

## Protokoll - Förvaltningsgrupp

### Närvarande:

#### *Arbetsgivarrepresentanter:*

Veronica Carstorp Wolgast, förvaltningschef

Ingrid Klaus, personalchef

Hedvig Persson, HR Controller, sekreterare

#### *Arbetstagarrepresentanter:*

Sandra Qvist, Akademikerförbundet SSR

Sofia Hansson, huvudskyddsombud, Akademikerförbundet SSR

Gisela Norrman, huvudskyddsombud Kommunal

Carl Korch, SACO

Per Broman, Vision

Robert Dragan, huvudskyddsombud, Vision

#### *Hade anmält förhinder:*

Karin Wrannvik, Ledarna

Ellionore Aldebring, Vårdförbundet

### Tidpunkt:

Kl.9:00

### Plats:

Bruno, Farsta

## § 1 Godkännande av dagordning samt val av justerare

Dagordningen godkändes. Veronica och alla arbetstagarrepresentanter valdes till justerare.

## § 2 Uppföljning av föregående protokoll

Protokollet från den 19 november är justerat och lades till handlingarna.

## § 3 Balanslista

Balanslistan gicks igenom.

## Arbete med friskfaktorer

Arbetsgivaren redogjorde för att verksamheterna har återkopplat att de arbetar aktivt med friskfaktorer. Flera använder Sunt Arbetslivs verktyg för friskfaktorer. Arbetet med friskfaktorer integreras med övrigt arbetsmiljöarbete, exempelvis handlingsplaner kopplade till medarbetarenkäten.

I nästa års planering för teman vid APT tydliggörs kopplingen mellan friskfaktorer och arbetsmiljö.

Kommunal delar ett gott exempel från en arbetsplats arbete med friskfaktorer.

## § 4 Facklig information

*Akademikerförbundet SSR* – ingen information.

*Kommunal* – Informerade om årsmöte den 5 februari. Anmälan görs via hemsida.

*SACO* – Informerade om att de ska ha utbildning för lokala skyddsombud i januari/februari, datum ej bestämt.

*Vision* – Informerade om årsmöte den 11 februari där samtliga 14 sektioner i Stockholm stad samlas.

Ingrid Klaus informerade om att Ledarna har en ny representant i förvaltningsgruppen och i samverkansgrupperna för avdelningarna från årsskiftet. Ann-Christine Scherlin, enhetschef på Hvilan.

## § 5 Anmällda frågor

Inga anmällda frågor.

## § 6 Arbetsmiljö – organisatorisk, social och fysisk

Sjukfrånvaro rullande 12:

*Arbetsgivaren* redogjorde för sjukfrånvaron rullande 12 månader: Sjukfrånvaron för oktober uppgår till 6 %. Korttidssjukfrånvaron var 2% i oktober. Sjukfrånvaron är i linje med årsmålet.

Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet i ILS

Arbetsgivaren informerade om att sista dag för att rapportera uppgifterna i ILS har flyttats fram till den 10/12 eftersom många verksamheter inte hade lagt in uppgifterna den 30 november.

## § 7 Miljöfrågor

Förvaltningens miljödag genomfördes den 2/12.

## § 8 Nämndärenden

Ärenden inför kommande socialnämnd gicks igenom.

## § 9 Verksamhet och budget

### Socialnämndens verksamhetsplan

*Visions synpunkter:*

#### **Friskvårdsbidrag och friskvårdstimme**

När och på vilket sätt avser förvaltningen att införa ett fungerande betalsystem för friskvårdsbidraget? Vision önskar att förvaltningen prioriterar och arbetar aktivt med denna fråga.

*Arbetsgivaren avslår.*

Vision vill också att den borttagna friskvårdstimmen återinförs för samtliga medarbetare.

*Arbetsgivaren avslår. Förvaltningen har valt det ena av Kommunfullmäktiges förslag till friskvård, d v s enbart friskvårdsbidrag som arbetsgivaren anser mest rättvist för samtliga medarbetare inom nämndens verksamhetsområde.*

#### **Löner och konkurrenskraft**

Vision vill veta hur förvaltningen arbetar för att säkerställa konkurrenskraftiga löner så att vi kan attrahera och behålla kvalificerade chefer och medarbetare.

Enligt tillgänglig lönestatistik ligger medellönen för enhetschefer i socialförvaltningen på 59 769 kr (november 2025), vilket är lägre än stadens medianlön på 64 211 kr.

