

Protokoll till förvaltningsgruppen för äldreförvaltningen

Närvarande:

Jens Barlas	Vision
Angelo Tapia	Akademikerförbundet SSR
Ulf Bjerregaard	Kommunal
Dick Morén	SACO
Ellinore Aldebring	Vårdförbundet

Karin Bülow, ordförande	Äldreförvaltningen
Erika Cederlöf	Äldreförvaltningen
Camilla Jingbro Schelin	Äldreförvaltningen

Förhindrade:

Karin Wrannvik	Ledarna
----------------	---------

Tidpunkt:

Onsdag den 10 december 2025, klockan 14.00 -16.00

Plats:

Äldreförvaltningen i Älvsjö och via Zoom

1. Dagordningens godkännande

Dagordningen godkändes.

2. Föregående protokoll

Inget att rapportera.

3. Kvarstående frågor från föregående möte

Inget att rapportera.

4. Övergripande information från arbetsgivaren

Telia hade en ny störning igår, 9 december som påverkade vår verksamhet och gav störningar i trygghetslarm och jourenhetens telefoni. Jourenhetens telefoni återställdes cirka 21.45 den 9 december. Vissa störningar kvarstår i trygghetslarmen. Äldreförvaltningen arbetar med felsökning och uppföljning för att säkerställa larmens funktionalitet och larmkundernas trygghet.

Genomförandeplaneringar inför löneöversyn 2026 bokas i januari.

Verksamheter genomför årliga uppföljningar i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Återkopplas i FVG i början på året.

5. Övergripande information från de fackliga organisationerna

Akademikerförbundet SSR – Angelo kommer fortsätta med uppdraget som fackligt ombud och skyddsombud under nästa år.

Kommunal – informerar om att Skärholmen SDF har minskat användandet av timavlönade från ca 33 % till 14 % under året.

Vision, Vårdförbundet har inget särskilt att informera.

6. Ärenden till äldre nämnden, se [MeetingsPlus](#)

Följande synpunkter lämnades på ärenden som ska behandlas av nämnden den 16 december:

Ärende 7, verksamhetsplan 2026 för äldre nämnden:

Se punkt 8. Verksamhetsfrågor och bilaga 1. Inkomna yrkanden och synpunkter från de fackliga organisationerna på äldre nämndens förslag till verksamhetsplan.

7. Personalfrågor (arbetsmiljö, kompetensförsörjning mm)

Arbetsgivaren presenterar uppföljning av tillbud och arbetsskador under år 2025.

8. Verksamhetsfrågor (inklusive budget, VP mm)

Vårdförbundet, Vision och Kommunal har inkommit med yrkanden som arbetsgivarens svarar på under mötet. Saco har inkommit med ett särskilt uttalande för budgetförslag 2026.

Akademikerförbundet SSR och Ledarna har inte inkommit med fackliga inspel på nämndens förslag till verksamhetsplan.

Parterna konstaterar att samverkan om förslaget om verksamhetsplan har genomförts i god dialog. Förvaltningen tackar för inkomna yttranden och särskilda uttalanden.

Kommunal, Vision och Vårdförbundet tackar för svaren men är oeniga i de yrkanden där förvaltningen avslår yrkandet.

Särskilt uttalande och fackliga yrkanden med arbetsgivarens svar redovisas i bilaga 1.

9. Föranmällda frågor

Inga föranmällda frågor.

10. Övriga frågor

Akademikerförbundet SSR lyfter frågan om hur arbetsgivaren kommer följa upp utbildningarna i svåra samtal. Arbetsgivaren hänvisar till lokalsamverkan i Stockholms trygghetsjour, då utbildningarna genomförts för medarbetare inom avdelningen.

11. Mötets avslutande och dag för justering av protokollet

Mötet förklarades som avslutat. Justering senast måndag 15 december klockan 12:00.

Vid protokollet

Camilla Jingbro Schelin

Bilaga 1. Inkomna yrkanden och synpunkter från de fackliga organisationerna på nämndens förslag till verksamhetsplan 2026

Yrkanden från Vårdförbundet Stockholms stad

Yrkande 1: Inkludera sjuksköterskor i pilotprojekt för förkortad arbetstid

Vårdförbundet yrkar att minst ett av stadens pilotprojekt för förkortad arbetstid inom äldreomsorgen riktas specifikt till sjuksköterskor. Vi ser gärna att pilotprojekt genomförs i flera stadsdelar.

