sker i viss utsträckning genom dialog och uppföljning, men ett mer strukturerat OSA-arbete och tidiga insatser behöver	Paket friskfaktorer, medarbetarskap och pulsmätning.		Startdatum 2026-05-08 Slutdatum 2026-12-31	


Undersökning	Checklistan besvarad?	Analys till rapport (VB o SAM rapport)	Område checklista	hälsofrämjande faktorer/friskfaktorer. 5 st	Period	utvecklas. Analys (Unga berättar)	Åtgärd	Status	Tidplan	Analys
				<div> <div>49 st</div> <div> <div>Instämmer delvis</div> <div>8 st (16%)</div> </div> <div> <div>Instämmer helt</div> <div>35 st (71%)</div> </div> <div> <div>Ej besvarad</div> <div>6 st (12%)</div> </div> </div>		<p>På enhetsnivå ja (Enskede-Årsta-Vantör)</p> <p>Ja, till stor del. Men vi kan även här bli bättre på exempelvis hur vi jobbar med tidiga insatser för ett hållbart arbetsliv för ex. cirkuslärare. Ett sånt arbete har påbörjats lokalt nu med hjälp av en cirkuslärare.</p> <p>(Farsta och Skarpnäck)</p> <p>Enheten arbetar aktivt med arbetsmiljöfrågor där medarbetare görs delaktiga. Chef följer löpande upp medarbetares arbetsmiljö och säkerställer insatser för att främja god arbetsmiljö där detta behövs. där det finns behov säkerställer enhetschef att detta genomförs.</p> <p>(Järva)</p> <p>Följ upp på APT</p> <p>(Kungsholmen och Norrmalm)</p> <p>Här kan förtydligande behövas kring vad frågan innebär och vad som gör att man svarat "delvis".</p> <p>(Stockholms stadsbibliotek)</p> <p>Utveckla arbetet</p> <p>(Digital utveckling och bibliotekssystem)</p> <p>Vi undersöker vad frågan innehåller, om vi saknar något.</p> <p>(Skärholmen, Hägersten-Liljeholmen)</p>				

Undersökning	Checklistan besvarad?	Analys till rapport (VB o SAM rapport)	Område checklista	Fråga	Svar	Period	Analys	Åtgärd	Status	Tidplan	Analys
			Främjande faktorer	Följs målen avseende den organisatoriska och sociala arbetsmiljön upp (i syfte att främja hälsa och motverka ohälsa) på förvaltnings- och/eller arbetsplatsnivå?	<div> <div> <div></div> <div>Instämmer helt (Eget)</div> </div> <div> <div></div> <div>Instämmer delvis</div> </div> <div> <div></div> <div>Vet ej</div> </div> <div> <div></div> <div>Instämmer helt</div> </div> <div> <div></div> <div>Ej besvarad</div> </div> </div> <div> <div>49 st</div> </div> <div> <div>2 st (4%)</div> </div> <div> <div>3 st (6%)</div> </div> <div> <div>38 st (78%)</div> </div> <div> <div>6 st (12%)</div> </div>	2026	<p>På enhetsnivå (Bromma)</p> <p>Arbetet följs upp men kan göras tydligare för medarbetarna</p> <p>(Hässelby-Vällingby)</p> <p>På enheten arbetar vi utifrån arbetsmiljölagstiftningen för att främja hälsa och motverka hälsa. Enheten följer arbetsmiljöårshjulet och genomför de arbetsmiljöaktiviteter som planeras in för varje år.</p> <p>(Järva)</p> <p>Systematisk uppföljning av skyddsronder kunde formaliseras bättre</p> <p>(Enheten för Kunskapsutveckling)</p> <p>Förtydligande kring vad OSA-mål innebär behöver göras</p> <p>(Stockholms stadsbibliotek)</p> <p>Behöver bättre förstå vilka mål som avses. Vi har inte formulerat några mål på enhetsnivå.</p> <p>(Bibliotekskansli)</p> <p>Behöver förstå vilka mål som avses</p> <p>(Digital utveckling och bibliotekssystem)</p>				

Undersökning	Checklistan besvarad?	Analys till rapport (VB o SAM rapport)	Område checklista	Fråga	Svar	Period	Analys	Åtgärd	Status	Tidplan	Analys
Undersökning Riskbedömning Åtgärda Följa upp				Dokumenteras planerade åtgärder i en handlingsplan? Är det inte möjligt att åtgärda en identifierad risk omedelbart ska den läggas i en handlingsplan.	<div><div></div> Instämmer helt (Eget)</div> <div><div>49 st</div></div> <div><div></div> Instämmer delvis</div> <div><div></div> Instämmer helt</div> <div><div></div> Ej besvarad</div> <div><div>2 st (4%)</div></div> <div><div>41 st (84%)</div></div> <div><div>6 st (12%)</div></div>	2026	Alla arbetsmiljöåtgärder sammanfattas i handlingsplaner antingen via IA eller via system för brandskyddsuppföljning. I tillägg till detta upprättas särskilda handlingsplaner, gränsdragningslistor och rutindokument som kan behövas för verksamheten. Specifikt för lokalerna i Tensta har en åtgärdslista sammanställts av Lokalenheten som ligger till grund för fortsatt åtgärdsarbete av Stadsdelen, Lokalenheten i samråd med Svenska Bostäder. (Järva)	Påminner om rutinerna samt nytt upplägg för arbetsmiljöutbildning som säkrar de grundläggande kunskaperna.		Startdatum 2024-05-15 Slutdatum 2025-03-31	
Undersökning Riskbedömning Åtgärda Följa upp				Genomförs riskbedömningar av verksamhetens arbetsmiljö löpande? Riskbedömning ska ske vid nya eller förändrade förutsättningar i arbetsmiljön (t ex ny brukare i verksamheten, utflykt i förskolan).	<div><div></div> Instämmer helt (Eget)</div> <div><div>49 st</div></div> <div><div></div> Instämmer delvis</div> <div><div></div> Instämmer helt</div> <div><div></div> Ej besvarad</div> <div><div>5 st (10%)</div></div> <div><div>39 st (80%)</div></div> <div><div>5 st (10%)</div></div>	2026	Riskbedömning genomförs vid förändringar (Ekonomienheten) Vi ser över hela verksamheten och aktualiserar de arbetsområden vi ser att vi behöver göra uppdaterade riskbedömningar på t ex ensamarbete i receptionen, transporter. (Kvalitetsenheten) Rutiner för dokumentation av riskbedömningar vid nya projekt behöver utvecklas. Arbete för att färdigställa dessa pågår. (Unga berättar) Ja, men kan bli bättre på att göra det oftare lokalt. (Farsta och Skarpnäck) Vid t ex byte av lokal inom egen verksamhet kan det behövas ses över	Lärande insats riskbedömning		Startdatum 2026-05-08 Slutdatum 2026-12-31	

Undersökning	Checklistan besvarad?	Analys till rapport (VB o SAM rapport)	Område checklista	Fråga	Svar	Period	om det krävs en riskbedömning.	Åtgärd	Status	Tidplan	Analys
							<p>(Hässelby-Vällingby)</p> <p>Riskbedömningar genomförs löpande i verksamheten.</p> <p>(Järva)</p> <p>Riskbedömning inför verksamhetsförändring sker både lokalt och centralt.</p> <p>(Kungsholmen och Norrmalm)</p> <p>Säkerställa att riskbedömningar sker och i rätt tid för att öka kvaliteten i beslutsfattandet.</p> <p>(Museer & konst)</p> <p>Vi kan bli bättre på att följa upp riskbedömningar som görs. Ofta gör bedömningarna för sent, långt efter beslutet. vi behöver bli raskare</p> <p>(Enheten för samlingar)</p>				

