



Protokoll

Närvarande:

Magnus Borgsten Stadsdelsdirektör
Kim Lagerqvist Avdelningschef
Andreas Torstensson Avdelningschef
Lisa Pollack Avdelningschef
Jainisha Gandhi Avdelningschef
Anna Hamlin Avdelningschef
Charlotta Östholm Avdelningschef
Torbjörn Andersson Vision
Carin Trygg Monvall Akademikerförbundet SSR
Irene Holm Kommunal
Gunilla Toumivirta Kommunal
Asmaa Angy Jundu SACO
Malin Danhard Sveriges lärare
Ellinore Aldebring Vårdförbundet

Tidpunkt:

11.00

Plats:

Måsholmstorget 20

§1 Arbetsgivaren har kallat till förhandling enligt MBL §11 avseende verksamhetsplan 2026 för Skärholmens stadsdelsförvaltning.

§2 Förbunden har lämnat in yrkanden till förvaltningen. Förvaltningen bemöter dem nedan per förbund:

Vision

Vision Skärholmen verkar i enlighet med den svenska modellen och vill bidra till en stark och hållbar välfärd genom samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. Vi tror på dialog, delaktighet och gemensamt ansvar för att skapa en trygg, utvecklande och attraktiv

arbetsplats. De yrkanden som presenteras här är framtagna för att stärka kvaliteten i verksamheten, förbättra arbetsmiljön och säkerställa goda villkor för både medarbetare och medborgare. Många yrkanden har lyfts på stadshusnivå och hänvisats till förvaltningars eget bestämmande varpå Vision Skärholmen tagit fasta på året som gått och samtidigt pekar på potential för förvaltningen.

Arbetsmiljö och ledarskap

1. **Att arbetsgivaren ska upprätta forum mellan arbetsgivare och fackliga representanter för kontinuerlig uppföljning av personalbelastning, resurser och effekter av nya lagkrav.**

Motivering: Genom gemensamma uppföljningar stärks samverkan, transparens och arbetsmiljöarbetet blir mer långsiktigt och förebyggande.

Förvaltningens svar: Avslås. Förvaltningen har former för detta genom samverkan.

2. **Att arbetsgivaren arbetar för att bemanning och resurser ska säkerställa rimlig arbetsbelastning och långsiktig hälsa**

Motivering: För att minska stress och sjukskrivningar behövs tydliga prioriteringar, handledning och strukturerad återhämtning i verksamheten.

Förvaltningens svar: Detta hanteras inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

3. **Att arbetsgivaren inför en enhetlig utbetalningsmetod för friskvårdsbidrag samt möjliggör friskvårdstimme eller schemalagda rörelsepauser.**

Motivering: Ett solidariskt system för friskvårdsmedel bidrar till ökad hälsa, delaktighet och minskad sjukfrånvaro.

Förvaltningens svar: Avslås. Enhetlig metod finns i LISA.

Förvaltningen förhåller sig till fattat KF beslut om friskvårdstimme och friskvårdsbidrag.

4. **Att arbetsgivaren skapar forum för uppföljning av arbetsbelastning mellan HR, fack och ledning.**

Motivering: Regelbunden dialog möjliggör snabbare åtgärder vid överbelastning och stärker samverkan. Att alla led i verksamheten samtalar och samverkar i forum skapar tillit och stärker samsynen mellan att leda och fördela, arbetsmiljöansvar, samverkan med fackliga representanter. En viktig dialog för helheten.

Förvaltningens svar: Avslås. Förvaltningen har former för detta genom samverkan.

Chefer & ledarskap

- 5. Att arbetsgivaren ska säkerställa att chefer har tillräckligt utrymme för att både leda verksamheten och delta i förvaltningens och stadens forum. Detta kan ske genom handledning och utbildning samt nätverk för att stärka chefer i sin roll.**

Förvaltningens svar: Detta hanteras inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

- 6. Att arbetsgivaren verkar för ett närvarande ledarskap – planera in tid för chef på golvet.**

Förvaltningens svar: Detta hanteras inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet och är i linje med ny chefsstruktur.

