

Kulturförvaltningens förvaltningsgrupp

2024-06-03

Närvarande:

Maria Jansén (punkt 1-5)	<i>Förvaltningschef</i>
Lena Nilsson	<i>Administrativ chef</i>
Frida Strömberg	<i>HR-chef</i>
Åsa Reiding	<i>HR-konsult</i>
Annasara Yderstedt Karlsson	<i>Chefssekreterare</i>
Patrick Linderoth	<i>DIK och skyddsombud</i>
Maria Sundström	<i>DIK</i>
Carl Korch	<i>Saco</i>
Ernesto Garzón	<i>Vision</i>
Mats Gustafsson (punkt 1-6)	<i>Sveriges Lärare</i>
Marie Norlander	<i>Kommunal</i>

Förhinder:

Daniel Knudsen	<i>Akademikerförbundet SSR</i>
Karin Wrannvik	<i>Ledarna</i>

Adjungerade:

Tidpunkt:

Kl. 09:00-10:30

Plats:

Zoom

1. Föregående protokoll

Föregående protokoll lades till handlingarna.

2. Godkännande av dagordning

Övriga frågor anmäldes. Dagordningen godkändes.

3. Fastställande av datum för justering

Följande beslutades kring dagens protokoll:

- Protokollet skickas ut tisdag 4 juni
- Synpunkter ska skickas senast onsdag 5 juni kl. 12
- Protokollet signeras måndag 10 juni

4. Verksamhetsfrågor

- a) **Information:** Kulturnämndsärenden

Arbetsgivaren informerade om att ärenden som är aktuella för nämnden den 11 juni publiceras på

<https://edokmeetings.stockholm.se/committees/kulturnamnden>

5. Arbetsmiljö och hälsa

- a) **Information:** Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (bilaga 1-7)

Arbetsgivaren informerade om resultatet av den årliga uppföljningen av det systematiska arbetet samt handlingsplaner inför 2024.

Akademikerförbundet SSR skickade in en fråga via e-post om varför flera frågor markerats som "ej relevant" av cheferna som svarat. Arbetsgivaren svarade att de fått återkoppling från chefer att man svarat "ej relevant" på frågor rörande exempelvis uppföljning av tillbud eller arbetsskada i de fall där det inte förekommit tillbud eller arbetsskador på enheten. Arbetsgivaren förtydligade också att det i ILS-systemet finns nivåer som inte existerar i praktiken men som finns med i systemet och att dessa nivåer har markerats som "ej relevant" i underlaget.

Saco undrade hur uppföljningen av frågan "Har uppföljning av vidtagna åtgärder genomförts i syfte att kontrollera att de fått avsedd effekt?" på förvaltningsnivå kommer att se ut. Arbetsgivaren svarade att man kommer att följa upp de enheter som har svarat "instämmer delvis" eller "ej relevant" för att bevaka ifall det finns behov av åtgärder på förvaltningsnivå.

Saco ställde frågor kring tidplanen för åtgärdsplanen på förvaltningsnivå och tycker att slutdatumet 31 mars 2025 är för sent. Arbetsgivaren svarade att tidplan är satt för att arbetsgivaren ska hinna följa upp med enheter där behov av förstärkning finns samt genomföra åtgärder som identifieras. Uppföljning kring status

kommer att genomföras med huvudskyddsombud under hösten 2024.

Saco undrade om den planerade psykosociala skyddsronden för Kommunikationsstaben har genomförts. Arbetsgivaren svarade att den inte gjorts än men kommer att genomföras innan sommarsemestern enligt angiven tidplan.

Saco undrade om förvaltningens syn på Kulturstrategiska stabens svar på frågan om förutsättningar för tilldelning av arbetsmiljöuppgifter. Arbetsgivaren svarade att Kulturstrategiska staben kommer att följa upp detta på sin avdelning. På förvaltningsnivå följs förutsättningarna för tilldelning av arbetsmiljöuppgifter upp utifrån en fråga i medarbetarsamtalet för chefer samt genom en internkontroll som görs av HR-enheten en gång per år.

Sverige Lärare ställde en fråga kring varför resultatet av den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet presenteras först på enhetsnivå, sedan avdelningsnivå och därefter förvaltningsnivå. Arbetsgivaren svarade att man valt denna ordning för att kunna föra vidare lokala behov till övre nivån där det är relevant. Åtgärder genomförs på lokal nivå och fångas upp i den övre nivån där det är relevant. Arbetsgivaren meddelade att de välkomnar inspel kring hur processen fungerar och tar emot förslag om det behöver förbättras.

- b) **Information:** Statusuppdatering översyn kopplat till stadens riktlinje för chefsstruktur (bilaga 8)

Arbetsgivaren informerade om förvaltningens arbete med översynen kopplat till stadens riktlinje för chefsstruktur.

Akademikerförbundet SSR skickade in en fråga via e-post om varför förvaltningen i den nya chefsstrukturen rekommenderar befattningen gruppchef istället för gruppleddare. Arbetsgivaren svarade att befattningen gruppchef, till skillnad från gruppleddare, kommer att ha chefsansvar gällande personal, budget och arbetsmiljö och kommer att användas inom enheter där man har behov av att vara en större enhet, men det blir för många medarbetare som tillhör samma enhetschef.

Saco undrade om det är personalstrategiska avdelningen eller personaldirektören som kommer att kontaktas gällande förankring av chefsnivån gruppchef. Arbetsgivaren svarade att det är personaldirektören som kommer att kontaktas och att ett möte är inplanerat.

Saco undrade om befattningen gruppleddare kommer att användas som stödfunktion. Arbetsgivaren svarade att befattningen gruppleddare, utan chefsansvar, kan användas på förvaltningen om behovet finns.

Saco undrade om de nya chefsnivåerna kommer att beaktas i kommande budget. Arbetsgivaren svarade att just nu kartläggs behoven och därefter kommer arbetsgivaren att ta ställning till vad som är möjligt att genomföra.

Sveriges Lärare undrade om det finns definitioner om vad de olika chefsnivåerna innebär. Arbetsgivaren svarade att det finns i det riktlinjer som staden tagit fram.

Sveriges Lärare noterar tillsammans med Arbetsgivaren att Kulturskolan skiljer sig mest från riktlinjen i nuläget. Sveriges Lärare önskar att de fackliga parterna bjuds in till samtal tidigt i processen inför verksamhetsplaneringen 2025 och eventuell organisationsförändring. Arbetsgivaren noterade önskemålet.

6. Ekonomifrågor

a) *Information:* Tertialrapport 1

Arbetsgivaren informerade om förvaltningens resultat i tertialrapport 1. Arbetsgivaren lyfte särskilt resultatet kring antalet boklån där prognosen för antalet lån ligger under årsmålet. När det gäller medarbetarenkäten ligger resultatet för exempelvis aktivt medskapandeindex lägre än målet. Arbetsgivaren informerade även om att man ansöker om medel för utökade öppettider på biblioteket i Kista.

Saco undrade om förvaltningen räknar med att ansökan av medel från central medelsreserv kommer att beviljas. Arbetsgivaren svarade att man räknar med att ansökan beviljas.

Saco undrade om utbytet av belysning till LED-belysning kommer att genomföras innan augusti 2024. Arbetsgivaren svarade att förvaltningen räknar med det och att det kommer att minska vår miljöpåverkan eftersom de är bättre för miljön än andra ljuskällor.

DIK undrade om det finns särskilda investeringsmedel för utbytet av belysning till LED-belysning. Arbetsgivaren svarade att de inte vet det ännu men kommer att bevaka och följa upp frågan.

Saco undrade hur det går med att implementera de nya riktlinjerna i det dagliga arbetet så alla medarbetare har kunskap och kan därmed arbeta brottsförebyggande mot våldbejakande extremism och vill ha

återkoppling kring detta under hösten 2024. Arbetsgivaren svarade att flera kompetenshöjande insatser pågår, bland annat har Stadsbiblioteket tagit fram en VR-utbildning kring bemötande av hot och våld. Arbetsgivaren tar med sig Sacos önskemål om återkoppling kring arbetet.

Sveriges Lärare anser att det inte framgår helt tydligt vad huvuddelen av Kulturskolans verksamhet handlar om i tertialrapport 1, samt att mål eller indikatorer för detta saknas. Sveriges Lärare menar att tertialrapport 1 fokuserar på de delar av verksamheten som en mindre del av arbetstid och resurser används till. De tycker att den verksamheten bidrar positivt till Kulturskolans verksamhet och att exempelvis El Sistemas samverkan med skolor lyfts på ett bra sätt i tertialrapport 1. Men Kulturskolans verksamhet består av så mycket mer, vilket Sveriges Lärare anser bör framgå i en tertialrapport. Detta för att visa den bredd som finns inom Kulturskolan och som Sveriges Lärare anser att förvaltningen stolt bör visa upp. En bredd som de menar bidrar till en helhet som uppfyller de mål och förväntningar som finns hos politiken och framförallt hos stockholmarna, såväl bland barn och ungdomar som hos vuxna.

Sveriges Lärare påpekar att utöver den verksamhet som beskrivs i tertialrapport 1, består Kulturskolans verksamhet i de flesta enheter av terminsbaserad, långsiktig undervisning i flertalet kulturämnen. Sveriges Lärare framhäver att Kulturskolans lärare varje vecka möter ca 15000 elever som innebär cirka 200000 tillfällen under perioden som tertialrapporten avser. Sveriges Lärare lyfter att utöver den reguljära undervisningen har Kulturskolans elever deltagit i tusentals konserter, välbesökta och uppskattade föreställningar och evenemang, särskilt nu under vårens terminsavslutningar och Kulturskolans dagar vilket det anser inte heller nämns tillräckligt i tertialrapporten.

Sveriges Lärare har efterfrågat tydlig statistik över deltagandet i Kulturskolan och anser att det borde ha funnits med i tertialrapport 1. Sveriges Lärare har själva tagit reda på deltagandet och menar att terminsverksamheten minskat med cirka 1000 deltagare under vårterminen 2024 jämfört med vårterminen 2023 vilket de anser är oroande.

Sveriges Lärare jämförde skrivelserna i tertialrapport 1 kring Stadsbiblioteket där de menar att det finns ett tydligt fokus på utlån av böcker och besökare på biblioteken och att det redovisas tydlig statistik. Sveriges Lärare menar att liknande siffror över deltagande i Kulturskolan saknas i tertialrapporten.

Sveriges Lärare föreslår att Kulturskolans terminsverksamhet beskrivs tydligare i tertialrapporterna, med mål och indikatorer samt redovisar deltagarstatistik för hela Kulturskolans verksamhet.

Arbetsgivaren svarade att det är en utmaning i hela staden att mycket av den ordinarie verksamheten inte synliggörs i mål och uppföljning. När det gäller Kulturskolans uppdrag är arbetet med kulturskoleplanen viktigt och i linje med det arbetet tas analyser och underlag fram. Arbetsgivaren delar inte den bild av statistiken som Sveriges Lärare ger. Arbetsgivaren kommer att följa upp den frågan.

Arbetsgivaren påminde om att synpunkter och punkter som de fackliga vill ta upp på förvaltningsgruppsmötet kan skickas skriftligt till arbetsgivaren innan mötet eller tas upp direkt på mötet. Detta för att dialog och besvarande av frågor och synpunkter ska kunna ske under förvaltningsgruppsmötet.

7. Information till/ och från FG

Inget att notera.

