

## **Protokoll från Extrainsatt Förvaltningsgruppmöte den 26 november 2025**

**Plats:** Virkesvägen 3, lokal Tantolunden 14:00-16:00

### **Närvarande:**

Kerstin Andersson	Stadsdelsdirektör
Odini Nzeribe	Avd.chef, äldreomsorgsavdelningen
Olle Ingemarsson	HR-chef
Snorre Berglund	Ekonomichef
Maria Klemets Hellberg	Avd.chef, sociala avdelningen
Emma Liljenberg	Avd.chef, Stab och kansli

### **För arbetstagarna:**

Kommunal	Ulf Bjerregaard
Cecilia Bross	Sveriges Lärare
Anna Israelsson	SSR

Vid protokollet  
Carina Holm

Stadsdelsdirektör Kerstin Andersson börjar med att hälsa alla välkomna och tackar de fackliga för alla förslag och synpunkter som har skickats in.

### **1. Verksamhet och budget**

#### **a. Samverkan VP 2026**

Samtliga dokument utifrån Samverkan kring VP bifogas protokollet.

## Balanslista FVG 2026

Område	Fackliga organisationens Synpunkt/Förslag	Tillstyrkt	Avslag	Delvis	Kommentar
	SSR – föreslår att förvaltningen vid personaltoaletterna tillhandahåller mensskydd för sina anställda.		x		Stadsövergripande fråga
	SSR – föreslår att förvaltningen ger medarbetarna möjlighet att ge blod på arbetstid.		x		Stadsövergripande fråga
	SSR – föreslår att förvaltningen följer upp hur befattningarna gruppleddare och områdeschef fungerar i ett samverkans-organisatoriskt- och arbetsmiljömässigt perspektiv.	x			SVG Soc/ÄO
	SSR – föreslår att Södermalms sdf arbetar aktivt med handlingsplanen för förbättrad arbetssituation för socialsekreterare och biståndshandläggare. Att det ingår att förvaltningen involverar och stämmer av med de fackliga organisationerna i det aktiva arbetet kring handlingsplanen i fråga.	x			SVG Soc/ÄO
	SSR – föreslår att pilot om förkortad arbetstid – om den förläggs till förvaltningen, ska omfatta medarbetare i		x		Stadsövergripande fråga

Område	Fackliga organisationens Synpunkt/Förslag	Tillstyrkt	Avslag	Delvis	Kommentar
	alla välfärdsverksamheter.				
	SSR – föreslår att arbetsgivaren riskbedömer och tydligt redogör för de konsekvenser som ytterligare effektivisering av socialtjänsten innebär.	x			SVG /Soc Vi riskbedömer alltid.
	SSR – föreslår att de berörda medarbetare (RVC) som önskar följer med i övergången till Socialförvaltningen med bibehållna anställningsvillkor.		x		Stadsövergripande fråga. Utveckling och hr styr detta med Socialförvaltningen.
	SSR – föreslår att Område Vuxen tillsätter en tjänst för SIP-samordnare utöver befintlig personalbemanning.		x		Vi bedömer att det inte finns behov på vuxen. Resurserna finns på Vuxen.
Friskvård	SSR – föreslår att det genomförs en årlig undersökning av vilket val majoriteten av medarbetarna föredrar i valet mellan friskvårdstimme eller höjt friskvårdsbidrag. Att beslut sedan tas utifrån majoritetens önskemål.		x		Ledningsbeslut. Vissa medarbetargrupper har svårt att utnyttja friskvårdstimme.
Friskvård	SSR – föreslår att förvaltningen tar fram ett system som innebär att medarbetare inte behöver lägga ut pengar för att kunna nyttja friskvårdsbidraget.			x	Vi utreder frågan då vi är måna om att så många som möjligt tar ut friskvårdsbidrag och det ska vara enkelt för medarbetaren.

Område	Fackliga organisationens Synpunkt/Förslag	Tillstyrkt	Avslag	Delvis	Kommentar
	SSR – föreslår att förvaltningen erbjuder medborgare skuld-/ och budgetrådgivning inom ramen för projektet ”första linjen”.	x			SVG/Soc - Vi har det tillsammans med KNIS. En extraresurs tillsätts. Vi undersöker mobilitet.
	Vårdförbundet – föreslår att förvaltningen konkretiserar sin satsning på ökad medicinsk kompetens inom ÄO genom att tillsvidareanställa fler sjuksköterskor.		x		Avslag på att utöka antal ssk. Däremot ökar vi kompetensen fortlöpande.
	Vårdförbundet – föreslår att det införs en lokal modell av AST (akademisk specialisttjänstgöring) där medarbetare ges möjlighet till specialistutbildning med bibehållen lön och anställning.		x		Stadsövergripande fråga
	Vårdförbundet – föreslår att det införs en övre gräns för antalet patienter en sjuksköterska ansvarar för inom ÄO.		x		
	Vårdförbundet – föreslår att utbildningsinsatser inom ÄO även riktas till sjuksköterskor, särskilt inom demenssjukdomar och geriatrik.	x			SVG/ÄO Tex Silvia-certifiering inkluderar alla
	Vårdförbundet – föreslår att	x			SVG/ÄO

