

## Protokoll för förvaltningsgruppen den 2024-03-21, nr 2

### Tidpunkt

Torsdagen den 21 mars kl. 09:00 – 11:26

### Plats

Palmfeltsvägen 5, plan 3, lokal festivalen

### Närvarande

#### För arbetsgivaren

Karina Uddén, förvaltningschef  
Amanda Broman, administrativ chef  
Anna Saldeen Jonsson, avdelningschef, Vuxenutbildning Stockholm  
Fredrik Bister, ekonomichef  
Kristian Kindstedt, HR-chef  
Pernilla Unell, TF utvecklingschef  
Ulrika Svedberg, avdelningschef, Jobbtorg Stockholm

#### För arbetstagarna

Kerstin Winblad, SSR, *Vice ordförande/Kommunombud*  
Carl Korch, SACO, *fackligt ombud/huvudskyddsombud* (tom 10:30)  
Anna Gräslund, Sveriges Lärare, *fackligt ombud*  
Fredrik Morin, Sveriges Lärare, *fackligt ombud/ersättare huvudskyddsombud*  
Niklas Bremler, Sveriges Lärare, *huvudskyddsombud*  
Sirpa Wahlberg, Sveriges Skolledare, *fackligt ombud*  
Mussie Calmerfalk Ephrem, Vision, *fackligt ombud/huvudskyddsombud*  
Rafael Szoppe, Vision, *fackligt ombud*

#### Inbjudna

Anna Hörlén, enhetschef EDITH (deltog under punkt 12 Ärenden inför beslut).  
Erland Flygt, projektledare Serviceförvaltningen (deltog under punkt 8 Dialogämne A. "Mötet med Stockholmaren")

#### Ej närvarande:

Johan Welén, Kommunal, *fackligt ombud*  
Magnus Sundin, Kommunal, *ersättare fackligt ombud*  
Karin Wrannvik, Ledarna, *fackligt ombud/huvudskyddsombud*  
Ida Storoni, Sveriges Lärare, *ersättare fackligt ombud*

#### Sekreterare:

Elin Skrufve - Tolvtin, administrativa staben

#### Arbetsmarknadsförvaltningen

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

## Protokoll

1. Ordförande Karina Uddén förklarade mötet för öppnat och dagordningen godkändes med tillägg av tre övriga frågor från Sveriges Lärare och en från Vision.
2. Val av justerare och datum för justering

Samtliga fackliga ombud som närvarar under hela mötet justerar protokollet. Justeringsdag för protokollet är fredagen den 22 mars 2024.

3. Föregående protokoll:  
Balanslista över kvarvarande frågor
  - Inga frågor att lyfta
4. Närvarande fackliga företrädare vid nämndens sammanträde

Anna Gräslund, Sveriges Lärare, önskade närvara vid arbetsmarknadsnämndens sammanträde i stadshuset kl 16:00 tisdagen den 26 mars 2024.

## Information

5. Information om dagsläget gällande samverkansområdet (verksamhet, ekonomi, personal)
  - Ingen information att delge.
6. Information från arbetsplatsträffar och/eller SVG
  - **Sveriges Lärare** undrade angående ämnet ”återhämtning” som tas upp återkommande i samtliga stabers minnesanteckningar från APT. **Förvaltningen** svarade att det är ett återkommande ämne i syfte om att påminna och prata om vilken av återhämtning under arbetstid.
7. Information från de fackliga organisationerna
  - **Sveriges Lärare Stockholm** hade årsmöte 20 mars där sittande ordförande Britt-Marie Selin & David Gustafsson blev omvalda, det centrala avtalet (HÖK21) går ut nu och inget nytt avtal är förhandlat vilket innebär en försening avseende löneöversynen. **Sveriges Skolledare** har årsmöte 27 mars, **SACO/Akavia** hade årsmöte 20 mars. **Vision** har årsmöte, idag, 21 mars.

## Dialog

### 8. Dialogämne

A. "Mötet med Stockholmare" – En strategisk inriktning för verksamhetslokaler, information innan kommande nämndärende till nästa FVG. Bilaga 1.

B. Uppföljning samverkan 2023, se tidigare utskickat material.

### 9. Sammanfattning

A. "Mötet med Stockholmare".

Projektledaren presenterade bakgrund till och innehåll i strategin. Presentationen som visades bifogad som bilaga till protokollet. Förvaltningsgruppen lämnade input som tas med i det kvarstående arbetet med strategin. Vid nästa möte med förvaltningsgruppen planeras för att strategin i sin helhet utgör ett av de ärenden som nämnden ska besluta om.

B. Gemensam överenskommelse att flytta dialogen till nästa FVG, underlag skickas inte ut på nytt.

### 10. Nästa steg

A. Formaliseras till nämndärende FVG 18 april.

B. Tas upp som dialogämne FVG 18 april.

## Ärendehantering

### 11. Nämndärenden:

*Utseende av jury till Nelson Mandela-priset, 2024.*

Dnr AMF 2024/329.

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

*Yttrande över remiss av Heltid som norm.*

*Remiss från kommunstyrelsen, KS 2023/1139*

Dnr AMF 2023/748

**Sveriges Lärare** undrade om detta innebär att medarbetarna inte får gå ner i tid? Detta utifrån att flera chefer inom förvaltningen har den uppfattningen. **Förvaltningen** svarade att detta innefattar enbart ofrivillig deltid.

