

Protokoll för Förvaltningsgrupp den 2025-02-13, nr 1

Tidpunkt

Torsdagen den 13 februari 2025, kl. 09.00-11.50, inkl. 15 min. paus

Plats

Palmfeltsvägen 5, plan 3, lokal Gräsmattan

Närvarande

För arbetsgivaren

Karina Uddén, förvaltningschef, från kl. 10.27

Anna Saldeen Jonsson, avdelningschef, Vuxenutbildning Stockholm

Fredrik Bister, ekonomichef, Ekonomistaben, ordförande

Kristian Kindstedt, HR-chef, HR- och kommunikationsstaben

Ulrika Svedberg, avdelningschef, Jobbtorg Stockholm

För arbetstagarna

Johan Welén, Kommunal, fackligt ombud

Carl Korch, SACO-rådet/Akavia, fackligt ombud/huvudskyddsombud

Kerstin Winblad, SSR, fackligt ombud

Josefin Chamoun, SSR, fackligt ombud

Anna Charlotta Gräslund, Sveriges Lärare, fackligt ombud

Fredrik Morin, Sveriges Lärare, fackligt ombud

Niklas Bremler, Sveriges Lärare, huvudskyddsombud

Sirpa Wahlberg, Sveriges Skolledare, fackligt ombud

Mussie Calmerfalk Ephrem, Vision, fackligt ombud/huvudskyddsombud

Rafael Szoppe, Vision, fackligt ombud

Adjungerade

Anmält förhinder

Amanda Broman, administrativ chef, Staben för strategi och samordning

Karin Wrannvik, Ledarna, fackligt ombud/huvudskyddsombud

Mohammed Ebileh Adbomagid, SSR, fackligt ombud

Sekreterare

Carina Lennberg/Ulrika Mattisson, Ekonomistaben,

Arbetsmarknadsförvaltningen

Palmfeltsvägen 5
Box 10014
121 26 Stockholm-Globen
Växel 08-508 35 500
stockholm.se

Vid förhinder, lämna besked till carina.lennberg@stockholm.se

Dagordning

1. Godkännande av dagordning:

Dagordningen godkändes med följande tillägg:

- Erfarenhetsåtervinning, punkt 5
- Flextidsutvärdering, punkt 5
- LRM-rond, punkt 5
- Befattningsflora, punkt 5
- Kostnad utökning ordningsvakter, behandlas tillsammans med *Sammanställning av direkta åtgärder med anledning av händelserna i Örebro*
- Omställningsfonden, punkt 5
- Cfar-nummer, punkt 5

Tillägg till dagordning/kallelse skickas till förvaltningsledningen via mailadress: **PPDL AMF Förvaltningsledning**
ppdl.amf.forvaltningsledning@stockholm.se

2. Val av justerare och datum för justering:

Samtliga närvarande fackliga ombud justerar, justeringsdag för protokollet är fredag den 14 februari 2025, senast kl. 12.00. De fackliga representanterna avser rapportera problem med signeringsverktyget till IT.

3. Föregående protokoll:

Sveriges Lärare efterfrågade återkoppling om hur ofta arbetsgivaren genomför oanmälda uppföljningar på skolorna samt om det blir någon verksamhetsförändring med anledning av att antalet externa skolor inom vuxenutbildningen blivit färre i och med de nya avtalen.

Arbetsgivaren svarade att uppföljningen i huvudsak görs genom anmälda besök och att antalet oanmälda besök inte bestäms på förhand utan genomförs främst när huvudmannen får indikationer av olika slag.

Arbetsgivaren ber att få återkomma med svar vid nästkommande SVG gällande oanmälda uppföljningar. Inga organisatoriska förändringar är för närvarande planerade trots färre enheter.

SACO-rådet/Akavia undrade över budget vid övertagandet av Scaleup.

Arbetsgivaren berättade att förvaltningen erhållit budgetmedel motsvarade de personer som gick över.

Sveriges Lärare efterfrågade återkoppling gällande SL-kort.

Arbetsgivaren svarade att det inte är aktuellt med SL-kort för medarbetare.

Vid förhinder, lämna besked till carina.lennberg@stockholm.se

Vision påtalade att andra förvaltningar subventionerar SL-kort för sina medarbetare.

Protokollet lades därefter till handlingarna.

4. Närvarande fackliga företrädare vid nämndens sammanträde:

Mussie Calmerfalk Ephrem, Vision och Anna Charlotta Gräslund, Sveriges Lärare önskade föranmäla närvaro vid arbetsmarknadsnämndens sammanträde i stadshuset tisdagen den 18 februari 2025.

Information

5. Information om dagsläget gällande samverkansområdet (verksamhet, ekonomi, personal):

Information om uppföljning gällande organisationsförändringar
Förvaltningschef har uppdragit åt KPMG att göra en genomlysning av organisationsförändringarna i staberna och på Jobbtorg. Genomlysningen ska dels följa upp *processen* för respektive omorganisation, och dels identifiera vad vi särskilt ska ha fokus på för att *syfte och mål med förändringarna ska nås*. Planen är att organisationsförändringarna följs upp i början av 2026 och att underlaget ger vägledning för vad vi särskilt ska hålla koll på. Ständiga förbättringar och lärande är utgångspunkten för rapporten.

Varje facklig organisation kommer att ges möjlighet att bli intervjuade. Förvaltningschefen skickar information i e-post med närmare instruktioner. Intervjuerna sker digitalt, ett intervjutillfälle per facklig organisation, intervjun avser både omorganisation av staber och Jobbtorg Stockholm. Förvaltningen hanterar kontakten med KPMG avseende möjliga intervjutider, bokning av intervju kommer från KPMG. Planerad presentation av resultatet på FVG den 20 maj.

Information om arbete med rutin för otillåten påverkan

HR-chef informerade att arbete med rutinen pågår och kommer presenteras i FVG när det är färdigt.

Uppdatering av fackliga företrädare

HR-chef informerade att de fackliga förbunden behöver se över företrädare i den lista som finns på samarbetsytan för facklig samverkan. OBS! Ifyllt blankett är inte nödvändig.

Meddela förändringar till HR:s funktions-mail,

hr.amf@stockholm.se

Vid förhinder, lämna besked till carina.lennberg@stockholm.se

Sammanställning av direkta åtgärder med anledning av händelserna i Örebro samt kostnad av utökning av ordningsvakter
Förvaltningen redogjorde för förvaltningens arbete med anledning av händelse i Örebro. På nästkommande FVG inhämtas fackliga organisationers återkoppling och erfarenheter.

Sveriges Lärare frågade om kostnaden för den tillfälliga utökningen av ordningsvakter kunde tas centralt och inte belasta skolornas resultat.

Ekonomichefen svarade att denna kostnad kommer att belasta skolornas resultat då kostnader, enligt redovisningsregler, ska tas där kostnaden uppstår.

Flexitidsutvärdering

HR-chef informerade att en enkät kommer skickas till medarbetare som har flextid. Information kommer ges på medarbetarmötet den 19 februari.

Vision framförde att det finns en otydlighet i tolkning av flextid.

Arbetsgivaren uppmanade att man i enkätens kommentarsfält kan ge förslag på förbättringar.

LRM-rond

HR-chef presenterade förändringsförslag gällande genomförande av LRM-ronder.

Mötets uppfattning är att LRM frågan är viktig och föreslår att arbetsgruppen med skyddsombud och HR tittar på en rutin gällande LRM-ronder.

Befattningsflora

SSR anmälde att SSR till nästa FVG kommer lyfta denna fråga.

Omställningsfonden

Sveriges Lärare undrade i vilken utsträckning staden nyttjar Omställningsfonden.

SACO-rådet/Akavia sade att arbetsgivaren sökt medel från Omställningsfonden tidigare år, men ansökan har inte blivit beviljad. SACO informerade även FVG om att Omställningsfonden arbetar med att ”ge stöd och vägledning vid arbete med strategisk kompetensförsörjning samt ... med förebyggande insatser.

Se: [Startsida - Omställningsfonden](#)

Arbetsgivaren svarade att staden arbetar med Starck & Partner AB samt företagshälsovården Feelgood, enligt avtal. Förvaltningen har vid ett flertal tillfällen sökt medel från Omställningsfonden, men inte blivit beviljade dessa. Staden har beslutat att

Vid förhinder, lämna besked till carina.lennberg@stockholm.se

Omställningsfonden inte ska användas i denna typ av rehab-ärenden.

Cfar-nummer

Sveriges Lärare undrade om Cfar-numren för förvaltningen är uppdaterade och om det innebär att samtliga enheter får ett eget Cfar-nummer, vilket förvaltningen bekräftade.

Förvaltningen informerade att samtliga Cfar-nummer är uppdaterade, men att Serviceförvaltningen ännu inte hunnit registrera detta.