- 7. Att arbetsgivaren inför åtgärder för att förebygga stress och utbrändhet, inklusive handledning, fortbildning och tydliga prioriteringar.**

Förvaltningens svar: Detta hanteras inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

- 8. Att arbetsgivaren möjliggör att medarbetare får möjlighet att påverka beslut som direkt påverkar arbetsvillkor, arbetsbelastning och nya insatser.**

Motivering: Tydliga uppdrag, rimliga mandat och balans mellan ansvar och förutsättningar är centralt för hållbart ledarskap. När chefer är synliga i verksamheten stärks relationer, tillit och förståelse för det dagliga arbetet. Inkludering i alla led i enheten skapar samhörighet och teamkänsla.

Förvaltningens svar: Detta hanteras inom ramen för APT och samverkan.

- 9. Att arbetsgivaren ser över möjligheten att ge team på enheter mer ansvar och beslutsmandat nära brukaren. Detta genom att skapa förutsättningar, utbilda och leda och fördela arbete på ett rättvist och metodiskt sätt.**

Motivering: Tillitsbaserad styrning ökar engagemang, ansvarskänsla och effektivitet i verksamheten. Att klienter hamnar ”mellan stolarna” är inte att ha medborgarens bästa i fokus. Detta kan hindras genom att styra effektivt och minska leden i beslutsfattande.

Förvaltningens svar: Avslås. Närmaste chef leder och fördelar arbetet.

Personalpolitik

- 10. Vision yrkar på att arbetsgivaren tillsammans med Vision Skärholmen verkar för en lokal överenskommelse mot sexuella trakasserier likt det kollektivavtal som skapats i Göteborgs stad. Detta stärker Stadsdelens mål att vara en attraktiv arbetsplats.**

Motivering: Trakasserier ska med full kraft motverkas och otrygga anställningsformer minska. Med en lokal överenskommelse kommer Skärholmen skapa ett status som en modern och proaktiv stadsdel. Detta är en liten kostnad med en stor symbolisk effekt som stärker jämlikhet och visar att stadsdelen är en framåtblickande och proaktiv arbetsgivare. Genom tydliga rutiner, utbildning och ledningsansvar skapas trygghet och jämställdhet på arbetsplatsen. Avtalet stärker chefens ansvar/mandat och tydliggör tredje parts ansvar. Skärholmens stadsdelsförvaltning skulle med detta avtal vara först i Stockholms stad, och detta är något som legat i stadens budget i flertalet år.
Förvaltningens svar: Avslås. Förvaltningen saknar mandat att teckna lokala kollektivavtal. Frågan hänvisas till SLK och central samverkan.

- 11. Vision yrkar att stadsdelen vid sin rekryteringsprocess inkorporerar kompetensbaserade frågor som rör HBTQIA+-inkludering och normkritik för att säkerställa att rekryterade arbetstagare delar stadens värderingar. Arbetsgivaren bör även säkerställa att uppdaterade rekryteringsmallar och utbildade rekryterande chefer är insatta i dessa frågor.**

Förvaltningens svar: Avslås. Förvaltningen följer stadens kompetensbaserade rekryteringsprocess

- 12. Att arbetsgivaren uppdaterar intervjumallar och utbildar chefer i inkluderande rekrytering.**

Motivering: Det säkerställer att nya medarbetare delar stadens värderingar. Rekryteringsmallar bör uppdateras och chefer utbildas i inkluderande rekrytering. Vid rekrytering ska frågor om HBTQIA+-inkludering och normkritik ingå i den kompetensbaserade processen.