Område	Fackliga organisationens Synpunkt/Förslag	Tillstyrkt	Avslag	Delvis	Kommentar
	sjuusköterskor ges tillgång till kontinuerlig kompetensutveckling som en integrerad del av arbetet.				Vi följer kompetensplanen för ssk och övriga befattningar
	Vårdförbundet – föreslår att sjuusköterskor aktivt involveras i utveckling, införande och utvärdering av digitala system inom ÄO.	x			SVG/ÄO
	Vårdförbundet – föreslår att det görs en riktad lönesatsning för sjuusköterskor.		x		Vi ligger på en median likvärdig med staden.
	Vårdförbundet – föreslår att friskvårdstimmen återinförs som en obligatorisk rättighet för alla medarbetare i stadsdelen.		x		Ledningsbeslut Vissa medarbetargrupper har svårt att utnyttja friskvårdstimme.
	Kommunal – föreslår att förvaltningen i samverkan med Kommunal tar fram centrala riktlinjer för vikarieorganisationen som skulle varit genomförl på samtliga förskoleområden i september 2025.	x			SVG/FSK Börjar i december
	Kommunal – föreslår att samtliga enheter/områden som skulle inrättat vikarieorganisation i sep-25 har gjord det utifrån de centrala riktlinjerna senast april-2026	x			SVG/FSK

Område	Fackliga organisationens Synpunkt/Förslag	Tillstyrkt	Avslag	Delvis	Kommentar
FSK	Kommunal – föreslår att förskoleavdelningen och Kommunal (andra fack vid intresse) påbörjar central dialog för att hitta samsyn om vad behov är i meningen med KF:s budget (sid 94)...			x	SVG/FSK
	Kommunal – föreslår att förskoleavdelningen utreder om arbetsgivaren ska tillhandahålla arbetskläder såsom vantar/handskar och mössor för pedagogerna.		x		Vi har vinterkläder och sommarkläder
	Kommunal – a) föreslår att förvaltningen agerar så att KFs beslut om att schemalagd tid ska ”bemannas av tillsvidareanställd personal och all frånvaro ha full täckning av vikarier” genomsyrar all utförarverksamhet i ÄO såsom VoB, Servicehus, hemtjänst och dagverksamheter.			x	SVG/ÄO Garanti är svårt att sätta. Ambitionen är att ha god bemanning. Vi arbetar med frågan.
	b) föreslår att dialog om tillämpningen av skrivelsens andra del inleds med Kommunals skyddsombud.			x	SVG/ÄO Vi arbetar för god arbetsmiljö och god arbetsbelastning.
	Kommunal – föreslår att Katarinagården tilldelas 2 miljoner kr mer i budget för att kompensera för		x		

Område	Fackliga organisationens Synpunkt/Förslag	Tillstyrkt	Avslag	Delvis	Kommentar
	nämndens beslut att ha bemanning på varje avdelning dygnet runt.				
	Kommunal – föreslår att nämnden prioriterar målet om ökad andel tillsvidareanställningar under 2026 inom hemtjänsten med anledning av den målkonflikt som finns.		x		Vi ämnar inte sänka kompetenskraven.
	Kommunal – föreslår att förvaltningen agerar så att KFs beslut blir verklighet – ” att de inom ÄO som saknar omvårdnadsutbildning ska erbjudas minst vårdbiträdesutbildning”	x			SVG/ÄO
	Kommunal – föreslår att tjänsterna gruppledare/gruppchef på Hornskroken VoB görs om till administratörer så som det är organiserat på öviga VoB.			x	SVG/ÄO Vi ser över hela organisationen och vill ta ett helhetsgrepp.
	Kommunal – föreslår att arbetsgivaren ser till att samtliga sjuksköterskor på VoB utför arbetsledning även i SOL-delen såsom de ska göra enligt deras anställningsavtal.			x	SVG/ÄO SSK ska arbetsleda omvårdnadsarbetet . Under 2026 ska hr se över arbetsinstruktioner för de som har arbetsledande roll.
	Kommunal – föreslår att medarbetarna i utförarverksamheterna erbjuds kontinuerlig kompetensutveckling inom de digitala			x	SVG/ÄO Digitala verktyg tillstyrks inte pga infoklassning mm. Hälsofrämjande arbetet fortsätter.