6. Information från arbetsplatsträffar:
Inget att rapportera

Information från de fackliga organisationerna:

7. Inget att rapportera

Dialog

8. Dialogämne:

Dialog om att hantera SWOT-analyser

Mötet diskuterade förslag till SWOT från Sveriges Lärare, Vision, SSR, SACO och Kommunal.

Sveriges Lärare anser att:

- SWOT-analysen ska vara obligatorisk och att den kan hoppas över endast vid mindre ärenden om både arbetsgivare och fackförbund anser att så ska ske. Annars minskar möjligheterna för att identifierade risker och hot ska kunna påverka hur beslutet blir.
- SWOT-analysen behöver få en mer formell status så att den framöver innehåller datum, deltagarförteckning och hänvisning till PM (inkl diarienumret för PM)
- det finns behov av att kommunicera med berörda medarbetare inför en SWOT för att fånga upp risker och hot baserade på deras fördjupade kunskap om verksamheten

SACO-rådet/Akavia stöder Sveriges Lärare om att tidpunkter och deltagare behöver skrivas i SWOT-dokumentet samt kort beskrivning och angivande av PM med diarienummer.

- Arbetsgivaren beslöt bifalla förslaget om hur Swot ska hanteras i samverkansprocessen. Se sida 3 bilaga 1
- Arbetsgivaren beslöt att förslaget om rutiner kring signering mm inte ska implementeras. Se sida 4 i bilagan. Arbetsgivarens uppfattning är att punkterna 1-3 hanteras i och med den nya rutinen. Vad gäller punkt 4 är det viktigt

att arbetsgivarsidan äger informationen och att dialog i samverkan behöver föras kring hur och när informationen ska ut till berörda medarbetare vid en verksamhetsförändring.

Dialog om ronder med flera skyddsombud

Sveriges Lärare lyfte frågan om vilka skyddsombud som kan verka i olika skyddsområden samt förutsättningarna för skyddsombud.

HR-chef meddelade att beslut tas i arbetsgruppen utifrån diskussion och tas upp på kommande FVG.

9. Sammanfattning:

Nästa steg:

Ärendehantering

10. Nämndärenden

Verksamhetsberättelse 2024 för arbetsmarknadsnämnden

AMF 2023/655

Förvaltningsgruppen har tagit del av ärendet och lägger det till handlingarna med synpunkt från **Sveriges Lärare** som lyfte att de får signaler från skolorna på att många lärare inte har en hållbar arbetsmiljö, vilket påverkar möjligheten att göra ett bra jobb. Vi saknar till exempel ett aktivt arbete med att reglera undervisning, samt för- och efterarbete i enlighet med HÖK24.

Arbetsmarknadsförvaltningens insatser utan behovsprövning

AMF 2024/1010

Förvaltningsgruppen har tagit del av ärendet och lägger det till handlingarna utan några synpunkter.

Svar på skrivelse angående Stockholms transport- och fordonstekniska gymnasium (sfl)

AMF 2024/851

Förvaltningsgruppen har tagit del av ärendet och lägger det till handlingarna utan några synpunkter.

Svar på skrivelse angående inskrivna på Jobbtorget

AMF 2024/852

Förvaltningsgruppen har tagit del av ärendet och lägger det till handlingarna utan några synpunkter.

*Yttrande över remiss av Motion om mer ändamålsenliga feriejobb
Remiss från kommunstyrelsen, KS 2024/1305*

AMF 2024/966

Förvaltningsgruppen har tagit del av ärendet och lägger det till handlingarna utan några synpunkter.

Yttrande över remiss av Betänkandet Ett språkrav för språkutveckling

Remiss från kommunstyrelsen, KS 2024/1449

AMF 2025/145

Förvaltningsgruppen har tagit del av ärendet och lägger det till handlingarna utan några synpunkter.

11. Frågor inför beslut:

Inget ärende anmält.

12. Arbetsmiljöfrågor:

Resultat av årlig uppföljning av samverkan

HR-chef redovisar PPT. Bilaga 1

Resultat årlig uppföljning av SAM

HR-chef redovisar PPT. Bilaga 1

Resultat chefsenkät om APT

HR-chef redovisar PPT. Bilaga 1

Bilaga 1. FVG 13 feb.

Justerat den 2025-02-14

Fredrik Bister

Ulrika Mattisson

Johan Welén

Sirpa Wahlberg

Carl Korch

Kerstin Winblad

Fredrik Morin

Anna Charlotta Gräslund

Rafael Szoppe

Carina Lennberg

FVG 12 feb

- Sammanställning av direkta åtgärder mma av händelserna i Örebro
- Chfesenkät APT
- Uppföljning samverkan
- Årlig uppföljning SAM
- Dialog samarbete skyddsombud



Behov	Åtgärd/Åtgärder (exempel)	Kommentar
Säkerhetsplan och krisplan inom varje skola	<ul style="list-style-type: none"> • Uppdatering av Åsös säkerhets- respektive krisplan (säkerhetssamordnare tillsammans med projektledare och HR-konsult) • Få med kontinuerliga riskbedömningar i rutinen. I planerna behöver PDV, CoSafe och samordnad kommunikation ingå. 	Åsö har säkerhetsplaner som är bra och skulle kunna användas inom övriga. Det finns en del rutiner på plats, det som finns behöver kompletteras och kompletteras med fler tänkbara scenarier.
Kontroll av byggnadernas säkerhet, översyn av säkerhetsåtgärder lokaler.	Varje skola genomför en riskbedömning (rond) med förslag till åtgärder. HR-konsult och säkerhetssamordnare deltar.	
Utbildning och övning Pågående dödligt våld (PDV)	Säkerhetssamordnaren tar fram ett förslag till material samt möjligheterna till övning.	Kontakt med uf och socialförvaltningen
Få CoSafe att fungera	Varje rektor säkerställer att informationen i CoSafe är uppdaterad och att rutinerna för Cosafe är kända.	
Stöd i samordningen av kommunikation till olika intressenter.	Förslag till samordning tas fram i dialog mellan VO Egen regi och kommunikatör. Ska även ingå i säkerhets- och krisplan	I likhet med det system som utbildningsförvaltningen har.
Tydligare kontaktvägar inom krisorganisationen och information om krisorganisation.		

Förslag Swot-hantering (Sveriges lärare, Vision, SSR, SACO)

För att SWOT-analysen då ska fungera så bra som möjligt så föreslår vi några enkla och enhetliga principer:

1. Vid en organisationsförändring presenterar ansvarig chef ett preliminärt PM som beskriver vilket/vilka beslut som man avser att ta. Detta sker vid det samverkansmöte som utgör skyddskommitté för den enhet, det verksamhetsområde, den avdelning eller den stab som det gäller. Det kan även handla om hela förvaltningen. Det preliminära PM:t skickas med kallelsen senast en vecka före mötet.
2. Under samverkansmötet fastställs SWOT-analysen. Här ska ansvarig chef och skyddsombud delta. Alla skyddsombud i skyddskommittén erbjuds att delta. Fackliga ombud och andra berörda personer kan med fördel involveras.
3. Baserat på vad SWOT-analysen anger så färdigställs PM:t av ansvarig chef och läggs fram vid efterföljande samverkansmöte som ett underlag för *samverkan inför beslut*.

Sveriges Lärare vill anmäla följande under punkten **arbetsmiljö**:

Upplevda problem med SWOT-arbetet och förslag på lösningar:

1. SWOT-dokumentet arbetas ofta fram i olika grupper vid olika tillfällen. Detta innebär att det finns olika versioner och det kan vara svårt att säkerställa vilken version som är slutversion. Av detta skäl behöver en **signeringsrutin** införas för att klargöra att det är en slutversion som stämmer med deltagarnas uppfattning.
2. Tidpunkt(er) och deltagare behöver skrivas i SWOT-dokumentet
3. Vad SWOT:en handlar om behöver framgå i själva dokumentet med en kort beskrivning samt angivande av PM med diarienummer.
4. För att kunna ge bästa möjliga synpunkter behöver HSO/FO ofta kunna kommunicera med berörd personal eftersom den har detaljkunskaper gällande verksamheten som SWOT-analysen handlar om. Då blir det problematiskt när arbetsgivaren uppmanar HSO/FO att inte informera personalen. Vi har svårt att se att denna arbetsgång ska kunna efterlevas framöver.

"Dialog om ronder med flera skyddsombud, vilka skyddsombud som kan verka i olika skyddsområden samt förutsättningarna för skyddsombud" (Sveriges lärare)

Ansvar och samverkan

När flera verksamheter eller enheter delar samma lokal eller arbetsplats är det avgörande att samarbeta för att säkerställa en god arbetsmiljö för alla. Alla verksamheter har ett gemensamt ansvar för både den fysiska och psykosociala arbetsmiljön. Skyddsombud från olika enheter behöver samverka för att identifiera och åtgärda eventuella risker.

