



## Inspel från de fackliga förbunden på VP2026 med svar från arbetsgivaren, Skarpnäcks sdf

### Kommunal

Kommunal känner sig hoppfulla och förväntansfulla inför de nästkommande åren efter att ha läst budget 2026.

**Förvaltningen svarar:** Vad roligt att höra! Förvaltningen delar förbundets bild. Förvaltningen menar att VP och budget 2026 ger goda förutsättningar för förvaltningens verksamheter att genomföra och utveckla stöd, service och insatser av hög kvalitet för verksamheternas målgrupper.

- Schemalagd tid i verksamheterna ska bemannas av tillsvidareanställd personal och all frånvaro ska ha full täckning av personal inom äldreomsorgen och barnomsorg.

**Förvaltningen svarar:** Stadens och förvaltningens mål är att minst 90 procent av personalen har en tillsvidareanställning inom alla förvaltningens verksamheter. Andelen tillsvidareanställda och heltidsanställda ska öka framför allt inom förvaltningens verksamheter för äldre och funktionsnedsatta under 2026. Det skapar goda förutsättningar för kontinuitet för brukaren/kunden/den boende och också för samarbete och stöd från kollegor. Förvaltningen fortsätter att undersöka och uppmuntra deltidsarbetande medarbetare att gå upp i sysselsättningsgrad genom dialog och utifrån medarbetares intresse.

Vid frånvaro av personal ska bedömning av vikariebehov göras. Bemanningen behöver utgå från verksamhetens behov, t ex kan antal barn som är närvarande i förskolans verksamhet den aktuella dagen avgöra hur bemanning och därmed vikariebehov ser ut.

-Vi ser även positivt på en stärkt grundbemanning.

**Förvaltningen svarar:** Förvaltningen delar förbundets synpunkt. Förvaltningens verksamheter inom äldreomsorg, omsorg om funktionshindrade samt förskoleverksamheter kommer framför allt

vara de verksamheter som ökar grundbemanningen genom bland annat start av eller nyttjande av redan formerade bemanningsteam.

-Inom förskola ska barn med särskilda behov få det stöd de har rätt till. Hög kompetens gällande barn i behov av särskilt stöd ska säkerställas vid utredningar.

- Sveriges Lärare ställer sig bakom förbundets synpunkt.

**Förvaltningen svarar:** Förvaltningen delar förbundets synpunkt. Pedagogiska kartläggningar görs avseende behov och åtgärder för de barn som har särskilda behov och extraordinära behov. Förskolans rektorsområden stärks under 2026 med specialpedagogisk kompetens.

-Utbildning skall löna sig, inte bara i kunskap utan även i lön.

**Förvaltningen svarar:** De flesta av förvaltningens olika yrken kräver utbildning, i en del fall gymnasieutbildning, i andra uppdrag ytterligare fortbildning eller en akademisk utbildning. Kompetensutveckling och lärande inom yrket fortsätter sedan hela yrkeslivet. Staden och förvaltningen erbjuder flera möjligheter att vidareutbilda sig i yrket.

-Toalettmöjligheter hemtjänst.

**Förvaltningen svarar:** Inom hemtjänstens verksamheter finns tre kontor på olika platser i stadsdelsområdet där medarbetare inom hemtjänsten kan gå på toaletten. Dessa är Hammarbyhöjden, Bagarmossen och Skarpnäck. Medarbetare inom hemtjänsten kan också gå på toaletten i andra verksamheters lokaler i Kärrtorp.

-Parkeringstillstånd hemtjänst.

**Förvaltningen svarar:** Hemtjänsten kan parkera tjänstebilarna inom verksamheten på gatuparkering i anslutning till kunders adresser och då används stadens nyttotillstånd för parkering i tjänsten. Tjänstebilarna parkeras vid hemtjänstens kontor på tider då de inte nyttjas, antingen på anvisad parkering eller på gatuparkering. Även då nyttjas nyttotillstånd eller gratis parkering.

## Sveriges Lärare

1. Stora grupper leder till ökad stress för både barn och personal samt sämre möjligheter att arbeta utifrån Läroplan för förskolan.