8. Lika rättigheter och möjligheter

a) *Information:* Jämställdhetsindex (bilaga 9)

Arbetsgivaren informerade om förvaltningens resultat gällande jämställdhetsindex som Nyckeltalsinstitutet årligen tar fram som visar hur jämställda arbetsvillkor, arbetsmiljö och anställningsvillkor är inom en organisation. Kulturförvaltningens resultat för 2024 ligger på 146 poäng. Resultatet är en ökning jämfört med föregående år samt högre än branschmedian och median för samtliga organisationer. Förvaltningen fått en utmärkelse från Nyckeltalsinstitutet för att vi tillhör de tio procent bästa arbetsgivarna i kartläggningen av jämställda arbetsvillkor.

Arbetsgivaren informerade om att förvaltningen har en aktivitet i kompetensförsörjningsplanen för 2024-2026 som handlar om att ta fram förslag för förstärkning kring aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen och ta fram förslag på hur förvaltningen kan arbeta för ökat fokus på jämställdhet och mångfald vid rekrytering.

9. Utbildnings- och utvecklingsfrågor

a) *Information:* Statusuppdatering gällande piloten och kompletterande kompetensprofiler inom ramen för projekt Digitalt kompetenslyft (bilaga 10)

Arbetsgivaren informerade om status gällande pilotprojektet för kompetenskartläggning och kompletterande kompetensprofiler inom ramen för projekt Digitalt kompetenslyft.

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 Vision:* Vision undrar hur statusen ser ut generellt för den nya organisationen på Liljevalchs som trädde i kraft 1 maj och specifikt för tjänsterna assisterande utställningsproducent och assisterande utställningscurator.

Arbetsgivaren svarade att strukturen med nya enheter och chefer är klar och att arbetsgivaren kommer att kalla till förhandling om tillsättning av tjänsterna assisterande utställningsproducent och assisterande utställningscurator.

12. Nästa förvaltningsgrupp

Måndag 2 september kl. 9:00.

Arbetsgivaren tackade för ett gott samarbete och dialoger under vårterminen och önskar alla en trevlig sommar.

Bilagor:

1. Årlig uppföljning SAM - Kulturförvaltningen 2024
2. Årlig uppföljning SAM- Administrativa staben 2024

3. Årlig uppföljning SAM- Evenemangsavdelningen 2024
4. Årlig uppföljning SAM- Kommunikationsstaben 2024
5. Årlig uppföljning SAM- Kulturstrategiska staben 2024
6. Årlig uppföljning SAM- Liljevalchs konsthall 2024
7. Åtgärder uppföljning SAM - Kulturförvaltningen 2024
8. Statusuppdatering översyn chefsstruktur
9. Jämix kulturförvaltningen 2023
10. Statusuppdatering digitalt kompetenslyft

Vid protokollet

Annasara Yderstedt Karlsson

Justerare

Lena Nilsson

Justerare

Patrick Linderöth

Justerare

Ernesto Garzón

Justerare

Carl Korch

Justerare

Mats Gustafsson

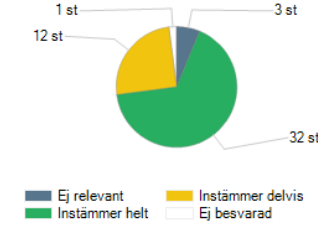
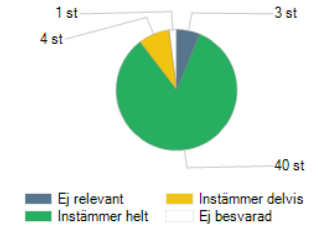
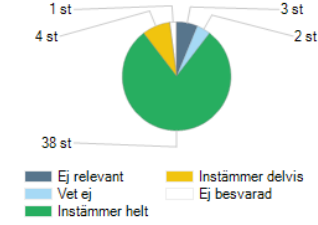
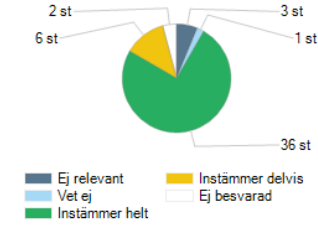
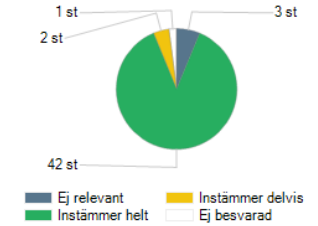
Justerare

Maria Sundström

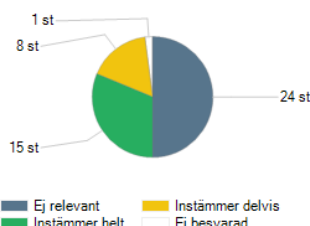
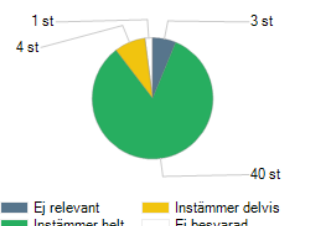
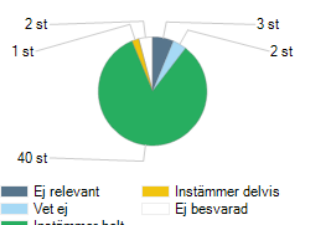
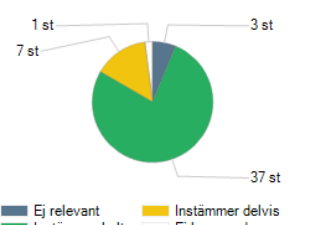
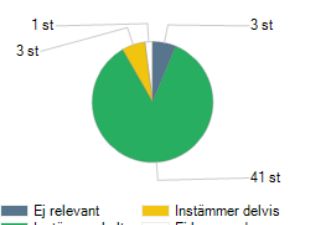
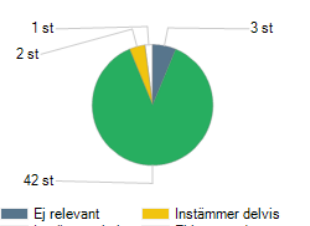
Justerare

Marie Norlander

Analys - Status och prioriteringar (T2) - 2024 (Kulturförvaltningen)

Checklista	Analys till rapport (T2)	Område checklista	Fråga	Svar, Antal	Åtgärd	Status	Tidplan	Analys
<p>Checklista för årlig uppföljning</p> <p>Status och prioriteringar till nästa verksamhetsplanering</p> <p>Kulturförvaltningen har genomfört årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet enligt beslutad rutin. Resultatet visar att förvaltningen överlag bedriver ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete. Förbättringsområden åtgärdas lokalt på enhetsnivå och avdelningsnivå tillsammans med skyddsombud där det behövs i lokala handlingsplaner.</p> <p>På förvaltningsnivå finns ett antal förbättringsområden identifierade där åtgärder har tagits fram tillsammans med huvudskyddsombud i en handlingsplan på förvaltningsnivå. I handlingsplanen följer förvaltningen upp ett antal specifika områden i checklistan där flera enheter har bedömt "instämmer delvis" eller "ej relevant" för att bevaka om ytterligare åtgärder behövs på förvaltningsnivå, samt kommunicerar kring områden där det finns behov av påminnelse/förtydligande till chefer.</p> <p>I förvaltningens 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. Förvaltningen fokuserar på att stärka cheferna i att arbeta tillsammans med sina medarbetare i arbetsmiljöarbetet på olika sätt. Nedan är några exempel.</p> <p>- Nytt upplägg för arbetsmiljöutbildning där stadens gemensamma webbutbildning blir obligatorisk för alla nya chefer. Hr-enheten fortsätter att hålla en fördjupande arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud.</p> <p>- Verktyslåda 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. Verktyslådan kombineras med utvecklingsinsatser för chefer.</p> <p>- Förvaltningen fortsätter att arbeta för ett förebyggande och främjande fokus i stöd från företagshälsovården där stor del av arbetet sker på lokal nivå.</p> <p>- Förvaltningens medarbetare och chefer påverkas även av omvärlden och samhället. Förvaltningen ser där ett behov att stärka tydlighet och trygghet kring tjänstemannarollen och planerar för ökat stöd till chefer kring vår roll och vårt uppdrag inom offentlig sektor.</p> <p>Kulturförvaltningen fortsätter arbetet med åtgärder i handlingsplaner på enhetsnivå, avdelningsnivå samt förvaltningsnivå under kommande år och följer upp enligt plan. Årlig uppföljning genomförs löpande framåt enligt framtagna rutiner.</p>	Arbetsmiljöpolicy	<p>Är stadens Arbetsmiljöpolicy (tillika Personalpolicy) känd på arbetsplatsen?</p>	<p>Instämmer delvis (Eget)</p>  <p>1 st 12 st 3 st 32 st</p> <p>Ej relevant Instämmer delvis Instämmer helt Ej besvarad</p>	<p>Påminnelse till alla chefer kring vikten av att skapa kännedom samt information stödmaterial för att arbeta med personalpolicyen.</p>	<p>Startdatum 2024-05-15</p> <p>Slutdatum 2025-03-31</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 nämnd - Fördelning och uppföljning av arbetsmiljöuppgifter - Hur rapportering av identifierade risker i verksamheten går till - Introduktion i arbetsplatsens SAM för nyanställda samt de som varit frånvarande en längre tid från arbetsplatsen - Löpande undersökning, riskbedömning, vidtagande av åtgärder samt uppföljning - Riskbedömning inför förändringar i verksamhet - Utredning av tillbud, olycksfall och ohälsa 	<p>Instämmer helt (Eget)</p>  <p>1 st 4 st 3 st 40 st</p> <p>Ej relevant Instämmer delvis Instämmer helt Ej besvarad</p>					
	Uppgiftsfördelning och kunskaper	<p>Finns en skriftlig uppgiftsfördelning för alla som tilldelats arbetsmiljöuppgifter?</p>	<p>Instämmer helt (Eget)</p>  <p>1 st 4 st 3 st 2 st 38 st</p> <p>Ej relevant Vet ej Instämmer delvis Instämmer helt Ej besvarad</p>					
	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 för arbetsmiljöuppgifterna? 	<p>Instämmer helt (Eget)</p>  <p>2 st 6 st 3 st 1 st 36 st</p> <p>Ej relevant Vet ej Instämmer delvis Instämmer helt Ej besvarad</p>					
	Uppgiftsfördelning och kunskaper	<p>Har chefer, medarbetare och skyddsombud kunskaper om förhållanden som skapar en god arbetsmiljö?</p>	<p>Instämmer helt (Eget)</p>  <p>1 st 2 st 3 st 42 st</p> <p>Ej relevant Instämmer delvis Instämmer helt Ej besvarad</p>					