Förvaltningens svar: Avslås. Förvaltningen följer stadens kompetensbaserade rekryteringsprocess

- 13. Att arbetsgivaren ser över möjligheten att införa gratis mensskydd på personaltoaletter.**

Motivering: En liten kostnad med stor symbolisk betydelse som stärker jämlikhet och visar att Skärholmen är en modern och omtänksam arbetsplats

Förvaltningens svar: Avslås. Förslaget är inte är föremål för behandling i samband med verksamhetsplan.

14. Att arbetsgivaren utreder möjligheten att införa schemalagd reflektionstid och handledning.

Motivering: Reflektionstid främjar lärande, kvalitet och psykisk hälsa bland medarbetarna.

Förvaltningens svar: Avslås. Närmast ansvarig chef avgör vilken möjlighet till reflektionstid som behövs samt hur denna ser ut och används.

Utveckling & kompetens**15. Att arbetsgivaren ser över möjligheter att införa obligatoriska moduler eller workshops för digital kompetens och tillitsstyrning.**

Motivering: Stärker framtidens kompetens och bidrar till en kultur av lärande och ansvar.

Förvaltningens svar: Avslås. Kompetensutveckling planeras utifrån verksamhetens och individers behov.

16. Att arbetsgivaren införa 'kunskaps-fika' där medarbetare delar erfarenheter och lärdomar.

Kollegialt lärande stärker både sammanhållning och kompetensutveckling i vardagen. Det bidrar till en stärkt arbetsplats och en stärkt sammanhållning. Kostnaden är låg och skapar samtidigt trivsel.

Förvaltningens svar: Avslås. Inte föremål för hantering i samband med verksamhetsplan.

17. Att arbetsgivaren planerar årliga temadagar bland annat för att öka personalens delaktighet i verksamhetsplanering, kommunikation, etik och bemötande. Gäller även att arbeta i kontor med öppet

landskap/aktivitetsbaserat/områdesbaserat

Motivering: Återkommande utbildning säkerställer kvalitet i bemötandet och en gemensam värdegrund. Delaktighet skapar engagemang, innovationskraft och stärker tilliten i organisationen.

Förvaltningens svar: Avslås. Kompetensutveckling planeras utifrån verksamhetens och individers behov.

Socialtjänst, Äldreomsorg och Biståndsbedömning**18. Att arbetsgivaren inför riktvärden och specialiststöd för komplexa ärenden.**

Motivering: Rimliga ärendemängder och tillgång till expertstöd stärker både kvalitet och arbetsmiljö

Förvaltningens svar: Avslås. Ärendemängd och belastning följs nära av gruppledare och chef. Att ta fram exakta riktmärken riskerar att motverka sitt syfte då antal inte visar på komplexitet. Arbetsgivaren följer belastning och behov av stöd.

19. Att arbetsgivaren Ta fram en lokal guide med rutiner och kollegialt stöd för nya handläggare.

Motivering: En strukturerad introduktion minskar arbetsbelastning och säkerställer en trygg handläggning för medborgare. Detta bidrar även till att personal ska hinna med att genomföra en kvalitativ handläggning.

Förvaltningens svar: Avslås. Lokala introduktionsplaner finns på plats och kommer att utvecklas vidare under året.

20. Att arbetsgivaren stärker bemanning och resurser samt säkerställer rimlig arbetsbelastning och långsiktig hälsa.

Motivering: En strukturerad introduktion säkerställer en trygg handläggning och att bibehålla engagemang hos arbetstagare. Den viktiga första tiden som nyanställd är avgörande och lägger grunden för det fortsatta arbetslivet och bidrar till en känsla av samhörighet.

Förvaltningens svar: Detta hanteras inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Akademikerförbundet SSR

3.4.1 Organisering för ett hållbart arbetsliv

Under 2025 har den nya chefsstrukturen implementerats i staden. Akademikerförbundet SSR ser i grunden positivt på den nya chefsstrukturens intentioner. Det säger dock sig självt att det inte är en okomplicerad process att införa en och samma struktur i en så stor och mångfacetterad organisation som Stockholms Stad.