Fysisk arbetsmiljö

Som skyddsombud har du, tillsammans med andra skyddsombud och enhetschefen, ansvar för den fysiska arbetsmiljön. Detta inkluderar:

- **Gemensamt lokalansvar** – Se till att arbetsplatsen är säker och funktionell.
- **Genomförande av skyddsronder** – Regelbundet inspektera arbetsmiljön och rapportera brister.
- **Ansvar för enhetens arbetsmiljö** – Säkerställa en trygg och hälsosam arbetsplats för dina kollegor inom den fysiska arbetsplatsen och enheten.

Psykosocial arbetsmiljö

Ditt ansvar som skyddsombud omfattar även den psykosociala arbetsmiljön för dina kollegor inom enheten, oavsett var de är fysiskt placerade. Detta innebär att:

- Arbeta för en inkluderande och trygg arbetsplats.
- Uppmärksamma och rapportera psykosociala risker.
- Stödja kollegor i frågor som rör arbetsbelastning, stress och trivsel.

Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)

Varje skyddsombud deltar i sin enhets SAM-möten för att diskutera och utveckla arbetsmiljöarbetet. Med anledning av den nya organisationen ska förvaltningen avsätta två timmar per vecka för de lokala skyddsombuden, vilket möjliggör bättre arbetsmiljöarbete och samverkan.

Ansvarsområden och roller

- **Enhetschef:** Semret Meskel
- **Skyddsombud:** SYV-enheten
- **Skyddsombud:** Enhet Jobbtorg Järva Vuxna
- **Skyddsombud:** Fokus på stadsövergripande insatser

Genom att arbeta tillsammans kan vi skapa en säker och trivsam arbetsmiljö för alla inom SYV-enheten.

Uppföljning Samverkan AMF 2025

Sammanfattning:

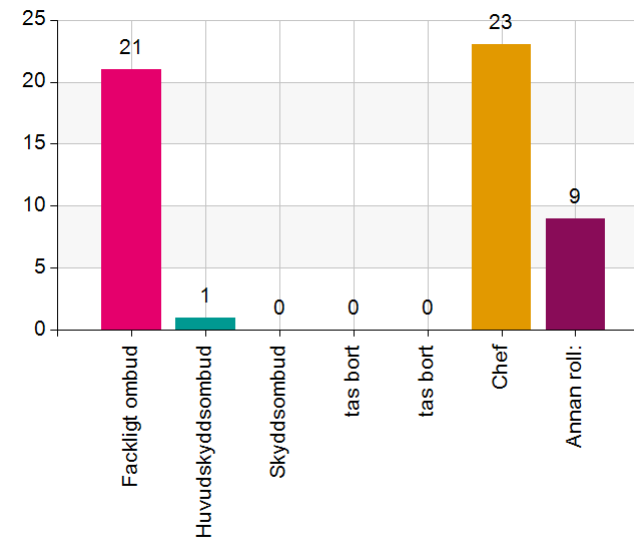
- Lägre svarsantal jämfört med föregående mätning 54 v/s 76 (54 år 2023).
- Överlag positiva svar +75 % på skalan
- Samtalsklimat och fungerande dialog kan bli bättre
- Oenighet förekommer olika ofta i våra samverkansgrupper

Nästa steg:

- Redovisning av resultat inklusive dialog och uppföljning sker i respektive FVG/SVG

Roll:

Namn	Antal	%
Fackligt ombud	21	38,9
Huvudskyddsombud	1	1,9
Skyddsombud	0	0
Chef	23	42,6
Annan roll:	9	16,7
Total	54	100

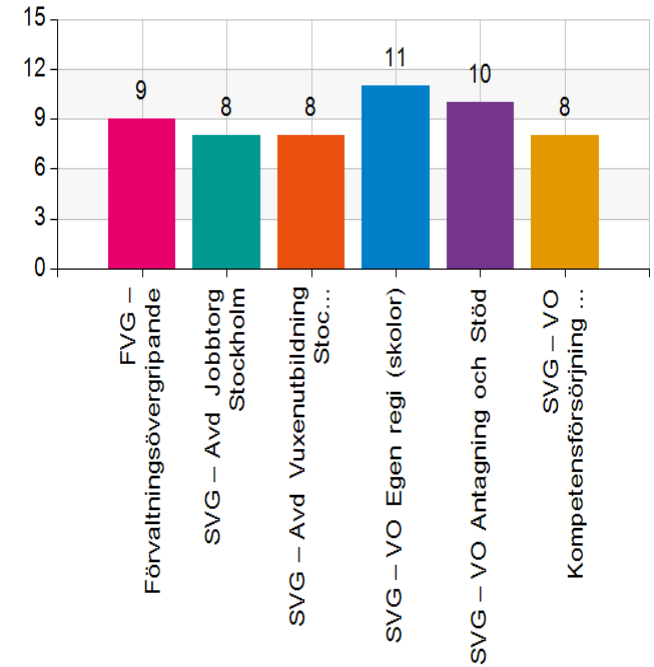


Svarsfrekvens

100% (54/54)

Ingår i samverkansgrupp:

Namn	Antal	%
FVG – Förvaltningsövergripande	9	16,7
SVG – Avd Jobbtorg Stockholm	8	14,8
SVG – Avd Vuxenutbildning Stockholm	8	14,8
SVG – VO Egen regi (skolor)	11	20,4
SVG – VO Antagning och Stöd	10	18,5
SVG – VO Kompetensförsörjning och utveckling/VO Kvalitet och uppföljning	8	14,8
Total	54	100



Svarsfrekvens

100% (54/54)

Uppföljning Samverkan FVG 2025

Sammanfattning:

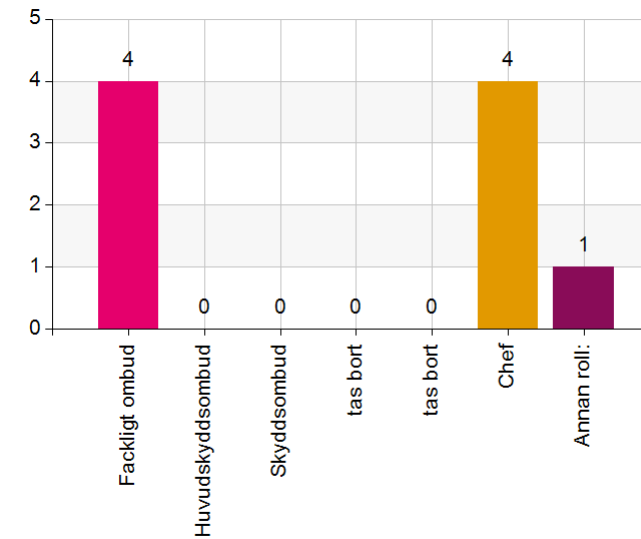
- Lägre svarsantal jämfört med föregående mätning 9 v/s 16 (Överlag positiva svar +75 % på skalan)
- Samtalsklimat och fungerande dialog kan bli bättre

Nästa steg:

- Samtliga deltagare i FVG läser igenom resultatet och tar upp eventuella dialogfrågor inför kommande möten.

Roll:

Namn	Antal	%
Fackligt ombud	4	44,4
Huvudskyddsombud	0	0
Skyddsombud	0	0
Chef	4	44,4
Annan roll:	1	11,1
Total	9	100



Svarsfrekvens

100% (9/9)

Annan roll:

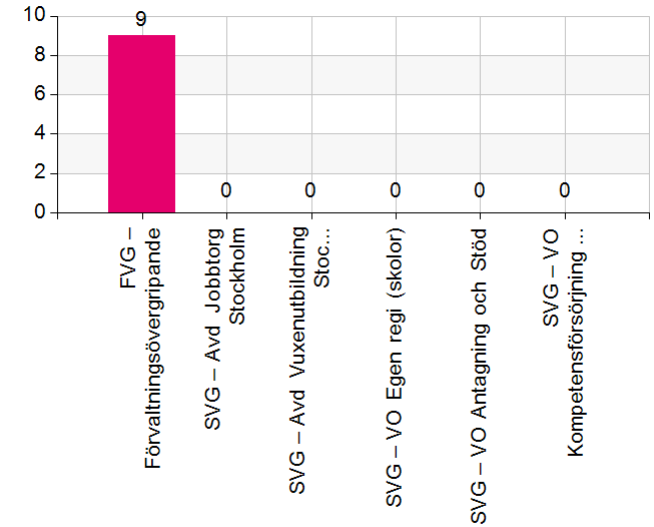
Sekreterare

Ingår i samverkansgrupp:

Namn	Antal	%
FVG – Förvaltningsövergripande	9	100
SVG – Avd Jobbtorg Stockholm	0	0
SVG – Avd Vuxenutbildning Stockholm	0	0
SVG – VO Egen regi (skolor)	0	0
SVG – VO Antagning och Stöd	0	0
SVG – VO Kompetensförsörjning och utveckling/VO Kvalitet och uppföljning	0	0
Total	9	100