*Yttrande över remiss av Stockholms stads program för idrott, motion och friluftsliv 2024-2028.*

*Remiss från kommunstyrelsen, KS 2023/2303*

Dnr AMF 2024/149

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

*Yttrande över remiss av Motion om samverkan med Migrationsverket för att främja frivillig återvandring.*

*Remiss från kommunstyrelsen, KS 2023/1387*

Dnr AMF 2024/162

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

*Anmälan av månadsrapport per februari 2024.*

Dnr AMF 2023/655

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

*Anmälan av beslut fattade på delegation samt inkomna och upprättade ärenden.*

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

## 12. Ärende inför beslut

- **Enhetschefen** på Edith informerade om förslaget till beslut att ta bort en tjänst ”arkivarie”. **Sveriges Skolledare** undrade om denna neddragning innebär att enheterna får mindre stöd vilket **förvaltningen** svarade nej på. Ingen facklig organisation hade något att erinra.

## 13. Arbetsmiljöfrågor

- **Förvaltningen** informerade om pulsmättningsverktyget ”Winningtemp” som är ett komplement till medarbetarenkäten vilket bidrar till en mer frekvent svarsfrekvens och med kortare/enklare frågor. Detta för att få en löpande och mer övergripande insyn i arbetsklimatet, att även kortsiktigt kunna följa upp förändringar, att snabbt kunna åtgärda eventuella problem samt att kontinuerligt se vilket håll värdena pekar åt. Allt detta som en del av förvaltningens arbetsmiljöarbete. Verktyget ska implementeras i hela förvaltningen 2025 och i den pilot som

pågår nu medverkar 180 medarbetare. Samtliga chefer kommer få utbildning i verktyget i maj i år. **SSR** är positiva till verktyget och möjligheten att kunna lägga in frågor manuellt. **SSR** påtalade vikten av att ledningen är förberedd på att hantera de arbetsmiljöaspekter som kan framkomma i inkomna enkätsvar och undrade även hur sammanställningen av detta kommer presenteras. **Förvaltningen** svarade att det får man diskutera vidare men att det kommer redovisas likt medarbetarenkäten i skyddskommitté (läs SVG/FVG). **Sveriges Skolledare** är mycket positiva till detta. **Sveriges Lärare** önskade få ta del av vilka frågor som ställs till medarbetarna. **Förvaltningen** svarade att man bjuder in ett möte med leverantören under våren för att få en inblick i hur systemet är uppbyggt. **Sveriges Lärare** önskar då ha möjlighet att lyfta vilka frågor som kan vara med.

- **Förvaltningen** informerade om sammanställningen av ronder 2023 enligt tidigare utskickat material. **Sveriges Lärare** ansåg att mallarna har tydliga förbättringsmöjligheter då OSA-mallen innehåller LRM-frågor vilket skapar missförstånd samt att LRM-mallen utgår endast från diskrimineringslagen (det kan finnas andra skäl till att man inte har lika rättigheter och möjligheter). **Sveriges Lärare** önskade en fortsatt dialog kring detta. **Förvaltningen** instämde.
- **Sveriges Lärare** undrade om förvaltningens hälsofrämjande åtgärder då de senaste besluten kopplande till arbetsmiljö pekar i en riktning som leder till det sämre för medarbetaren. **Förvaltningen** informerade om den 3-åriga hälsofrämjande arbetsmiljöstrategin och dess årliga aktiviteter. Förvaltningen har ett gediget hälsoarbete med drygt 50 hälsoinspiratörer. Vidare har förvaltningen informerat alla chefer om vikten av återhämtning på arbetstid vilken är ännu viktigare nu när friskvårdstimmen är borttagen. (se bilaga 2). Fysisk träning kan fortfarande utövas på arbetstid utifrån dialog med närmsta chef och utifrån verksamhets behov, detta redovisas då som minus på flexlistan. **SSR** framförde att friskvårdstimmen oftast har använts kollektivt och undrade om beslutet avseende friskvårdstimmen kan omprövas? **Förvaltningen** förtydligade att beslut för både flextid och friskvård ska följas upp.

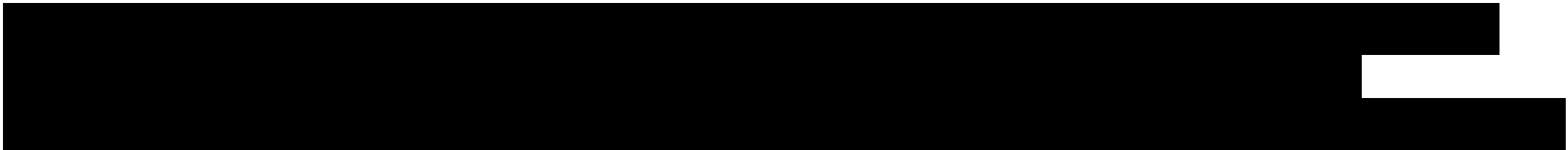
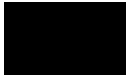
#### 14. Övriga frågor

- **Sveriges Lärare** undrade hur förvaltningen ser på LAS §26 avseende tillämpning på företrädesrätt. **Förvaltningen** bad att få frågan via mail samt en samlad redovisning görs på FVG 18 april.
- **Sveriges Lärare** önskade dialog om neddragningsprocessen. **Förvaltningen** svarade att ämnet kommer lyftas under dialog på nästkommande FVG.
- **Sveriges Lärare** undrade varför listan enligt LAS §28 datum om tidsbegränsad anställning har uteblivit? **Förvaltningen** svarade att rutin finns men antagligen har den mänskliga faktorn spelat in. **Förvaltningen** ser över processen och återkopplar.
- **Vision** lyfte behovet av förändra processen för justering av protokollet för förvaltningsgruppen

Ordförande avslutade mötet kl. 11:26 med ett medskick om att nästkommande FVG den 18 april är *fysikt*.