Undersökning	Checklistan besvarad?	Analys till rapport (VB o SAM rapport)	Område checklista	Fråga	Svar	Period	Analys	Åtgärd	Status	Tidplan	Analys
Undersökning Riskbedömning	Åtgärda Följa upp		Undersökning	Genomförs undersökningar av verksamhetens arbetsmiljö löpande (gällande fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö)?	<div> <div> <div>●</div> <div>Instämmer helt (Eget)</div> </div> <div> <div>49 st</div> </div> <div> <div>◆</div> <div>Instämmer delvis</div> <div>1 st (2%)</div> </div> <div> <div>●</div> <div>Instämmer helt</div> <div>43 st (88%)</div> </div> <div> <div>—</div> <div>Ej besvarad</div> <div>5 st (10%)</div> </div> </div>	2026	<p>Skyddsronder genomförs men arbetet har blivit försenat och ska genomföras under våren.</p> <p>(Hässelby-Vällingby)</p> <p>Genom löpande uppföljningar på APT med medarbetare, genom avstämningar i medarbetarsamtalet varje år samt medarbetarenkäten. Vid skyddsronder görs medarbetare delaktiga i arbetet med att åtgärda arbetsmiljöproblem. Uppföljning av psykosocial arbetsmiljö planeras och genomförs minst en gång per år genom OSA kollen.</p> <p>(Järva)</p> <p>sociala skyddsround var omfattande och gedigen sist. viket också givit goda effekter på verksamheten</p> <p>(Enheten för samlingar)</p>	Ta fram förslag övergripande skyddsround		<p>Startdatum 2026-05-08</p> <p>Slutdatum 2026-12-31</p>	

Undersökning	Checklistan besvarad?	Analys till rapport (VB o SAM rapport)	Område checklista	Fråga	Svar	Period	Analys	Åtgärd	Status	Tidplan	Analys
Undersökning Riskbedömning Åtgärda Följa upp				Har uppföljning av vidtagna åtgärder genomförts i syfte att kontrollera att de fått avsedd effekt?	<p>◆ Instämmer delvis (Eget)</p>  <p>◆ Instämmer delvis 12 st (24%) ● Instämmer helt 29 st (59%) — Ej besvarad 8 st (16%)</p>	2026	<p>Ja, men även här behöver vi bli lite bättre på uppföljningen.</p> <p>(Farsta och Skarpnäck)</p> <p>Kvarstår arbete med att förbättra inomhusmiljön i lokalerna i Tensta. Enhetschef arbetar tillsammans med Lokalenheten och Stadsdelen med fortsatt planering för förbättringar i arbetsmiljön under året.</p> <p>(Järva)</p> <p>Uppföljning i april av senaste skyddsronden.</p> <p>(Kungsholmen och Norrmalm)</p> <p>Säkerställa att uppföljning sker och inom avsedd tid</p> <p>(Museer & konst)</p> <p>Förbättrade rutiner och kunskap kring vikten av uppföljning kan behövas</p> <p>(Stockholms stadsbibliotek)</p> <p>Här behöver jag stöd i fortsatt arbete</p> <p>(Digital utveckling och bibliotekssystem)</p> <p>Uppföljningar har skett informellt.</p> <p>(Skärholmen, Hägersten-Liljeholmen)</p>				

Undersökning	Checklistan besvarad?	Analys till rapport (VB o SAM rapport)	Område checklista	Fråga	Svar	Period	Analys	Åtgärd	Status	Tidplan	Analys
			Riskbedömningar inför förändring	Genomförs riskbedömningar inför förändring i verksamheten (förändringar som avses kan t ex röra omorganisation, ombyggnation, nya arbetssätt)? Syftet är att upptäcka om den planerade förändringen kan medföra risker för ohälsa eller olycksfall som behöver åtgärdas innan förändringen träder i kraft. Skyddsombud ska delta.	<div><div><div></div></div><div><div>Instämmer helt (Eget)</div><div>49 st</div></div><div><div></div></div><div><div>Instämmer delvis</div><div>3 st (6%)</div></div><div><div></div></div><div><div>Instämmer helt</div><div>41 st (84%)</div></div><div><div></div></div><div><div>Ej besvarad</div><div>5 st (10%)</div></div></div>	2026	Riskbedömning genomförs vid förändringar (Ekonomienheten) Riskbedömningar genomförs vid förändringar som bedöms påverka verksamheten som omorganisation, ombyggnation eller nya arbetssätt på enheten. (Järva) Uppföljningar kan bli bättre och genomföras. (Enheten för samlingar)				
			Tillbud, arbetsskador och ohälsa	Har utredningar av eventuella tillbud, arbetsskador eller ohälsa genomförts i syfte att undvika att fler kan drabbas?	<div><div><div></div></div><div><div>Instämmer helt (Eget)</div><div>49 st</div></div><div><div></div></div><div><div>Ej relevant</div><div>1 st (2%)</div></div><div><div></div></div><div><div>Instämmer helt</div><div>43 st (88%)</div></div><div><div></div></div><div><div>Ej besvarad</div><div>5 st (10%)</div></div></div>	2026	Alla tillbud rapporteras i IA och utreds av chef i samråd med skyddsombud löpande. (Järva) genomförs vid behov (Museer & konst)				

Undersökning	Checklistan besvarad?	Analys till rapport (VB o SAM rapport)	Område checklista	Fråga	Svar	Period	Analys	Åtgärd	Status	Tidplan	Analys
			Årlig uppföljning	Följs beslutade åtgärder upp i samverkan?	<div><div><div>◆ Instämmer delvis (Eget)</div><div><div><div><div></div><div>49 st</div><div></div></div></div></div><div><div>◆ Instämmer delvis</div><div>1 st (2%)</div></div><div><div>■ Vet ej</div><div>2 st (4%)</div></div><div><div>■ Ej relevant</div><div>6 st (12%)</div></div><div><div>● Instämmer helt</div><div>34 st (69%)</div></div><div><div>■ Ej besvarad</div><div>6 st (12%)</div></div></div></div>	2026	<p>Kan alltid förbättras men det finns ett bra samarbete mellan chef och skyddsombud</p> <p>(Hässelby-Vällingby)</p> <p>Skyddsombud och chef följer kontinuerligt upp de åtgärder som vidtagits och hur åtgärdsarbetet fortlöper.</p> <p>(Järva)</p> <p>Här behöver förtydligas att samverkan även avser APT och inte bara SVG</p> <p>(Stockholms stadsbibliotek)</p> <p>Sker på avdelningsnivå</p> <p>(Enskede-Årsta-Vantör, Ålvsjö)</p>	Gemensam utveckling av samverkansprocessen		<div>Startdatum 2026-05-08</div> <div>Slutdatum 2026-12-31</div>	
				Genomförs årlig uppföljning av SAM i samverkan?	<div><div><div>◆ Instämmer delvis (Eget)</div><div><div><div><div></div><div>49 st</div><div></div></div></div></div><div><div>■ Vet ej</div><div>1 st (2%)</div></div><div><div>◆ Instämmer delvis</div><div>2 st (4%)</div></div><div><div>■ Ej relevant</div><div>5 st (10%)</div></div><div><div>● Instämmer helt</div><div>37 st (76%)</div></div><div><div>■ Ej besvarad</div><div>4 st (8%)</div></div></div></div>	2026	<p>Enhetschef och skyddsombud följer upp underlaget och rapporterar till samtliga medarbetare på APT.</p> <p>(Järva)</p> <p>Här behöver förtydligas att samverkan även avser APT och inte bara SVG</p> <p>(Stockholms stadsbibliotek)</p> <p>Sker på avdelningsnivå</p> <p>(Enskede-Årsta-Vantör, Ålvsjö)</p>	<p>Uppdatering av arbetsmiljökalendarium för att förenkla och förtydliga</p> <p>Återkoppling och förtydligande insats</p>		<div>Startdatum 2025-05-23</div> <div>Slutdatum 2025-09-30</div> <div>Startdatum 2026-05-08</div> <div>Slutdatum 2026-09-30</div>	

Åtgärder från checklistor (Kulturförvaltningen)