Nya befattningar har införts och i stort sett alla stadens medarbetare och chefer har omfattats av omorganisationen. För medarbetarna har det i många fall inneburit både byte av chef och förändringar i arbetsgruppen. För nya enhetschefer och gruppledare har det handlat om att träda in i en ny yrkesroll. Akademikerförbundet SSR erfar att många chefsmedlemmar upplever stora arbetsmiljömässiga utmaningar i en ny roll. Det är inte orimligt att anta att utmaningar finns på flera håll.

- 1. Akademikerförbundet SSR yrkar att förvaltningen följer upp hur de nya befattningarna gruppledare och områdeschef fungerar i ett samverkans organisatoriskt- och arbetsmiljömässigt perspektiv.**

Förvaltningens svar: Yrkandet bedöms rymmas inom den uppföljning som sker inom ramen för samverkan och i uppföljning av verksamhetsplan.

3.4.1 Organisering för ett hållbart arbetsliv

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 välfärdspolitik 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.

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

Förvaltningens svar: Avslås. Förvaltningen förhåller sig till KF beslut och de beslut som fattas på SLK utifrån detta.

3.4.1 Arbetsmiljö

För att kunna göra ett rättssäkert arbete med fokus på barn, vuxna och äldre i Skärholmen krävs extern handledning för samtliga socialsekreterare och biståndsbedömare, då alla i dagsläget inte har det. Under 2025 har dock Akademikerförbundet SSR uppmärksammat att handledningen har tagits bort för flera medarbetare och de som fortfarande har extern handledning har tiden förkortats. Myndighetsutövning är ett krävande jobb ofta med etiska dilemman och val som inte alltid chef eller gruppleddare kan hjälpa medarbetare med. I dessa fall är extern handledning nödvändig för att kunna reflektera över arbetet med brukare och klienter, samarbetspartners med flera. Detta underlättar även för kollegor då den kollegiala handledningen kan bli betungande när flera medarbetare sitter med olika tunga överväganden. På samma sätt möter våra samhällsvägledare våra medborgare när de är i kris, påverkade, hotfulla, oroade med mera. Även i dessa möten påverkas medarbetarna både etiskt som psykiskt.

3. Akademikerförbundet SSR yrkar att arbetsgivaren tillgodoser extern handledning för förvaltningens samtliga socialsekreterare, biståndsbedömare samt samhällsvägledare.

Förvaltningens svar: Avslås. Ansvarig chef avgör behov av extern handledning.

3.4.1 Arbetsmiljö

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 olika 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 hörssammar detta förslag är det viktigt att förvaltningen regelbundet utvärderar och eventuellt omprövar sitt beslut om friskvårdsförmåner.

- 4. Akademikerförbundet SSR yrkar att förvaltningen genomför en årlig undersökning av vilket val majoritetens av förvaltningens medarbetare föredrar och sedan beslutar i fråga om möjlighet till friskvårdstimme eller höjt friskvårdsbidrag utifrån majoritetens önskemål.**

Förvaltningens svar: Avslås. Frågan kan lyftas i samverkan för fortsatt dialog.

3.4.1 Trygga anställningsvillkor

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.

- 5. Akademikerförbundet SSR yrkar att de berörda medarbetare som önskar följer med i övergången till socialförvaltningen med bibehållna anställningsvillkor.**

Förvaltningens svar: Avslås. Frågan är inte föremål för behandling i samband med verksamhetsplan utan hanteras i

samband med förändringsarbetet i enlighet med stadens arbetssätt och avtal.

3.4.2 Organisatorisk och social arbetsmiljö

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 sparbetning. 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 smalna 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.

- 6. Akademikerförbundet SSR yrkar att arbetsgivaren riskbedömer och tydligt redogör för de konsekvenser som ytterligare effektivisering av socialtjänsten innebär.**

Förvaltningens svar: Riskbedömningar genomförs vid förändringar.