Detta leder även till ökade risker att barn i behov av särskilt stöd inte får rätt insatser. Minskade barngruppsstorlekar i förskolan är därför avgörande för barns trygghet, utveckling och lärande. Studier från bland annat Skolverket visar att mindre barngrupper förbättrar barns språkutveckling, sociala samspel och trygghet samt att förskolans måluppfyllelse ökar när grupperna är mindre. 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 under hela dagen, men detta stämmer sällan med verkligheten. På grund av förskolelokalernas utformning, otillräcklig bemanning och barngruppernas storlek är det inte möjligt att hålla mindre barngrupper kontinuerligt under dagen. Sveriges Lärare anser att Skolverkets rekommendationer för barngruppernas storlek ska följas och att barn i behov av särskilt stöd får rätt insatser.

Sveriges Lärare yrkar - att huvudmannen säkerställer att barngrupper för barn 1–3 år inte överstiger 12 barn och för barn 4–5 år högst 15 barn. - att barn i behov av särskilt stöd får garanterad tillgång till insatser enligt skollagens krav.

- Kommunal ställer sig bakom förbundets yrkande.

**Förvaltningen svarar:** Förvaltningen arbetar med planering av barngruppernas storlek utifrån stadens och nämndens målvärden för indikatorerna. Förskolan kommer under 2026 att fortsatt ha vikande barnunderlag, vilket gör att verksamheten behöver anpassas och under 2026 avvecklas två förskolor. Barnantalet varierar ofta under året, vilket kan påverka barngruppernas storlek som ofta blir något högre i januari och lägre i augusti. Under året kommer dessa frågor att diskuteras och följas upp i förskoleavdelningens samverkan.

2. Det är glädjande att Finansborgarrådets förslag till budget understryker behovet av en ökad andel lärare i stadens förskolor.

Det är den enskilt viktigaste faktorn för att öka kvaliteten på undervisning och utbildning. Sveriges Lärares långsiktiga mål är att två tredjedelar av personalen i förskolan ska vara legitimerade lärare. I nuläget är andelen lärare i stadsdelen 34,1%, enligt T2, vilket i enlighet med budgeten är en procentsats som behöver öka. Samtidigt 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.

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

**Förvaltningen svarar:** Undervisningen i förskolan kvalitetssäkras genom att en förskollärare leder arbetet för varje barngrupp och deltar i relevanta kompetensutvecklingsinsatser. Inom förskoleområdena finns olika typer av nätverk och samverkansforum med fokus på förskollärares uppdrag, utbildning och undervisning. Annan kompetensutveckling och andra lärande tillfällen planeras också under året för att stärka förskollärares uppdrag. Dessa följs upp och utvärderas i dialog med förskollärarna.

3. Lärare i förskolan kvalitetssäkrar utbildningen och kärnuppdraget är att leda undervisningen utifrån läroplanens mål.

I HÖK 25 finns krav på att undervisningsanknutet arbete dimensioneras i förhållande till undervisningen. För att lärare i förskolan ska kunna ansvara för målstyrda processer behöver det lagreglerade uppdraget organiseras på ett sätt som säkerställer tid för undervisning och undervisningsanknutet arbete. Det ramverk gällande pedagogisk utvecklingstid som håller på att tas fram av förskoleförvaltningen ställer krav på goda ekonomiska resurser för att kunna verkställas utan att skapa ohälsosam stress för lärare och arbetslaget. Enligt Budget 2026 är det en grundförutsättning att lärare i förskolan har tillräckligt med tid avsatt för pedagogisk utveckling samtidigt som arbetsmiljö och arbetsbelastning ska förbättras.

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.

**Förvaltningen svarar:** Arbetet i förvaltningen med HÖK 25 för ett hållbart, utvecklande och attraktivt läraryrke fortsätter under 2026 i nära dialog med förbundet. Förvaltningen följer också och tar stöd av det stadsgemensamma arbetet.

4. Stadsdelsförvaltningarna styr förskolans resurser medan Förskoleförvaltningen ansvarar för kvalitet, vilket skapar ojämlika villkor för barn och medarbetare i staden, eftersom

mandatet för förskolans kvalitet i praktiken styrs av lokala budgetprioriteringar snarare än av utbildningsprofessionen.

Nuvarande ansvarsfördelning säkerställer inte förskolans uppdrag att garantera likvärdighet, barns rätt till utbildning av hög kvalitet och en långsiktig kompetensförsörjning i stadens förskolor. Om det inte sker en förändring av denna delade styrning kommer barnens förutsättningar och likvärdiga utbildning fortsatt underordnas av vardera stadsdels ekonomiska prioriteringar.

Sveriges Lärare yrkar - att Stockholms stad säkerställer en likvärdighet där Förskoleförvaltningen ges mandat och ett enhetligt ansvar för organisation, styrning och kvalitet.