Motivering: Sjuksköterskor har ett omfattande omvårdnadsansvar som kräver hög kompetens och kontinuitet. Förkortad arbetstid är förutsättningsskapande för att möjliggöra heltidsarbete med god återhämtning, minska sjukfrånvaro och stärka vårdkvaliteten. Projektet bör utvärderas med särskilt fokus på arbetsmiljö, vårdkvalitet, sjukfrånvaro och personalomsättning.

Arbetsgivarens svar: Arbetsgivaren vill inte föregå det partsgemensamma arbetet utifrån yrkandets förslag.

Yrkande 2: Införande av Akademisk Specialisttjänstgöring (AST)

Vårdförbundet yrkar att Stockholms stad inför en lokal modell för AST, där medarbetare ges möjlighet till specialistutbildning med bibehållen lön och anställning.

Motivering: Akademisk specialisttjänstgöring, AST är ett strategiskt verktyg för kompetensförsörjning, karriärutveckling och förbättrad vårdkvalitet. Modellen har visat goda resultat i andra kommuner.

Arbetsgivarens svar: Yrkandet bedöms kunna inrymmas i budgetuppgdraget om utredning av kompetensbehov.

Yrkande 3: Kommunal drift av basal hemsjukvård (HSL) i Stockholms stad

Vårdförbundet yrkar att Stockholms stad tar över ansvaret för HSL ansvaret för basal hemsjukvård från Region Stockholm.

Motivering: För att säkerställa en mer sammanhållen, tillgänglig och kvalitativ vård för stadens invånare med behov av hemsjukvård, bör Stockholms stad ta över huvudmannaskapet för den basala hemsjukvården. En kommunal drift av hemsjukvården möjliggör:

- Bättre samordning mellan hemsjukvård och andra kommunala insatser.
- Ökad kontinuitet för patienterna, vilket skapar trygghet och minskar risken för vårdskador.
- Förbättrad arbetsmiljö för sjuksköterskor genom närmare ledarskap, tydligare uppdrag och bättre möjligheter till kompetensutveckling.
- Effektivare resursanvändning, då dubbelarbete och gränsdragningsproblem mellan region och kommun minskar.

Vårdförbundet menar att det är tid för Stockholms stad tar ansvar för att skapa en mer sammanhållen vårdkedja – där hemsjukvården blir en naturlig del av kommunens HSL-uppdrag.

Arbetsgivarens svar: Yrkandet avslås då förslaget inte är föremål för behandling i samband med förslag till verksamhetsplan.

Yrkande 4: Fastställ övre gräns för patientansvar inom äldreomsorgen

Vårdförbundet yrkar att Stockholms stad inför en övre gräns för antalet patienter som en sjuksköterska ansvarar för inom äldreomsorgen.

Motivering: Sjuksköterskor inom äldreomsorgen har ett stort ansvar för medicinska bedömningar, samordning och patientsäkerhet. När patientansvaret blir för omfattande påverkas både vårdkvalitet och arbetsmiljö negativt.

En tydlig gräns bidrar till trygg och säker vård, minskad arbetsbelastning och bättre arbetsmiljö, samt ökad möjlighet att behålla och rekrytera sjuksköterskor. Gränsen bör utformas i dialog med professionen och anpassas efter vårdtyngd, arbetsuppgifter och tillgång till stödresurser. Stockholms stad bör ta ansvar för en hållbar bemanning inom äldreomsorgen.

Arbetsgivarens svar: Yrkandet avslås då förslaget inte är föremål för behandling i samband med förslag till verksamhetsplan.

Yrkande 5: Riktade utbildningsinsatser för sjuksköterskor inom demens och geriatrik

Vårdförbundet yrkar att stadens utbildningsinsatser inom äldreomsorgen även riktas till sjuksköterskor, särskilt inom demenssjukdomar och geriatrik.

Motivering: För att möta den ökande andelen äldre med komplexa vårdbehov krävs att sjuksköterskor ges möjlighet att fördjupa sin kompetens. Betald specialistutbildning i form av Akademisk

specialisttjänstgöring, AST (akademisk specialisttjänstgöring) bör erbjudas för att säkerställa patientsäkerhet, kontinuitet och en god medicinsk kvalitet i vården.