Checklista	Område checklistan	Fråga	Svar, Antal	Åtgärd	Status Tidplan	Analys										
	Uppgiftsfördelning och kunskaper	Har medarbetarna kunskaper om de arbetsmiljörisiker som finns på arbetsplatsen?	<p>● Instämmer helt (Eget)</p> <p>Legend: ● Instämmer helt (Eget), ■ Ej relevant, ■ Instämmer delvis, □ Ej besvarad</p> <table border="1"> <tr><th>Response</th><th>Count</th></tr> <tr><td>Instämmer helt</td><td>39</td></tr> <tr><td>Instämmer delvis</td><td>5</td></tr> <tr><td>Ej relevant</td><td>3</td></tr> <tr><td>Ej besvarad</td><td>1</td></tr> </table>	Response	Count	Instämmer helt	39	Instämmer delvis	5	Ej relevant	3	Ej besvarad	1			
Response	Count															
Instämmer helt	39															
Instämmer delvis	5															
Ej relevant	3															
Ej besvarad	1															
	Uppgiftsfördelning och kunskaper	Har medarbetarna kunskaper om hur de ska utföra arbetet säkert?	<p>● Instämmer helt (Eget)</p> <p>Legend: ● Instämmer helt (Eget), ■ Ej relevant, ■ Instämmer delvis, □ Ej besvarad</p> <table border="1"> <tr><th>Response</th><th>Count</th></tr> <tr><td>Instämmer helt</td><td>41</td></tr> <tr><td>Instämmer delvis</td><td>3</td></tr> <tr><td>Ej relevant</td><td>3</td></tr> <tr><td>Ej besvarad</td><td>1</td></tr> </table>	Response	Count	Instämmer helt	41	Instämmer delvis	3	Ej relevant	3	Ej besvarad	1			
Response	Count															
Instämmer helt	41															
Instämmer delvis	3															
Ej relevant	3															
Ej besvarad	1															
	Uppgiftsfördelning och kunskaper	Kontaktas Företagshälsövärden vid behov av stöd i det systematiska arbetsmiljöarbetet (inklusive arbetsanpassning och rehabilitering)?	<p>● Instämmer helt (Eget)</p> <p>Legend: ● Instämmer helt (Eget), ■ Ej relevant, □ Ej besvarad</p> <table border="1"> <tr><th>Response</th><th>Count</th></tr> <tr><td>Instämmer helt</td><td>41</td></tr> <tr><td>Instämmer delvis</td><td>5</td></tr> <tr><td>Ej relevant</td><td>2</td></tr> <tr><td>Ej besvarad</td><td>1</td></tr> </table>	Response	Count	Instämmer helt	41	Instämmer delvis	5	Ej relevant	2	Ej besvarad	1			
Response	Count															
Instämmer helt	41															
Instämmer delvis	5															
Ej relevant	2															
Ej besvarad	1															
	Medverkan och Samverkan	Har medarbetarna möjlighet att medverka i verksamhetens systematiska arbetsmiljöarbete (t ex APT)?	<p>● Instämmer helt (Eget)</p> <p>Legend: ● Instämmer helt (Eget), ■ Ej relevant, □ Ej besvarad</p> <table border="1"> <tr><th>Response</th><th>Count</th></tr> <tr><td>Instämmer helt</td><td>44</td></tr> <tr><td>Instämmer delvis</td><td>3</td></tr> <tr><td>Ej relevant</td><td>1</td></tr> <tr><td>Ej besvarad</td><td>1</td></tr> </table>	Response	Count	Instämmer helt	44	Instämmer delvis	3	Ej relevant	1	Ej besvarad	1			
Response	Count															
Instämmer helt	44															
Instämmer delvis	3															
Ej relevant	1															
Ej besvarad	1															
	Medverkan och Samverkan	Samordnas arbetsmiljöfrågorna med andra aktiviteter i verksamhetens styrnings- och förbättringsarbete (t ex kompetensförsörjning-, budget- och kvalitetsarbete)?	<p>◆ Instämmer delvis (Eget)</p> <p>Legend: ◆ Instämmer delvis (Eget), ■ Ej relevant, ■ Instämmer helt, □ Ej besvarad</p> <table border="1"> <tr><th>Response</th><th>Count</th></tr> <tr><td>Instämmer helt</td><td>36</td></tr> <tr><td>Instämmer delvis</td><td>7</td></tr> <tr><td>Ej relevant</td><td>4</td></tr> <tr><td>Ej besvarad</td><td>1</td></tr> </table>	Response	Count	Instämmer helt	36	Instämmer delvis	7	Ej relevant	4	Ej besvarad	1	Uppföljning av enheter som har bedömt "instämmer delvis" för att bevaka ifall det finns behov av åtgärd på förvaltningsnivå.	▶ Startdatum 2024-05-15 Slutdatum 2025-03-31	
Response	Count															
Instämmer helt	36															
Instämmer delvis	7															
Ej relevant	4															
Ej besvarad	1															
	Medverkan och Samverkan	Samverkar arbetsgivaren med skyddsombuden i frågor gällande verksamhetens systematiska arbetsmiljöarbete (t ex arbetsmiljöronder, riskbedömningar)?	<p>● Instämmer helt (Eget)</p> <p>Legend: ● Instämmer helt (Eget), ■ Ej relevant, ■ Instämmer delvis, □ Ej besvarad</p> <table border="1"> <tr><th>Response</th><th>Count</th></tr> <tr><td>Instämmer helt</td><td>42</td></tr> <tr><td>Instämmer delvis</td><td>4</td></tr> <tr><td>Ej relevant</td><td>1</td></tr> <tr><td>Ej besvarad</td><td>1</td></tr> </table>	Response	Count	Instämmer helt	42	Instämmer delvis	4	Ej relevant	1	Ej besvarad	1			
Response	Count															
Instämmer helt	42															
Instämmer delvis	4															
Ej relevant	1															
Ej besvarad	1															

Checklista	Område checklistan	Fråga	Svar, Antal	Åtgärd	Status Tidplan Analys		
	Risker i arbetet	Finns skriftliga instruktioner när det gäller särskilt riskfyllda arbetsuppgifter/för de risker som bedömts som allvarliga?	<p>🟡 Instämmer delvis (Eget)</p>  <p>1 st 8 st 24 st 15 st</p> <p>■ Ej relevant ■ Instämmer delvis ■ Instämmer helt ■ Ej besvarad</p>	Uppföljning av enheter som har bedömt "instämmer delvis" eller "ej relevant" för att bevaka ifall det finns behov av åtgärd på förvaltningsnivå.	<p>▶ Startdatum 2024-05-15</p> <p>Slutdatum 2025-03-31</p>		
	Främjande faktorer	Bedriver vi på arbetsplatsen ett främjande arbete med tidiga insatser för ett hållbart arbetsliv?	<p>🟢 Instämmer helt (Eget)</p>  <p>1 st 4 st 3 st 40 st</p> <p>■ Ej relevant ■ Instämmer delvis ■ Instämmer helt ■ Ej besvarad</p>				
	Främjande faktorer	Följs målen avseende den organisatoriska och sociala arbetsmiljön upp (i syfte att främja hälsa och motverka ohälsa) på förvaltnings- och/eller arbetsplatsnivå?	<p>🟢 Instämmer helt (Eget)</p>  <p>2 st 1 st 3 st 2 st 40 st</p> <p>■ Ej relevant ■ Instämmer delvis ■ Vet ej ■ Ej besvarad ■ Instämmer helt</p>			Påminner om rutinerna samt nytt upplägg för arbetsmiljöutbildning som säkrar de grundläggande kunskaperna.	<p>▶ Startdatum 2024-05-15</p> <p>Slutdatum 2025-03-31</p>
	Undersökning Riskbedömning Åtgärda Följ upp	Dokumenteras planerade åtgärder i en handlingsplan?	<p>🟡 Instämmer delvis (Eget)</p>  <p>1 st 7 st 3 st 37 st</p> <p>■ Ej relevant ■ Instämmer delvis ■ Instämmer helt ■ Ej besvarad</p>				
	Undersökning Riskbedömning Åtgärda Följ upp	Genomförs riskbedömningar av verksamhetens arbetsmiljö löpande?	<p>🟢 Instämmer helt (Eget)</p>  <p>1 st 3 st 3 st 41 st</p> <p>■ Ej relevant ■ Instämmer delvis ■ Instämmer helt ■ Ej besvarad</p>				
	Undersökning Riskbedömning Åtgärda Följ upp	Genomförs undersökningar av verksamhetens arbetsmiljö löpande (gällande fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö)?	<p>🟢 Instämmer helt (Eget)</p>  <p>1 st 2 st 3 st 42 st</p> <p>■ Ej relevant ■ Instämmer delvis ■ Instämmer helt ■ Ej besvarad</p>				

Checklista	Område checklistan	Fråga	Svar, Antal	Åtgärd	Status Tidplan Analys												
Analys till rapport (T2)	<p>Undersökning Riskbedömning Åtgärda Följ upp</p>	<p>Har uppföljning av vidtagna åtgärder genomförts i syfte att kontrollera att de fått avsedd effekt?</p>	<p>● Instämmer delvis (Eget)</p> <table border="1"> <tr><td>Instämmer helt</td><td>24 st</td></tr> <tr><td>Instämmer delvis</td><td>5 st</td></tr> <tr><td>Instämmer inte alls</td><td>1 st</td></tr> <tr><td>Vet ej</td><td>1 st</td></tr> <tr><td>Ej relevant</td><td>1 st</td></tr> <tr><td>Ej besvarad</td><td>16 st</td></tr> </table>	Instämmer helt	24 st	Instämmer delvis	5 st	Instämmer inte alls	1 st	Vet ej	1 st	Ej relevant	1 st	Ej besvarad	16 st	<p>Uppföljning av enheter som har bedömt "instämmer delvis" eller "ej relevant" för att bevaka ifall det finns behov av åtgärd på förvaltningsnivå.</p>	<p>▶ Startdatum 2024-05-15 Slutdatum 2025-03-31</p>
Instämmer helt	24 st																
Instämmer delvis	5 st																
Instämmer inte alls	1 st																
Vet ej	1 st																
Ej relevant	1 st																
Ej besvarad	16 st																
	<p>Riskbedömningar inför förändring</p>	<p>Genomförs riskbedömningar inför förändring i verksamheten (förändringar som avses kan t ex röra omorganisation, ombyggnation, nya arbetssätt)?</p>	<p>● Instämmer helt (Eget)</p> <table border="1"> <tr><td>Instämmer helt</td><td>41 st</td></tr> <tr><td>Instämmer delvis</td><td>3 st</td></tr> <tr><td>Instämmer inte alls</td><td>1 st</td></tr> <tr><td>Vet ej</td><td>2 st</td></tr> <tr><td>Ej relevant</td><td>1 st</td></tr> <tr><td>Ej besvarad</td><td>1 st</td></tr> </table>	Instämmer helt	41 st	Instämmer delvis	3 st	Instämmer inte alls	1 st	Vet ej	2 st	Ej relevant	1 st	Ej besvarad	1 st		
Instämmer helt	41 st																
Instämmer delvis	3 st																
Instämmer inte alls	1 st																
Vet ej	2 st																
Ej relevant	1 st																
Ej besvarad	1 st																
	<p>Tillbud, arbetsskador och ohälsa</p>	<p>Har utredningar av eventuella tillbud, arbetsskador eller ohälsa genomförts i syfte att undvika att fler kan drabbas?</p>	<p>● Instämmer helt (Eget)</p> <table border="1"> <tr><td>Instämmer helt</td><td>33 st</td></tr> <tr><td>Instämmer delvis</td><td>14 st</td></tr> <tr><td>Instämmer inte alls</td><td>1 st</td></tr> <tr><td>Vet ej</td><td>0 st</td></tr> <tr><td>Ej relevant</td><td>0 st</td></tr> <tr><td>Ej besvarad</td><td>0 st</td></tr> </table>	Instämmer helt	33 st	Instämmer delvis	14 st	Instämmer inte alls	1 st	Vet ej	0 st	Ej relevant	0 st	Ej besvarad	0 st		
Instämmer helt	33 st																
Instämmer delvis	14 st																
Instämmer inte alls	1 st																
Vet ej	0 st																
Ej relevant	0 st																
Ej besvarad	0 st																
	<p>Årlig uppföljning</p>	<p>Följs beslutade åtgärder upp i samverkan?</p>	<p>● Instämmer helt (Eget)</p> <table border="1"> <tr><td>Instämmer helt</td><td>38 st</td></tr> <tr><td>Instämmer delvis</td><td>4 st</td></tr> <tr><td>Instämmer inte alls</td><td>3 st</td></tr> <tr><td>Vet ej</td><td>2 st</td></tr> <tr><td>Ej relevant</td><td>1 st</td></tr> <tr><td>Ej besvarad</td><td>1 st</td></tr> </table>	Instämmer helt	38 st	Instämmer delvis	4 st	Instämmer inte alls	3 st	Vet ej	2 st	Ej relevant	1 st	Ej besvarad	1 st		
Instämmer helt	38 st																
Instämmer delvis	4 st																
Instämmer inte alls	3 st																
Vet ej	2 st																
Ej relevant	1 st																
Ej besvarad	1 st																
	<p>Årlig uppföljning</p>	<p>Genomförs årlig uppföljning av SAM i samverkan?</p>	<p>● Instämmer helt (Eget)</p> <table border="1"> <tr><td>Instämmer helt</td><td>43 st</td></tr> <tr><td>Instämmer delvis</td><td>3 st</td></tr> <tr><td>Instämmer inte alls</td><td>1 st</td></tr> <tr><td>Vet ej</td><td>1 st</td></tr> <tr><td>Ej relevant</td><td>1 st</td></tr> <tr><td>Ej besvarad</td><td>0 st</td></tr> </table>	Instämmer helt	43 st	Instämmer delvis	3 st	Instämmer inte alls	1 st	Vet ej	1 st	Ej relevant	1 st	Ej besvarad	0 st		
Instämmer helt	43 st																
Instämmer delvis	3 st																
Instämmer inte alls	1 st																
Vet ej	1 st																
Ej relevant	1 st																
Ej besvarad	0 st																