---





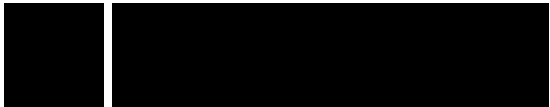
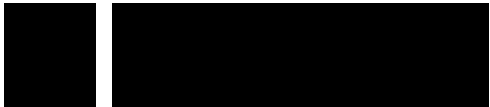
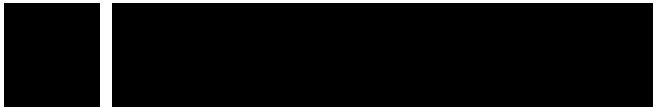
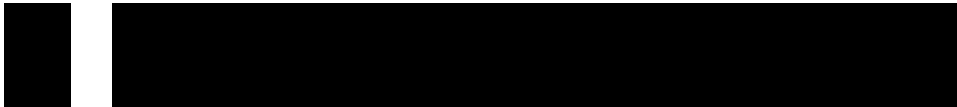




- [Redacted]
- [Redacted]
- [Redacted]
- [Redacted]
- [Redacted]
- [Redacted]
- [Redacted]
  - » [Redacted]
  - » [Redacted]
  - » [Redacted]



- [Redacted]
- [Redacted]
- [Redacted]
- [Redacted]
- [Redacted]













- 
- 
- 
- 









[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

# Uppföljning av arbetsmiljöronder 2023



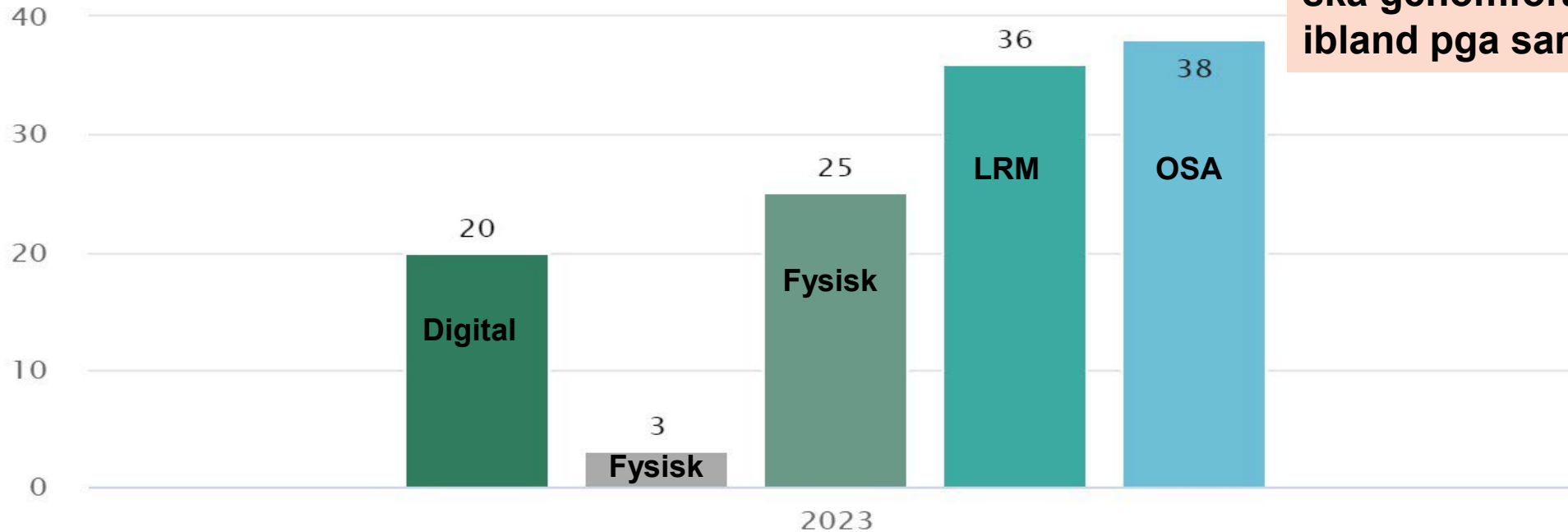
# Förutsättningar

- Utgår endast från det underlag som finns i IA
- Endast enheter som gjort någon rond syns i statistiken (noll-resultat visas ej)
- Utgångspunkt att varje enhet ska genomföra 4 arbetsmiljöronder//år
  1. Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) - Arbetsmiljölagen
  2. Lika rättigheter och möjligheter (LRM) -Diskrimineringslagen
  3. Fysisk – Arbetsmiljölagen
  4. Digital - Arbetsmiljölagen
- Ibland samkörs framförallt den fysiska rondan, ex Campus, Palmfelt center (samordningsansvar)
- Ca 50 enheter/arbetsställen ska genomföra ronder

# Fördelning ronder som har genomförts inom förvaltningen

Mall / År

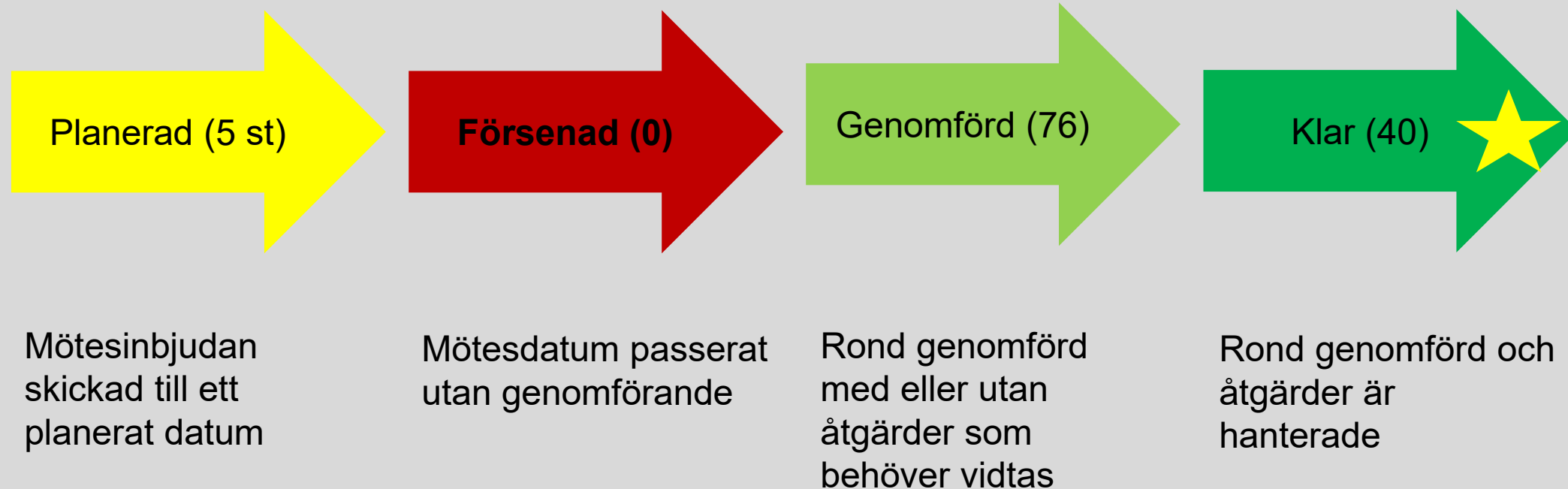
122 riskhanteringar. Alla 5 val av mall visas.