Område	Fackliga organisationens Synpunkt/Förslag	Tillstyrkt	Avslag	Delvis	Kommentar
	verktyg och hälsofrämjande arbetssätt som implementeras i vardagen för brukarna.				
	Kommunal – föreslår att arbetsgivaren i utförarverksamheterna ser över schemaläggningen där det är dygnet runt-verksamhet för att minska stress och skapa bättre balans mellan arbete och återhämtning.	x			SVG/Soc Trygga anställningar
	Kommunal – föreslår att förvaltningen redovisar nivåerna på OH-bidragen och skriftligen motiverar vad nivåskillnaderna beror på.	x			Förslaget är 2% på alla förutom socialpsykiatrin.
	Kommunal – föreslår att förvaltningen skriftligen redovisar eventuella budgetöverföringar mellan verksamhetsområdena.	x			
	Kommunal – föreslår att förvaltningen särskilt granskar om hemtjänstföretagen uppnår kraven i LOV-avtalet gällande tillsvidareanställningar.		x		Äldreförvaltningen är avtalsägare.
	Kommunal – föreslår att förvaltningen (om inte Äldreförvaltningen gör det) särskilt granskar om hemtjänstföretagen som		x		Äldreförvaltningen



Område	Fackliga organisationens Synpunkt/Förslag	Tillstyrkt	Avslag	Delvis	Kommentar
	saknar kollektivavtal betalar in tjänstepension till arbetstagarna såsom de ska göra enligt LOV- avtalet.				
	Kommunal – föreslår att deras förhandlingsteam besöker utförarverksamhetens arbetsplatsers APT för att informera om semester utanför huvudsemester. Syfte att skapa mer framförhållning för chefer, ge arbetstagare större möjligheter att få ut sin semester och minska felaktiga föreställningar kring reglerna om semester.			x	Arbetsgivaransvar. Process i FVG där semester samverkas. Besök kan ske i samråd med berörd chef och hr.
	Kommunal – föreslår att målen om ekologisk andel livsmedel inte ska överstiga 70% tills utbudet av upphandlade avtal förbättras.		x		Nämndens vilja
	Sv.lärare – föreslår att förvaltningen tar hänsyn till Skolverkets riktlinjer gällande barngruppsstorlekar 1-3 år 12 barn 4-5 år 15 barn		x		Vi når KFs mål Hög andel legitimerade förskollärare i förvaltningen.
	Sv.lärare – föreslår att barngrupper som väsentligt överstiger 14,5 barn leds av 2 lärare.		x		Vi har en hög andel förskollärare

Område	Fackliga organisationens Synpunkt/Förslag	Tillstyrkt	Avslag	Delvis	Kommentar
	Sv.lärare – förestår att man säkerställer att planeringstid enbart används till det undervisningsrelaterade arbetet samt ger likvärdiga och förbättrade förutsättningar för varje enskild lärare i förskolan.		x		Vi följer riktlinjerna från förskoleförvaltningen
	Sv.lärare – föreslår att driften av stadens förskolor läggs under förskoleförvaltningen.		x		Stadsövergripande fråga
	Sv.lärare – föreslår att man anställer fler lärare till de Öppna förskolorna.			x	SVG/FSK Frågan ses över då vi har för få idag.
	Sv.Skolledare – föreslår att förvaltningen fortsätter arbetet med att tillämpa chefsstrukturens riktlinjer kring antal medarbetare per chef.	x			SVG/FSK
	Sv.Skolledare – föreslår att förvaltningen planerar för en långsiktig finansiering av insatsen med fria arbetsskor i förskolan		x		Stadsövergripande fråga
	Sv.Skolledare – föreslår att förskolorna tilldelas extra medel för att möjliggöra satsningarna i verksamhetsplanen.		x		Följer KFs schabloner
	Sv.Skolledare – föreslår att goda förutsättningar ges i forma av tid och mandat, till ansvarig skolledare för att kunna			x	Arbetas vidare med Kungsholmen och Norra Innerstadens stadsdelsförvaltningar