Svarsfrekvens

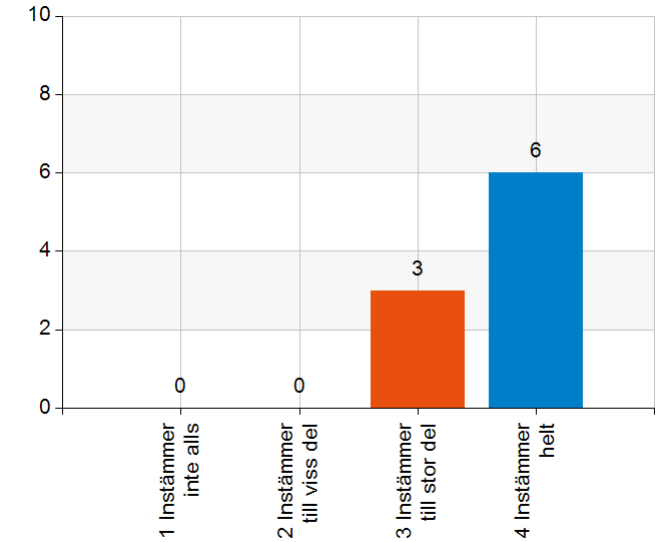
100% (9/9)



1. Jag tycker att samarbetsytan för samverkan fungerar bra.

Namn	Antal	%
1 Instämmer inte alls	0	0
2 Instämmer till viss del	0	0
3 Instämmer till stor del	3	33,3
4 Instämmer helt	6	66,7
Total	9	100

Svarsfrekvens
100% (9/9)



Kommentar:

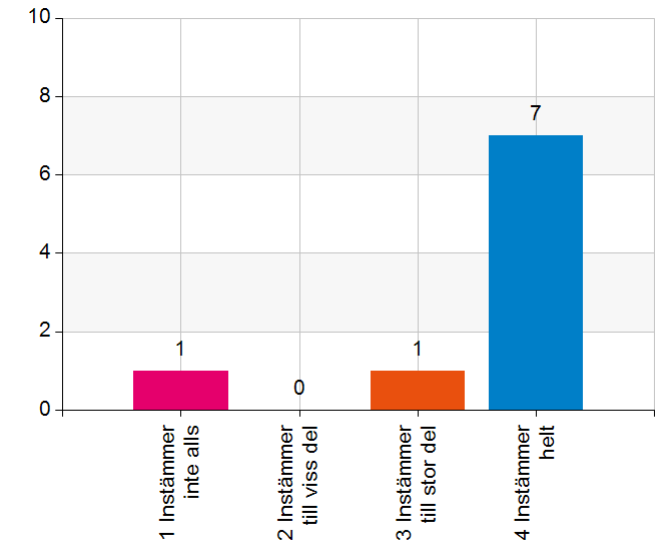
Det är välorganiserat och sökfunktionen fungerar utmärkt.

2. Jag tycker att mallarna för kallelse/dagordning är ändamålsenliga.

Namn	Antal	%
1 Instämmer inte alls	1	11,1
2 Instämmer till viss del	0	0
3 Instämmer till stor del	1	11,1
4 Instämmer helt	7	77,8
Total	9	100

Svarsfrekvens

100% (9/9)



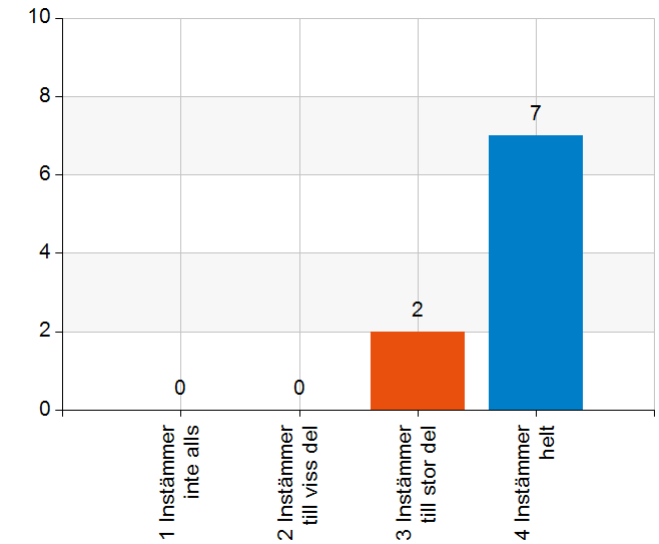
Kommentar:

Saknade mallen för kallelse till FVG.

3. Jag tycker att samverkansgruppen verkar på rätt organisatorisk nivå.

Namn	Antal	%
1 Instämmer inte alls	0	0
2 Instämmer till viss del	0	0
3 Instämmer till stor del	2	22,2
4 Instämmer helt	7	77,8
Total	9	100

Svarsfrekvens
100% (9/9)



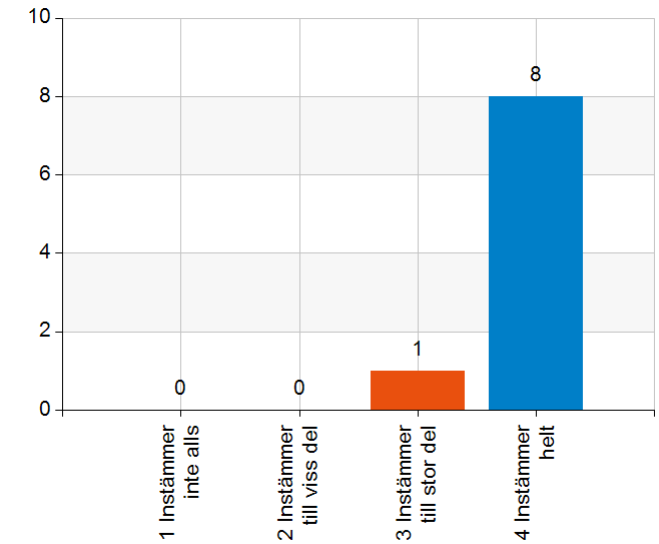
Kommentar:

Det är ibland svårt att bedöma vilka frågor som ska hanteras på vilken nivå i samverkan.

4. Jag tycker att samverkansgruppen är ändamålsenligt sammansatt

Namn	Antal	%
1 Instämmer inte alls	0	0
2 Instämmer till viss del	0	0
3 Instämmer till stor del	1	11,1
4 Instämmer helt	8	88,9
Total	9	100

Svarsfrekvens
100% (9/9)



Kommentar:

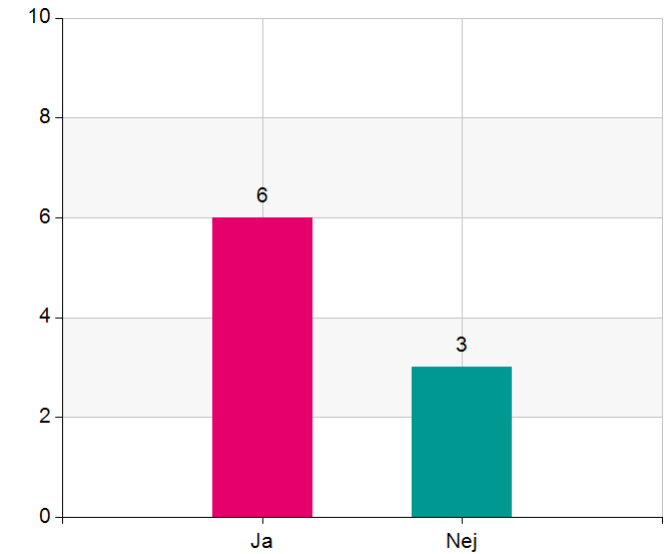
Det är bra om alla avdelningschefer deltar i mötena, regelbundet och även att arbetsgivarsidan deltar aktivt i mötet och lyfter både risker och möjligheter under ärendehantering.

5. I samverkansgruppen finns representation från samtliga fackliga organisationer.

Namn	Antal	%
Ja	6	66,7
Nej	3	33,3
Total	9	100

Svarsfrekvens

100% (9/9)



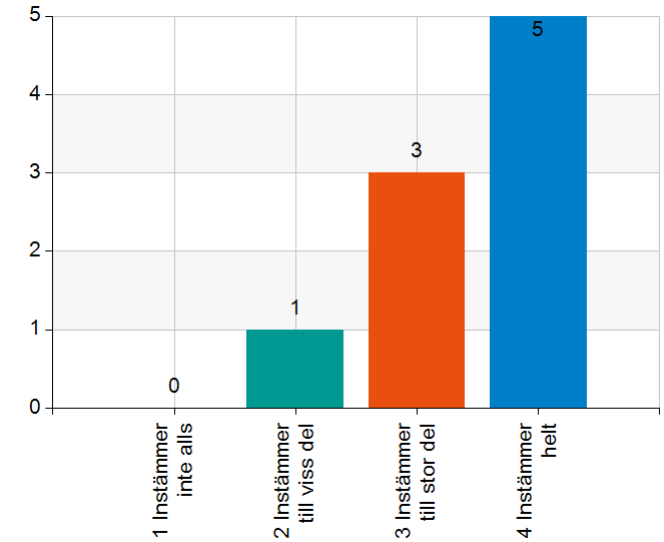
Kommentar:	Vi har flera fackliga organisationer som har få medlemmar och därför inte har någon representation.
	Ledarna saknar deltagande ombud
	Alla kallas men alla kommer inte alltid
	Alla fackliga organisationer kan inte delta alla gånger. Det inträffar ibland krockar med andra FVG sammanträden t.ex. Det är viktigt att protokollen är tydliga och skickas ut även om den fackliga representanten inte har deltagit under sammanträdet.