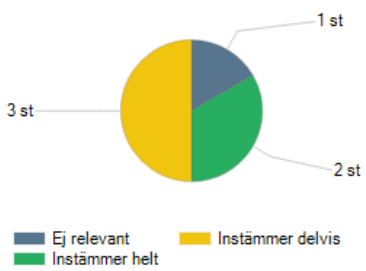

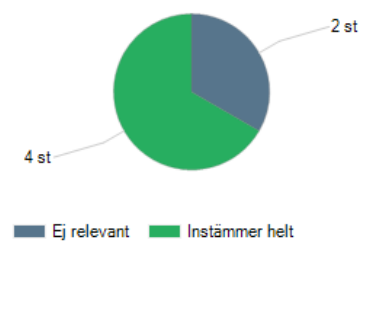
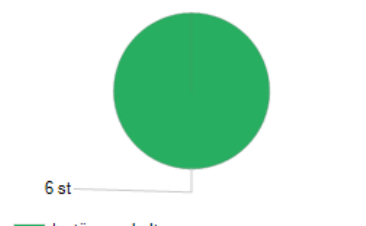
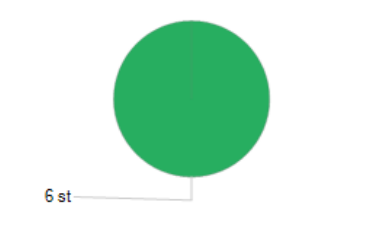
Analys – Status och prioriteringar (T2) – 2024 (Administrativa staben)

Checklista	Analys till rapport (T2)	Område checklista	Fråga	Svar, Antal	Åtgärd	Status	Tidplan	Analys
Checklista för årlig uppföljning		Arbetsmiljöpolicy	Är stadens Arbetsmiljöpolicy (tillika Personalpolicy) känd på arbetsplatsen?	<p>● Instämmer helt (Eget)</p> <p>1 st</p> <p>5 st</p> <p>■ Instämmer helt ■ Instämmer delvis</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 nämnd - Fördelning och uppföljning av arbetsmiljöuppgifter - Hur rapportering av identifierade risker i verksamheten går till - Introduktion i arbetsplatsens SAM för nyanställda samt de som varit frånvarande en längre tid från arbetsplatsen - Löpande undersökning, riskbedömning, vidtagande av åtgärder samt uppföljning - Riskbedömning inför förändringar i verksamhet - Utredning av tillbud, olycksfall och ohälsa 	<p>● Instämmer helt (Eget)</p> <p>6 st</p> <p>■ Instämmer helt</p>				
		Uppgiftsfördelning och kunskaper	Finns en skriftlig uppgiftsfördelning för alla som tilldelats arbetsmiljöuppgifter?	<p>● Instämmer helt (Eget)</p> <p>6 st</p> <p>■ Instämmer helt</p>				

Checklista	Område checklista	Fråga	Svar, Antal	Åtgärd	Status Tidplan Analys
Analys till rapport (T2)	Uppgiftsfördelning och kunskaper	Följs förutsättningarna upp för de som tilldelats arbetsmiljöuppgifter utifrån: - Tillräcklig kunskap för arbetsmiljöuppgifterna? - Tillräcklig kompetens för arbetsmiljöuppgifterna? - Tillräckliga befogenheter för arbetsmiljöuppgifterna? - Tillräckliga resurser för arbetsmiljöuppgifterna?	● Instämmer helt (Eget)  6 st ■ Instämmer helt		
	Uppgiftsfördelning och kunskaper	Har chefer, medarbetare och skyddsombud kunskaper om förhållanden som skapar en god arbetsmiljö?	● Instämmer helt (Eget)  6 st ■ Instämmer helt		
	Uppgiftsfördelning och kunskaper	Har medarbetarna kunskaper om de arbetsmiljörisiker som finns på arbetsplatsen?	● Instämmer helt (Eget)  6 st ■ Instämmer helt		
	Uppgiftsfördelning och kunskaper	Har medarbetarna kunskaper om hur de ska utföra arbetet säkert?	● Instämmer helt (Eget)  6 st ■ Instämmer helt	Undersök behov av utbildning kring hot och våld	● Startdatum 2024-03-11 Slutdatum 2024-12-31








Checklista	Analys till rapport (T2)	Område checklista	Fråga	Svar, Antal	Åtgärd	Status	Tidplan	Analys
		Uppgiftsfördelning och kunskaper	Kontakts Företagshälsovården vid behov av stöd i det systematiska arbetsmiljöarbetet (inklusive arbetsanpassning och rehabilitering)?	<p>● Instämmer helt (Eget)</p>  <p>6 st</p> <p>■ Instämmer helt</p>				
		Medverkan och Samverkan	Har medarbetarna möjlighet att medverka i verksamhetens systematiska arbetsmiljöarbete (t ex APT)?	<p>● Instämmer helt (Eget)</p>  <p>6 st</p> <p>■ Instämmer helt</p>				
		Medverkan och Samverkan	Samordnas arbetsmiljöfrågorna med andra aktiviteter i verksamhetens styrnings- och förbättringsarbete (t ex kompetensförsörjning-, budget- och kvalitetsarbete)?	<p>● Instämmer helt (Eget)</p>  <p>6 st</p> <p>■ Instämmer helt</p>				
		Medverkan och Samverkan	Samverkar arbetsgivaren med skyddsombuden i frågor gällande verksamhetens systematiska arbetsmiljöarbete (t ex arbetsmiljörender, riskbedömningar)?	<p>● Instämmer helt (Eget)</p>  <p>6 st</p> <p>■ Instämmer helt</p>				
		Risker i arbetet	Finns skriftliga instruktioner när det gäller särskilt riskfyllda arbetsuppgifter/för de risker som bedömts som allvarliga?	<p>■ Ej relevant (Eget)</p>  <p>6 st</p> <p>■ Ej relevant</p>				

Checklista	Analys till rapport (T2)	Område checklista	Fråga	Svar, Antal	Åtgärd	Status	Tidplan	Analys
		Främjande faktorer	Bedriver vi på arbetsplatsen ett främjande arbete med tidiga insatser för ett hållbart arbetsliv?	<input checked="" type="radio"/> Instämmer helt (Eget)  6 st <input checked="" type="checkbox"/> Instämmer helt				
		Främjande faktorer	Följs målen avseende den organisatoriska och sociala arbetsmiljön upp (i syfte att främja hälsa och motverka ohälsa) på förvaltnings- och/eller arbetsplatsnivå?	<input checked="" type="radio"/> Instämmer helt (Eget)  6 st <input checked="" type="checkbox"/> Instämmer helt				
		Undersökning Riskbedömning Åtgärda Följa upp	Dokumenteras planerade åtgärder i en handlingsplan?	<input checked="" type="radio"/> Instämmer helt (Eget)  6 st <input checked="" type="checkbox"/> Instämmer helt				
		Undersökning Riskbedömning Åtgärda Följa upp	Genomförs riskbedömningar av verksamhetens arbetsmiljö löpande?	<input checked="" type="radio"/> Instämmer helt (Eget)  6 st <input checked="" type="checkbox"/> Instämmer helt				
		Undersökning Riskbedömning Åtgärda Följa upp	Genomförs undersökningar av verksamhetens arbetsmiljö löpande (gällande fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö)?	<input checked="" type="radio"/> Instämmer helt (Eget)  6 st <input checked="" type="checkbox"/> Instämmer helt				











Checklista	Analys till rapport (T2)	Område checklistan	Fråga	Svar, Antal	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>3 st</p> <p>1 st</p> <p>2 st</p> <p>Ej relevant Instämmer delvis Instämmer helt</p>	<p>▶ Utveckla användande av ILS. Skyddsombud deltar i möte för uppföljning.</p>	<p>▶ Startdatum 2024-03-11</p> <p>Slutdatum 2024-12-31</p>	
	Riskbedömningar inför förändring	Genomförs riskbedömningar inför förändring i verksamheten (förändringar som avses kan t ex röra omorganisation, ombyggnation, nya arbetssätt)?	<p>● Instämmer helt (Eget)</p>  <p>6 st</p> <p>Instämmer helt</p>			
	Tillbud, arbetsskador och ohälsa	Har utredningar av eventuella tillbud, arbetsskador eller ohälsa genomförts i syfte att undvika att fler kan drabbas?	<p>● Instämmer helt (Eget)</p>  <p>2 st</p> <p>4 st</p> <p>Ej relevant Instämmer helt</p>			
	Årlig uppföljning	Följs beslutade åtgärder upp i samverkan?	<p>● Instämmer helt (Eget)</p>  <p>6 st</p> <p>Instämmer helt</p>			
	Årlig uppföljning	Genomförs årlig uppföljning av SAM i samverkan?	<p>● Instämmer helt (Eget)</p>  <p>6 st</p> <p>Instämmer helt</p>			

Analys – Status och prioriteringar (T2) – 2024 (Evenemangsavdelningen)