Arbetsgivarens svar: Satsningar inom demensområdet och geriatrik görs från förvaltningen löpande utifrån de behov som finns i stadens verksamheter och från resultat i uppföljningar. Hälso- och sjukvården kommer att ingå i kvalitetsuppföljningar i år och satsningar i utbildning kommer att riktas utifrån de områden som observationer och övriga uppföljningar visar ett behov av.

Yrkande 6: Säkerställ kontinuerlig kompetensutveckling för sjuksköterskor inom äldreomsorgen.

Vårdförbundet yrkar att sjuksköterskor inom äldreomsorgen ges tillgång till kontinuerlig kompetensutveckling som en integrerad del av arbetet.

Motivering: För att möta komplexa vårdbehov krävs att sjuksköterskor får möjlighet att utveckla sin kompetens inom demens, multisjuklighet och palliativ vård. Kompetensutveckling genom schemalagd tid för utbildning och reflektion, tillgång till relevanta kurser och fortbildning, handledning och kollegialt lärande stärker vårdkvaliteten, arbetsmiljön och möjligheten att rekrytera och behålla personal.

Arbetsgivarens svar: Äldreförvaltningen erbjuder löpande utbildningar för legitimerad personal. Stadsdelsförvaltningarna ansvarar för löpande kompetensutvecklingsplanering för sina medarbetare. Hälso- och sjukvården kommer att ingå i kvalitetsuppföljningar i år och satsningar i utbildning kommer att riktas utifrån de områden som observationer och övriga uppföljningar visar ett behov av.

Förvaltningen inväntar SOU 2025:63 "Stärkt patientsäkerhet genom rätt kompetens – utifrån hälso- och sjukvårdens och tandvårdens behov". Vårdgivare blir då skyldiga att erbjuda regelbunden fortbildning där bl.a. all legitimerad personal får en uttrycklig skyldighet att delta.

Yrkande 7: Involvera sjuksköterskor i utvecklingen av digitala system

Vårdförbundet yrkar att sjuksköterskor aktivt involveras i utveckling, införande och utvärdering av digitala system inom äldreomsorgen.

Motivering: Professionens delaktighet är en förutsättning för att systemen ska bli ändamålsenliga och användbara. Tidig involvering av sjuksköterskor i utveckling, införande och utvärdering av digitala system är avgörande för att systemet ska stödja vårdens behov. Digitalisering i nära samverkan med användaren bidrar till förbättrad

arbetsmiljö, ökad patientsäkerhet, minskad administration och höjd kvalitet.

Arbetsgivarens svar: Sjuksköterskor har varit delaktiga i att ta fram krav på nytt utförarsystem. Det har varit en lång upphandlingsprocess och det kan därför vara svårt att komma ihåg att redan under första upphandlingen åren 2023–2024 var sjuksköterskor involverade för att ta fram kraven och att det också var sjuksköterskor med i samband med systemdemonstrationerna som är en del av utvärderingen. När upphandlingen gjordes om under år 2025 förblev kraven avseende hälso- och sjukvård (HSL) i princip oförändrade. Projektet valde därför att ha ett upphandlingstekniskt fokus med en begränsad grupp experter för t.ex. systemdemonstrationer där samtliga processer (SoL LSS, hemtjänst, HSL) var representerade. Under större delen av år 2025 har det varit upphandlingssekretess, men en projektrepresentant med ansvar för HSL har deltagit och informerat på alla MAR/MAS-möten. Upphandlingssekretessen lyftes den 31 oktober i och med tilldelningen av kontraktet och det är först nu som vi kunnat informera om innehållet i och resultatet av upphandlingen.

Projektet kommer att fortsätta arbeta med referensgrupper, där bl.a. sjuksköterskor ingår, i samband med t.ex. konfigureringsworkshops, acceptanstest, provdrift och framtagande av utbildningar. Bland de som nu är anmälda som sakkunniga för att delta i t.ex. konfigureringsworkshops finns det 6 personer som angett titeln sjuksköterska/MAS och vi ser fram emot ett fortsatt gott samarbete.