Koppling till:	Fråga	Forms	Fråga	Resultat	Åtgärd	Status	Enhet	Rapporteringsansvarig	Beskrivning av åtgärd	Tidplan	Kommentar
Checklista för årlig uppföljning	Finns skriftliga instruktioner när det gäller särskilt riskfyllda arbetsuppgifter/för de risker som bedömts som allvarliga? ◆ Instämmer delvis				Förttydligande i arbetsmiljöutbildningen samt under informationsmöte för chefer	Avslutad	Kulturförvaltningen	Frida Strömberg		Startdatum 2025-05-23 Slutdatum 2026-01-31	Förttydligt i informationsmöte samt under arbetsmiljöutbildningen
	Bedriver vi på arbetsplatsen ett främjande arbete med tidiga insatser för ett hållbart arbetsliv? ◆ Instämmer delvis				Paket friskfaktorer, medarbetarskap och pulsmätning.	Pågående	Kulturförvaltningen		Hr-enheten erbjuder utbildning i verktyget friskfaktoralabbet för chefer och skyddsombud som tar vidare i sina verksamheter.	Startdatum 2026-05-08 Slutdatum 2026-12-31	
	Genomförs undersökningar av verksamhetens arbetsmiljö löpande (gällande fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö)? ● Instämmer helt				Ta fram förslag övergripande skyddsround	Pågående	Kulturförvaltningen		Synpunkter från huvudskyddsombud om att i skyddskommittén kunna komma överens om skyddsround som ska genomföras. Hr-enheten ser över möjlighet att skapa en övergripande skyddsround som innehåller det grundläggande som arbetsgivaren behöver undersöka i ILS.	Startdatum 2026-05-08 Slutdatum 2026-12-31	
	Genomförs riskbedömningar av verksamhetens arbetsmiljö löpande? ● Instämmer helt				Lärande insats riskbedömning	Pågående	Kulturförvaltningen		Synpunkter från huvudskyddsombud att förstärkning av kunskaper och syfte behövs för skyddsombud och chefer. Hr-enheten planerar och genomför lärande insats kring riskbedömning.	Startdatum 2026-05-08 Slutdatum 2026-12-31	
	Dokumenteras planerade åtgärder i en handlingsplan? ● Instämmer helt				Påminner om rutinerna samt nytt upplägg för arbetsmiljöutbildning som säkrar de grundläggande kunskaperna.	Avslutad	Kulturförvaltningen		Inspel från skyddsombud att arbetsmiljöutbildningen är viktig. Stadsgemensam webbutbildning inom arbetsmiljö säkerställer framåt att kunskap blir tillgänglig hela året och kommer vara en obligatorisk utbildning för nya chefer framåt. Fördjupande utbildning på förvaltningsnivå för chefer och skyddsombud fortsätter.	Startdatum 2024-05-15 Slutdatum 2025-03-31	Förvaltningens chefer har fått information om resultat på förvaltningsnivå från den årliga uppföljningen samt påminnelse och information om nedan delar: - att säkerställande av de grundläggande kunskaperna i SAM är viktigt - information att den stadsgemensamma webbutbildning inom arbetsmiljö är obligatorisk för alla nya chefer - att hr-enheten fortsätter att hålla en fördjupande lärlarledd arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud - för repetition och information finns kulturförvaltningens handbok för systematiskt arbetsmiljöarbete
	Genomförs årlig uppföljning av SAM i samverkan? ◆ Instämmer delvis				Uppdatering av arbetsmiljökalendariet för att förenkla och förtydliga	Avslutad	Kulturförvaltningen	Frida Strömberg	Åtgärden syftar till att stärka alla områden inom uppföljningen där förvaltningsnivån har bedömts ligga på Instämmer delvis.	Startdatum 2025-05-23 Slutdatum 2025-09-30	Arbetsmiljökalendariet är uppdaterat och kommunicerat. Allt stödmaterial gällande SAM har under 2025 gjorts tillgängligt för alla medarbetare på samarbetsytan KuF verksamhetsstöd.
					Återkoppling och förtydligande insats	Pågående	Kulturförvaltningen		Återkoppling till alla chefer kring uppföljningens resultat med förtydliganden (t.ex. hur uppföljningen tas i samverkan).	Startdatum 2026-05-08 Slutdatum 2026-09-30	
	Följs beslutade åtgärder upp i samverkan? ◆ Instämmer delvis				Gemensam utveckling av samverkansprocessen	Pågående	Kulturförvaltningen		Arbete för fortsatt gemensam utveckling av samverkansprocessen, utifrån förvaltningens behov samt utvecklingsområden från stadens centrala samverkansgrupps uppföljning av samverkansprocessen. Workshop med respektive samverkansgrupp samt översyn av befintligt APT-material kring samverkan.	Startdatum 2026-05-08 Slutdatum 2026-12-31	

Koppling till:	Fråga	Forms	Fråga	Resultat	Åtgärd	Status	Enhet	Rapporteringsansvarig	Beskrivning av åtgärd	Tidplan	Kommentar
	<p>Är stadens Arbetsmiljöpolicy (tillika Personalpolicy) känd på arbetsplatsen?</p> <p>● Instämmer helt</p>				Påminnelse till alla chefer kring vikten av att skapa kännedom samt information stödmaterial för att arbeta med personalpolicy.	Avslutad	Kulturförvaltningen		<p>Inspel för skyddsombud att det är viktigt med kontinuitet (återkommande dialog) och att bryta ned till det vad policyn innebär i vardagen. Kortlek för personalpolicy bra upplägg för detta.</p>	<p>Startdatum 2024-05-15</p> <p>Slutdatum 2025-03-31</p>	<p>Förvaltningens chefer har fått information om resultat på förvaltningsnivå från den årliga uppföljningen samt påminnelse och information om nedan delar:</p> <p>- förbättring kring att göra stadens Arbetsmiljöpolicy (tillika Personalpolicy) känd på arbetsplatsen</p> <p>- information om stödmaterial och tips för att informera och konkretisera policyn till vad det innebär i vardagen har förmedlats till alla chefer</p>
	<p>Finns skriftliga rutiner som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska gå till på arbetsplatsen? Skriftliga rutiner ska finnas avseende:</p> <p>● Instämmer helt</p>				Kommunikation av gällande rutiner och handbok samt ny samarbetsyta för verksamhetsstöd	Avslutad	Kulturförvaltningen Frida Strömberg		<p>Åtgärden syftar till att stärka alla områden inom uppföljningen där förvaltningsnivån har bedömts ligga på Instämmer delvis.</p>	<p>Startdatum 2025-05-23</p> <p>Slutdatum 2025-09-30</p>	
Aktiva åtgärder		Aktiva åtgärder (Checklista)	Känner chefer och medarbetare till rutinen för hantering av kränkande särbehandling?	Ja	Förberedande/förebyggande dialog med Starck & Partner kring anmälningar av kränkande särbehandling samt information och handledning från Starck & Partner till huvudskyddsombud	Avslutad	Kulturförvaltningen		Workshop med Starck & Partner för hr-enheten och huvudskyddsombud genomförd 5 december. Hr-enheten planerar för fortsatt dialog med huvudskyddsombud om hur innehåll kan föras vidare till först övriga skyddsombud och sedan chefer/medarbetare.	<p>Startdatum 2025-05-23</p> <p>Slutdatum 2025-12-31</p>	
		Aktiva åtgärder (Checklista)	Har vi ett arbetsklimat som är fritt från attityder och fördomar som kan leda till diskriminering?	Delvis	Insatser, utbildning och material kopplat till programmet för mänskliga rättigheter och handlingsplaner	Avslutad	Kulturförvaltningen		<p>SLK tar fram utbildningar kopplat till programmet för mänskliga rättigheter och handlingsplaner, förvaltningen inväntar dessa utbildningar. Så länge har alla förvaltningens chefer fått information i chefsposten var material finns. Chefsforum för alla chefer i april 2026 kommer även att ha tema mänskliga rättigheter och inkludering.</p>	<p>Startdatum 2025-05-23</p> <p>Slutdatum 2025-12-31</p>	<p>SLK har tagit fram stödmaterial samt diplomutbildningar för två av handlingsplanerna till programmet för mänskliga rättigheter samt kommer att hålla webinarium som spelas in för ytterligare handlingsplaner kopplat till programmet.</p> <p>Kulturförvaltningen har haft tema Att leda rättighetsbaserat och inkluderande på chefsforum 29 april 2026 och då bland annat utbildat kring programmet för mänskliga rättigheter samt praktiskt testat en av övningarna från diplomutbildningarna.</p> <p>Förvaltningens verksamheter tar del av och genomför utbildningar framåt utifrån stadens material, anpassat utifrån verksamhetens behov.</p>
		Aktiva åtgärder (Checklista)	Har vi ett arbetsklimat som är fritt från attityder och fördomar som kan leda till diskriminering?	Delvis	Se över material kopplat till säkerhet utifrån perspektiv hur fördomar kan påverka	Avslutad	Kulturförvaltningen			<p>Startdatum 2025-05-23</p> <p>Slutdatum 2025-12-31</p>	Enheten lokal och säkerhet har sett över material och justerat utifrån behov.
		Aktiva åtgärder (Checklista)	Har chefer och medarbetare tillräckliga kunskaper om vilka diskrimineringsgrunderna är?	Delvis	Ta fram ytterligare material till verksamheterna för övning och information	Avslutad	Kulturförvaltningen		Planeras att tas med i det som ska spridas från workshop Starck & Partner samt chefsforum april 2026. Så länge finns APT-material som innehåller information om diskrimineringsgrunderna.	<p>Startdatum 2025-05-23</p> <p>Slutdatum 2025-12-31</p>	<p>Ytterligare påfyllnad kring diskriminering och arbetsgivarens ansvar utsatt i arbetsmiljön (både utifrån diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen) är genomfört på chefsforum 29 april 2026.</p> <p>Fortsättning är planerat genom utbildning för alla skyddsombud samt APT-material.</p>
		Aktiva åtgärder (Checklista)	Har vi ett arbetsklimat som är fritt från attityder och fördomar som kan leda till diskriminering?	Delvis	Utbildning/stöd kring hur man får till "trygga rum" när information och dialog tas på APT och liknande forum	Avslutad	Kulturförvaltningen		Planeras att tas med till chefsforum i april 2026.	<p>Startdatum 2025-05-23</p> <p>Slutdatum 2025-12-31</p>	<p>Övning Tryggare rum finns i diplomutbildning från staden. Alla chefer har fått genomföra denna övning vid chefsforum 29 april 2026. Uppmaning till chefer att använda övningen för att skapa tryggare rum på sina enheter.</p>
		Aktiva åtgärder (Checklista)	Har vi ett arbetsklimat som är fritt från attityder och fördomar som kan leda till diskriminering?	Ja	Användning av programmet för mänskliga rättigheter inkl. handlingsplaner och stöd från SLK samt diplomutbildningar rasism och hbtqj-personers rättigheter. Genomförs utifrån verksamhetens behov och planeras av avdelningen/enheten.	Pågående	Kulturförvaltningen			<p>Startdatum 2026-05-08</p> <p>Slutdatum 2026-12-31</p>	