Checklista	Analys till rapport (T2)	Område checklista	Fråga	Svar, Antal	Åtgärd	Status	Tidaplan	Analys
Checklista för årlig uppföljning		Arbetsmiljöpolicy	Är stadens Arbetsmiljöpolicy (tillika Personalpolicy) känd på arbetsplatsen?	● Instämmer helt				
		Rutiner SAM	Finns skriftliga rutiner som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska gå till på arbetsplatsen? Skriftliga rutiner ska finnas avseende: - Årlig uppföljning av SAM inklusive återkoppling till nämnd - Fördelning och uppföljning av arbetsmiljöuppgifter - Hur rapportering av identifierade risker i verksamheten går till - Introduktion i arbetsplatsens SAM för nyanställda samt de som varit frånvarande en längre tid från arbetsplatsen - Löpande undersökning, riskbedömning, vidtagande av åtgärder samt uppföljning - Riskbedömning inför förändringar i verksamhet - Utredning av tillbud, olycksfall och ohälsa	● Instämmer helt				
		Uppgiftsfördelning och kunskaper	Finns en skriftlig uppgiftsfördelning för alla som tilldelats arbetsmiljöuppgifter?	● Instämmer helt				
		Uppgiftsfördelning och kunskaper	Följs förutsättningarna upp för de som tilldelats arbetsmiljöuppgifter utifrån: - Tillräcklig kunskap för arbetsmiljöuppgifterna? - Tillräcklig kompetens för arbetsmiljöuppgifterna? - Tillräckliga befogenheter för arbetsmiljöuppgifterna? - Tillräckliga resurser för arbetsmiljöuppgifterna?	● Instämmer helt				
		Uppgiftsfördelning och kunskaper	Har chefer, medarbetare och skyddsombud kunskaper om förhållanden som skapar en god arbetsmiljö?	● Instämmer helt				
		Uppgiftsfördelning och kunskaper	Har medarbetarna kunskaper om de arbetsmiljörisker som finns på arbetsplatsen?	● Instämmer helt				
		Uppgiftsfördelning och kunskaper	Har medarbetarna kunskaper om hur de ska utföra arbetet säkert?	● Instämmer helt				
		Uppgiftsfördelning och kunskaper	Kontaktas Företagshälsovården vid behov av stöd i det systematiska arbetsmiljöarbetet (inklusive arbetsanpassning och rehabilitering)?	● Instämmer helt				
		Medverkan och Samverkan	Har medarbetarna möjlighet att medverka i verksamhetens systematiska arbetsmiljöarbete (t ex APT)?	● Instämmer helt				
		Medverkan och Samverkan	Samordnas arbetsmiljöfrågorna med andra aktiviteter i verksamhetens styrnings- och förbättringsarbete (t ex kompetensförsörjning-, budget- och kvalitetsarbete)?	● Instämmer helt				
		Medverkan och Samverkan	Samverkar arbetsgivaren med skyddsombuden i frågor gällande verksamhetens systematiska arbetsmiljöarbete (t ex arbetsmiljöronder, riskbedömningar)?	● Instämmer helt				
		Risker i arbetet	Finns skriftliga instruktioner när det gäller särskilt riskfyllda arbetsuppgifter/för de risker som bedömts som allvarliga?	● Instämmer helt				
		Främjande faktorer	Bedriver vi på arbetsplatsen ett främjande arbete med tidiga insatser för ett hållbart arbetsliv?	● Instämmer helt				
		Främjande faktorer	Följs målen avseende den organisatoriska och sociala arbetsmiljön upp (i syfte att främja hälsa och motverka ohälsa) på förvaltnings- och/eller arbetsplatsnivå?	● Instämmer helt				
		Undersökning Riskbedömning Åtgärda Följ upp	Dokumenteras planerade åtgärder i en handlingsplan?	● Instämmer helt				

Checklista	Analys till rapport (T2)	Område checklista	Fråga	Svar, Antal	Åtgärd	Status	Tidaplan	Analys
		Undersökning Riskbedömning Åtgärda Följa upp	Genomförs riskbedömningar av verksamhetens arbetsmiljö löpande?	 Instämmer helt				
		Undersökning Riskbedömning Åtgärda Följa upp	Genomförs undersökningar av verksamhetens arbetsmiljö löpande (gällande fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö)?	 Instämmer helt				
		Undersökning Riskbedömning Åtgärda Följa upp	Har uppföljning av vidtagna åtgärder genomförts i syfte att kontrollera att de fått avsedd effekt?	 Instämmer helt				
		Riskbedömningar inför förändring	Genomförs riskbedömningar inför förändring i verksamheten (förändringar som avses kan t ex röra omorganisation, ombyggnation, nya arbetssätt)?	 Instämmer helt				
		Tillbud, arbetsskador och ohälsa	Har utredningar av eventuella tillbud, arbetsskador eller ohälsa genomförts i syfte att undvika att fler kan drabbas?	 Instämmer helt				
		Årlig uppföljning	Följs beslutade åtgärder upp i samverkan?	 Instämmer helt				
		Årlig uppföljning	Genomförs årlig uppföljning av SAM i samverkan?	 Instämmer helt				

Analys – Status och prioriteringar (T2) – 2024 (Kommunikationsstaben)

Checklista	Analys till rapport (T2)	Område checklista	Fråga	Svar, Antal	Åtgärd	Status	Tidplan	Analys	
Checklista för årlig uppföljning		Arbetsmiljöpolicy	Är stadens Arbetsmiljöpolicy (tillika Personalpolicy) känd på arbetsplatsen?	 Instämmer helt	Sätta datum för psykosocial och fysiska ronder under 2024 		Startdatum 2024-03-20	Slutdatum 2024-11-30	
		Rutiner SAM	Finns skriftliga rutiner som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska gå till på arbetsplatsen? Skriftliga rutiner ska finnas avseende: - Årlig uppföljning av SAM inklusive återkoppling till nämnd - Fördelning och uppföljning av arbetsmiljöuppgifter - Hur rapportering av identifierade risker i verksamheten går till - Introduktion i arbetsplatsens SAM för nyanställda samt de som varit frånvarande en längre tid från arbetsplatsen - Löpande undersökning, riskbedömning, vidtagande av åtgärder samt uppföljning - Riskbedömning inför förändringar i verksamhet - Utredning av tillbud, olycksfall och ohälsa	 Instämmer helt					
		Uppgiftsfördelning och kunskaper	Finns en skriftlig uppgiftsfördelning för alla som tilldelats arbetsmiljöuppgifter?	 Instämmer helt					
		Uppgiftsfördelning och kunskaper	Följs förutsättningarna upp för de som tilldelats arbetsmiljöuppgifter utifrån: - Tillräcklig kunskap för arbetsmiljöuppgifterna? - Tillräcklig kompetens för arbetsmiljöuppgifterna? - Tillräckliga befogenheter för arbetsmiljöuppgifterna? - Tillräckliga resurser för arbetsmiljöuppgifterna?	 Instämmer helt					
		Uppgiftsfördelning och kunskaper	Har chefer, medarbetare och skyddsombud kunskaper om förhållanden som skapar en god arbetsmiljö?	 Instämmer helt					
		Uppgiftsfördelning och kunskaper	Har medarbetarna kunskaper om de arbetsmiljörisiker som finns på arbetsplatsen?	 Instämmer helt					
		Uppgiftsfördelning och kunskaper	Har medarbetarna kunskaper om hur de ska utföra arbetet säkert?	 Instämmer helt					
		Uppgiftsfördelning och kunskaper	Kontakts Företagshälsovården vid behov av stöd i det systematiska arbetsmiljöarbetet (inklusive arbetsanpassning och rehabilitering)?	 Instämmer helt					
		Medverkan och Samverkan	Har medarbetarna möjlighet att medverka i verksamhetens systematiska arbetsmiljöarbete (t ex APT)?	 Instämmer helt					














Checklista	Analys till rapport (T2)	Område checklista	Fråga	Svar, Antal	Åtgärd	Status	Tidplan	Analys
		Medverkan och Samverkan	Samordnas arbetsmiljöfrågorna med andra aktiviteter i verksamhetens styrnings- och förbättringsarbete (t ex kompetensförsörjning-, budget- och kvalitetsarbete)?	Instämmer helt				
		Medverkan och Samverkan	Samverkar arbetsgivaren med skyddsombuden i frågor gällande verksamhetens systematiska arbetsmiljöarbete (t ex arbetsmiljöronder, riskbedömningar)?	Instämmer delvis	Psykosocial rond bokas in		Startdatum 2024-03-20 Slutdatum 2024-06-21	Ronden genomförs innan semestern 2024.
		Risker i arbetet	Finns skriftliga instruktioner när det gäller särskilt riskfyllda arbetsuppgifter/för de risker som bedömts som allvarliga?	<input type="checkbox"/> Ej relevant				
		Främjande faktorer	Bedriver vi på arbetsplatsen ett främjande arbete med tidiga insatser för ett hållbart arbetsliv?	Instämmer helt				
		Främjande faktorer	Följs målen avseende den organisatoriska och sociala arbetsmiljön upp (i syfte att främja hälsa och motverka ohälsa) på förvaltnings- och/eller arbetsplatsnivå?	Instämmer helt				
		Undersökning Riskbedömning Åtgärda Följa upp	Dokumenteras planerade åtgärder i en handlingsplan?	Instämmer delvis	Dokumentation av samverkan med andra avdelningar i kulturförvaltningen för att skapa en lärande process, få syn på mönster etc		Startdatum 2024-03-20 Slutdatum 2024-11-30	Kreativ workshop bokas in med administrativa avdelningen. Tema för workshopen: rutiner för stöd och service, mottagande beställningar och genomförande av svåra samtal.
		Undersökning Riskbedömning Åtgärda Följa upp	Genomförs riskbedömningar av verksamhetens arbetsmiljö löpande?	Instämmer helt				
		Undersökning Riskbedömning Åtgärda Följa upp	Genomförs undersökningar av verksamhetens arbetsmiljö löpande (gällande fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö)?	Instämmer helt				
		Undersökning Riskbedömning Åtgärda Följa upp	Har uppföljning av vidtagna åtgärder genomförts i syfte att kontrollera att de fått avsedd effekt?	<input type="checkbox"/> Ej relevant	Har inte inträffat ännu under innevarande år, 2024		Startdatum 2024-11-30 Slutdatum 2024-11-30	Har inte inträffat under innevarande år.
		Riskbedömningar inför förändring	Genomförs riskbedömningar inför förändring i verksamheten (för-ändringar som avses kan t ex röra omorganisation, ombyggnation, nya arbetssätt)?	Instämmer helt				
		Tillbud, arbetsskador och ohälsa	Har utredningar av eventuella tillbud, arbetsskador eller ohälsa genomförts i syfte att undvika att fler kan drabbas?	Instämmer helt	Utredningar kan göras mer kända i kommunikationsstaben, när det går		Startdatum 2024-03-20 Slutdatum 2024-11-30	När en rapportering i incidentrapporteringssystemet gjorts presenteras den på närmaste arbetsplatsträff, om det inte är sekretess.
		Årlig uppföljning	Följs beslutade åtgärder upp i samverkan?	<input type="checkbox"/> Ej relevant				
		Årlig uppföljning	Genomförs årlig uppföljning av SAM i samverkan?	Instämmer helt				












Analys – Status och prioriteringar (T2) – 2024 (Kulturstrategiska staben)