Yrkande 8: Införande av sammanhållen dokumentation inom äldreomsorgen i Stockholms stad

Vårdförbundet yrkar att Stockholms stad omgående initierar ett arbete för att införa en sammanhållen dokumentation inom äldreomsorgen, med syfte att:

1. **Stärka patientsäkerheten** genom att säkerställa att all relevant information om den enskilde finns samlad och tillgänglig för behörig personal.
2. **Underlätta samverkan** mellan olika yrkesgrupper såsom undersköterskor, sjuksköterskor, arbetsterapeuter, fysioterapeuter och läkare.
3. **Minska dubbelarbete och informationsförluster** som idag uppstår på grund av parallella system och bristande kommunikation.
4. **Främja en personcentrerad vård** där den enskildes behov, önskemål och historik dokumenteras på ett enhetligt och tillgängligt sätt.

5. **Stärka arbetsmiljön** för personalen genom att minska stress och osäkerhet kopplat till bristande eller otillgänglig dokumentation.

Arbetsgivarens svar: I och med det nya utförarsystemet kommer utförardokumentationen i staden, oavsett roll, att finnas samlad i ett system. Vem som får tillgång till vad kommer att vara en behörighets- och samtyckesfråga, men rent tekniskt kommer att vara möjligt att hålla ihop all stadens dokumentation kring en patient.

Vad gäller funktioner utanför staden kommer det nya utförarsystemet att göra det möjligt att integrera med system utanför staden som t.ex. regionens system. Att sedan åstadkomma sammanhållen journalföring måste ske i ett samarbete mellan regionen och stadens verksamheter, men rent tekniskt kommer det att vara möjligt.

Projektet har ställt krav på att systemet ska ha funktionalitet för integration till Nationell Patientöversikt (NPÖ) både som producent och konsument. Beroende på patientens samtycke och vad man väljer att dela från respektive part så kan region och kommun på detta sätt ta del av varandras journaler.

Det finns även möjlighet till andra integrationer och utökad funktionalitet som t.ex. integrationer med 1177, senior alert och utökade funktioner för hjälpmedel och medicintekniska produkter för att få till ett bättre samarbete mellan olika vårdfunktioner både inom och utom staden.

Yrkande 9: Återinför friskvårdstimmen

Vårdförbundet yrkar att friskvårdstimmen återinförs som en obligatorisk rättighet för alla medarbetare inom Stockholms stads verksamheter.

Motivering: Friskvårdstimmen är ett konkret verktyg att främja hälsa, återhämtning, arbetsmiljö och stärker stadens attraktivitet som arbetsgivare.

Arbetsgivarens svar: Yrkandet avslås.

Akademikerförbundet SSR och Saco ställer sig bakom yrkandet.

Yrkanden från Vision

Initialt så vill Vision tacka för att få ta del av ett välskrivet dokument. Som fackförening så fokuserar vi på de avsnitt i planen som berör våra medlemmar i ÄF. När det kommer till frågor som berör personal i ÄF verksamhetsplan så handlar det till stor del om hemtjänstpersonal vid stadsdelar. Det är förståeligt och av vikt dock; Vision vill med det lämna

ett *yttrande* där vi önskar att ÄF personal fortsättningsvis i kommande dokument kan få en än mer framträdande roll. Nu hamnar förvaltningens egen personal något i skymundan när verksamhetsplanen även innefattar till stor del personal vid stadsdelar.

Arbetsgivarens svar: I verksamhetsplanen har arbetsgivaren försökt tydliggöra nämndens två uppdrag, nämndens egna verksamhet och det stadsövergripande uppdrag. Arbetsgivaren tar med sig hur det kan förtydligas mer framåt.

Vision önskar återkommande sedan flera år tillbaka möjligheten för våra medlemmar, i staden som helhet liksom vid ÄF, att i ett senare skede i arbetslivet kunna trappa ner sin arbetsinsats via 80-80-100 modellen där äldre medarbetare kan erbjudas att gå ner till 80 procent av sin ursprungliga arbetstid, få 80 procent av sin ursprungliga lön och 100 procents avsättning till tjänstepension. Vision ser det som ett instrument för främjandet av en god arbetsmiljö för äldre medarbetare.

Vision yrkar på att 80-80-100 modellen införs vid ÄF.

Arbetsgivarens svar: Arbetsgivaren vill inte föregå kommunstyrelsens uppdrag.

Vision förfäktar även möjligheten till löneväxling där en anställd växlar en del av sin lön mot extra inbetalningar till tjänstepensionen då en sådan möjlighet kan ses som en trygghet för flera arbetstagare som begrundar sin kommande pensionering.

Vision yrkar på att möjligheten till löneväxling införs vid ÄF.