Vi har även fått tydliga signaler om att socialsekreterarna i förvaltningen har lägre löner än motsvarande roller i övriga staden.

Vision yrkar på att förvaltningen skyndsamt utreder både chefers och socialsekreterares löner i förhållande till övriga staden och vidtar nödvändiga åtgärder.

*Arbetsgivaren avslår yrkandet..*

#### **Skyddsskor och arbetskläder**

Vision vill att förvaltningen utökar utdelningen av skyddsskor och arbetskläder så att samtliga medarbetare som har ett reellt behov får detta, utöver vad som ryms inom nuvarande budget.

*Arbetsgivaren avslår, det är Kommunfullmäktige som i budget beslutat om vilka yrkesgrupper som ska omfattas.*

#### **Arbetsbelastning, hälsa och förebyggande åtgärder**

Hur och när avser förvaltningen att säkerställa en rimlig arbetsbelastning och en långsiktigt hållbar arbetssituation för medarbetarna?

Vision vill också veta vilka konkreta åtgärder förvaltningen planerar för att förebygga stress och utbrändhet – exempelvis regelbunden handledning, tillräcklig fortbildning och tydliga prioriteringar i verksamheten.

*Arbetsgivaren svarar att det ingår i arbetsmiljöansvaret för chefer.*

*Akademikerförbundet SSR synpunkter:*

1. I stadens budget för 2026 lyfts det att det ska vara reella möjligheter att ta ut friskvård i staden. Många av Akademikerförbundet SSR:s medlemmar önskar ha möjlighet till friskvårdstimme. Att erbjuda friskvårdstimme är ett enkelt sätt att uppmuntra till friskvård och att verka hälsofrämjande för medarbetarna. Det är också ett sätt att marknadsföra Stockholms stads varumärke som god arbetsgivare där medarbetargrupperns olika behov tillgodoses (exempelvis behovet av fria arbetsskor till medarbetare inom äldreomsorgen). Akademikerförbundet SSR har lyft förslaget om att valet mellan friskvårdstimme och de lägre friskvårdbidraget eller det högre friskvårdsbidrag ska kunna göras av respektive medarbetare. I avvaktan på att Kommunfullmäktige hör samman detta förslag är det viktigt att förvaltningen regelbundet utvärderar och eventuellt omprövar sitt beslut om friskvårdsförmåner.

Avseende friskvårdsbidraget anser Akademikerförbundet SSR på förvaltningen att medarbetarna inte ska behöva lägga ut pengar i förskott då vi tror att det kan hindra medarbetare från att använda friskvårdsbidraget.

Akademikerförbundet SSR föreslår att förvaltningen regelbundet utvärderar friskvårdsförmånernas utformning på Socialförvaltningen i dialog med medarbetarna.

*Arbetsgivaren avslår.*

Akademikerförbundet SSR föreslår att förvaltningen tar fram och använder sig av ett system som innebär att medarbetare inte behöver lägga ut pengar för att kunna nyttja friskvårdsbidraget.

*Arbetsgivaren avslår.*

2. I stadens budget för 2026 fastställs det att det ska bli fria arbetsskor till personal på socialtjänstens boenden för socialpsykiatri, skadligt bruk och beroenden samt stöd och service till personer med funktionsnedsättning. Socialnämnden ansvarar för att samordna införandet. Syftet är enligt budgeten att främja personalens arbetsmiljö och friskfaktorer. Akademikerförbundet SSR ser denna satsning som något positivt men anser att den missar andra grupper som är i stort behov av fria arbetsskor. Inom socialförvaltningen finns det bland annat ett flertal uppsökande verksamheter såsom Uppsökarteamet, EU-teamet, uppsökare mot prostitution och människohandel och Ungdomsjouren. Dessa verksamheter jobbar utomhus året runt i alla väder och arbetet innebär ofta långa arbetspass med ständig rörelse.

Akademikerförbundet SSR föreslår att förvaltningen arbetar aktivt för att fria arbetsskor ska erbjudas alla de medarbetare inom förvaltningen vars arbetsuppgifter innebär en hög grad av rörlighet.