Checklista	Analys till rapport (T2)	Område checklista	Fråga	Svar, Antal	Åtgärd	Status	Tidplan	Analys		
Checklista för årlig uppföljning		Arbetsmiljöpolicy	Är stadens Arbetsmiljöpolicy (tillika Personalpolicyn) känd på arbetsplatsen?	Instämmer helt						
		Rutiner SAM	Finns skriftliga rutiner som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska gå till på arbetsplatsen? Skriftliga rutiner ska finnas avseende: - Årlig uppföljning av SAM inklusive återkoppling till nämnd - Fördelning och uppföljning av arbetsmiljöuppgifter - Hur rapportering av identifierade risker i verksamheten går till - Introduktion i arbetsplatsens SAM för nyanställda samt de som varit frånvarande en längre tid från arbetsplatsen - Löpande undersökning, riskbedömning, vidtagande av åtgärder samt uppföljning - Riskbedömning inför förändringar i verksamhet - Utredning av tillbud, olycksfall och ohälsa	Instämmer helt						
		Uppgiftsfördelning och kunskaper	Finns en skriftlig uppgiftsfördelning för alla som tilldelats arbetsmiljöuppgifter?	Instämmer helt						
		Uppgiftsfördelning och kunskaper	Följs förutsättningarna upp för de som tilldelats arbetsmiljöuppgifter utifrån: - Tillräcklig kunskap för arbetsmiljöuppgifterna? - Tillräcklig kompetens för arbetsmiljöuppgifterna? - Tillräckliga befogenheter för arbetsmiljöuppgifterna? - Tillräckliga resurser för arbetsmiljöuppgifterna?	Instämmer delvis					Anne Lund	Startdatum 2024-03-14 Slutdatum 2024-06-07
									Christina Preisler Schedin	Startdatum 2024-03-14 Slutdatum 2024-06-07
									Moa Almerud	Startdatum 2024-03-14 Slutdatum 2024-06-07
		Uppgiftsfördelning och kunskaper	Har chefer, medarbetare och skyddsombud kunskaper om förhållanden som skapar en god arbetsmiljö?	Instämmer helt						
		Uppgiftsfördelning och kunskaper	Har medarbetarna kunskaper om de arbetsmiljörisker som finns på arbetsplatsen?	Instämmer helt						
		Uppgiftsfördelning och kunskaper	Har medarbetarna kunskaper om hur de ska utföra arbetet säkert?	Instämmer helt						
		Uppgiftsfördelning och kunskaper	Kontaktas Företagshälsovården vid behov av stöd i det systematiska arbetsmiljöarbetet (inklusive arbetsanpassning och rehabilitering)?	Instämmer helt						
Medverkan och Samverkan	Har medarbetarna möjlighet att medverka i verksamhetens systematiska arbetsmiljöarbete (t ex APT)?	Instämmer helt								
Medverkan och Samverkan	Samordnas arbetsmiljöfrågorna med andra aktiviteter i verksamhetens styrnings- och förbättringsarbete (t ex kompetensförsörjning-, budget- och kvalitetsarbete)?	Instämmer helt								
Medverkan och Samverkan	Samverkar arbetsgivaren med skyddsombuden i frågor gällande verksamhetens systematiska arbetsmiljöarbete (t ex arbetsmiljöronder, riskbedömningar)?	Instämmer helt								






Checklista	Analys till rapport (T2)	Område checklista	Fråga	Svar, Antal	Åtgärd	Status	Tidaplan	Analys
		Risker i arbetet	Finns skriftliga instruktioner när det gäller särskilt riskfyllda arbetsuppgifter/för de risker som bedömts som allvarliga?	<input checked="" type="radio"/> Instämmer helt				
		Främjande faktorer	Bedriver vi på arbetsplatsen ett främjande arbete med tidiga insatser för ett hållbart arbetsliv?	<input checked="" type="radio"/> Instämmer helt				
		Främjande faktorer	Följs målen avseende den organisatoriska och sociala arbetsmiljön upp (i syfte att främja hälsa och motverka ohälsa) på förvaltnings- och/eller arbetsplatsnivå?	<input checked="" type="radio"/> Instämmer helt				
		Undersökning Riskbedömning Åtgärda Följa upp	Dokumenteras planerade åtgärder i en handlingsplan?	<input checked="" type="radio"/> Instämmer helt				
		Undersökning Riskbedömning Åtgärda Följa upp	Genomförs riskbedömningar av verksamhetens arbetsmiljö löpande?	<input checked="" type="radio"/> Instämmer helt				
		Undersökning Riskbedömning Åtgärda Följa upp	Genomförs undersökningar av verksamhetens arbetsmiljö löpande (gällande fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö)?	<input checked="" type="radio"/> Instämmer helt				
		Undersökning Riskbedömning Åtgärda Följa upp	Har uppföljning av vidtagna åtgärder genomförts i syfte att kontrollera att de fått avsedd effekt?	<input checked="" type="radio"/> Instämmer helt				
		Riskbedömningar inför förändring	Genomförs riskbedömningar inför förändring i verksamheten (förändringar som avses kan t ex röra omorganisation, ombyggnation, nya arbetssätt)?	<input checked="" type="radio"/> Instämmer helt				
		Tillbud, arbetsskador och ohälsa	Har utredningar av eventuella tillbud, arbetsskador eller ohälsa genomförts i syfte att undvika att fler kan drabbas?	<input type="checkbox"/> Ej relevant				
		Årlig uppföljning	Följs beslutade åtgärder upp i samverkan?	<input checked="" type="radio"/> Instämmer helt				
		Årlig uppföljning	Genomförs årlig uppföljning av SAM i samverkan?	<input checked="" type="radio"/> Instämmer helt				

Analys – Status och prioriteringar (T2) – 2024 (Liljevalchs konsthall)

Checklista	Analys till rapport (T2)	Område checklista	Fråga	Svar, Antal	Åtgärd	Status	Tidaplan	Analys
Checklista för årlig uppföljning		Arbetsmiljöpolicy	Är stadens Arbetsmiljöpolicy (tillika Personalpolicyen) känd på arbetsplatsen?	 Instämmer helt				
		Rutiner SAM	Finns skriftliga rutiner som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska gå till på arbetsplatsen? Skriftliga rutiner ska finnas avseende: - Årlig uppföljning av SAM inklusive återkoppling till nämnd - Fördelning och uppföljning av arbetsmiljöuppgifter - Hur rapportering av identifierade risker i verksamheten går till - Introduktion i arbetsplatsens SAM för nyanställda samt de som varit frånvarande en längre tid från arbetsplatsen - Löpande undersökning, riskbedömning, vidtagande av åtgärder samt uppföljning - Riskbedömning inför förändringar i verksamhet - Utredning av tillbud, olycksfall och ohälsa	 Instämmer helt				
		Uppgiftsfördelning och kunskaper	Finns en skriftlig uppgiftsfördelning för alla som tilldelats arbetsmiljöuppgifter?	 Instämmer helt				
		Uppgiftsfördelning och kunskaper	Följs förutsättningarna upp för de som tilldelats arbetsmiljöuppgifter utifrån: - Tillräcklig kunskap för arbetsmiljöuppgifterna? - Tillräcklig kompetens för arbetsmiljöuppgifterna? - Tillräckliga befogenheter för arbetsmiljöuppgifterna? - Tillräckliga resurser för arbetsmiljöuppgifterna?	 Instämmer helt				
		Uppgiftsfördelning och kunskaper	Har chefer, medarbetare och skyddsombud kunskaper om förhållanden som skapar en god arbetsmiljö?	 Instämmer helt				
		Uppgiftsfördelning och kunskaper	Har medarbetarna kunskaper om de arbetsmiljörisiker som finns på arbetsplatsen?	 Instämmer helt				
		Uppgiftsfördelning och kunskaper	Har medarbetarna kunskaper om hur de ska utföra arbetet säkert?	 Instämmer helt				
		Uppgiftsfördelning och kunskaper	Kontaktas Företagshälsövården vid behov av stöd i det systematiska arbetsmiljöarbetet (inklusive arbetsanpassning och rehabilitering)?	 Ej relevant				
		Medverkan och Samverkan	Har medarbetarna möjlighet att medverka i verksamhetens systematiska arbetsmiljöarbete (t ex APT)?	 Instämmer helt				
		Medverkan och Samverkan	Samordnas arbetsmiljöfrågorna med andra aktiviteter i verksamhetens styrnings- och förbättringsarbete (t ex kompetensförsörjning-, budget- och kvalitetsarbete)?	 Instämmer helt				
		Medverkan och Samverkan	Samverkar arbetsgivaren med skyddsombuden i frågor gällande verksamhetens systematiska arbetsmiljöarbete (t ex arbetsmiljöronder, riskbedömningar)?	 Instämmer helt				
		Risker i arbetet	Finns skriftliga instruktioner när det gäller särskilt riskfyllda arbetsuppgifter/för de risker som bedömts som allvarliga?	 Ej relevant				
		Främjande faktorer	Bedriver vi på arbetsplatsen ett främjande arbete med tidiga insatser för ett hållbart arbetsliv?	 Instämmer helt				

Checklista	Analys till rapport (T2)	Område checklista	Fråga	Svar, Antal	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?	 Instämmer helt	uppföljning		Startdatum 2024-05-27 Slutdatum 2024-12-31	
		Undersökning Riskbedömning Åtgärda Följa upp	Dokumenteras planerade åtgärder i en handlingsplan?	 Instämmer helt				
		Undersökning Riskbedömning Åtgärda Följa upp	Genomförs riskbedömningar av verksamhetens arbetsmiljö löpande?	 Instämmer helt				
		Undersökning Riskbedömning Åtgärda Följa upp	Genomförs undersökningar av verksamhetens arbetsmiljö löpande (gällande fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö)?	 Instämmer helt				
		Undersökning Riskbedömning Åtgärda Följa upp	Har uppföljning av vidtagna åtgärder genomförts i syfte att kontrollera att de fått avsedd effekt?	 Instämmer delvis	uppföljning av nya organisationen per 240501		Startdatum 2024-05-01 Slutdatum 2025-06-30	
		Riskbedömningar inför förändring	Genomförs riskbedömningar inför förändring i verksamheten (förändringar som avses kan t ex röra omorganisation, ombyggnation, nya arbetsätt)?	 Instämmer helt				
		Tillbud, arbetsskador och ohälsa	Har utredningar av eventuella tillbud, arbetsskador eller ohälsa genomförts i syfte att undvika att fler kan drabbas?	 Instämmer helt				
		Årlig uppföljning	Följs beslutade åtgärder upp i samverkan?	 Vet ej				
		Årlig uppföljning	Genomförs årlig uppföljning av SAM i samverkan?	 Instämmer helt				

Åtgärder från checklistor (Kulturförvaltningen)

Koppling till:	Fråga	Åtgärd	Status	Beskrivning av åtgärd	Tidplan	Kommentar
Checklista för årlig uppföljning	Samordnas arbetsmiljöfrågorna med andra aktiviteter i verksamhetens styrnings- och förbättringsarbete (t ex kompetensförsörjning-, budget- och kvalitetsarbete)? ◆ Instämmer delvis	Uppföljning av enheter som har bedömt "instämmer delvis" för att bevaka ifall det finns behov av åtgärd på förvaltningsnivå.	 Pågående		Startdatum 2024-05-15 Slutdatum 2025-03-31	
	Finns skriftliga instruktioner när det gäller särskilt riskfyllda arbetsuppgifter/för de risker som bedömts som allvarliga? ◆ Instämmer delvis	Uppföljning av enheter som har bedömt "instämmer delvis" eller "ej relevant" för att bevaka ifall det finns behov av åtgärd på förvaltningsnivå.	 Pågående	Inspel från skyddsombud att det borde finnas risker i de flesta verksamheter. Eventuellt förtydligande kring tolkning av frågan kan behövas.	Startdatum 2024-05-15 Slutdatum 2025-03-31	
	Dokumenteras planerade åtgärder i en handlingsplan? ◆ Instämmer delvis	Påminner om rutinerna samt nytt upplägg för arbetsmiljöutbildning som säkrar de grundläggande kunskaperna.	 Pågående	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	
	Har uppföljning av vidtagna åtgärder genomförts i syfte att kontrollera att de fått avsedd effekt? ◆ Instämmer delvis	Uppföljning av enheter som har bedömt "instämmer delvis" eller "ej relevant" för att bevaka ifall det finns behov av åtgärd på förvaltningsnivå.	 Pågående		Startdatum 2024-05-15 Slutdatum 2025-03-31	
	Är stadens Arbetsmiljöpolicy (tillika Personalpolicy) känd på arbetsplatsen? ◆ Instämmer delvis	Påminnelse till alla chefer kring vikten av att skapa kännedom samt information stödmaterial för att arbeta med personalpolicy.	 Pågående	Inspel för skyddsombud att det är viktigt med kontinuitet (återkommande dialog) och att bryta ned till det vad policyen innebär i vardagen. Kortlek för personalpolicy bra upplägg för detta.	Startdatum 2024-05-15 Slutdatum 2025-03-31	

Statusuppdatering översyn chefsstruktur

Kulturförvaltningens chefstruktur 2024-06-03

Statusuppdatering

- Kartläggning och analys har genomförts inom alla avdelningar och staber inom kulturförvaltningen.
- Insamling av analysmaterial och genomgång på ledningsgruppsmöte har genomförts.
- Förvaltningsövergripande analys är påbörjad. Arbetsgrupp bestående av hr, ekonomi och stabschef stöttar förvaltningschef i arbetet.
- Förslag på chefsnivåer inom förvaltningen har identifierats, se bild 3.
- Arbetsgruppen tittar i övrigt på vilka behov som finns i översynen. Det är identifierat att Kulturskolan skiljer sig mest från riktlinjen i nuläget.
- Chefsnivå gruppchef behöver förankras med personalstrategiska avdelningen.