Ca 50 ronder av vardera ska genomföras – färre ibland pga samordning

- Digital skyddsround
- Fysisk skyddsround/arbetsmiljöround (ej kontor) 2022
- Fysisk skyddsround/arbetsmiljöround kontor – from 2022
- Lika rättigheter och möjligheter – 2023
- OSA – Organisatorisk och Social Arbetsmiljö 2023

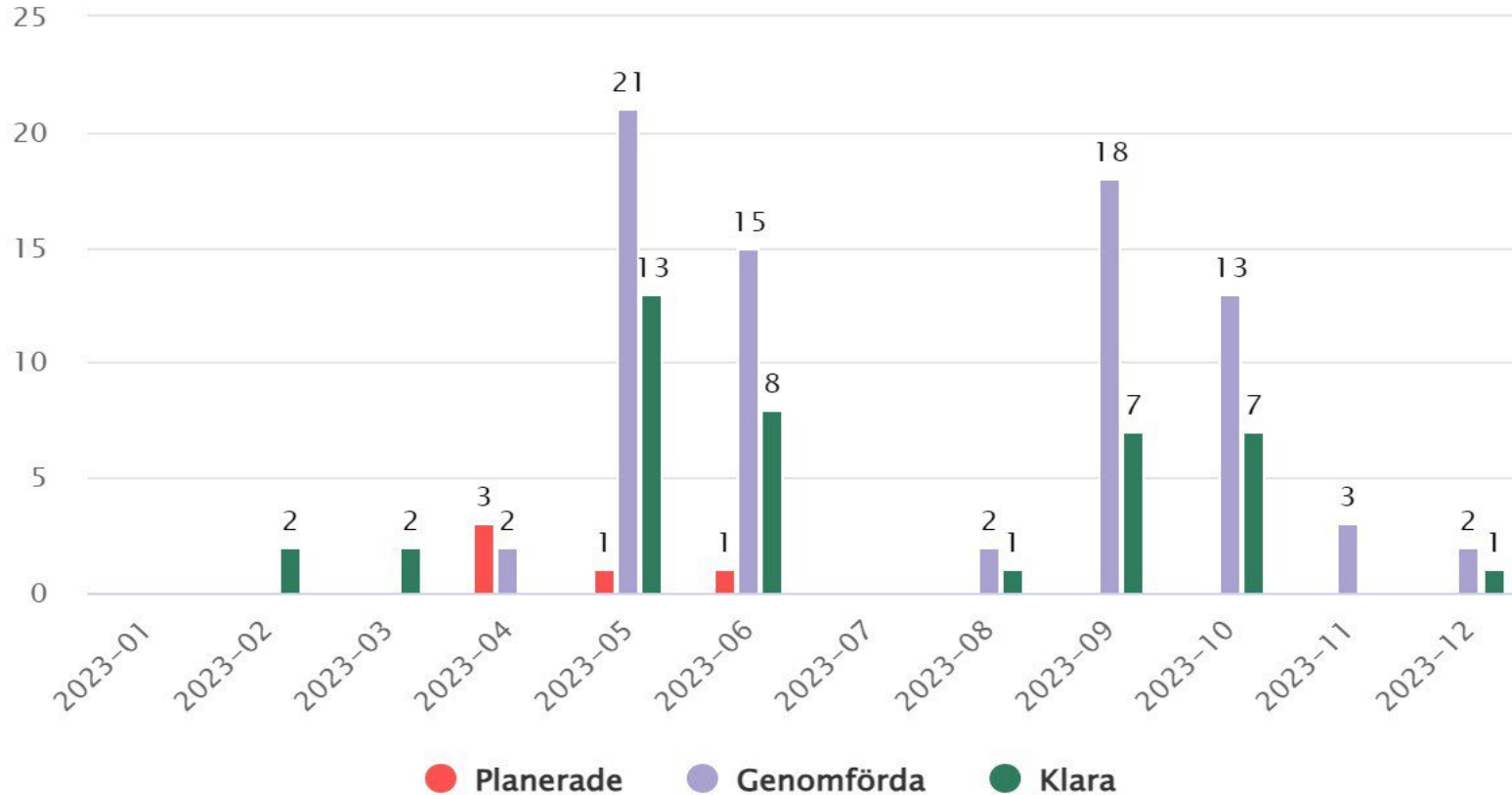
# Ronderna kan befinna sig på olika status i IA



# När genomfördes arbetsmiljöronderna under 2023?

Status / Månad

122 riskhanteringar. Alla 3 val av status visas.