*Arbetsgivaren avslår.*

3. Socialnämnden ska enligt majoritetens budgetförslag överta ansvaret från stadsdelsnämnderna för att driva stadens relationsvårdscentrum. Den organisatoriska förändringen träder i kraft den 1 juli 2026. Verksamheterna oavsett organisationstillhörighet tillgängliggör insatser för våldsutsatta. Samverkan med stadsdelsnämndernas olika verksamheter (samt övriga samverkanspartners) är viktig för att ingen ska falla mellan stolarna. Verksamheten ska också bl.a. utreda möjligheten till ett samlat mottagningshus och erbjuda stöd även efter avslutad placering till barn, unga och föräldrar. Större organisatoriska förändringar medför många gånger oro över förändrade arbetsvillkor eller risk för övertalighet. Det är viktigt att personalens kompetens och erfarenhet tas till vara. Den föreslagna förändringen förutsätts riskbedömas av skyddsombud inom respektive verksamhet och samverkas inom ramen för Cesam då frågan rör flera förvaltningar.

Akademikerförbundet SSR föreslår att de berörda medarbetare som önskar följer med i övergången till socialförvaltningen med bibehållna anställningsvillkor.

*Arbetsgivaren bifaller. Alla medarbetare erbjuds anställning vid socialförvaltningen med bibehållna anställningsvillkor.*

4. Akademikerförbundet SSR har under många år uppmärksammat de konsekvenser som följer av så kallade generella effektiviseringar. Det var positivt när nuvarande majoritet tog bort dessa generella sparbeting. Dessvärre finns fortsatt effektiviseringsbegreppet kvar. Att verksamheter finansierade med skattemedel ska drivas effektivt är självklart, problemet blir att skrivelser om effektiv verksamhet och effektiv lokalanvändning ger signaler till förvaltningar om att ytterligare smalta av en redan slimmad organisation. Det är väl känt att socialtjänsten dras med hög arbetsbelastning. Med nya Socialtjänstlagen krävs förstärkta resurser för att ställa om till uppsökande verksamhet med mer förebyggande insatser. Att kräva att socialtjänsten som redan idag saknar extra svängrum ska effektiviseras ytterligare riskerar att få allvarliga konsekvenser för såväl medarbetarnas hälsa som servicen till medborgarna.

Akademikerförbundet SSR föreslår att arbetsgivaren riskbedömer och tydligt redogör för de konsekvenser som ytterligare effektivisering av socialtjänsten innebär.

*Arbetsgivaren avslår.*

5. Minst en pilot om förkortad arbetstid ska göras inom äldreomsorgen. På vilken eller vilka förvaltningar är ännu ej klarlagd. Syftet är att värna medarbetarnas hälsa och återhämtning samt bidra till en minskad personalomsättning. Akademikerförbundet SSR erfar att stress och brist på återhämtning är en spridd problematik bland våra medlemsgrupper, i synnerhet inom socialtjänsten. Dessutom brottas verksamheterna i fråga ofta med en hög personalomsättning. I budgeten lyfts vikten av en stark välfärds politik med en socialtjänst som har goda förutsättningar och kan möta de mest utsattas behov. Socialtjänsten tillhör kärnan av stadens välfärd och dess förutsättningar är i hög grad beroende av medarbetarnas villkor.

Akademikerförbundet SSR föreslår att pilot om förkortad arbetstid - om den förläggs till förvaltningen, ska omfatta medarbetare i alla väldfärdsverksamheter.

*Arbetsgivaren avslår. Det är en fråga för Stockholms stad centralt.*

6. Tre fjärdedelar av Stockholms stads drygt 45 000 medarbetare är kvinnor. Akademikerförbundet SSR ser det som en självklarhet att kvinnor ska behandlas jämställt på arbetsplatsen avseende hälsa. Jämställdhetsfrågor på arbetsplatserna anser vi ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet som stadens chefer regelbundet ska arbeta med tillsammans med skyddsombuden. Det noteras att det i budget 2026 tillskjuts medel för att utrusta stadens idrottsanläggningar med mensskydd. Att erbjuda menstryggade arbetsplatser ser förbundet som en given utveckling i att vara en inkluderande och attraktiv arbetsplats. Att erbjuda mensskydd signalerar både en omsorg om personalen samt tjänar till att avstyra oförutsägbara situationer som kan bli stora hinder in arbetsdagen både utifrån produktivitet, hälsa och trivsel.

Akademikerförbundet SSR föreslår att förvaltningen vid personaltoaletterna tillhandahåller mensskydd för sina anställda.

*Arbetsgivaren avslår. Det är en fråga för Stockholms stad centralt. Frågan måste hanteras på samma sätt i hela staden.*

7. Stockholms stad strävar efter att vara ett föredöme bland offentliga arbetsgivare. Vidare har staden som största kommun och huvudstad ett särskilt samhällsansvar. För en väl fungerande sjukvård, och för alla invånares säkerhet, är det nödvändigt med många blodgivare så att sjukvården får ett stabilt lager av blod. En bred blodgivarbas är en

förutsättning för att kunna möta samhällets nya krav på beredskap. Vid en kris kan behovet av blod öka snabbt och då behöver många blodgivare kunna kallas in. Staden bör underlätta för anställda att ge blod.