Område	Fackliga organisationens Synpunkt/Förslag	Tillstyrkt	Avslag	Delvis	Kommentar
	ta över driften av verksamheten för barnomsorg på obekväm arbetstid.				
	Vision – föreslår att förvaltningen säkerställer att löneöversynen genomförs i enlighet med avtalets processer och principer om individuell och differentierad lönesättning och fördelar och redovisar hela avtalad lönepott.	x			Stadsdelen arbetar så idag. Vid ett sifferfatt påslag görs beräkningen dock på stadövergripande nivå.
	Vision – föreslår implementering av tidigare beslut om en dag per termin för att möjliggöra för personal att utbilda och vidareutveckla sig.		x		Kompetensutveckling är en viktig fråga, men det går inte att ge den lika för alla.
	Vision – föreslår att staden säkerställer konkurrenskraftiga löner för att attrahera och behålla kvalificerade chefer.			x	Det är en avgörande fråga i arbetet med att skapa bra verksamheter.
	Vision – föreslår att friskvårdstimmen återinförs för alla medarbetare.		x		Stadsdelen har valt att erbjuda en högre summa i stället för friskvårdstimme,
	Vision – föreslår att arbetsgivaren inför en enhetlig utbetalningsmetod för friskvårdsbidrag.			x	Frågan utreds.
	Vision – föreslår att skor och arbetskläder tillhandahålls till fler		x		Stadens riktlinjer gäller i frågan.

Område	Fackliga organisationens Synpunkt/Förslag	Tillstyrkt	Avslag	Delvis	Kommentar
	medarbetare än vad budgeten avser.				
	Vision – föreslår att bemanning och resurser säkerställer rimlig arbetsbelastning och långsiktig hälsa.			x	Arbetsgivaren har ett arbetsmiljöansvar. Frågan finns med i APT årshjul, medarbetarsamtal osv.
	Vision – föreslår åtgärder för att förebygga stress och utbrändhet, inklusive handledning, fortbildning och tydliga prioriteringar.			x	Arbetsgivaren har ett arbetsmiljöansvar. Frågan finns med i APT årshjul, vid arbetsmiljöutbildningar, medarbetarsamtal osv.

Saco bifogar särskilt uttalande med anledning av kommande budget för staden för kännedom. Saco har inga yrkanden/förslag till VP

### **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 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 löneökningens behov 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 påslagningar.

**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 personallörlighet.**

### **Kommunal – Frågorna tas vidare till SVG**

**Här nedan kommer ett antal frågor och synpunkter på förslaget som inte lämpar sig som yrkanden.**

På sidan 30 står: ”Förvaltningen kommer också att utreda möjligheten att öka antalet platser genom att skapa mer ändamålsenliga och anpassade lokaler för målgrupperna.”

Är Grindstugan med sina lokal och hissproblem högsta prioritet i detta sammanhang?

På sidan 19 står: ”Södermalms och Kungsholmens stadsdelsnämnder ska under 2026 ta över ansvaret för driften av stadens verksamhet för barnomsorg på obekvämt arbetstid.”

Ville ni ha detta?

Känner ni till utmaningarna den här verksamheten har?

Får ni resurser för detta så det inte påverkar annan verksamhets resurser?

Kommer ni involvera Kommunal i ett tidigt skede i detta?

På sidan 33 står: ”Under året kommer förvaltningen fortsätta utveckla en ändamålsenlig organisation för ett framtida resursteam. Arbetet med hållbara scheman fortsätter under 2026. Arbetet genomförs i samarbete med lokala representanter för Kommunal. Utgångspunkten för förvaltningens arbete med hållbara scheman och resursteam är heltid som norm och tillsvidareanställningar.”

Vad är er definition av ”resursteam”?

Vad menar ni med ”**fortsätta** utveckla”? På vilka arbetsplatser eller i vilket sammanhang anser ni att man arbetat med resursteam i äldreomsorgen under 2025?

Samma skrivningar finns i årets 2025 års verksamhetsplan för Södermalms Sdf. Trots det så motsatte man att införa resursteam efter nerskärningen på Bergsunds trots att det där finns timmis-schemarader. Varför följer förvaltningen inte sina egna beslut i nuvarande verksamhetsplan och vad är meningen med att besluta dem för 2026 igen om man inte är intresserad av att följa sina egna beslut?

Förvaltningen beskriver på sidan 32-33 arbetet med kompetenshöjande insatser i svenska.

Samtidigt upplever vi en försämring bland nyanställda i äldreomsorgen. Så på det hela taget upplever vi en försämring. Kommer man utvärdera kompetenssatsningen

”Södermalmsmodellen” och analysera hur man rekryterar? Hur förbereder sig arbetsgivaren på lagen om språkkrav som kommer inom kort?