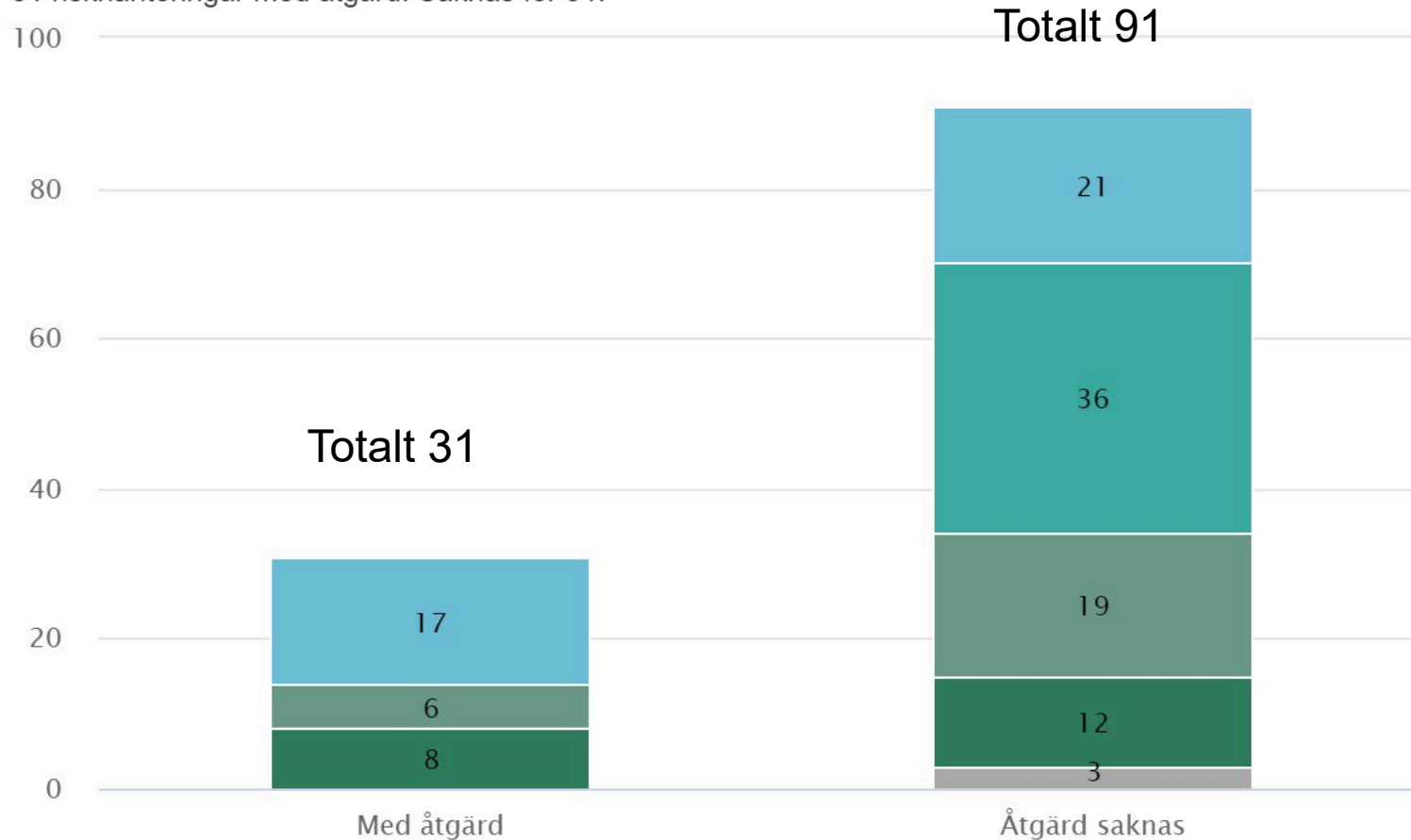


**Period för genomförande**  
OSA och LRM: maj/juni  
Fysisk och digital: aug/sep

# Hur många ronder hade åtgärder?

## Med/utan åtgärd / Mall

31 riskhanteringar med åtgärd. Saknas för 91.



Åtgärder dokumenteras i kommentarsfält - ej uppföljningsbara

- Digital skydds rond
- Fysisk skydds rond/arbetsmiljö rond (ej kontor) 2022
- Fysisk skydds rond/arbetsmiljö rond kontor - from 2022
- Lika rättigheter och möjligheter - 2023
- OSA - Organisatorisk och Social Arbetsmiljö 2023



# Slutsatser

- Alla ronder är inte genomförda/klara
- Fler avklarade incidenter/händelser (2022)
- I stor utsträckning dokumenteras åtgärder på fel sätt – dvs de blir inte uppföljningsbara utan läggs i kommentarsfältet
- Biträdande har gjort ronder även i år (jämf 2022) och syns då i statistiken
- Krävs tydlighet kring hantering när ronder görs för flera enheter som befinner sig i samma lokaler – samordningsansvar

# För en ökad kvalitet i processen 2024:

- Öka kompetensen hos chefer – ges tre utbildningstillfällen (mars/april) gällande årets SAM-upplägg samt dokumentation i IA
  - Alla ronder ska dokumenteras i IA
  - Åtgärder ska dokumenteras på rätt sätt (uppföljningsbara)
- Styrning i uppföljning – följ årshjul för facklig samverkan
  - Oktober – **uppföljning och analys** av årets ronder i samverkansgrupp
  - Förutsätter **uppföljning och analys** i respektive ledningsgrupper i september/oktober

Tydlighet gällande vem som ska genomföra ronder (fördelning) samt hantering av samordningsansvar



# Uppföljning av samverkan i FVG 2023



# Uppföljning Samverkan på FVG

Sammanfattning:

- 16 svarande varav 6 chef, 1 adm, 7 Fo och 2 HSO
- Överlag positiva svar på skalan instämmer inte alls – instämmer helt (1-4)
- Överlag är chefer mer positiva
  
- Samtalsklimat och fungerande dialog kan bli bättre
- Oklar kännedom om chefers kunskap

Roll:

Namn	Antal	%
Fackligt ombud	7	43,8
Huvudskyddsombud	2	12,5
Skyddsombud	0	0
Chef	6	37,5
Annan roll: Sekreterare	1	6,2
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100</b>

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

Namn	Antal	%
1 Instämmer inte alls	0	0
2 Instämmer till viss del	4	25
3 Instämmer till stor del	5	31,2
4 Instämmer helt	7	43,8
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100</b>

### Kommentar:

Det finns möjlighet att förtydliga (och därigenom förenkla) kallelse /dagordning men också rutinerna för hur kallelse, utskick etc fungerar. Detta för att förväntningarna ska vara densamma för alla deltagare, och så att det finns möjlighet till förberedelser inför mötet. Jag tror att det också skulle behövas dialoger om vilka frågor som lyfts vid en samverkansgrupp och hur de i så fall hanteras, och vad som inte lyfts vid samverkansgrupp och hur dessa hanteras.

Vissa punkter förekommer aldrig eller nästan aldrig. Det verkar ibland också som det råder viss osäkerhet under vilken punkt vissa ärenden ska dras.

Det finns rubriker som används mer sällan än andra. Jag började med ett FVG i juni 2022 och med det meräknat har vi tills nu haft 17 protokollförda FVG fram till december 2023.

Under de sammanträdena har vi inte använt nedstående rubrik vid 11 av de 17 sammanträden, Rubriken: Dialogämne.

Under de sammanträdena har vi inte använt nedstående rubrik vid 10 av de 17 sammanträden: Rubriken: Sammanfattning .

Under de sammanträdena har vi inte använt nedstående rubrik vid 9 av de 17 sammanträden: Rubriken: Ärenden inför beslut.

Det är ett medskick i utvärderingen av kallelsen/dagorningen.

ibland svårt att se var frågor anmälda av facken hör hemma

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

Namn	Antal	%
1 Instämmer inte alls	0	0
2 Instämmer till viss del	1	6,2
3 Instämmer till stor del	5	31,2
4 Instämmer helt	10	62,5
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100</b>

#### Kommentar:

Jag upplever att det kan vara en nackdel att stabernas verksamheter samverkas inom förvaltningsgruppen, då det i ett i övrigt centralt forum blir väldigt "lokala" frågor. Å andra sidan så ser jag ingen bättre lösning än den vi har idag.

Det viktiga är att den som ersätter förvaltningsdirektören tar på sig samma mandat som förvaltningsdirektören under tiden som personen är ordförande i FVG.

#### 4. Jag tycker att samverkansgruppen är ändamålsenligt sammansatt

Namn	Antal	%
1 Instämmer inte alls	0	0
2 Instämmer till viss del	1	6,2
3 Instämmer till stor del	4	25
4 Instämmer helt	11	68,8
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100</b>

#### Kommentar:

Jag tycker det saknas representation för medarbetare inom huvudkontoret. Det är problematiskt eftersom det inte finns någon samverkansgrupp specifikt för den delen av organisationen utan alla frågor rörande huvudkontoret ska hanteras inom FVG.

När alla som ska vara på plats eller deras ersättare deltar under mötet, är det korrekt. Som facklig part skulle det vara bra, att få vara två, även om möjligheten att ta med skyddsombud finns.



5. I samverkansgruppen finns representation från samtliga fackliga organisationer.

Namn	Antal	%
Ja	16	100
Nej	0	0
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100</b>

<b>Kommentar:</b>	<p>Jag tycker det saknas representation för medarbetare inom huvudkontoret. Det är problematiskt eftersom det inte finns någon samverkansgrupp specifikt för den delen av organisationen utan alla frågor rörande huvudkontoret ska hanteras inom FVG.</p> <p>När alla som ska vara på plats eller deras ersättare deltar under mötet, är det korrekt. Som facklig part skulle det vara bra, att få vara två, även om möjligheten att ta med skyddsombud finns.</p>
-------------------	---

## 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	6,2
3 Instämmer till stor del	7	43,8
4 Instämmer helt	8	50
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100</b>

### Kommentar:

Jag tycker att det händer att det lyfts frågor som borde eller redan har hanterats på SVG-nivå istället för på central nivå. Kanske behövs dialog och tydlighet i vilka frågor som ska tas var. Och som jag skrivit tidigare: Jag upplever att det kan vara en nackdel att stabernas verksamheter samverkas inom förvaltningsgruppen, då det i ett i övrigt centralt forum blir väldigt "lokala" frågor. Å andra sidan så ser jag ingen bättre lösning än den vi har idag.

Ibland saknas återkoppling

Det är rätt nivå, men det skulle vara bra om vi fackliga fick komma in tidigare i processen än vad som sker idag. Det är samverkan vi har och inte MBL och därför skulle det vara bättre om facklig part fick komma in så tidigt som möjligt i ett ärende.

## 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	2	12,5
3 Instämmer till stor del	9	56,2
4 Instämmer helt	5	31,2
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100</b>

### Kommentar:

Jag upplever att det ibland ställs frågor och lämnas synpunkter på ett sätt som inte känns konstruktivt utan det finns en viss generell skepsis mot förvaltningens arbete och förslag. I stort och i smått. Jag hade önskat att jag istället skulle känna att förvaltningsgruppen var det konstruktiva dialogforum som det kan (och ska) vara.

Jag tycker att det har blivit slagsida mot ganska små organisatoriska detaljer som inte känns så relevanta för verksamheten och medarbetarna i stort.