6. Jag tycker att de frågor som tas upp i samverkansgruppen hanteras på rätt nivå.

Namn	Antal	%
1 Instämmer inte alls	0	0
2 Instämmer till viss del	1	11,1
3 Instämmer till stor del	3	33,3
4 Instämmer helt	5	55,6
Total	9	100

Svarsfrekvens

100% (9/9)



Kommentar:

Det är ibland svårt att bedöma vilka frågor som ska hanteras på vilken nivå i samverkan.

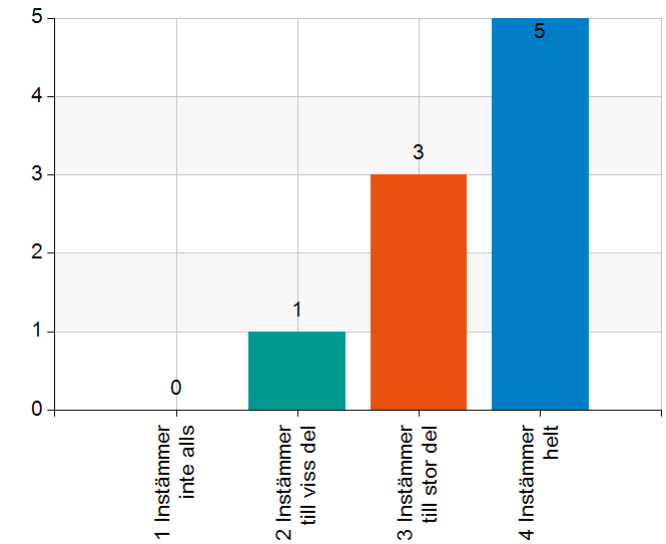
Som facklig företrädare är det en förmån och det underlättar samverkan om det går att komma in i ett ärende så tidigt som möjligt, helst innan ärendet är ett ärende utan i den förberedande fasen.

7. Jag tycker att de frågor vi hanterar i samverkansgruppen är relevanta.

Namn	Antal	%
1 Instämmer inte alls	0	0
2 Instämmer till viss del	1	11,1
3 Instämmer till stor del	3	33,3
4 Instämmer helt	5	55,6
Total	9	100

Svarsfrekvens

100% (9/9)

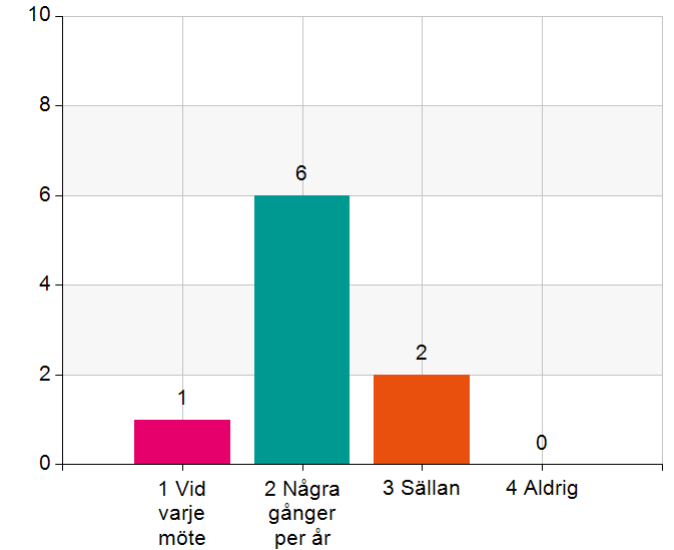


8. Hur ofta är de fackliga organisationerna oeniga med arbetsgivaren i ärenden.

Namn	Antal	%
1 Vid varje möte	1	11,1
2 Några gånger per år	6	66,7
3 Sällan	2	22,2
4 Aldrig	0	0
Total	9	100

Svarsfrekvens

100% (9/9)



Kommentar:

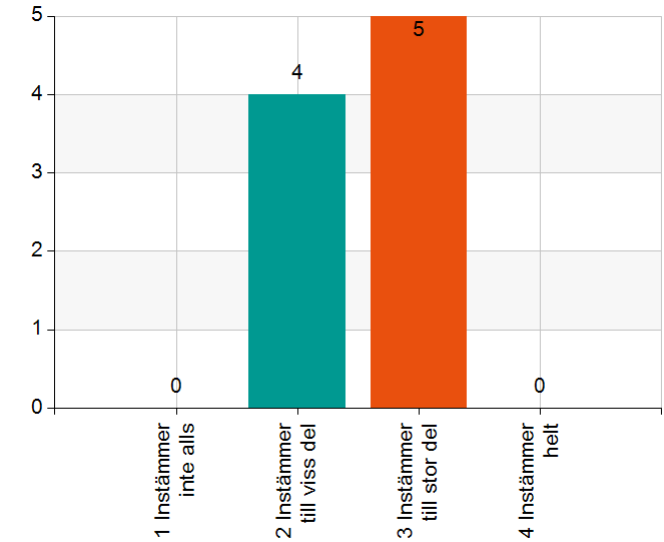
Som facklig representant så är det så att arbetsgivaren tar beslutet. jag kan framföra åsikter och tankar och ställa frågor och det är förhoppningen att jag når fram till en samsyn, men ibland så går inte det och då kan jag förklara mig oenig som facklig representant. Att vi tycker olika, det är nästan i alla sammanträden, men jag är inte så ofta oenig i formell mening.

9. Jag tycker att samtalsklimatet är bra

Namn	Antal	%
1 Instämmer inte alls	0	0
2 Instämmer till viss del	4	44,4
3 Instämmer till stor del	5	55,6
4 Instämmer helt	0	0
Total	9	100

Svarsfrekvens

100% (9/9)



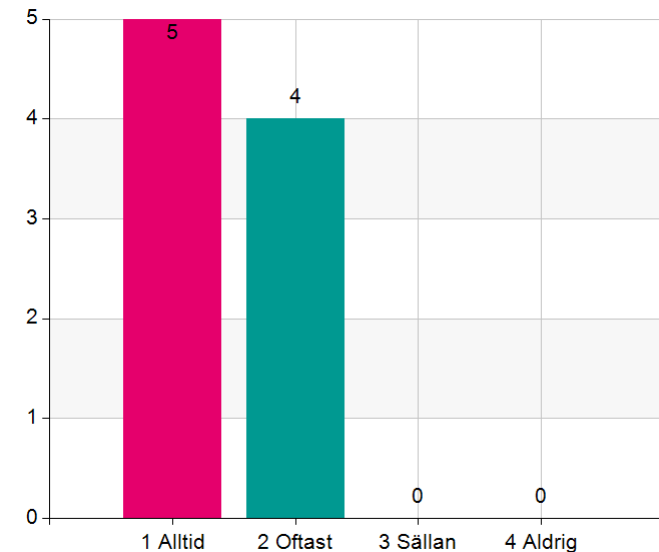
Kommentar:

För mycket fokus på formalia och inte på sakfrågan från fackligt håll. Beslut som fattas i oenighet tas upp vid varje möte trots fattat beslut, Det har blivit bättre över lag, men när vi tycker olika, då blir samtalsklimatet hårdare. Det är något som jag hoppas att vi kan arbeta med. Det är ok att vara oeniga och tycka helt olika i ett ärende.

10. Finns underlag/PM bifogade i ärenden som ska hanteras inför beslut

Namn	Antal	%
1 Alltid	5	55,6
2 Oftast	4	44,4
3 Sällan	0	0
4 Aldrig	0	0
Total	9	100

Svarsfrekvens
100% (9/9)



Kommentar:

Det är ett problem med Rutin gällande SVG och FVG från 2024-10-15. I det dokumentet står det, 2. Ansvarsfördelning FVG/SVG. * Ordförande är förvaltningschef och sedan står det att Vid ordinarie ordförandes frånvarande utser denne ersättare från arbetsgivarsidan. Det behöver vara tydligt nedskrivit att ersättaren har samma befogenheter som den ordinarie ordföranden har när ersättaren är ordförande.

Ärenden tillhörande nämndsammanträdet skickas, om möjligt, minst sju (7) dagar före varje möte. Vid försenat utskick av ärende skickas ärenden så snart de expedierats. (gäller FVG).