Förslag chefsnivåer

Förvaltningschef

Avdelningschef

Områdeschef

Enhetschef

Gruppchef

Plan framåt

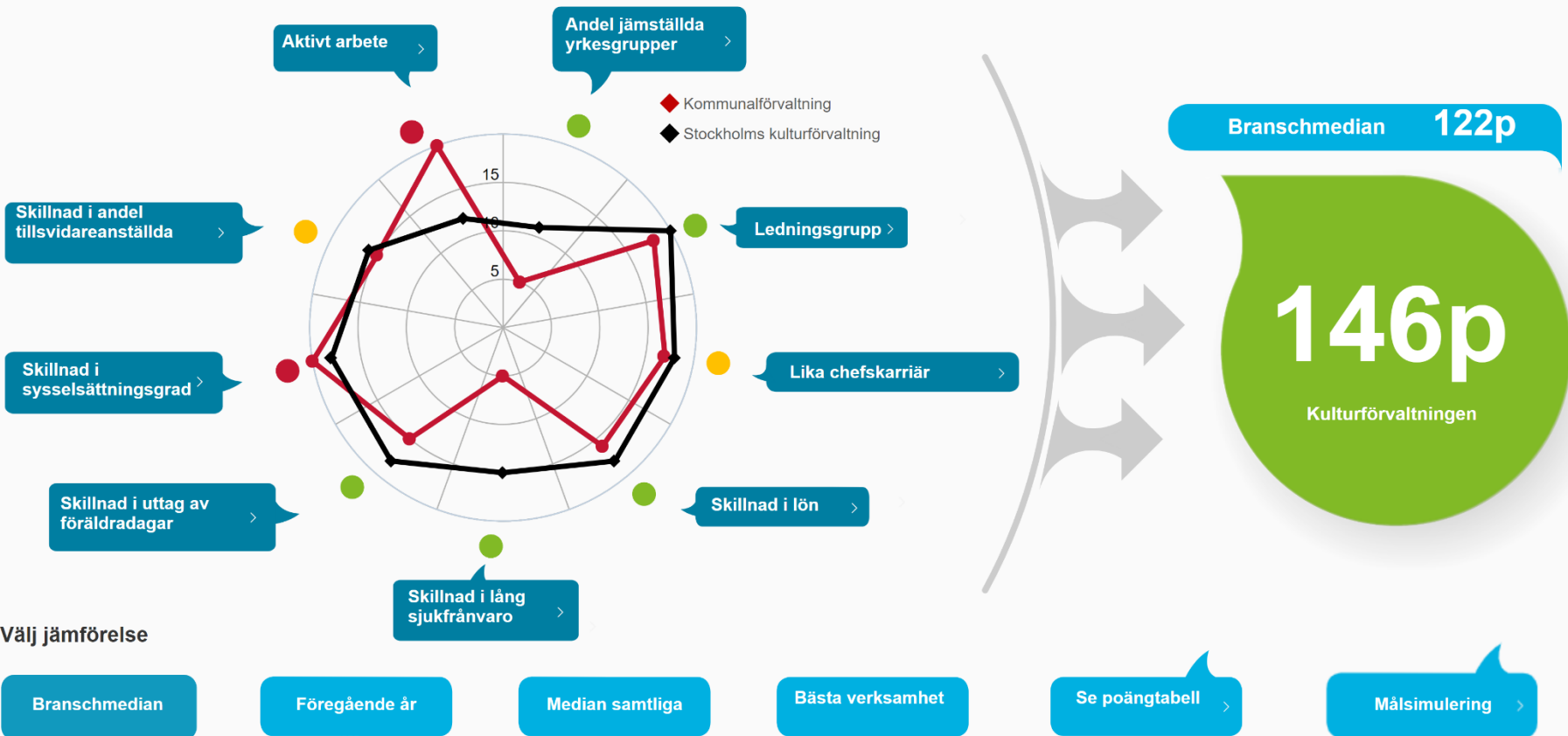
- Samverkan av chefsstruktur i förvaltningsgruppen 2024-09-23.
- Verksamhetsanalysen ska senast vara klar i VP 2025.
- Till VB 2024 ska förändringsbehov med anledning av analysen senast vara presenterat.
- Respektive avdelning ansvarar sedan, utifrån beslut om chefsnivåer för förvaltningen, för eventuell verksamhetsförändring som då följer ordinarie rutiner.

Nyckeltalsinstitutet - 2023

Jämix 2023

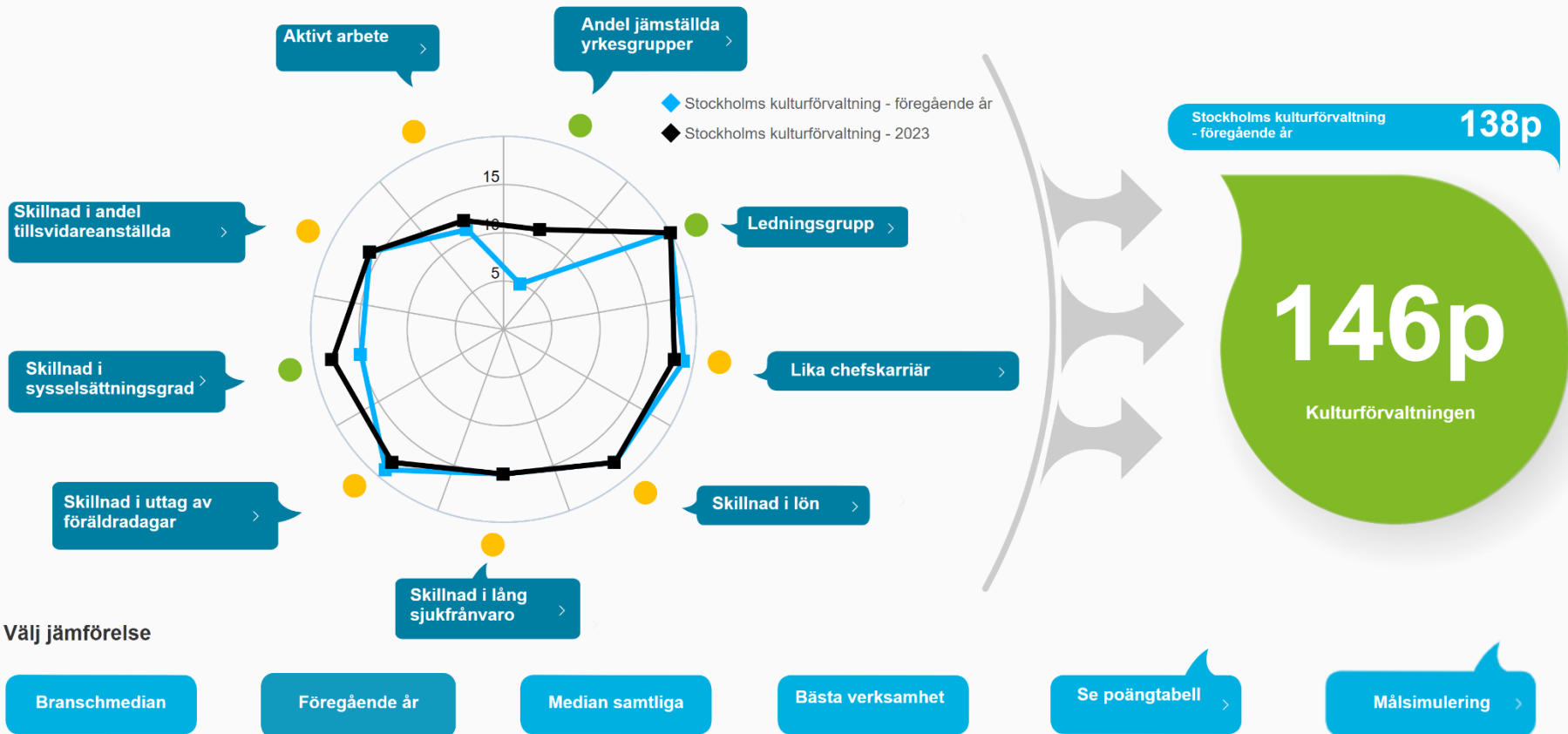
JÄMIX - Stockholms kulturförvaltning 2023

← Så beräknas indexet



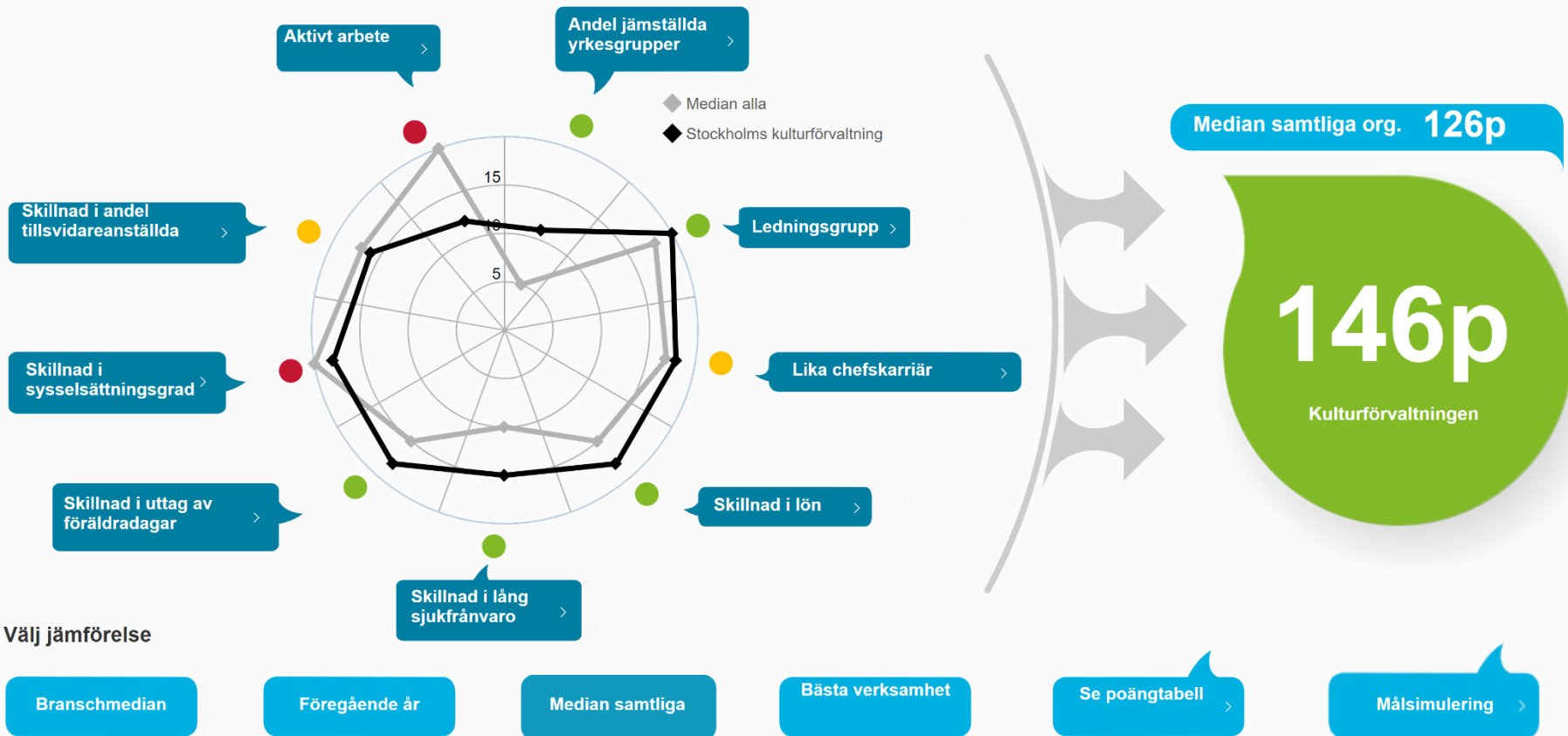
JÄMIX - Stockholms kulturförvaltning 2023