Arbetsgivarens svar: arbetsgivaren vill inte föregå kommunstyrelsens uppdrag.

I övrigt konstaterar Vision att verksamhetsplanen för 2026 synes väl genomtänkt.

Fackförbundet Kommunals yrkande till Äldreförvaltningens verksamhetsplan 2026

I kraven i LOV-avtalen för hemtjänst så finns krav på inbetalning av tjänstepension om hemtjänstföretagen inte har kollektivavtal.

Kommunal yrkar att Äldreförvaltningen under 2026 särskilt följer upp och kontrollerar att dessa företag betalar in tjänstepension till de anställda.

Arbetsgivarens svar: Avtalsuppföljning görs hos samtliga utförare årligen utifrån kontrollpunkter, prioriteringar görs utifrån riskbedömningar.

Vård och Omsorgsboende-pengen höjs varje år i Stockholm utifrån Omsorgsprisindex (OPI). Omsorgsprisindex bygger nästan helt och hållet på hur mycket lönerna går upp i omsorgen i Sverige. Det i sin tur innebär att det inte sker någon automatisk nerdragning av resurser inom VOB. I och för sig så har Stadens krav på utförarna ökat markant sedan OPI vilket Staden inte kompenserat för.

Hemtjänst-pengen i Stockholm höjs inte utifrån OPI. De flesta år har det inneburit att hemtjänst-pengens höjning varit lägre än VOB-pengen och lägre än de anställdas löneökningar. Detta innebär att en automatisk nerdragning av resurserna till hemtjänsten är för år trots att Stadens krav på hemtjänstutförarna ökat.

Detta rimmar illa med olika utfästelser från kommunen om att det ska satsas på hemtjänsten. Andra kommuner, som till exempel Värmdö Kommun, höjer hemtjänst-pengen med OPI.

Kommunal yrkar att Äldreförvaltningen utreder om hemtjänstpengen ska höjas med OPI.

Arbetsgivarens svar: Beslut om användande av index är inte en fråga för äldrenämnden, yrkandet avslås.

När stadsdelarna väljer att inte fortsätta upphandla VOB som legat ute på entreprenad enligt LOU så återgår det i kommunal drift. Då upptäcks ibland att den tidigare entreprenören inte följt avtalet (Upphandlingsdokumentet) med stadsdelen/staden. Kvalitetsbrister kommer fram som inte kommit fram i avtalsuppföljningarna. En del entreprenörer slutar anstränga sig de sista åren innan avtalet löpt ut och slutar följa kraven i avtalet.

En del entreprenörer missköter också själva överlämnandet och samarbetet med stadsdelen efter verksamhetsövergången.

Numera finns en funktion att staden kan ta referenser av sig själva vid upphandling av äldreomsorg. Ovanstående erfarenheter ska ge en konkurrensnackdel för de bolag som misskött sig tidigare gentemot staden.

Problemet är att stadsdelarnas erfarenheter av bolagen som kommer efter återtagande av verksamheter inte dokumenteras och riskerar att inte komma fram vid kommande referenstagning när någon stadsdel vill lägga ut äldreomsorg på entreprenad.

Därför yrkar Kommunal att Äldreförvaltningen tar fram ett system för ta in och dokumentera erfarenheter som kommit fram efter återtagandet om hur entreprenören skött den upphandlade verksamheten.

Arbetsgivarens svar: Referenstagningsmöjligheten används och fungerar väl. Stadsdelar och även andra kommuner som har erfarenhet av bolag som ansöker om att bli utförare har kunnat inhämtas och användas. Den stadsdelsförvaltning som ansvarar för verksamheten ansvarar också för dokumentation av uppföljning.

Biståndsbedömning hos de med störst omvårdnadsbehov

Inför verksamhetsplan 2017 yrkade vi om biståndsbedömningen för de allra sköraste äldre som har hemtjänst. Ingenting gjordes då åt problemet så nu beskriver vi det igen.

Hos de kommunala och de privata utförarna av hemtjänst finns problem att få ihop ekonomin när man ska utföra insatserna hos de mest omvårdnadskrävande brukarna på ett brukarsäkert, arbetsmiljösäkert och på ett sätt som är av hög omsorgsmässig kvalitet och värdighet.