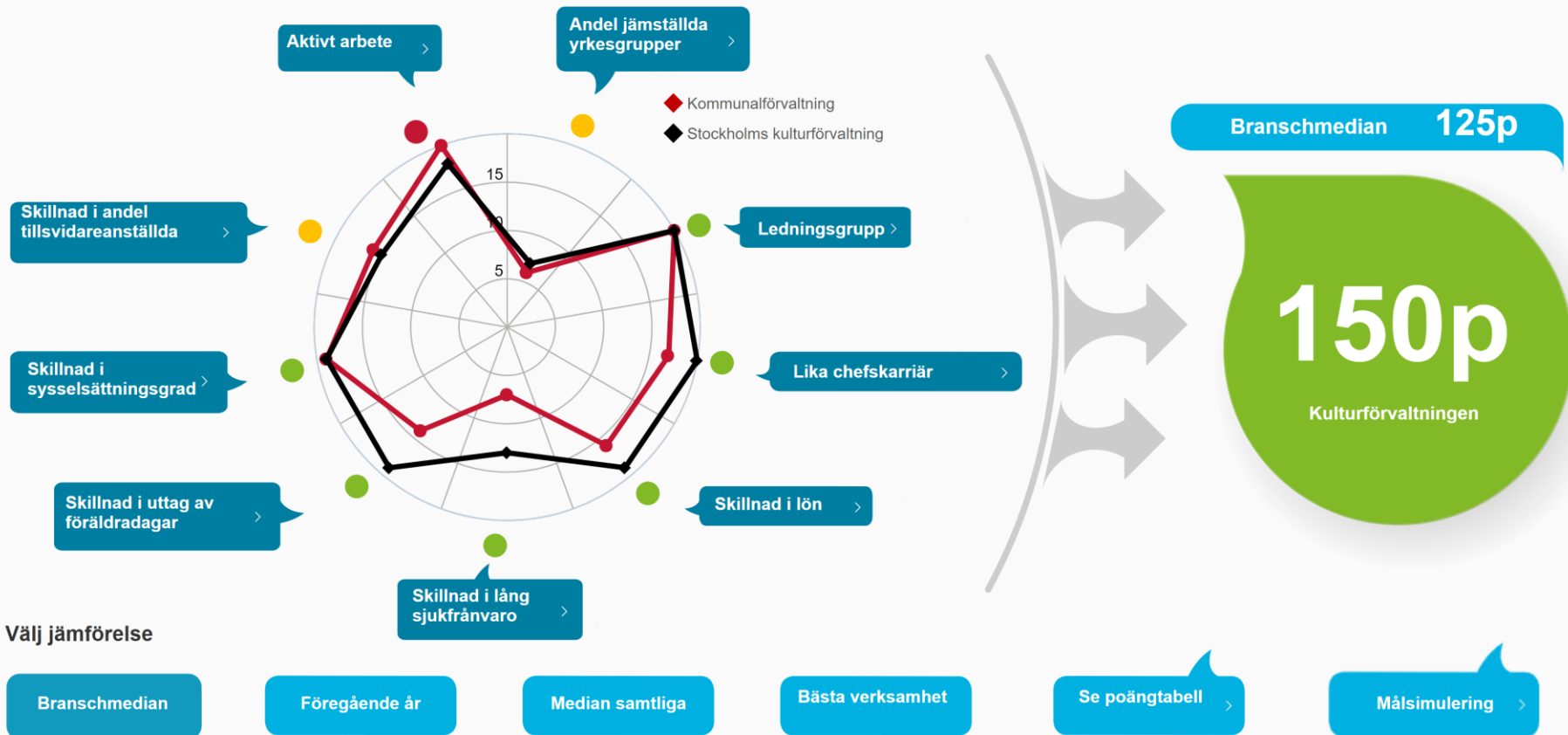
Koppling till:	Fråga	Forms	Fråga	Resultat	Åtgärd	Status	Enhet	Rapporteringsansvarig	Beskrivning av åtgärd	Tidplan	Kommentar
		Aktiva åtgärder (Checklista)	Känner chefer och medarbetare till rutinen för hantering av kränkande särbehandling?	Ja	Fortsättning efter workshop utsatt i arbetsmiljön med huvudskyddsombud, plan att genomföra utbildning för alla skyddsombud under hösten 2026 samt ta fram APT-material.	Pågående	Kulturförvaltningen			Startdatum 2026-05-08 Slutdatum 2026-12-31	
		Aktiva åtgärder (Checklista)	Känner chefer och medarbetare till rutinen för hantering av kränkande särbehandling?	Ja	Hr-enheten ser över rutin diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier och repressalier samt stödmaterial i syfte att förenkla och ytterligare tydliggöra.	Pågående	Kulturförvaltningen			Startdatum 2026-05-08 Slutdatum 2026-12-31	

Nyckeltalsinstitutet - 2025

Jämix 2025 ny

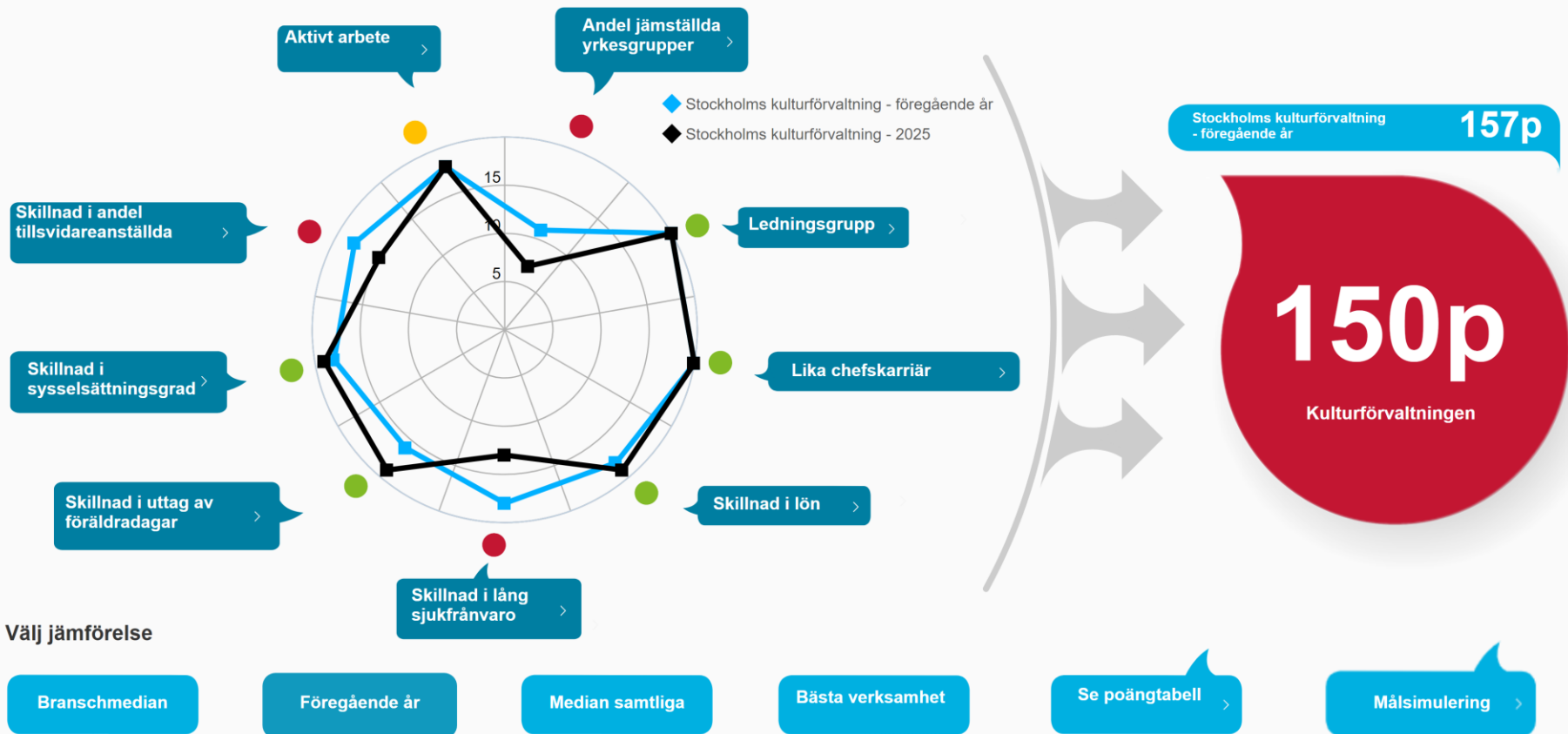
JÄMIX - Stockholms kulturförvaltning 2025