Akademikerförbundet SSR föreslår därför att förvaltningen ger medarbetarna möjlighet att ge blod på arbetstid.

*Arbetsgivaren avslår. Det är en fråga för Stockholms stad centralt. Frågan måste hanteras på samma sätt i staden.*

*Kommunals synpunkter:*

### **Hållbart arbetsliv**

Kommunal förslår att Socialnämnden, som ett steg mot att bli en attraktiv arbetsgivare ser över möjligheterna att ha ett pilotprojekt med arbetstidsförkortning förslagsvis på Gamlebo där sjuktalen i dag är mycket höga.

*Arbetsgivaren avslår. Det är en fråga för Stockholms stad centralt.*

### **Heltid som norm**

Det är bra att arbetet med att alla som är ofrivilligt deltidanställda fortsätter och att heltid är norm vid nyanställning. Kommunal anser att heltid ska vara en rättighet och finnas som en grund och trygghet i alla anställningar. Men att möjlighet ska finnas att kunna ta tjänstledigt utan att behöva uppge orsak och arbeta deltid om det under en period i livet passar medarbetares liv bättre.

*Arbetsgivaren avslår. Arbetsgivaren är generellt restriktiv med att bevilja tjänsteledigheter som inte är lagstadgade, en individuell bedömning måste göras i varje enskilt fall.*

### **Arbetsmiljö och friskfaktorer**

Samtliga medarbetare på socialförvaltningen borde få tillgång till fruktkorg två gånger per vecka.

*Arbetsgivaren svarar att alla verksamheter har fruktkorgar.*

Arbetet med friskfaktorer fortsätter och olika verksamheter arbetar på olika sätt med friskfaktorer. Det finns exempel som är mycket goda som andra verksamheter borde kunna ta del av.

*Arbetsgivaren är positiv till att goda exempel sprids.*

### **Arbetskläder och arbetsskor**

Kommunal anser att alla medarbetare på förvaltningen och som är i behov av det ska ha rätt till arbetskläder och arbetsskor som är funktionella och anpassade efter yrke.

*Arbetsgivaren avslår.*

### **Kompetenshöjande insatser**

Medarbetarna inom lokalvård och kök är en liten grupp på Socialförvaltningen men nog så viktiga. Därför vill Kommunal att de erbjuds utbildningar, egna planeringsdagar och yrkesgruppsträffar.

*Arbetsgivaren bifaller, är tydliggjort i den slutliga versionen av verksamhetsplanen.*

### **Sacos synpunkter:**

Presenterad budget för 2026 uppfattas av Saco som stram där fokus är på basverksamheterna. Saco väljer att framlägga detta särskilda uttalande istället för yrkanden. Då avdelningen för utveckling och stadsövergripande HR inte är en motpart som äger rådighet att bevilja dem.

Saco emotser prövning nya personalpolitiska insatser, vilket kommer innefatta möjlighet till löneväxling till pension samt modellen 80-80-100 för de som omfattas av AKAP-KR. Där önskar vi även att medlemmar som omfattas av KAP-KL också ska få den möjligheten. Vi vill ha en god löneutveckling för våra medlemmar med möjlighet till kompetensutveckling för säkerställande av framtida kompetensförsörjning i staden.

Stockholms stad bör aktivt arbeta för att behålla och attrahera medarbetare, i den ordningen. Nya anställningar är kostsamma om man räknar med rekrytering-, introduktions- och inskolningskostnader. Så vill vi lyfta att erfarna medarbetare inte ska missgynnas för att löneläget är annorlunda för nyanställda utan att det ska var möjligt att göra en lönekarriär. Ett exempel är medlemmar i, Sveriges Psykologförbund, som jobbat länge och har en god erfarenhet men lönemässigt får nyanställda högre ingångslöner och det är ett problem. Det framgår inte heller i budgetförslaget hur staden ska se till att skolorna följer lagkravet på tillgång till psykologer i skolorna.

Forskning visar gång på gång att arbetsmiljö, veckoarbetstid, utvecklingsmöjligheter, karriärvägar och lön är avgörande faktorer för att behålla den kompetens organisationen behöver ur ett ekonomiskt perspektiv.