Det är en stor förvaltning och när jag har sett igenom protokollen, var det förvånade att vid 4 sammanträden har vi inte haft något ärende eller information under rubriken, Arbetsmiljö. Det vill jag informera förvaltningen om.

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

Namn	Antal	%
1 Vid varje möte	2	12,5
2 Några gånger per år	12	75
3 Sällan	2	12,5
4 Aldrig	0	0

### Kommentar:

Även om det inte blir någon större diskussion om vissa frågor så markeras oenighet, som t.ex. i fråga om friskvårdstimme/bidrag där det inte var någon större tydlighet i samtalet om att oenighet förelåg. Ändå markeras oenighet i protokollet. Det vore bättre om vi kunde försöka ha en bättre och mer konstruktiv dialog under mötena.

Särskilt ett av facken är oeniga betydligt oftare än några gånger per år, men det skulle kanske inte vara helt korrekt att säga att det är vid varje möte

Under de 17 sammanträden har vi varit oenig en gång, med arbetsgivaren. Vi har meningsskiljaktigheter men nästan alltid kommer vi fram i enighet med arbetsgivaren. Det är bättre med dialog än konfrontation men vi har inte alltid samma agenda och vi tycker helt olika, ibland.

## 9. Jag tycker att samtalsklimatet är bra

Namn	Antal	%
1 Instämmer inte alls	3	18,8
2 Instämmer till viss del	9	56,2
3 Instämmer till stor del	3	18,8
4 Instämmer helt	1	6,2
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100</b>

### Kommentar:

Jag har i dialoger utanför förvaltningsgruppen en väldigt konstruktiv, givande och bra dialog med fackliga företrädare. Men i form av förvaltningsgruppens möten så sker något som gör att det inte känns så. Som jag skrev tidigare: Jag upplever att det ibland ställs frågor och lämnas synpunkter på ett sätt som inte känns konstruktivt utan det finns en viss generell skepsis mot förvaltningens arbete och förslag. I stort och i smått. Jag hade önskat att jag istället skulle känna att förvaltningsgruppen var det konstruktiva dialogforum som det kan (och ska) vara.

Från fackligt håll upplever jag att det verkar viktigt att markera ståndpunkter, missnöje och oenighet snarare än att bidra till samverkan och samförstånd. Jag tror inte att det gynnar varken samtalsklimatet eller medarbetarna som företräds.

Det är endast ett fåtal fackliga representanter som uttalar sig. Vore önskvärt om alla som närvarar deltar i dialogen. Tycker stämningen emellanåt kan bli lite väl hätsk vilket, enligt min uppfattning, leder till att man inte lyssnar på motpartens argument

Någon eller några av de fackliga organisationerna verkar inte ha förstått innebörden av begreppet samverkan och bidrar inte till att skapa en förtroendefull och öppen dialog mellan parterna. Mycket fokus ligger på formalia och att hitta fel hos arbetsgivaren och på olika sätt anklaga arbetsgivaren för än det ena än det andra

Det har gått upp och ner under perioden, men överlag upplever jag att det går att föra en saklig diskussion. Det kräver dock att båda parter är väl insatta i ärendena, för att nå det resultatet. Tydlighet underlättar diskussionen.

Frågor från facken bemöts i vissa fall av chefer på ett mycket otrevligt sätt.

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

Namn	Antal	%
1 Alltid	7	43,8
2 Oftast	8	50
3 Sällan	1	6,2
4 Aldrig	0	0
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100</b>

<b>Kommentar:</b>	Nästan alltid men ibland kommer handlingarna i senaste laget och ibland är ROKA inte underskrivet.
	Vi får kallelsen sent på eftermiddagen sju dagar innan, ibland kommer handlingarna senare, som senast vid sittande bord. Det är en grannliga uppgift att läsa in sig, som facklig för att nå samma kunskapsnivå som arbetsgivaren, för att kunna ställa relevanta frågor och för att förstå svaren, så att följdfrågorna blir relevanta. Alla går ut på att få en så optimal förståelse så att arbetstagarnas intresse blir korrekt belysta gentemot arbetsgivarens ärenden.
	Kommer ibland sent.

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

Namn	Antal	%
1 Instämmer inte alls	2	12,5
2 Instämmer till viss del	10	62,5
3 Instämmer till stor del	1	6,2
4 Instämmer helt	3	18,8
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100</b>

### Kommentar:

Ibland är det konstruktivt. I övrigt hänvisar jag till tidigare kommentarer gällande "frågor" och "samtalsklimat".

Det här är väldigt olika. Vi har t.ex. haft en väldigt utdragen diskussion om processen för verksamhetsförändringar under hösten som inte varit så konstruktiv. Flera frågor passerar mer obemärkt.

se svar under fråga 9.

Jag värdesätter verkligen våra diskussioner och samarbetet i gruppen. Å andra sidan tror jag att det finns några områden där vi kanske kan förbättra vår dialog ytterligare för att säkerställa att alla perspektiv tas hänsyn till. Kanske kan vi utforska möjligheter att öppna upp för fler idéer och bli bättre på att inkludera olika synsätt för att berika våra diskussioner ännu mer.

Det ställer kravet att jag som facklig part är väl påläst och insatt i alla ärenden, helst på samma kunskapsnivå som arbetsgivaren. När det är så, då har vi en väl fungerande dialog i samverkansgruppen.

Önskar att FVG ville intressera sig mer för vad som händer längre ned i samverkansorganisationen, dvs ta ett övergripande ansvar.