☰ Så beräknas indexet



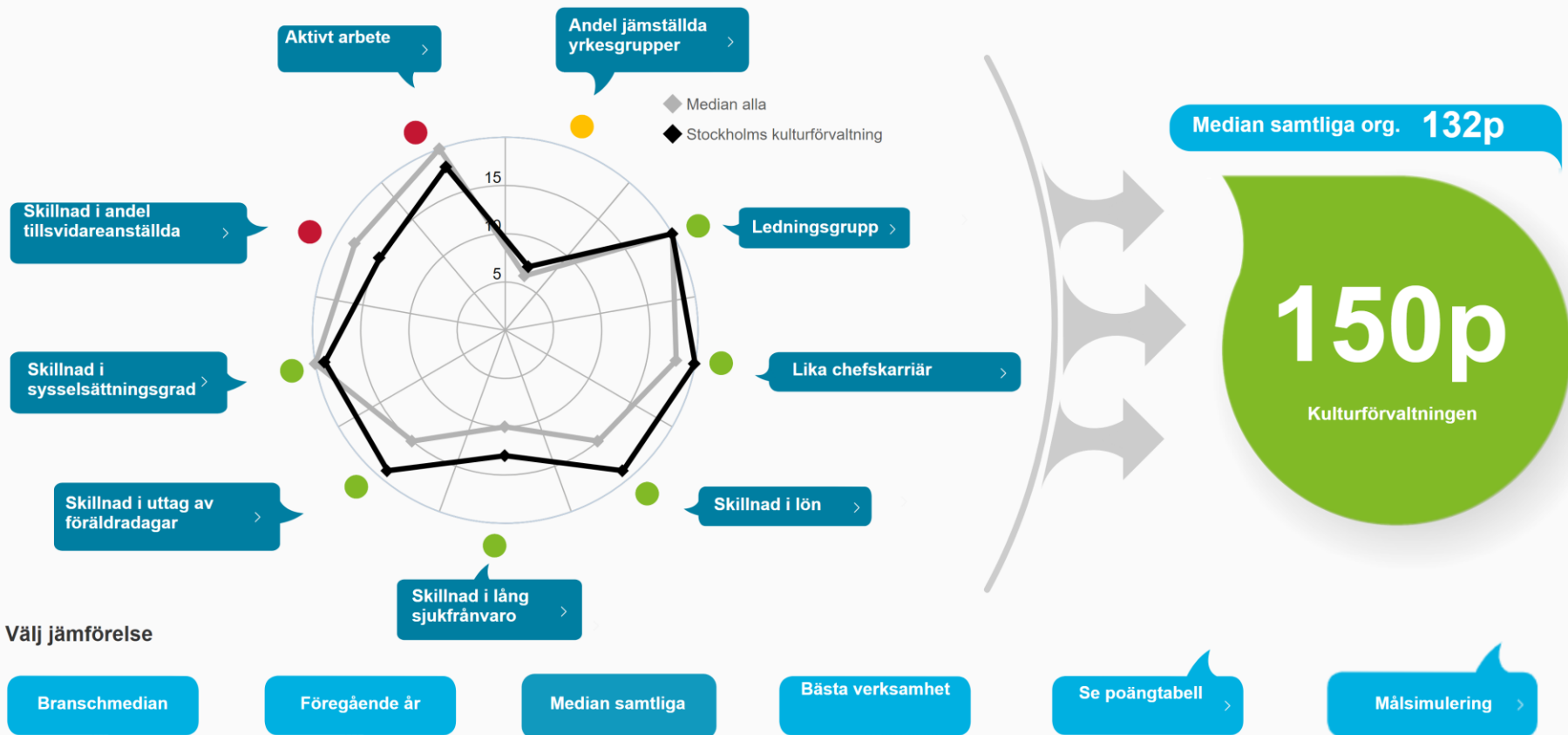
JÄMIX - Stockholms kulturförvaltning 2025

Så beräknas indexet <



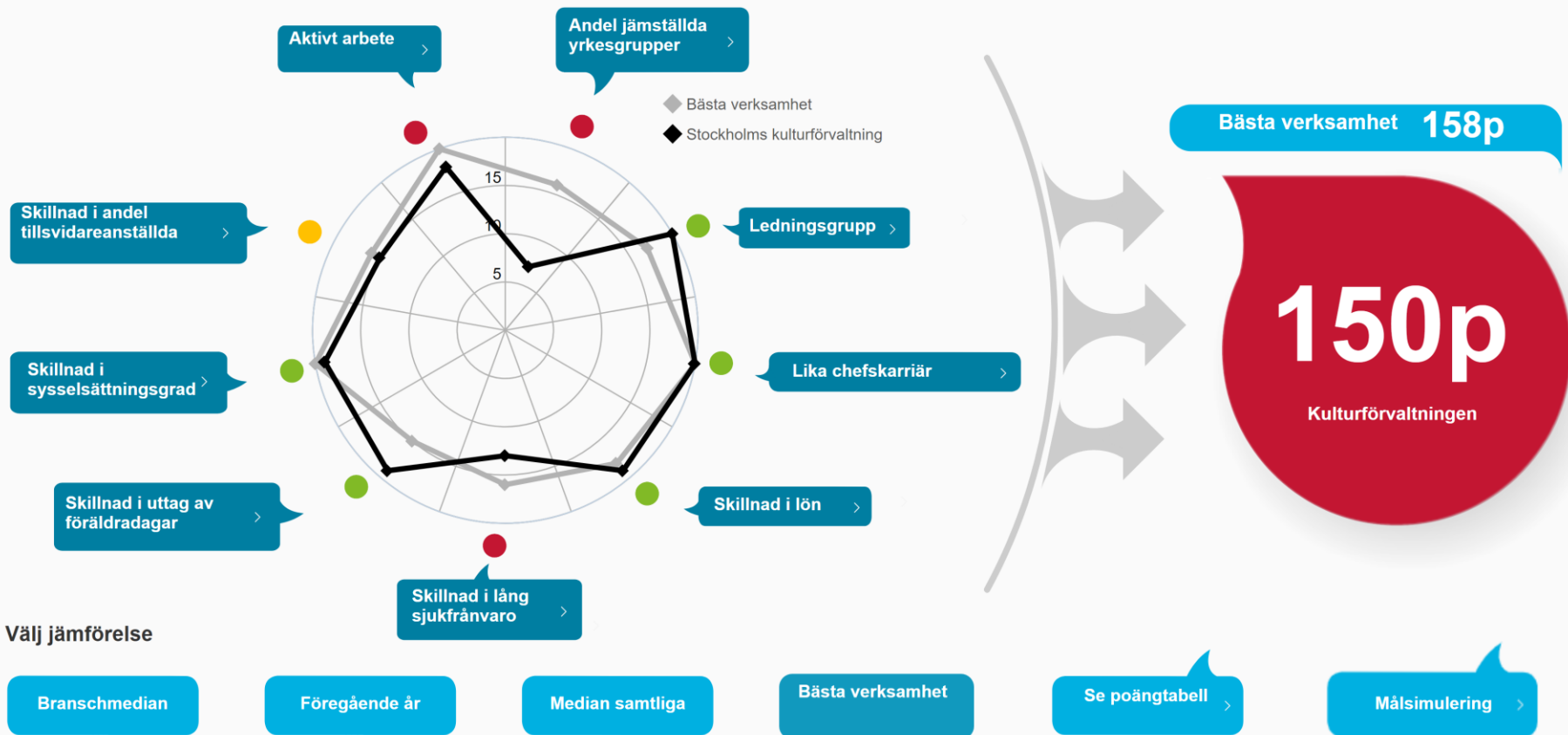
JÄMIX - Stockholms kulturförvaltning 2025