Ett tillägg skulle kunna vara att om ärendet är klart, kan de fackliga företrädarna få tillgång till handlingarna före de sju dagarna, som är minimum.

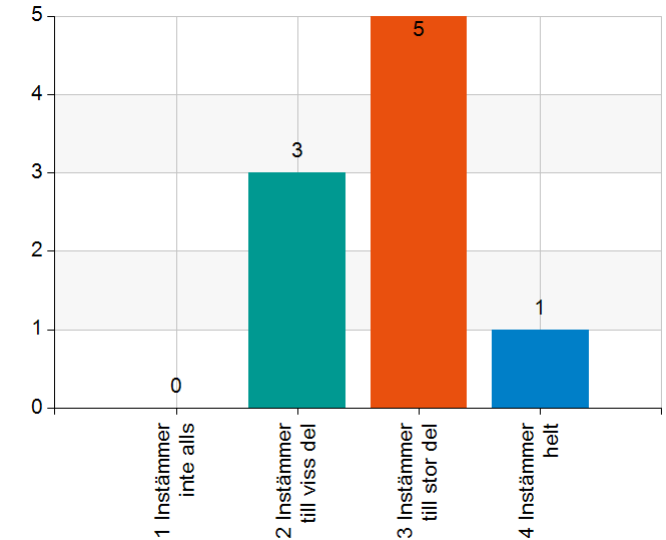
Det skulle vara bra om förvaltningsledningen kunde lyfta och markera särskilt viktiga delar som speciellt viktiga, för att underlätta förberedelserna inför ett FVG, speciellt gäller det ärendena till nämnden.

11. Jag tycker att vi har en fungerande dialog kring verksamhetsfrågor i samverkansgruppen.

Namn	Antal	%
1 Instämmer inte alls	0	0
2 Instämmer till viss del	3	33,3
3 Instämmer till stor del	5	55,6
4 Instämmer helt	1	11,1
Total	9	100

Svarsfrekvens

100% (9/9)



Kommentar:

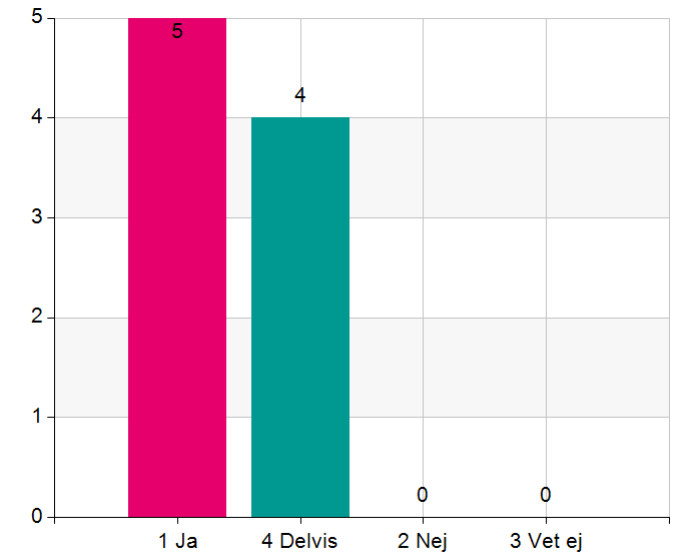
För mycket fokus på formalia och inte på sakfrågan. Beslut som fattas i oenighet tas upp vid varje möte trots fattat beslut,

Det är viktigt att ha en god insyn för att kunna belysa frågorna från olika perspektiv och där är arbetsgivarna en viktig part för de kan se utmaningar som den fackliga motparten kanske inte är medveten om.

13. Följs arbetsmiljöarbetet upp på övergripande nivå inom samverkansområdet? (Exempelvis incidentrapportering (händelser), arbetsmiljöronder, riskbedömningar)

Namn	Antal	%
1 Ja	5	55,6
4 Delvis	4	44,4
2 Nej	0	0
3 Vet ej	0	0
Total	9	100

Svarsfrekvens
100% (9/9)



Kommentar:

Här kan vi bli bättre

I en del frågor tycker vi helt olika och då blir det oenighet men ofta uppnås konsensus i ärendena.

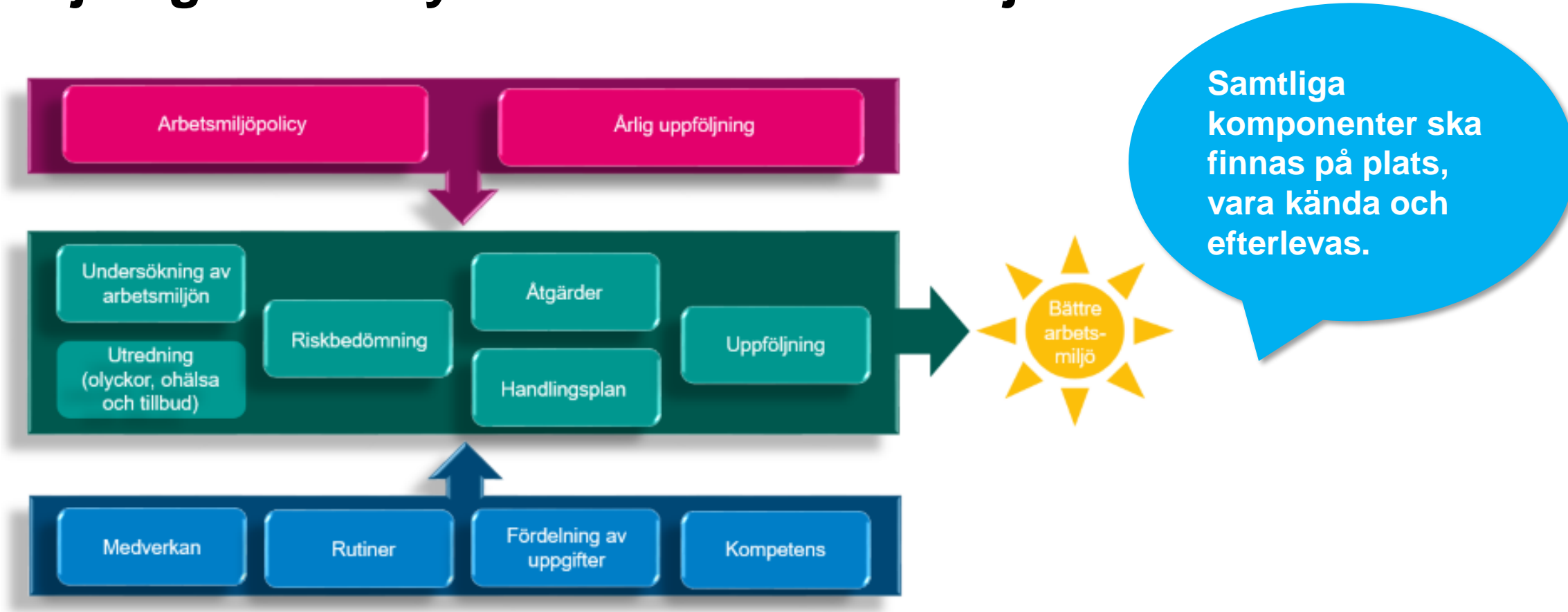
Övriga kommentarer:

Repetition 1

Överlag så råder en hyfsad till en bra rättfram kommunikation mellan representanterna i FVG. Vi har respekt för våra olika roller och våra olika perspektiv.

Resultat årlig uppföljning av SAM

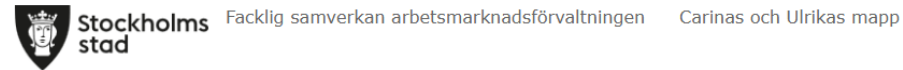
Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet



- **Uppföljningen syftar** till att undersöka och säkerställa att arbetet bedrivs så som föreskrifterna och lagen kräver och att arbetsmiljöförhållandena utvecklas till det bättre.

Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

- Sammanfattningsvis - arbetsmiljöarbetet fungerar överlag väl inom förvaltningen.
- Förvaltningens övergripande resultatrapport finns tillgänglig på samarbetsytan för facklig samverkan.
- Samtliga underlag kommer att publiceras där.
- Se instruktion på sidan för att kunna öppna dokumenten.



SAM

Instruktion för att se dokumenten:

1. Klicka på den lilla pilen till höger som kommer fram när man hovrar över dokumentet
2. Välj **Ladda ned en kopia**
3. Välj **Öppna fil** i nedladdningar i övre högra hörnet.

Aktuellt möte
APT
SAM
Protokoll

Process och genomförande

Analysen med åtgärder bygger på:

- Svar från 36 enheter/rapporterande nivåer av totalt 42 per 15 dec, 2024.
- Uppföljningen har fortgått för de enheter som inte hade svarat 2 dec och det kompletterade underlaget/resultatet presenteras i respektive samverkansgrupp enligt årshjulet för samverkan.