Tydligast är detta när det krävs och beställaren beviljar dubbelbemanning. Dubbelbemanning beviljas i hemtjänsten om det behövs två personal när brukaren ska förflytta sig, till exempel med lift. Dubbelbemanning beviljas också om brukaren är sängliggande och måste få personlig omvårdnad i sängen.

Problemet med att stadsdelsförvaltningarnas beställaravdelningar inte gör en individuell bedömning av hur lång tid det i praktiken behövs för den som utför dubbelbemanningen hemma hos brukarna. Istället räknar beställaravdelningarna schablonartat ut den **effektiva** tiden själva förflyttningsmomenten hemma hos brukaren när de räknar ut månatliga ramtiden.

Exempel: "Agda" är halvsidesförlamad och därmed sängliggande. Hon behöver lyftas med lift till rullstol. Då krävs det dubbelbemanning. Efter det ska hon sitta på toa och efter det få hjälp med dusch. Då krävs inte dubbelbemanning. Det tar kanske 35 minuter. Efter det så ska hon få hjälp att klä på sig. Det måste göras i sängen. Det krävs dubbelbemanning för att lyfta henne i sängen. Det krävs dubbelbemanning för att klä på henne i sängen. Efter det så ska hon lyftas till rullstolen igen (dubbel). Sedan ska hon få äta frukost vid matbordet, det tar kanske 15 minuter och det krävs ingen dubbelbemanning. Efter det ska hon lyftas tillbaka med lift i sängen, då krävs det dubbelbemanning.

Beställaravdelningen beviljar i sådana här fall 1 timmes hjälp för den ena personalen men endast 10-15 minuter för den dubbelbemannade.

I dessa fall verkar stadsdelsförvaltningens beställaravdelning mena att den dubbelbemannade ska springa iväg mellan förflyttningarna till någon annan brukare. Det är i praktiken logistiskt omöjligt. Särskilt om man anlägger brukarperspektivet att man inte vill att halvsidesförlamade Agda ska riskera att sitta och vänta efter duschen på att få kläder på sig eller få lägga sig efter frukosten. På grund av vi jobbar med människor och människor är inte likadana varje dag så blir man ibland försenad. De hemtjänstutförare som följer lagarna och reglerna kring arbetsmiljö och brukarsäkerhet går alltså i förlust hos de svårast sjuka brukarna. Man är tvungen att använda mer personaltid än man har totalt fått beviljat av stadsdelsförvaltningen. Man får inte ersättning för de timmar för dubbelbemanning som man är tvungen att betala lön och arbetsgivaravgifter för. Tjänstemännen hänvisar gärna till ramtiden och att utföraren kan omfördela tiden mellan olika insatser. Men här diskuterar vi alltså om de sköraste äldre och utföraren måste utföra alla insatser som beställaren bestämt. Man kan inte bara sluta handla mat eller tvätta till de mest omvårdnadskrävande äldre.

Kommunal yrkar att Äldreförvaltningen reviderar Riktlinjerna för biståndsbedömningen i hemtjänsten eller Tillämpningsanvisningar för ersättnings- och tidregistreringssystem inom valfrihetssystemet för hemtjänst när det gäller dubbelbemanning. Idag beställs bara den effektiva tiden för dubbelbemannaren vilket leder till ovärdig omsorg om den äldre och dålig arbetsmiljö eller till att hemtjänstutföraren går med underskott.

Arbetsgivarens svar: Förvaltningen har i år ett budgetuppgdrag att se över ersättningsmodell för hemtjänst. Riktlinjerna avser bedömning av den enskildes behov utifrån de förutsättningar som finns i socialtjänstlagen, arbetsmiljöansvaret ligger hos respektive arbetsgivare.

Arbetsmiljö och biståndsbedömning

Stadens budget för 2026 anger att *Stadsdelsnämnderna ska arbeta förebyggande mot hot och våld*. För att lyckas med det måste hemtjänstutförarna och servicehusen få resurser till dubbelbemanning när arbetsmiljön kräver det.