3.4.2 Organisatorisk och social arbetsmiljö

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.

- 7. Akademikerförbundet SSR yrkar att förvaltningen vid personaltoaletterna tillhandahåller mensskydd för sina anställda.**

Förvaltningens svar: Avslås. förslaget är inte föremål för behandling i samband med verksamhetsplan.

3.5.1 Risk- och sårbarhetsanalys och civil beredskap

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.

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

Förvaltningens svar: Avslås. Förvaltningen förhåller sig till stadsgemensamma ställningstaganden avseende detta. Ledighet för blodgivning omfattas inte av lag eller kollektivavtal.

SACO

- 1. Personalpolitiska åtgärder:** Inför möjlighet till lönevaxling till pension och 80-80-100-modellen för medlemmar under AKAP-KR, samt utvidga till KAP-KL.
Förvaltningens svar: Avslås. Yrkandet hänvisas till SLK.
- 2. Löneutveckling och kompetens:** Säkerställ god löneutveckling och tillgång till kompetensutveckling för att trygga framtida kompetensförsörjning.
Förvaltningens svar: Förvaltningen arbetar i enlighet med stadens process och aktuell lagstiftning.
- 3. Erfarenhetsvärdering:** Motverka att erfarna medarbetare får lägre lön än nyanställda med mindre erfarenhet.
Förvaltningens svar: Förvaltningen arbetar i enlighet med stadens process och aktuell lagstiftning.
- 4. Koppling mellan budget och löneprocess:** Skapa tydlig dialog och tidplan mellan parter innan budgetfastställande för ändamålsenlig lönespridning.
Förvaltningens svar: Förvaltningen följer av SLK framtagna tidsplan för löneöversyn.
- 5. Resurser till verksamheter:** Tillför tillräckliga resurser vid nya uppdrag eller ökad arbetsbörda för att inte påverka löneutveckling och arbetsmiljö negativt.
Förvaltningens svar: Detta ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- 6. Specifika yrkesgrupper:** Säkerställ tillgång till psykologer i skolor samt fysioterapeuter och arbetsterapeuter i äldreomsorgen.
Förvaltningens svar: Detta finns redan inom verksamheten.

7. **Arbetsmiljö och ledarskap:** Identifiera max antal medarbetare per chef för att säkerställa närvarande ledarskap och systematiskt arbetsmiljöarbete.
Förvaltningens svar: Detta ingår i förvaltningens arbete och uppföljning av stadens chefsstruktur.
8. **Friskvård och administrativt stöd:** Ge medarbetare valfrihet mellan friskvårdsbidrag och friskvårdstimme (eller kombination), samt prioritera administrativt stöd, särskilt i verksamheter med hög sjukfrånvaro eller personالرörlighet.
Förvaltningens svar: Avslås. Förvaltningen följer fattat KF beslut.

Kommunal

Kommunal känner sig hoppfulla och förväntansfulla inför de nästkommande åren efter att ha läst finansborgarrådets förslag till budget 2026 – 2028.

Kommunal yrkar på

1. **Att alla omsorger inklusive fritidsgårdarnas personal får arbetsskor.**
Förvaltningens svar: Avslag. Förvaltningen följer de riktlinjer för arbetsskor som tas fram av fackförvaltningarna.
2. **Att personal inom Äldreomsorgen får utbildning till Undersköterska.**
Förvaltningens svar: Avslås. Enhetschef leder och fördelar arbetet. Förvaltningen arbetar löpande med att erbjuda medarbetare utbildning till undersköterska.
3. **Att personal inom Förskolan som ej har utbildning får läsa till Barnskötare.**
Förvaltningens svar: Avslås. Rektor leder och fördelar arbetet.
4. **Att personal i förskolekök får kompetensutbildning och möjlighet till Kockutbildning.**
Förvaltningens svar: Avslås. Enhetschef leder och fördelar arbetet.
5. **Att personal inom LSS för utbildning till stödassistent.**
Förvaltningens svar: Avslås. Enhetschef leder och fördelar arbetet. Förvaltningen arbetar löpande med att erbjuda medarbetare utbildning.