Omfattar tre områden:

- Förbättringsområden
- Framgångsfaktorer
- Uppföljning av föregående års aktiviteter/åtgärder

Förbättringsområden

1. Rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet
2. Undersökning, riskbedömning, åtgärda och följa upp
3. Uppgiftsfördelning och kunskaper

Sammanfattningsvis - arbetsmiljöarbetet fungerar överlag väl inom förvaltningen. Förvaltningens övergripande resultatrapport finns tillgänglig på samarbetsytan för facklig samverkan.

Förbättringsområde 1

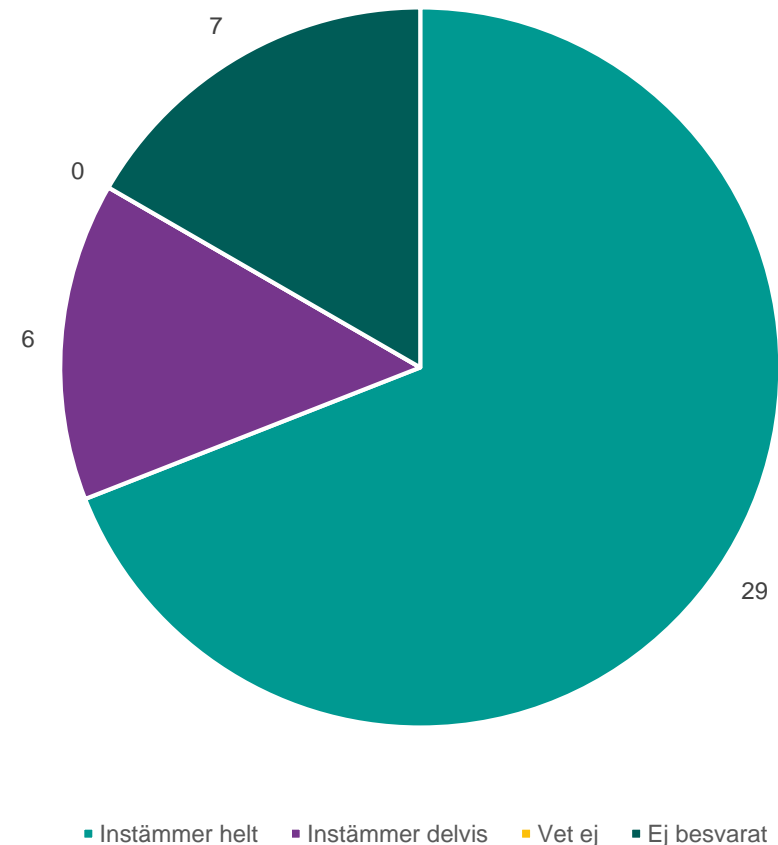
- Rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet

Analys: Saknas ibland åtgärder för frågor som är besvarade med ”instämmer delvis” eller ”instämmer inte alls” och i vissa fall har åtgärder lagts in i ett kommentarsfält och därmed inte blir uppföljningsbara. Några enheter beskriver att de saknar lokala rutiner.

Åtgärd:

- Hr följer upp resultatet med berörda chefer så att åtgärder finns där utvecklingsbehov identifierats.
- I syfte att kvalitetssäkra resultatet inför nästa års uppföljning ses stödmaterialet över.
- De enheter som svarat att de instämmer delvis ska genomföra sina lokala åtgärder och hr tillhandahåller stöd och följer upp.

Finns skriftliga rutiner som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska gå till?



Förbättringsområde 2

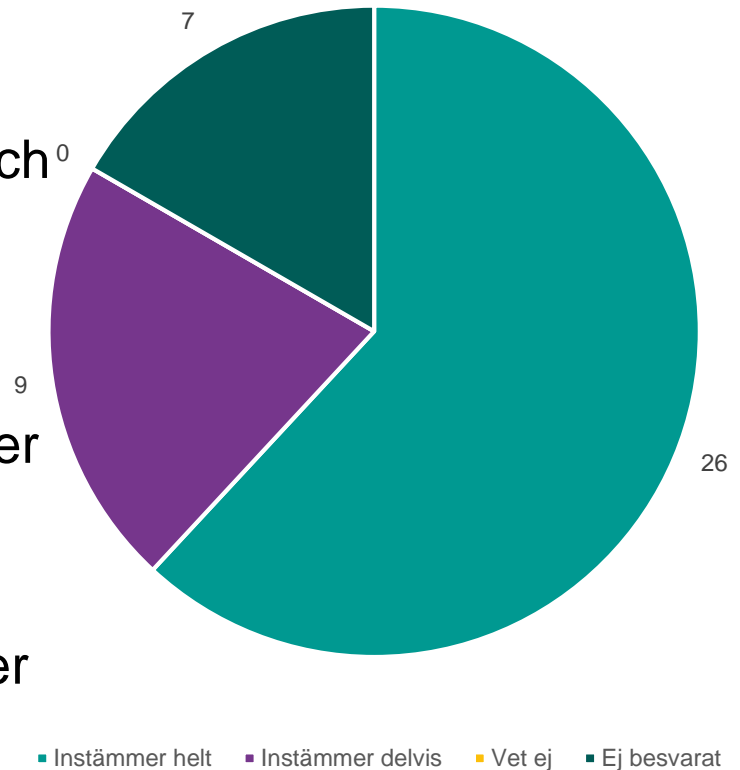
- Undersökning, riskbedömning, åtgärda och följa upp

Analys: Finns behov av att utveckla arbetssätt som främjar en systematik i uppföljningen gällande att åtgärden haft avsedd effekt.

Åtgärd:

- Hr inventerar av behov/förutsättningar kopplat till APT och vidareutvecklar verktyg för dialog/uppföljning av handlingsplaner kopplade till SAM (fast punkt på dagordning för APT).
- Ser över möjlighet att lägga in hjälptext i mallar för ronder och riskbedömningar avseende uppföljning.
- Hr tar fram underlag inför analys och uppföljning till samverkansmöten avseende uppföljning av SAM, ronder och händelserapportering utifrån fastställt årshjul.

Har uppföljningen av vidtagna åtgärder genomförts i syfte att kontrollera att de fått avsedd effekt?



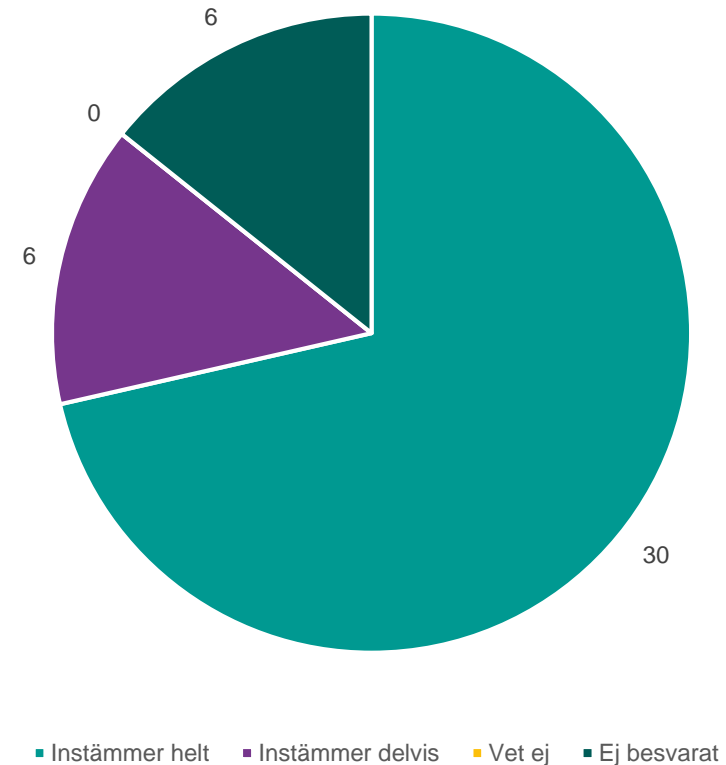
Förbättringsområde 3

- Uppgiftsfördelning och kunskaper

Analys: finns behov för några enheter att säkerställa att medarbetare har kunskaper om de arbetsmiljörisker som finns på arbetsplatsen.

Åtgärd: Ny rutin vid otillåten påverkan implementeras, utbildning kopplat till otillåten påverkan samt hot och våld ses över.

Har medarbetarna kunskaper om de arbetsmiljörisker som finns på arbetsplatsen?



