

Protokoll - Förvaltningsgrupp

Närvarande:

Arbetsgivarrepresentanter:

Veronica Carstorp Wolgast, förvaltningschef

Ingrid Klaus, personalchef

Maria Tägtström, hr-konsult, sekreterare

Arbetsstagarrepresentanter:

Sandra Qvist, Akademikerförbundet SSR

Ann-Christine Scherlin, Ledarna

Robert Dragan, huvudskyddsombud, Vision

Wid Maghraoui, Vision

Hade anmält förhinder

Sofia Hansson, huvudskyddsombud, Akademikerförbundet SSR

Gisela Norrman, huvudskyddsombud Kommunal

Carl Korch, SACO

Ellinore Aldebring, Vårdförbundet

Tidpunkt:

Kl.9:00

Plats:

Bruno, Farsta

1. Godkännande av dagordning samt val av justerare

Dagordningen godkändes. Veronica och samtliga närvarande arbetsstagarrepresentanter valdes till justerare.

2. Uppföljning av föregående protokoll

Protokollet från mötet den 18 mars är justerat och lades till handlingarna.

3. Balanslista

Balanslistan gicks igenom.

4. Facklig information

Akademikerförbundet SSR:

- Gemensam lunchföreläsning om hur arbetstider påverkas av den nya socialtjänstlagen tillsammans med Farsta stadsdelsförvaltning i Farsta den 4 maj. Inbjudan har skickats ut. Lunch ingår.
- Ny facklig representant: Samverkansombud Cecilia Hedberg på Enheten för jour- och familjehem Stockholms stad. Hon kommer att delta i andra områdessamverkansmöten.

Ledarna:

- Ingen information.

Vision:

- Ombudsutbildning den 11–12 maj för alla sektioner i Stockholms stad.
- Stockholms stads avdelning har haft årsmöte och ny styrelse har utsetts. En ny styrelsemedlem har tillkommit – Vision återkommer med information om uppdraget.

5. Anmällda frågor

Inga anmällda frågor.

6 Arbetsmiljö – organisatorisk, social och fysisk

Vaccinationer

Arbetsgivaren följde upp frågan om vilka vaccinationer som arbetsgivaren ska bekosta. Frågan har ställts till berörda avdelningar. En riskbedömning krävs där det behöver framgå som en smittorisk för att vaccinationen ska kunna bekostas och inte bli en skattepliktig förmån. *Arbetsgivaren* återkommer med mer information.

Sjukfrånvaro rullande 12 månader:

Arbetsgivaren redogjorde för sjukfrånvaron rullande 12 månader: För februari 2026 uppgick den till 5,7%, varav 2,0 % var korttidssjukfrånvaro. Sjukfrånvaron är generellt högre bland kvinnor än män.

7. Miljöfrågor

Inget för dagen.

8. Nämndärenden

Ärenden inför kommande Socialnämnd gicks igenom.

Gällande ärende 7. Remiss av Övergång till digital personalakt

Vision ställde frågan om osäkerhet kring att digitala personalakter skulle innebära att arbetsgivaren blir beroende av digitala system vid driftstörningar eller dataläckor.

Arbetsgivaren svarade att staden måste hantera dessa risker, då vi på förvaltningen inte kommer ansvara för upphandling och systemen. Parterna var överens om att säkerhet och genomarbetade lösningar krävs.

Arbetsskor i delar av socialtjänsten

Arbetsgivaren informerade om att ett ärende om tillämpningsanvisningar för arbetsskor inom delar av socialtjänsten kommer att tas upp i nämnden i maj eller juni.

9. Verksamhet och budget

Registerkontroll

Arbetsgivaren informerade om den nya lagändringen om utökade registerkontroller vid rekrytering.

Från och med 1 mars har lagkrav på utökade registerkontroller införts enligt följande:

- Arbete med äldre personer och vuxna med funktionsnedsättning i brukarens hem, både belastnings- och misstankeregistret, vilket redan har börjat tillämpas.
- För arbete med barn skärps kontrollen genom att arbetsgivaren både ska ta del av uppgifter från belastningsregistret och misstankeregistret. De brott som omfattas utökas och innefattar fler brott än tidigare.
- För vissa ledande befattningar införs registerkontroller. Med ledande befattningar avses anställningar där inflytande eller arbetsuppgifter innebär en risk för otillåten eller otillbörlig påverkan.