**6. Att all verksamhet inom Kommunals avtalsområde inför
"Fasta vikarier" (Bemannings team)**

*Förvaltningens svar: Avslås. Analys av behov görs inom
respektive verksamhet.*

**7. Att förvaltningen arbetar för att ta fram hållbara schema för
Hemtjänsten och Sättra Vård och Omsorgsboende. För bättre
återhämtning.**

*Förvaltningens svar: Avslås. förslaget är inte föremål för
behandling i samband med verksamhetsplan.*

**8. Att förskolan arbetar med arbetsmiljön gällande pauser
under dagen.**

*Förvaltningens svar: Avslag. Rektor och enhetschef leder arbetet
utifrån lagkrav.*

Sveriges lärare

Stora barngrupper leder till ökad stress för både barn och personal samt sämre möjligheter att arbeta i enlighet med styrdokumentet. Minskade barngruppsstorlekar i förskolan är avgörande för barns trygghet, utveckling och lärande. Studier från bland annat Skolverket visar att mindre grupper förbättrar barns språkutveckling, sociala samspel och trygghet samt att förskolans måluppfyllelse ökar.

Trots detta har många av barngrupperna i Stockholms stads förskolor fler barn än rekommenderat, vilket är särskilt allvarligt för barn i behov av särskilt stöd. Stockholms stad hänvisar till att barn delas in i mindre grupper men på grund av otillräcklig bemanning och lokalernas utformning är detta inte möjligt mer än under delar av dagen.

**1. Sveriges Lärare yrkar att stadsdelen säkerställer att
barngrupper för barn 1–3 år inte överstiger 12 barn
och för barn 4–5 år högst 15 barn.**

*Förvaltningens svar: Avslås. Rektor leder och fördelar
arbetet.*

**2. Att barn i behov av särskilt stöd får garanterad
tillgång till insatser enligt skollagens krav.**

*Förvaltningens svar: Avslås. Rektor leder och fördelar arbetet
utifrån lagkrav.*

Det är glädjande att Finansborgarrådets förslag till budget understryker behovet av en ökad andel lärare i stadens förskolor. Sveriges Lärares långsiktiga mål är att två tredjedelar av personalen i förskolan ska vara legitimerade lärare. I nuläget är andelen lärare i stadsdelen 36,8 %. Kopplat till detta behöver antalet barn per lärare

minska för att nå styrdokumentens mål och ge förutsättningar för att utföra uppdraget. För att stärka kompetensförsörjningen framåt behöver stadsdelen arbeta aktivt med att stärka yrkets attraktivitet och hållbarhet.

3. Sveriges Lärare yrkar att barngrupper med fler än 15 barn leds av två lärare.

Förvaltningens svar: Avslås. Rektor leder och fördelar arbetet.

Lärares kärnuppdrag är att leda undervisningen utifrån läroplanens mål. I HÖK 25 ställs kravet att undervisningsanknutet arbete dimensioneras i förhållande till undervisningen. Även finansborgarrådets förslag till budget betonar att lärare i förskolan behöver tillräckligt med tid avsatt för den pedagogiska utvecklingen. Uppdraget behöver således organiseras på ett sätt som säkerställer tid för undervisning såväl som för undervisningsanknutet arbete. Det ramverk gällande pedagogisk utvecklingstid som håller på att tas fram av förskoleförvaltningen innebär att satsningar måste göras för att verkställandet inte ska skapa ohälsosam stress för lärare och arbetslaget.

4. Sveriges Lärare yrkar att stadsdelen säkerställer att ramverket för pedagogisk utvecklingstid enbart används till lärarens undervisningsuppdrag samt ger likvärdiga och förbättrade förutsättningar för varje enskild lärare i förskolan.