Så beräknas indexet



JÄMIX - Stockholms kulturförvaltning 2025

< Så beräknas indexet



Poängtabell - Stockholms kulturförvaltning 2025

< Tillbaka

	Värde	Poäng	Värde fg år	Poäng fg år	Median Bransch	Median för samtliga	Organisation med högst JÄMIX
Andel yrkesgrupper med könsfördelning 40-60%	26%	7	40%	11	6	6	16
Ledningsgrupp	60%	20	60%	20	20	20	17
Lika chefskarriär	0,95 *	20	0,98	20	17	18	20
Skillnad i lön	2,0%	19	2,2%	18	16	15	18
Skillnad i lång sjukfrånvaro	1,1%	13	0,3%	18	7	10	16
Skillnad i uttag av föräldradagar	5,2	19	23,5	16	14	15	15
Skillnad i sysselsättningsgrad	1,9%	19	2,2%	18	19	20	20
Skillnad i tillsvidareanställda	-2,9%	15	1,5%	18	16	18	16
Aktivt arbete	18	18	18	18	20	20	20
Summa JÄMIX		150		157			158

Nyckeltalsinstitutets analys av Stockholms kulturförvaltning 2025



Yrkesgrupper (26% jämställda):

Ni har ett bättre värde än medianen i er bransch vad gäller yrkesgrupper. Generellt är det få yrkesgrupper i Sverige som är jämställda, ungefär var 6:e yrkesgrupp. Så har det varit under många år och det finns i samhället ingen långsiktig uppgående trend mot ökad jämställdhet.



Ledningsgrupp (60% kvinnor):

Ni har en jämställd struktur i högsta ledningsgruppen. I Sverige är det generellt en stor skillnad mellan offentliga och privata ledningsgrupper. Offentliga organisationers ledningsgrupper är i genomsnitt mer jämställda än privata företags ledningsgrupper även om vi ser en ökad jämställdhet även i privata företag.



Karriärmöjlighet (kv chefer / kv anställda) (0.95):

41 av cheferna är kvinnor och 23 av cheferna är män. Det innebär att **64%** av cheferna är kvinnor och **67%** av de tillsvidareanställda är kvinnor. Den relationen, **64% / 67%** blir **0,95**. Relationen mellan andel chefer som är kvinnor och andel anställda kvinnor bör i en jämställd organisation vara 1,0. För att det ska bli helt jämställt bör antalet chefer som är kvinnor öka med **2**.



Lön (2% skillnad):

Medianlönen för män och kvinnor ligger på samma nivå. I Sverige minskar löneskillnaderna mellan kvinnor och män men det är fortfarande en bra bit kvar till medianlönerna är lika för kvinnor och män. Notera att nyckeltalet inte visar om det är lika lön för lika arbete. En skillnad i medianlön mellan kvinnor och män kan antingen bero på att det är olika löner för lika arbeten eller att kvinnor och män har olika typer av arbeten med olika typer av betalning.



Långtidssjukfrånvaro (1.1%-enheter skillnad):

Kvinnor har mycket högre långtidssjukfrånvaro än män. Det här är det nyckeltal som generellt visar störst skillnad mellan kvinnor och män. Medan de allra flesta jämställdhetsnyckeltal visar positiva trender, mot ökad jämställdhet, så visar utvecklingen av långtidssjukfrånvaron inte någon positiv trend.



Föräldraledighet (5.2):

Kvinnor tar ut längre föräldraledighet än män.



Heltidstjänster (1.9%-enheter skillnad):

Män har heltidstjänster i mindre omfattning än kvinnor. Detta nyckeltal visar stora skillnader i olika branscher. Det är en stor jämställdhetsfråga inom vård och omsorg, detaljhandel m.fl. branscher medan det i andra branscher inte längre är en stor jämställdhetsfråga.



Tillsvidareanställningar (-2.9%-enheter skillnad):

Män har tillsvidareanställningar i högre omfattning än kvinnor. Detta nyckeltal visar att det i Sverige under de senaste åren i genomsnitt är kvinnor som har tillsvidareanställningar i högre grad än män även om variationerna mellan olika organisationer är stora.

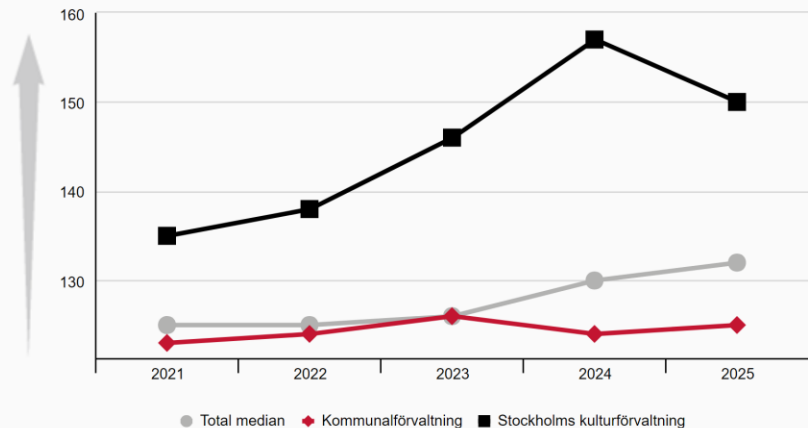


Aktivt arbete (18 av 20 poäng):

Ett aktivt arbete för lika behandling bedrivs. De allra flesta stora företag och organisationer uppfyller det mesta av det jämställdhetsarbete som regleras i Diskrimineringslagen..

JÄMIX - Stockholms kulturförvaltning

JÄMIX® - historisk utveckling

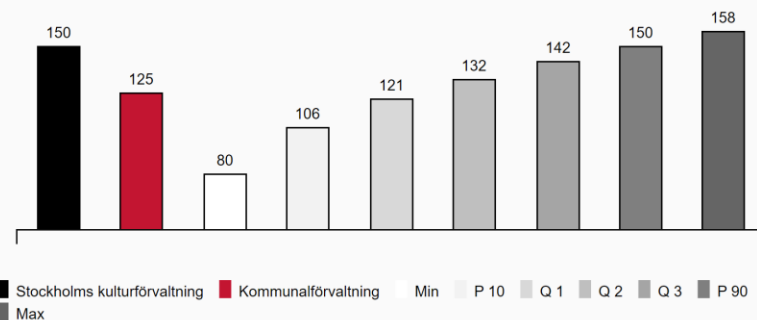


	2021	2022	2023	2024	2025
Stockholms kulturförvaltning	135	138 ▲	146 ▲	157 ▲	150 ▼
Kommunalförvaltning	123	124 ▲	126 ▲	124 ▼	125 ▲
Total median	125	125	126 ▲	130 ▲	132 ▲

Högre än förra året ▲

Lägre än förra året ▼

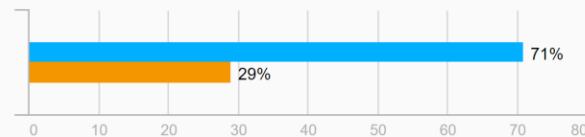
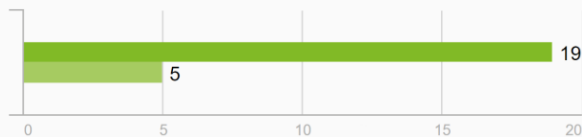
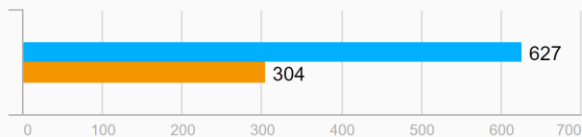
Ert nuläge i förhållande till övriga - 2025