## 12. Har chefer tillräckliga kunskaper, befogenheter och resurser för att hantera sina arbetsmiljöuppgifter?

Namn	Antal	%
1 Ja	7	43,8
2 Nej	4	25
3 Vet ej	5	31,2
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100</b>

<b>Kommentar:</b>	Inriktningen är att alla chefer ska ha kompetens, kunskap och befogenheter som följer ansvaret. Samtidigt är det kunskap som ständigt måste utvecklas och organisationen behöver ständigt utvärdera, omvärdera och utveckla.
	Inte alla.
	Det finns alltid behov att fördjupa sina kunskaper på området och många chefer upplever att delar av det systematiska arbetsmiljöarbetet tar mycket tid
	Vi har HR-chefen med från arbetsgivarsidan, så svaret är ja.
	Skyddskommittéfrågor lyfts relativt sällan under mötena



### 13. Är stadens rehabiliteringsprocess känd och följs?

Namn	Antal	%
1 Ja	7	43,8
2 Nej	2	12,5
3 Vet ej	7	43,8
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100</b>

#### Kommentar:

Se svar ovan.

Inte av alla.

Vi har HR-chefen med från arbetsgivarsidan, så svaret är ja.

Olika på olika enheter, vissa fungerar och andra inte, beroende på enskilda chefers kunskap.

14. Rapporteras och hanteras anmälda incidenter, olyckor och allvarliga tillbud som anmäls i incidenthanteringssystemet (KIA) i enlighet med processen?

Namn	Antal	%
1 Ja	8	50
2 Nej	2	12,5
3 Vet ej	6	37,5
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100</b>

Kommentar:

Se svar ovan.

Hanterar inte dessa och har inte tillgång till IA-rapporterna.

Allt slutförs inte.

## Övriga kommentarer:

### Repetition 1

Vi har samverkan och inte MBL och det är fruktbart för båda parter, men det är alltid bra att få fortbildning i vad samverkan är.

# Svar på fråga från Sveriges lärare om hälsofrämjande arbete



## Fråga från Sveriges lärare

Vi får signaler från verksamheterna om en stor oro för att det hälsofrämjande arbetet blir lidande då friskvårdstimmen tagits bort inom förvaltningen. Vi önskar därför diskutera vilka hälsofrämjande åtgärder som planeras för att undvika att riskera en försämrad hälsa bland medarbetarna

Svar: aktiviteter i förvaltningens hälsofrämjande strategi redovisas under mötet.

# Aktiviteter 2024

- Alla enheter ska sätta mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön för att ”skapa den arbetsplats vi vill ha”. Stödmaterial tas fram
- Stärka arbetet med hälsa och hållbart arbetsliv genom fortsättning av central hälsoboost och nätverk av hälsoinspiratörer
- Skapa likartade förutsättningar för alla arbetsplatser genom att införa obligatorisk återhämtningstid under arbetsdagen samt uppmuntra till att skapa en plan för hälsa på arbetsplatsen
- Erbjud kompetensutveckling inom kränkande särbehandling och psykologisk trygghet/förändringsledning/självledarskap
- HR är vid behov fortsatt stöd för implementeringen av friskfaktorerna
- Fortsätta arbetet med att öka kunskap om, samt innehåll i, APT
- Fortsatt stöd i att höja kompetensen inom IA/A samt, nytt för i år, den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet i ILS
- Utvärdera arbetsmiljöronderna och följa upp dessa i IA
- Se över möjligheten till menssäkrade arbetsplatser

## Organisera för återhämtning under arbetsdagen

Vad menas med det?

- Chef ska tillsammans med hälsoinspiratör och skyddsombud se över möjligheterna till hälsofrämjande insatser och att tid till återhämtning finns på arbetsplatsen
- En plan/strategi för hur arbetet med att organisera för återhämtning under arbetsdagen tas fram, tillsammans i arbetsgruppen. Som del i att sätta OSA-mål eller separat.
- Chef är kulturbärare, föregår med gott exempel och värnar om sin egen återhämtning

Fråga: Kan jag träna på arbetstid även utan friskvårdstimme?

- Svar: När verksamheten tillåter, och i dialog med chef, finns möjlighet att fortsätta utöva friskvård såsom träning på arbetstid:
- om du har flextid som du har arbetat in eller att du arbetar igen tiden inom tidsramen för flex
- om du har förtroendearbetstid, och tidigare kunde nyttja friskvårdstimmen, så kan du träna och alltså skjuta på förtroendearbetstiden

Observera – då träning sker enligt ovan (på ledig tid) så omfattas inte träningstiden av AFA Försäkring

# Indikatorer och nämndmål 2024

## Nämndmål 3.4.1

- Medarbetare och chefer har rätt kompetens och en hälsofrämjande arbetsmiljö

### Förväntat resultat:

- Nu har vi den arbetsplats vi vill ha

### Aktiviteter kopplat till ovan:

- Alla enheter ska sätta mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön

## Indikatorer

- Medarbetarenkäten:
  - Hälsa och arbetsmiljö (78)
  - AMI (83)
- Frisktal (70)
- Sjukfrånvaro (4)





# Info om pulsmätning



# Pilot - pulsmätningsverktyg

- Pulsmätning = verktyg för kortare men oftare mätningar
- Samarbete med Winningtemp
- Komplement till medarbetarenkäten
- Koppling till systematiskt arbetsmiljöarbete, friskfaktorer och kvalitetsarbete
- Pilot inom delar av Jobbtorg och staber 2024 (180 medarbetare)
- Implementering för alla arbetsplatser 2025



## Digitala signaturer

Detta dokument har signerats digitalt av följande personer

<b>Namn</b>	<b>Datum</b>
Mussie, Calmerfalk Ephrem	2024-03-22
Elin Anita Elisabeth, Skrufve-Tolvtn	2024-03-22
Birgitta Karina, Uddén	2024-03-22
Fredrik Lennart, Morin	2024-03-22
Kerstin, Winblad	2024-03-22
Rafal Marek, Szoppe	2024-03-22
Anna Charlotta, Gräslund	2024-03-23
Sirpa Helena, Borgström	2024-03-22