Förvaltningens svar: Avslås. Förvaltningen följer avtal som ingåtts.

Förskoleförvaltningen ansvarar för att leda och samordna det stadsövergripande arbetet med kvalitet och likvärdighet för stadens förskolor. Samtidigt ligger driften av förskolorna under respektive stadsdelsförvaltning. Sveriges Lärare anser att denna ansvarsfördelning försvårar möjligheterna till likvärdighet och förespråkar en förskoleförvaltning med samma mandat som i Malmö och Göteborg.

5. Sveriges Lärare yrkar att driften av Stockholms stads förskolor ska ligga under förskoleförvaltningen.

Förvaltningens svar: Avslås. Förvaltningen följer stadens politiska styrning.

Öppen förskolas mångfacetterade uppdrag kräver att lärare och barnskötare i öppen förskola ska få kontinuerlig och riktad kompetensutveckling för att möta verksamhetens och målgruppernas behov.

6. Sveriges Lärare yrkar att stadsdelen tar fram en långsiktig strategi för öppen förskolas kompetensutveckling för att nå likvärdighet.

Förvaltningens svar: Avslås. Öppen förskolas strategiska kompetensutveckling utgår från arbetet av verksamhetsplan där det bland annat ingår att implementera stadens program för öppen förskola.

För att lärare i öppen förskola ska ha en adekvat löneutveckling som ligger i paritet med det mångfacetterade uppdraget krävs en tydlighet i lönekriterier.

7. Sveriges Lärare yrkar att stadsdelen tar fram yrkesspecifika lönekriterier för lärare i öppen förskola.

Förvaltningens svar: Avslås. Lönekriterierna för personal inom öppen förskola följer förvaltningens lönekriterier.

För att kunna säkerställa den pedagogiska delen av uppdraget i öppen förskola krävs det en legitimerad lärare.

8. Sveriges Lärare yrkar att stadsdelen säkerställer att grundbemanningen utgörs av minst en lärare per öppen förskola i stadsdelen.

Förvaltningens svar: Avslås. Enhetschef leder och fördelar arbetet.

Sveriges skolledare

1. Sveriges Skolledare yrkar att stadsdelsförvaltningen fortsätter arbetet med att tillämpa chefstrukturens riktlinjer kring antal medarbetare per chef.

Förvaltningens svar: Förvaltningen förhåller sig till stadens chefsstruktur. Ett avsteg från rekommenderat antal medarbetare per chef görs inom förskola vilket motiveras av arbete utifrån funktionellt delat ledarskap.

2. Sveriges Skolledare yrkar att stadsdelsförvaltningen planerar för en långsiktig finansiering av insatsen med fria arbetsskor i förskolan.

Förvaltningens svar: Avslås. Förvaltningen följer den politiska inriktningen.

3. Sveriges Skolledare yrkar att stadsdelsförvaltningen tilldelar förskolorna extra medel för att möjliggöra de satsningar som beskrivs i verksamhetsplanen och de aktiviteter som Förskoleförvaltningen uppdrar åt stadsdelen.

Förvaltningens svar: Avslås. Förvaltningen fördelar medel utifrån den budget som är tilldelad. Rektor och enhetschef ansvarar för sin tilldelade budget.

4. Vi är mycket positiva till att man i stadens budget 2026 tar upp att skolledares och lärares administrativa börda ska

minska. Sveriges Skolledare yrkar att stadsdelsförvaltningen konkretiserar vilka åtgärder man föreslår att gå vidare med för att minska skolledares och lärares administrativa börda

Förvaltningens svar: Avslås. Förvaltningen följer det systematiska arbetsmiljöarbetet. Rektor leder och fördelar arbetet för förskollärare.

5. Sveriges Skolledare yrkar att förskolorna kompenseras för den ökade kostnaden det innebär att ha en lägsta inköpsnivå av 70% ekologiska livsmedel.