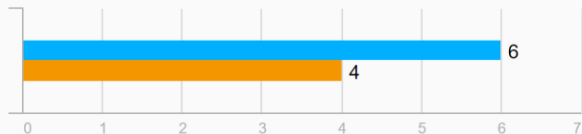
Stockholms kulturförvaltning	150	Lägsta	80
Kommunalförvaltning	125	Median	132
		Högsta	158

Bakgrundsdata - Stockholms kulturförvaltning

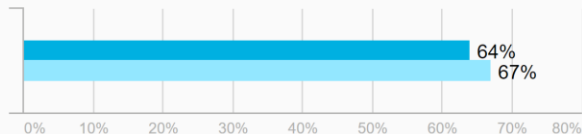
Kvinnor
Män



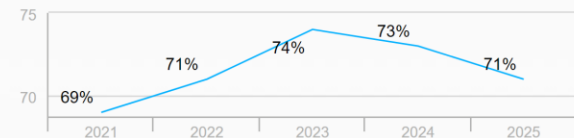
Antal tillsvidareanställda



Yrkesgrupper Totalt Yrkesgrupper Jämställda



Branschstruktur i vald bransch senaste året

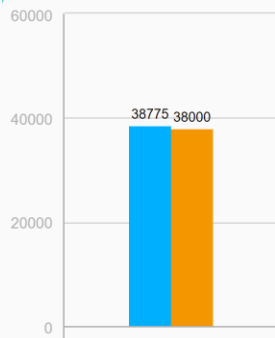


Ledningsgrupp

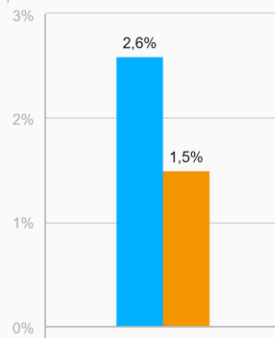
Andel chefer som är kvinnor Andel anställda som är kvinnor

Andel kvinnor i vald bransch

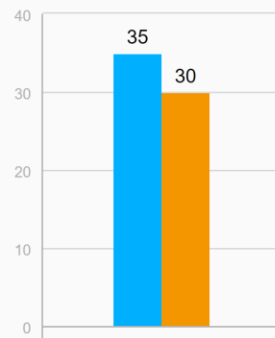
Lön



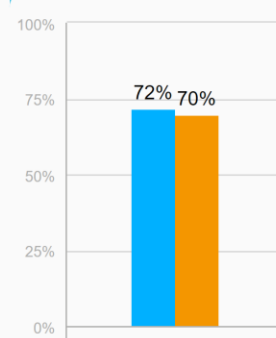
Långtidssjukfrånvaro



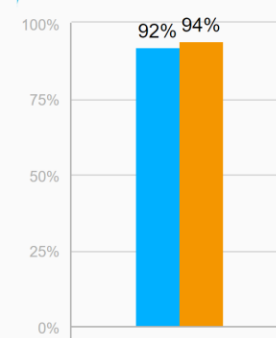
Föräldradagar



Heltidstjänster



Tillsvidareanställda



Frågor från DIK om Sociala medier och avvecklingen av IG-konton – kompletterat med frågor från Vision

Kan ni uppge vilka exakta medskick eller krav från staden som ligger till grund för beslutet att stänga ned instagramkontona?

Enligt Stockholms stads policy för sociala medier ([Sociala medier policy 2020-2024](#)) ska alla konton inom staden ha ett tydligt syfte, med koppling till ansvarig förvaltnings eller bolags verksamhetsplan eller uppdrag, och konkreta mål som går att mäta och följa upp kontinuerligt. För att nå ut och vara framgångsrik i sociala medier behöver staden kommunicera på målgruppens villkor.

Där framgår att det med verksamhetsansvar kommer kommunikationsansvar, och det gäller också för sociala medier. Det innebär att chefen har det yttersta ansvaret för kommunikationen i den egna verksamheten. Ansvaret innebär att förvaltningen eller bolaget har resurser, kompetens, en bestämd ordning för beslut samt rutiner för att hantera de konton som startas och att lagar, rutiner och riktlinjer som ber sociala medier efterlevs.

Särskilt krävs rutiner för att säkerställa syfte, mål, resurser, ansvariga, daglig bevakning och hantering av personuppgifter. Följer ett konto inte policyn är det förvaltningens eller bolagets ansvar att säkerställa och följa upp så att policyn följs.

Respektive förvaltning och bolag ansvarar för att samtliga konton de ansvarar för följer policyn. Därför behöver alla förvaltningar och bolag besluta om rutiner för att tillämpa policyn i sin verksamhet.

Har det skett någon UX internt eller externt innan beslutet togs?

Det har inte skett någon regelrätt UX-arbete utan det är framförallt en analys som tittar på räckvidd (unika följare, visningar, frekvens) och engagemang (gilla, kommentarer, delningar, sparningar), vad som fungerar bäst och demografi. Det vill säga fokus har varit hur våra konton når ut idag och hur aktiviteten ser ut idag.

Utöver det har omvärldsanalys kopplat till det digitala landskapets utveckling och ett förändrat säkerhetspolitiskt läge varit viktiga faktorer till grund för beslutet. En omvärldsbild som också finns tydligt formulerad i den nyligen uppdaterade Biblioteksplanen.

Hur har dialogen sett ut mellan de som jobbar med instagram, producentnätverket och KoP inför beslutet?

Det har genomförts en workshop där kommunikationskoordinatorerna tillsammans med de medarbetare som arbetar med SoMe var inbjudna. Workshopen handlade bl.a om förutsättningar för att arbeta med SoMe. Programnätverket och Kommunikationsnätverket har också, genom kommunikatören för press och sociala medier, fått ta del av insikter från den kartläggning och analys som gjorts av enheten för Kommunikation och Program inför beslutet under nätverksmöten under hösten. Då presenterades två möjliga vägval framåt, men inte det slutliga beslutet, som ju bereddes och togs i ledningsgruppen i november. Arbetet har också presenterats i Kulturförvaltningens ledningsgrupp och SSBs ledningsgrupper, vid två olika tillfällen inför beslut.

Hur kommer det sig att medarbetare som jobbar med kontona inte tidigare har fått mer stöd i sitt arbete om SSB anser att det finns tydliga och viktiga riktlinjer att följa?

Det har varit ett eftersatt arbete länge på SSB och som har växt organiskt utan någon direkt samordning sett till helheten. Det har dock varit ett känt område länge utifrån samtal i ledningsgruppen, samtal med kommunikationsstaben på kulturförvaltningen samt i de samtal/möten som sker mellan stadens alla kommunikatörer och SLKs kommunikationsenhet. Sedan ett antal år finns det riktlinjer inom staden och även beslut inom förvaltningen. Exempelvis är det chefen för kommunikationsstaben på förvaltningen som godkänner nya konton på delegation av kulturdirektören.

Vilka rapporter eller studier ligger till grund för påståendet att 90% av innehållet på sociala medier kommer att vara AI-genererat i slutet av året?

Flera experter har uppskattat att upp till 90 procent av allt innehåll på internet kan vara genererat av AI år 2026, något som bland annat sammanfattas i den här rapporten från Europol (Europeiska unionens byrå för samarbete inom brottsbekämpning):

[Europol Innovation Lab Facing Reality Law Enforcement And The Challenge Of Deepfakes.pdf.](#)

Även Internetstiftelsen, har lyft motsvarande siffra. Samtidigt finns det inte någon rapport idag som redovisar en exakt siffra för nuläget. Poängen är snarare att tröskeln att skapa innehåll har försvunnit och att vi ser att mycket innehåll är åtminstone AI-assisterat och att det ökar exceptionellt för att det är billigt och enkelt att producera.

Hur motiveras att instagramkontona stängs ner, medan andra plattformar som Facebook inte omfattas av samma beslut? Varför är det inte samma krav på övergripande säkerhetsuppsyn här? Båda plattformarna ägs av samma företag - Meta.

Vi behöver följa stadens riktlinjer oavsett plattform. Det kommer att komma tydligare direktiv gällande vad som behöver säkerställas på respektive konton gällande information, möjlighet att bevaka/moderera kommentarer, koll på vilka som är administratörer, kunskap om vilka som har tillgång till kontot mm. Det här är ytterst varje enhetschefs ansvar. Än så länge är vårt beslut att vi fortsatt finns på de här plattformarna utifrån att det är så många av svenskarna/stockholmarna som använder de kanalerna. Vi följer utvecklingen löpande, både vad gäller hur algoritmerna fungerar och förändras – men också vad gäller plattformarnas robusthet.