Så beräknas indexet



JÄMIX - Stockholms kulturförvaltning 2023

Så beräknas indexet



Poängtabell - Stockholms kulturförvaltning 2023

< Tillbaka

	Värde	Poäng	Värde fg år	Poäng fg år	Median Bransch	Median för samtliga	Organisation med högst JÄMIX
Andel yrkesgrupper med könsfördelning 40-60%	40%	11	17%	5	5	5	12
Ledningsgrupp	60%	20	40%	20	18	18	20
Lika chefskarriär	0,92 *	18	0,94	19	17	17	19
Skillnad i lön	2,5%	18	2,7%	18	16	15	17
Skillnad i lång sjukfrånvaro	0,8%	15	0,8%	15	5	9	20
Skillnad i uttag av föräldradagar	13,5	18	8,7	19	15	15	18
Skillnad i sysselsättningsgrad	2,5%	18	5,8%	15	20	20	20
Skillnad i tillsvidareanställda	2,3%	16	-2,4%	16	15	17	18
Aktivt arbete	12	12	11	11	20	20	20
Summa JÄMIX		146		138			164

Nyckeltalsinstitutets analys av Stockholms kulturförvaltning 2023



Yrkesgrupper (40% jämställda):

Ni är bland de mest jämställda i landet vad det 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 uppåtgående 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) (0.92):

35 av cheferna är kvinnor och 22 av cheferna är män. Det innebär att **61%** av cheferna är kvinnor och **67%** av de tillsvidareanställda är kvinnor. Den relationen, **61% / 67%** blir **0,92**. 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 **3**.



Lön (2.5% skillnad):

Medianlönen är lägre för män än för kvinnor. 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 (0.8%-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 (13.5):

Kvinnor tar ut längre föräldraledighet än män.



Heltidstjänster (2.5%-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 (2.3%-enheter skillnad):

Kvinnor har tillsvidareanställningar i högre omfattning än män. 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.

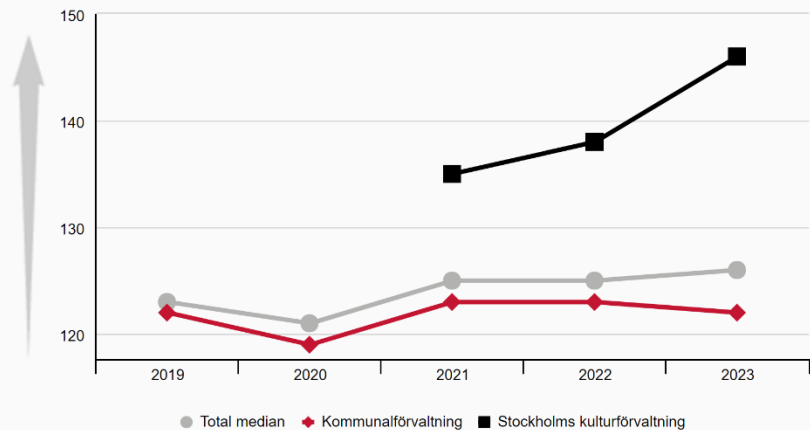


Aktivt arbete (12 av 20 poäng):

Det aktiva arbetet för likabehandling kan förbättras. De allra flesta stora företag och organisationer uppfyller det mesta av det jämställdhetsarbete som regleras i Diskrimineringslagen..

JÄMIX - Stockholms kulturförvaltning

JÄMIX® - historisk utveckling

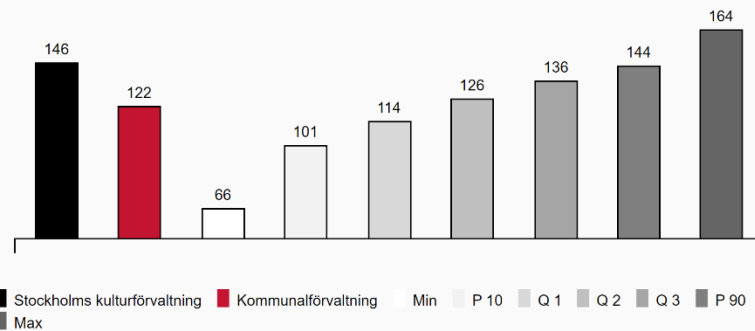


	2019	2020	2021	2022	2023
Stockholms kulturförvaltning	-	-	135	138 ▲	146 ▲
Kommunalförvaltning	122	119 ▼	123 ▲	123	122 ▼
Total median	123	121 ▼	125 ▲	125	126 ▲

Högre än förra året ▲

Lägre än förra året ▼

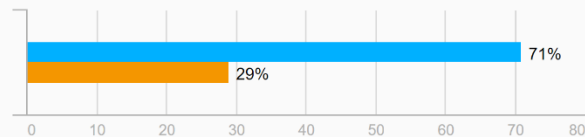
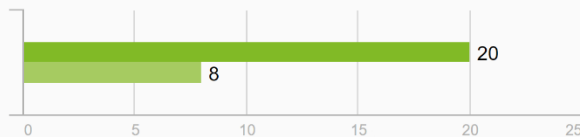
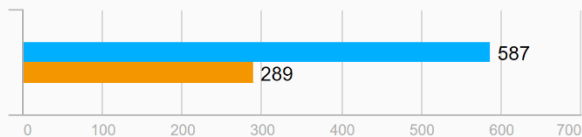
Ert nuläge i förhållande till övriga - 2023



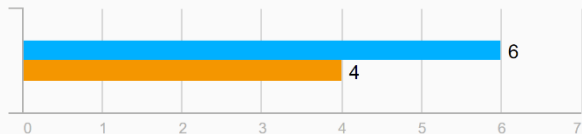
Stockholms kulturförvaltning	146	Lägsta	66
Kommunalförvaltning	122	Median	126
		Högsta	164

Bakgrundsdata - Stockholms kulturförvaltning

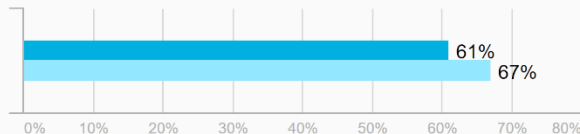
Kvinnor
Män



Antal tillsvidareanställda



Yrkesgrupper Totalt
Yrkesgrupper Jämställda



Branschstruktur

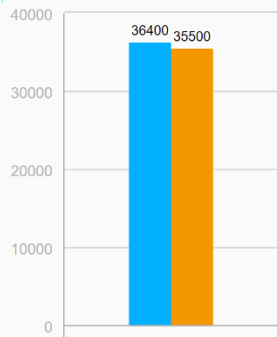


Ledningsgrupp

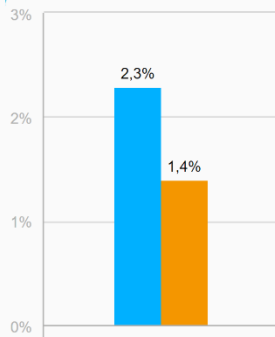
Andel chefer som är kvinnor
Andel anställda som är kvinnor

Reducerad heltid

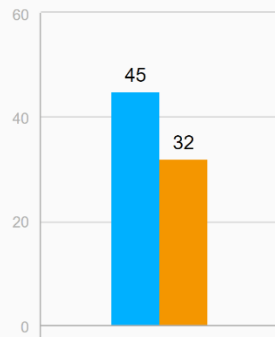
Lön



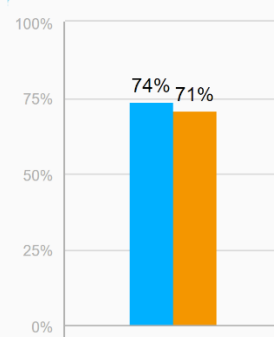
Långtidssjukfrånvaro



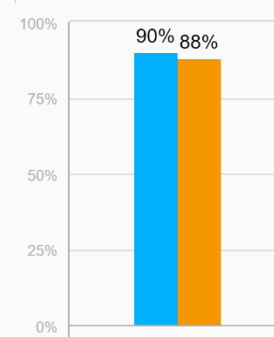
Föräldradagar



Heltidstjänster



Tillsvidareanställda



Digitalt kompetenslyft

Delprojekt 2, strategisk kompetensförsörjning

Kulturförvaltningens förvaltningsgrupp 2024-06-03



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Pågående arbete

Pilot kompetenskartläggning

- Genomförs under perioden 2024-04-01 - 2024-05-31.
- Syftar till att testa och utvärdera det digitala kompetensramverket, kompetensprofilen för medarbetare respektive chef samt arbetssättet med kompetensskattningen.
- Ger ett aggregerat resultat som kan föras över till övriga pelare inom projektet.
- Ger möjlighet för eventuell justering av digitalt kompetensramverk samt digitala kompetensprofiler innan det ska användas av hela förvaltningen i samband med medarbetarsamtal med start från september 2024.

Kompletterande kompetensprofiler

- Möjlighet finns att ta fram kompletterande kompetensprofiler för specifika befattningar.
- Arbete sker från 2024-04-01 och ska vara klart så att kompetensprofilerna kan användas i kompetensskattning med start från september 2024.



Delprojekt 2

Vad har hänt sedan sist?

- Workshops för att ta fram kompletterande kompetensprofiler genomförda
- Börjat ta fram specifikt stödmaterial för kompletterande profiler Stockholms stadsbibliotek och Kulturskolan
- Pilot pågår och utvärdering sker löpande
- Grade är tillgängligt och används i piloten

Vad är på gång?

- Utvärdering av pilot klart till mitten av juni (innehåller behov av eventuella justeringar)
- Aggregering av resultat från piloten till projektet för framtagande av läraktiviteter
- Färdigställande av kompletterande profiler
- Kommunikation till medarbetare och chefer på olika sätt framåt:
 - Intranät
 - APT-material
 - Nyhetsbrev från projektet
 - Chefsforum och chefsposten



Samverkan 2 september 2024

- Nya kompletterande kompetensprofiler
- Eventuella justeringar i kompetensramverk och kompetensprofil medarbetare och chef

Kompletterande kompetensprofiler:

Förvaltningsgemensam	Kulturskolan	Stockholms stadsbibliotek
Systemansvarig	Verksamhetsutvecklare	Bibliotekarie
Systemägare	Koordinator	Biblioteksassistent
	Samordnare	Biblioteksvärd