Förvaltningens svar: Avslås. Förvaltningen fördelar medel utifrån den budget som är tilldelad förskoleavdelningen. Rektor och enhetschef ansvarar för sin tilldelade budget.

6. Sveriges Skolledare yrkar att stadsdelsförvaltningen genomför en riktad utvärdering av skolledares arbetsmiljö.

Förvaltningens svar: Yrkandet bedöms rymmas inom förvaltningens uppdrag att kartlägga chefers arbetsmiljö.

Vårdförbundet

Yrkande 1: Stärkt sjuksköterskebemanning inom äldreomsorgen

Vårdförbundet yrkar att stadsdelen konkretiserar sin satsning på ökad medicinsk kompetens inom äldreomsorgen genom att tillsvidareanställa fler sjuksköterskor.

Motivering: Den demografiska utvecklingen med fler äldre och mer komplexa vårdbehov ställer ökade krav på medicinsk kompetens i äldreomsorgen. Sjuksköterskor har en central roll i att bedöma, planera och följa upp vårdinsatser, samt att samordna mellan olika aktörer. Trots detta är bemanningen ofta otillräcklig, vilket riskerar patientsäkerheten och leder till hög arbetsbelastning. En stärkt bemanning är avgörande för att uppnå målen om ökad kvalitet, förbättrad arbetsmiljö och minskad personalomsättning inom äldreomsorgen.

Förvaltningens svar: Avslås. Förvaltningen har redan en hög bemanning av sjuksköterskor

Yrkande 2: Införande av Akademisk Specialisttjänstgöring (AST)

Vårdförbundet yrkar att stadsdelen 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.

Förvaltningens svar: Avslås. Kompetensutveckling planeras utifrån verksamheten och individens behov.

Yrkande 3: Fastställ övre gräns för patientansvar inom äldreomsorgen

Vårdförbundet yrkar att stadsdelen 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.

Förvaltningens svar: Avslås. Närmaste chef följer vårdtyngd och bemanning och anpassar löpande utifrån behov.

Yrkande 4: Riktade utbildningsinsatser för sjuksköterskor inom demens och geriatrik

Vårdförbundet yrkar att stadsdelens 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.

Förvaltningens svar: Förvaltningen erbjuder redan detta utifrån verksamhetens och individens behov.

Yrkande 5: Säkerställ kontinuerlig kompetensutveckling för sjuksköterskor inom äldreomsorgen.

Vårdförbundet yrkar att sjuksköterskor inom stadsdelen 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.

Förvaltningens svar: Förvaltningen erbjuder kompetensutveckling utifrån verksamhetens och individens behov.

Yrkande 6: 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.

Förvaltningens svar: Användarmedverkan i digital utveckling sker redan.

Yrkande 7: Riktad lönesatsning för sjuksköterskor

Vårdförbundet yrkar att stadsdelen genomför en riktad lönesatsning för sjuksköterskor.

Motivering: För att möta rekryteringsutmaningar och säkerställa kvalitet i vård och elevhälsa krävs konkurrenskraftiga löner. Satsningen stärker stadens attraktivitet som arbetsgivare.

Förvaltningens svar: Avslås. Förslaget är inte föremål för behandling i samband med verksamhetsplan.

Yrkande 8: Återinför friskvårdstimmen

Vårdförbundet yrkar att friskvårdstimmen återinförs som en obligatorisk rättighet för alla medarbetare i stadsdelen.

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

Förvaltningens svar: Avslås: Förvaltningen följer KF beslut.

§3 Samtliga fackförbund ställer sig oeniga till förvaltningens avslag.

§4 Förhandlingen avslutas.

Magnus Borgsten
Bitr. Förvaltningsdirektör

Irene Hom
Kommunal

Torbjörn Andersson
Vision

Asmaa Angy Jundi
SACO rådet

Malin Danhard
Sveriges lärare

Carin Trygg
MonvallAkademikerförbundet
SSR

Ellinore Aldebring
Vårdförbundet

Bilagor

1.

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