Hur ser staden och SSB på att bibliotekens digitala närvaro är en förlängning av det fysiska rummet, och hur vägs detta mot behovet av att "rusta upp"?

Digital närvaro och våra digitala tjänster ser väldigt olika ut, och spänner ju mellan vår webb, katalog, Bibilio, databaser, IG, Facebook m. fl. Överlag så behöver vi tänka mer på konvertering mellan våra olika "rum" och tjänster. Det vill säga hur kan vi driva trafik/människor med hjälp av det vi lyfter på webben och våra sociala kanaler till våra fysiska bibliotek. Det ena behöver inte ställas mot varandra, utan ska när det fungerar väl samverka.

Vilka konkreta resultat från workshopen med medarbetare visar på stress relaterad till instagramkontona?

Frågan om stress kopplad till en känsla av ansvar för att bevaka och publicera på kontona är något som lyfts sedan tidigare, vid exempelvis utvärderingen av kommunikationsnätverket som genomfördes under våren 2025, och också vid workshopen den 30 september. Insikterna från workshopen var övergripande att det

inte finns dedikerad arbetstid, att arbetet inte prioriteras av cheferna och att det finns en känsla av att man behöver ta ansvar och bevaka och publicera på kvällen/helger och semestrar. Det senare har också lyfts under möten med kommunikationsnätverket.

Varför har inte samma arbetsmiljöbedömning gjorts för andra delar av bibliotekens verksamhet som också visar på hög stressnivå, som t.ex. barnavdelningar på helger eller ensambemanning på kvällar?

Varje enhet med ledning av sina respektive chefer har i ansvar att organisera arbetet och säkerställa att antalet medarbetare som arbetar är tillräckligt för att bedriva bra biblioteksverksamhet. Den bedömningen sker lokalt. Det förekommer inte heller ensambemanning i vår verksamhet, så det är felaktigt. Det åligger också medarbetare att lyfta utmaningar som finns med sina chefer och även i de sammanhang som erbjuds inom ramen för sitt arbete.

Hur ser ni på att kommunikation och relationsbyggande är en central del av bibliotekariernas uppdrag, både fysiskt och digitalt? Och hur kommer detta påverkas ifall SSBs konton drivs av personer utan förankring i verksamheten?

Tanken med det gemensamma kontot är att vi ska visa upp en bredd, och samarbeta med representanter från olika enheter. Exakt hur den strukturen kommer att se ut är för tidigt att uttala sig om, men redan idag arbetar flera representanter i kommunikationsnätverket med frågan. På samma sätt har vi enheterna DuB och MoL när det gäller samordning och utveckling av våra digitala tjänster och vårt mediearbete. Förankring i verksamheten kan också se olika ut och ta sig olika uttryck, vilket kan vara värt att påminna om.

Hur ser ni på att instagram används för relationsbyggande samt direktkontakt med användare och samarbetspartners?

När det gäller samarbetspartners så bör de kunna slussas till mail eller telefon. Vi är en offentlig organisation och vår kommunikation med externa parter är offentlig handling så det bör kunna gå att följa och vara transparent i den mån det kan finnas intresse för det. När det gäller DM med unga så bör det vara en fråga som undersöks inom ramen för arbetet med ett potentiellt ungt konto på IG. Hur ser

det ut idag i omfång, typ av kontakter och hur kan vi hantera DMs framåt. Alla svar finns inte idag.

Medan andra kommuner jobbar med sina sociala medier för att närma sig sina besökare och stärka lokala relationer så väljer SSB nu omvänd riktning och centraliserar en plattform som personalen har kunnat använda som en förlängning av biblioteksrummet.

Lokalförankring behövs för att öka verksamhetens trovärdighet och relevans samt för att bygga broar mellan användare som ännu inte hittat till bibliotekens utbud och staden. Hur ska detta nås med ett centraliserat konto?

Tvärtom verkar det som att flera kommuner snarare kommer att följa samma väg som Stockholms stadsbibliotek. Haninge kommun gjorde nyligen en stor översyn av närvaron i sociala medier, och stängde ned majoriteten av kontona. Biblioteken i Uppsala följer också samma väg.

Hur ska biblioteken kunna nå nya målgrupper om de centrala kontona inte kan spegla mångfalden i staden?

Vem är det som säger att kontona inte kan spegla mångfalden i staden? Det är tvärtom ett av de viktigaste perspektiven i arbetet: att se till att en bredd av perspektiv visas upp – och möjligen en ännu större mångfald och perspektiv, som representerar stockholmarna.

Vilka alternativ till nedläggning av kontona har övervägts, och varför har dessa förkastats?

Det har funnits olika alternativ genom åren som alla handlar om att stänga ner konton och minska antal. Sedan dess har mycket hänt med utvecklingen av sociala medier när det gäller algoritmer, olika typer av kanaler och plattformar.

Det som initialt fanns som ett alternativ var klustring/sammanslagning av konton men som också kopplades till ett övergripande konto. Men i den sammanvägda bedömningen så bedömdes inte det som en fruktbar väg framåt. Beslutet om att ett gemensamt IG-konto för hela SSB är den vägen framåt som vi bedömer är bäst.

Hur ska biblioteken kunna fortsätta sitt läsfrämjande arbete digitalt om instagramkonton stängs ner?

Läsfrämjande digitalt sker idag på flera olika sätt. Utöver det gemensamma IG-kontot så finns det fortfarande ett antal FB-konton kvar. Vi tittar nu på möjligheten till profilkonton. Sedan har SSB Biblioteket Play, hemsidan samt både ett gemensamt nyhetsbrev samt en del lokala. Det förekommer också en del riktade programaktiviteter som sker digitalt.

Finns det planer på att utreda hur andra plattformar eller digitala kanaler kan användas för att kompensera för bortfallet av instagram?

Nej, inte just nu.

Hur kan vi som medarbetare vara delaktiga i att utforma de nya som både tar hänsyn till arbetsmiljö och behovet av digital närvaro som är användarvänligt?

I befintlig delaktighetsstruktur via ordinarie mötes- och arbetsstruktur och inom ramen för sina arbetsuppgifter.

Har man diskuterat om det vi söker är direkt kontakt med våra användare på de enskilda biblioteken eller max antal klick, vilka som helst?

Det är inte maximalt antal klick som eftersträvas, däremot är ambitionen att nå fler Stockholmare med det gemensamma kontot. Vi har också ett uppdrag att nå fler och underrepresenterade grupper, vilket bedöms möjligt med ett gemensamt konto. Ett av de viktigaste målen är att visa en bredd av perspektiv – och möjligen en ännu större mångfald, som representerar stockholmarna.

Varför har inte någon analys som den om DM med unga gjorts innan man stänger ner kontona? varför måste det ske så snabbt?

Alla konton stängs inte ned under våren. Utan det finns ett antal konton som kommer fortsatt vara aktiva parallellt med att frågan om profilkonton utreds. När det gäller DM med unga så bör det vara en fråga som undersöks inom ramen för arbetet med ett potentiellt ungt konto på IG. Hur ser det ut idag i omfång, typ av kontakter och hur kan vi hantera DMs framåt. Alla svar finns inte idag.

Facebook måste gå genom sitt privata konto vilket inte behövs på Instagram. Hur ska vi göra med det? Den som skrev det har korspublicerat från Instagram till Facebook och då inte behövt att ha ett eget konto på Facebook.

Att korspublicera mellan Instagram och Facebook är inte optimalt eller effektivt för att nå ut, eftersom plattformarna fungerar olika och minskar effekten. Plattformarna premierar olika typer av innehåll, format och användarbeteenden.

Vi tar nu ett gemensamt grepp om Instagram. Det är problematiskt att Facebook kopplar privata profiler till administratörs- och redaktionsrättigheter. I detta skede är fokus på Instagram, så närvaro på Facebook är fortsatt en lokal fråga att hantera.

Det gemensamma kontot vi hänvisar till är fullt med "denna vecka på Spelbomskan" inlägg och verkar inte vara "redo" för det tilltal mot hela sthlm som vi planerar?? Igen, varför stressen?

Arbetet med att etablera och utveckla det gemensamma kontot sker successivt och kommer förändras och utvecklas över tid för att tydligare bli ett gemensamt konto för hela Stockholms stadsbibliotek.