Så är det bra att behålla medarbetare istället för att behöva göra ständiga nyrekryteringar. Med en vikande/dålig löneutveckling för våra medlemmar kommer på sikt göra det svårare att behålla

akademiker med rätt kompetens i staden. I den kontexten välkomnar vi möjligheten att reglera lönemässiga s.k snedsitsar via centrala medel.

Det måste finnas ett samband mellan den löpande lönebildningsprocessen och en tidplan kopplat till budgetarbetet. Parterna ska innan budget fastställs försöka uppnå en samsyn kring förändringar på kort och lång sikt för att nå ändamålsenlig lönespridning som är gynnsamma för stadens mål och resultat.

Vidare ska parterna försöka uppnå en samsyn av löneökningsbehov och önskvärda lönerelationer mellan yrkesgrupper och verksamheter för att motverka osakliga löneskillnader inom akademikergruppen. Avsaknad av kompensation för pris- och löneutveckling gör att verksamheterna måste krympa i förhållande till året innan.

De extra medel som tillförs är alltid förbundna med nya uppdrag eller utökning av befintliga uppdrag. I praktiken innebär det att förvaltningar ska göra mycket mer med lite mer pengar. Detta leder till att löneutvecklingen blir låg. Där rådande inflation ger pålagringar.

Angående aviserad satsning på äldreomsorgen i staden hoppas vi att satsningen kommer inkludera fysio-och arbetsterapeuter i verksamheterna. Vi har en oro att vissa verksamheter, bl.a vuxenutbildningen kan vara underfinansierad. Vi ser även att de intäktsfinansierade nämnderna, i synnerhet Serviceförvaltningen står inför stora utmaningar avseende ekonomin.

Vi vill ha en god arbetsmiljö för våra medlemmar vilka innefattar både chefer och tjänstemän. Varför vi ser positivt på inriktningen att nämnderna ska identifiera ett uttalat maximalt antal medarbetare per chef för säkerställande av ett närvarande ledarskap. Vilket är en grund för arbete med systematiskt arbetsmiljöarbete på respektive enheter.

Vi vill även markera att våra medlemmar INTE har uppskattat att flertalet av stadsdelsförvaltningarna och fackförvaltningarna har valt bort möjligheten att ha både friskvårdsbidrag och friskvårdstimme. SACO vill se en lösning där varje arbetstagare, på individnivå, själv får välja mellan alternativen, eller en kombination av friskvårdstimme/friskvårdsbidrag.

För upprätthållande av en god arbetsmiljö för våra medlemmar, såväl chefer som medarbetare, så krävs det ett fungerande administrativt stöd, vilket bör prioriteras.

I den kontexten bör även stöd prioriteras till verksamheter med hög sjukfrånvaro och/eller hög personalrörlighet.

SACO inkom med synpunkter med kort varsel, synpunkterna kunde därför inte besvaras under sammanträdet. Skriftliga svar kommer att besvaras så snart som möjligt och återges samtliga fackliga organisationer.

*De fackliga organisationerna konstaterade att arbetsgivaren fullgjort sin samverkansskyldighet.*

## **Beslut**

Stockholms stads Relationsvårdscentrum (RVC) ska centraliseras den 1 juli 2025 och kommer därmed att tillhöra socialförvaltningen. RVC föreslås ingå i Område stöd och skydd.

En riskbedömning har gjorts i ledningsgruppen för område stöd och skydd.

*Arbetstagarorganisationerna har inget att erinra. De fackliga organisationerna konstaterade att arbetsgivaren fullgjort sin samverkansskyldighet.*

## **Förslag till ny samverkansorganisation**

Arbetsgivaren föreslår viss revidering av nuvarande samverkansorganisation till 2026. I och med organisatoriska förändringar där Område boende vuxna delas i två områden så föreslås en egen samverkansgrupp för dessa två områden. Område hemlöshet flyttar till O-SVG för Område nyanlända och Område social beredskap.

Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna enades om det nya förslaget till samverkansorganisation.

## **Förslag till semesterplanering 2026**

Arbetsgivaren presenterade förslag till semesterplanering för 2026. Arbetstagarorganisationerna blev överens med arbetsgivaren om semesterplaneringen för 2026.

## **§ 10 Kompetensutveckling**

Inga frågor togs upp

## **§ 11 Lika rättigheter och möjligheter**

Inga frågor togs upp

## **§ 12 Övriga frågor**

Inga övriga frågor.

Hedvig Persson  
Sekreterare

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