Så här går det till: Chef på en hemtjänstenhet får veta att personalen hotas hemma hos brukare. Chef agerar utifrån sitt arbetsmiljöansvar och beslutar att man ska ha dubbelbemanning. Dubbelbemanningen gör att ramtiden överskrids. Det vill säga den totala beställda månadstiden. Hemtjänstenheten går ekonomiskt back. Chefen blir uppkallad av controllers på förvaltningen och blir tillsagd att inte gå ekonomiskt minus. Chef kontaktar biståndsbeställaravdelningen och ber om mer beställd tid till brukare. Beställarchefen säger nej med hänvisning att de

bara bedömer brukarens behov. Brukaren, som till exempel knivhotar hemtjänstarbetarna, har enligt biståndsbedömarnas tolkning av Socialtjänstlagen inget behov av två personer hemma hos sig. Chefen måste följa arbetsmiljölagen men måste samtidigt följa budget. En omöjlig situation.

Kommunal yrkar att Riktlinjerna eller Tillämpningsanvisningar för ersättnings- och tidregistreringssystem inom valfrihetssystemet för hemtjänst revideras, så det beviljas tid för dubbelbemanning när arbetsmiljön kräver det i hemtjänsten, till exempel när hemtjänstarbetarna riskerar att utsättas för våld.

Arbetsgivarens svar: Förvaltningen har i år ett budgetuppdrag att se över ersättningsmodell för hemtjänst. Riktlinjerna avser bedömning av den enskildes behov utifrån de förutsättningar som finns i socialtjänstlagen, arbetsmiljöansvaret ligger hos respektive arbetsgivare.

Den viktigaste skrivelsen i Kommunfullmäktiges budget 2026 för äldreomsorgen hittar man på sidan 104:

”Schemalagd tid i verksamheten ska bemannas av tillsvidareanställd personal och all frånvaro ska ha full täckning av vikarier.”

Uppnår man det så har man löst största delen av problemen i äldreomsorgen i staden. Följer inte stadsdelsförvaltningarna ovanstående så blir alla andra satsningar meningslösa eftersom det då är omöjligt att nå uppsatta kvalitetsmål i äldreomsorgen.

Kommunal yrkar: Att Äldreförvaltningen agerar så att KFs ovanstående beslut genomsyrar all utförarverksamhet i äldreomsorgen såsom VOB, Servicehus, hemtjänst och dagverksamheter.

Arbetsgivarens svar: Schemaplanering och bemanning ansvarar stadsdelsförvaltningarna för. Förvaltningen ansvarar för kvalitativ uppföljning av utförandet.

Kommunal yrkar: Att Äldreförvaltningen prioriterar att följa upp hur väl utförarverksamheterna genomför beslutet på sidan 104 när Äldreförvaltningen gör verksamhetsuppföljningar och kvalitetsobservationer

Arbetsgivarens svar: Inom ramen av kvalitetsobservationer följs kvalitetsmålen upp för den äldre.

I Uppdragsbeskrivning för stadsdelsnämndernas verksamhet Vård- och omsorgsboende inom stadens valfrihetssystem så står:

på plats i verksamheten och det ska vara känt för personal, enskilda och närstående vem denne är. Detta innebär att det ska finnas en utsedd person på plats som har i uppdrag att arbetsleda och fördela arbetet när ansvarig chef inte är på plats under kvällar, nätter och helger, men denne person har inte ansvaret som ligger på chef i dennes arbetsgivarroll. Det innebär att händelser och situationer som kan uppstå under kvällar, nätter och helger, där det krävs beslut som ligger inom ansvarig chefs mandat och befogenheter inte kan fördelas till arbetsledaren. Det behöver därför finnas en tydlig beskrivning av vad arbetsledningen omfattar och vad arbetsledaren inte har befogenhet att hantera i de fall arbetsledaren inte är chef. Utföraren/ansvarig chef ska vidare säkerställa att utsedda arbetsledare har rätt förutsättningar och rätt kompetens för uppdraget. Ledningsorganisationen ska möjliggöra närvarande, handledande och kompetenta chefer som stöd för utvecklingen av ett engagerat medarbetarskap vid det aktuella boendet.

Kommunal yrkar att Äldreförvaltningen under 2026 särskilt följer upp och granskar om ovanstående reglering följs på Vård och Omsorgsboendena i Stockholm.

Arbetsgivarens svar: Rutin för arbetsledning dygnet runt följs upp inom ramen av verksamhetsuppföljningar. Detta följs även upp under kvalitetsobservationer, dvs att rutinen är känd och att medarbetare känner till vem sin närmaste arbetsledare är, även under jourtid.

**Särskilt uttalande från Saco med anledning av budgetförslag 2026**

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 vara 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 som 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.

Dick Morén
Ordförande Sacorådet

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