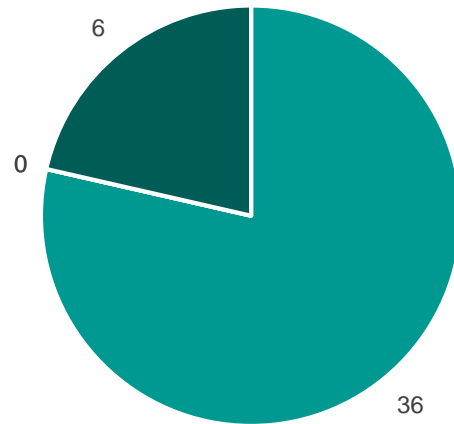
Framgångsfaktorer

- Företagshälsovården används som part och expertresurs vid behov.
- Det finns inarbetade arbetssätt kopplade till arbetsmiljöronder och riskbedömningar.
- Det hälsofrämjande arbetet utifrån friskfaktorer (suntarbetsliv) som har pågått sedan 2021 och att sätta mål inom den organisatoriska och sociala arbetsmiljön är etablerat utifrån tidigare utbildningsinsatser och implementering i mall för organisatorisk och social (OSA) arbetsmiljöronder.

Framgångsfaktorer - Resultat

Område: uppgiftsfördelning och kunskaper.

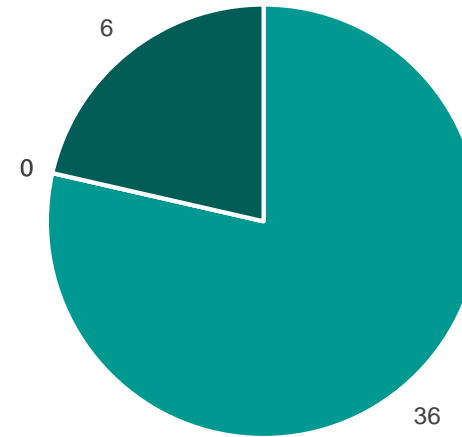
Kontaktas Företagshälsovården vid behov av stöd i det systematiska arbetsmiljöarbetet (inklusive arbetsanpassning och rehabilitering)?



■ Instämmer helt ■ Instämmer delvis ■ Vet ej ■ Ej besvarat

Område: Medverkan och samverkan.

Samverkar arbetsgivaren med skyddsombuden i frågor gällande verksamhetens systematiska arbetsmiljöarbete (t ex arbetsmiljöronder, riskbedömningar)?

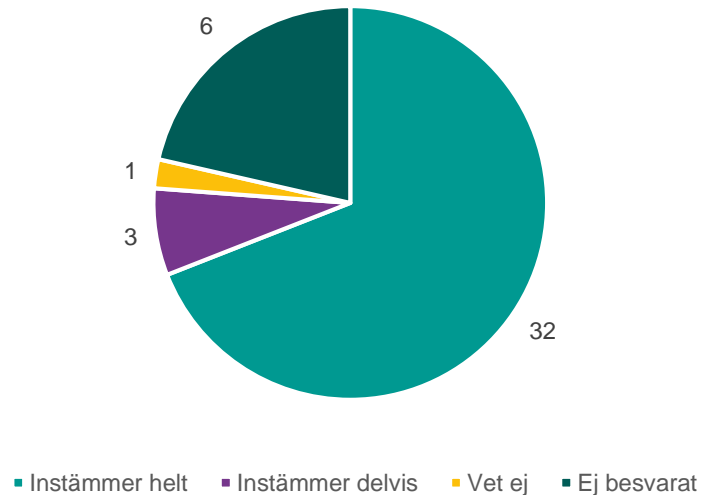


■ Instämmer helt ■ Instämmer delvis ■ Vet ej ■ Ej besvarat

Framgångsfaktorer - Resultat

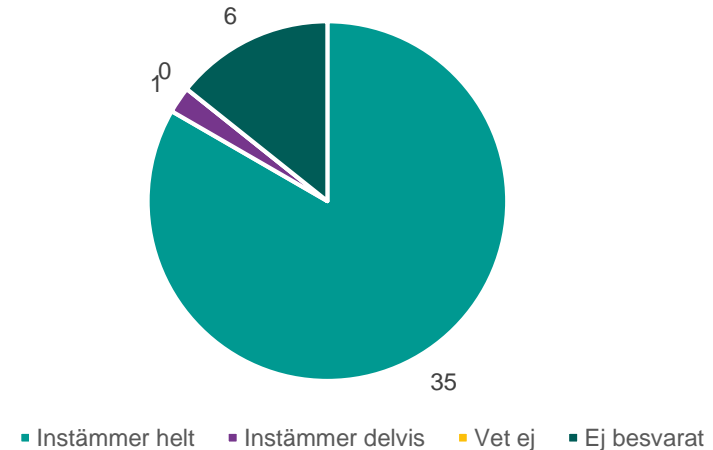
Område: Främjande faktorer

Bedriver vi på arbetsplatsen ett främjande arbete med tidiga insatser för ett hållbart arbetsliv? T ex med fokus på hälsofrämjande faktorer/friskfaktorer.



Område: Undersökning, riskbedömning, åtgärda och följa upp

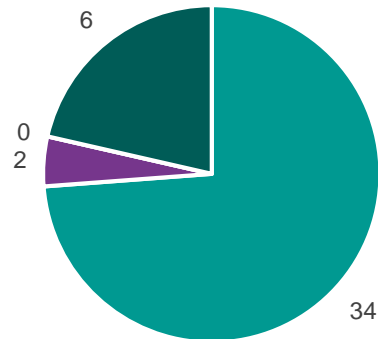
Genomförs undersökningar av verksamhetens arbetsmiljö löpande (gällande fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö)?



Framgångsfaktorer - Resultat

Område: Riskbedömning inför förändring

Genomförs riskbedömningar inför förändring i verksamheten (förändringar som avses kan t ex röra omorganisation, ombyggnation, nya arbetssätt)?



■ Instämmer helt ■ Instämmer delvis ■ Vet ej ■ Ej besvarat

Uppföljning av föregående års aktiviteter/åtgärder

- Fanns inga övergripande identifierade åtgärder från uppföljningen 2023
 - Åtgärd fanns i verksamhetsplanen att sätta OSA-mål på enhetsnivå vilket genomförts i de allra flesta fallen

– OSA-mål som satts visar sammantaget (från VB 2024):

”Enheternas verksamhetsberättelser visar sammanfattningsvis insatser och mål inom den organisatoriska och sociala arbetsmiljön med fokus på att skapa en positiv och säker arbetsplats. Centrala teman inkluderar betydelsen av god intern kommunikation, delaktighet, respekt och kontinuerlig kompetensutveckling. Några enheter lyfter särskilt att de haft kompetensutvecklingsinsatser kopplat till kränkande särbehandling. Många enheter beskriver att de har jobbat utifrån för enheterna relevanta friskfaktorer.”

Utveckling av APT inom förvaltningen

Enkätundersökning – hur har APT fungerat under 2024? Hur kan de utvecklas?

-I syfte att möta behov och önskemål kopplat till mallar och presentationsmaterial mm

Vilka har svarat? Ca 20 chefer jämnt fördelat inom förvaltningen

– Resultat

Ett typiskt APT har:

- Ca 20 medarbetare eller fler
- Ca hälften har minst 10 APT (minst 8 APT är obligatoriskt)
- För mer än hälften är mötet i max 2 h, övriga 3 h eller längre
- Nästan alla chefer är nöjda med antalet inplanerade tillfällen
- Nästan alla chefer tycker att mötestiden och frekvensen har räckt för sitt syfte.

- Förbättringsförslag från enkäten:
 - tydlighet gällande vad som är obligatoriskt innehåll/teman
 - bättre presentationsmaterial för både obligatoriska och andra teman, ex MR och kvalitetsprogrammet
 - erbjuda digitala utbildningar som frigör tid från APT
- HR:s Slutsatser
 - Olika ramförutsättningar avseende storlek på APT och tid för mötet
 - Presentationsmaterialet kommer att utgå från de typiska förutsättningarna och kan anpassas utifrån enhetens behov
 - Obligatoriska teman för 7 APT, samt när de ska genomföras är kommunicerat på intranätet
 - Aktuellt presentationsmaterial för respektive obligatoriska tema kommuniceras i god tid via chefsbrev och på intranätet. Digital utbildning inom otillåten påverkan tas fram

Är du intresserad att vara referensperson av material utformat till APT? Kontakta hr-konsult, [Thérèse Wännman](#).

Frågor från Sveriges lärare

1. Mot bakgrund av dådet i Örebro och den ökade "smittrisk" som finns i samband med en sådan händelse har skolorna inom egen regi utökat väktarnärvaron. Sveriges Lärare ser det som mycket positivt att skolorna på detta sätt försökt minska riskerna för att något liknande ska hända hos oss. Samtidigt innebär den ökade kostnaden en ansträngning av skolornas ekonomi och vi föreslår därför att denna kostnad tas centralt.
2. Sveriges Lärare önskar information om i vilken utsträckning och på vilket sätt förvaltningen utnyttjar Omställningsfonden som en resurs vad gäller insatser på individnivå vid långtidssjukskrivning.
3. Sveriges Lärare önskar information om förvaltningens arbete med Cfar-nummer.

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