Förvaltningen kommer att identifiera befattningar som innebär en hög risk för otillåten eller otillbörlig påverkan för att lägga en grund för vilka befattningar som omfattas av registerkontroll. Staden har tagit fram ett metodstöd som ska användas för analys och bedömning av konsekvenser. Beslut om vilka befattningar som berörs fattas av förvaltningschef.

Precis som tidigare är det inte tillåtet att begära registerutdrag av personer som redan är anställda, förutom om man byter tjänst eller om anställningen ändras på ett sådant sätt att registerkontroll krävs för den nya anställningen eller anställningens förändring.

Ansvar för att se till att registerkontroller görs ligger på både chefer som ska rekrytera och HR-konsulterna har även en viktig roll i att påtala det när man tar emot personalbehov.

Utöver registerkontroller är det viktigt att chefer kontrollerar ID-handlingar och eventuella examensintyg vid rekrytering samt exempelvis körkort för de tjänster där det krävs.

Vision föreslog stöd till chefer via exempelvis seminarium för att säkerställa att man arbetar enhetligt.

Arbetsgivaren svarade att information gått ut till alla chefer och att rutiner finns i mappen HR för chefer. I rutinerna framgår vilka verksamheter och funktioner där registerkontroller krävs.

Kommunikationsundersökning 2026

Arbetsgivaren informerade om att man kommer att genomföra en kommunikationsundersökning. Syfte är att utvärdera förvaltningens kommunikationsförmåga och att därmed se vad förvaltningen kan förbättra i sin kommunikation. Insamling kommer ske via digital enkät, djupintervjuer eller fokusgrupper. Svaren hanteras anonymt och analyseras på förvaltningsnivå. Resultatet blir ett kommunikationsindex och en rapport som främst kommunikationsenheten arbetar vidare med.

10. Kompetensutveckling

- 11 maj hålls en halvdag med förvaltningsövergripande introduktion för nyanställda.
- Förvaltningen har erhållit pengar från ESF för ett treårigt projekt för kompetensutveckling kopplat till omställningen till nya Socialtjänstlagen.
- Arbetet med Utbildningsplattformen fortsätter, vi har i nuläget två lärportaler för medarbetare respektive chefer. Man arbetar även med att ta fram en lärportal för socialtjänsten i staden som för närvarande ligger på samarbetsyta.

11. Lika rättigheter och möjligheter

Jämix 2025

Arbetsgivaren informerade om resultaten för jämställdhetsindex (JÄMIX) 2025:

- Det totala indexet har försämrats något från 124 poäng (2024) till 105 poäng (2025). Jämix kan som mest uppgå till 180 poäng och varje nyckeltal till 20 poäng.

Nedan följer en sammanställning av resultaten på de nio nyckeltalen som ingår i Jämix:

- Jämställda yrkesgrupper ligger ganska lågt. Det är 6 befattningsgrupper med minst 40 % av båda könen.
- Ledningsgrupp: Lågt värde på grund av enbart kvinnor i förvaltningsledningen.
- Lika chefskarriär: Fler kvinnor är chefer i proportion till andelen kvinnor i förvaltningen, medan män är något underrepresenterade.
- Löneskillnader: Kvinnor har högre genomsnittslön än män, troligen på grund av fler kvinnliga chefer. Dock har inga osakliga löneskillnader kunnat påvisas i förvaltningens löneanalys.
- Långtidssjukfrånvaro: Skillnaden mellan könen har ökat sedan 2024. 6,3 % för kvinnor och 3,8 % för män.
- Uttag av föräldradagar: Knappt någon skillnad alls mellan könen, 49,3 % för kvinnor och 47,9 % för män.
- Tillsvidareanställningar: Knappt någon skillnad alls mellan könen.
- Sysselsättningsgrad: Knappt någon skillnad alls mellan könen.
- Aktivt jämställdhetsarbete: Oförändrat sedan föregående år.

Vision frågade vad arbetsgivaren avser att göra med resultaten.

Arbetsgivaren svarade att vissa faktorer är svåra att påverka, men att man till exempel arbetar aktivt med åtgärder för att sänka sjukfrånvaron.

12. Övriga frågor

Nästa sammanträde hålls 13 maj.

Maria Tägtström,

Sekreterare

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