- Sveriges Skolledare ställer sig bakom förbundets yrkandet.

**Förvaltningen svarar:** Förvaltningen har ett regelbundet och nära samarbete med Förskoleförvaltningen i flera strategiska frågor som rör utbildning, utveckling och andra gemensamma frågor. Förvaltningen arbetar för en likvärdig undervisning och kvalitet i samtliga förskolor inom förvaltningen. Varje år genomför förvaltningen uppföljningar av verksamheten för att säkerställa likvärdighet och kvalitet på de olika förskolorna, liksom analys av resultatet av den årliga förskoleundersökningen.

5. 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.

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

**Förvaltningen svarar:** Kompetensutveckling gemensamt samt individuellt utifrån behov planeras och genomförs i dialog mellan medarbetare och rektor inom de öppna förskolorna i förvaltningen.

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

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

**Förvaltningen svarar:** Förvaltningen har tagit fram en mål- och ansvarsbeskrivning specifikt för de öppna förskolorna då detta har saknas tidigare. Genom dessa kan vi synliggöra medarbetarens behov av kompetensutveckling tydligare och att medarbetaren själv kan koppla sin egen prestation till lönekriterierna.

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

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

**Förvaltningen svarar:** Förvaltningen har två öppna förskolor. På öppna förskola Fyren arbetar en barnskötare. På den öppna förskolan Vindsnurran arbetar två förskollärare. De båda öppna förskolorna har ett nära samarbete med varandra.

## **Sveriges Skolledare**

1. Sveriges Skolledare yrkar att stadsdelsförvaltningen fortsätter arbetet med att tillämpa chefstrukturens riktlinjer kring antal medarbetare per chef.
- Sveriges Lärare, Vision och Akademikerförbundet SSR ställer sig bakom förbundets yrkande.

**Förvaltningen svarar:** Förvaltningen delar förbundets synpunkt. Förvaltningen kommer att fortsätta att tillämpa stadens riktlinje för en enhetlig chefsstruktur med bland annat antal medarbetare per chef.

2. Sveriges Skolledare yrkar att stadsdelsförvaltningen planerar för en långsiktig finansiering av insatsen med fria arbetsskor i förskolan.
- Sveriges Lärare och Kommunal ställer sig bakom förbundets yrkande.

**Förvaltningen svarar:** Förvaltningen kommer under 2026 att i enlighet med stadens styrning införa arbetsskor inom förskolans verksamheter. Den långsiktiga finansieringen av arbetsskor i förskolans verksamheter blir en del av förskolans ordinarie budgettilldelning i staden.

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.

**Förvaltningen svarar:** Förvaltningen bedömer att förskolans verksamheter har budgetutrymme för de satsningar som beskrivs i VP2026 för verksamheten inklusive de aktiviteter som beskrivs i VP.

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.
- Sveriges Lärare ställer sig bakom förbundets yrkande.

**Förvaltningen svarar:** Förvaltningen kommer att fortsätta att beakta frågan. Under 2026 kommer förskoleavdelningen att utreda förutsättningar för att hantera och organisera verksamhetsfrågor kring mat, lokaler och lokalvård på ett annat sätt. Fortsatt dialog om detta utredningsuppdrag kommer att diskuteras på förskoleavdelningens samverkan.

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

- Kommunal ställer sig bakom förbundets yrkande.

**Förvaltningen svarar:** Alla stadens verksamheter följer stadens styrning inom ekologiska livsmedel och de målvärden som satts upp. Förvaltningen genomför inköp i enighet med de upphandlade avtal som finns och analyserar möjligheter att planera måltider för att säkerställa ekologisk andel och analysera kostnader.

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

- Sveriges Lärare ställer sig bakom förbundets yrkande.

**Förvaltningen svarar:** Förvaltningen kommer under 2026 att följa upp alla chefers arbetsmiljö utifrån den nya organisation och de nya

chefsmandat som startade den 1 januari 2025 utifrån stadens riktlinje för enhetlig chefsstruktur. Alla förvaltningens rektorer och biträdande rektorer kommer att involveras i den uppföljningen. Alla chefer har också individuella samtal med sin överordnade chef om sin arbetssituation både löpande och vid medarbetarsamtal.

## Från Akademikerförbundet SSR

### 1) Menstryggad arbetsplats

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 och trivsel. 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 på Skarpnäcks stadsdelsförvaltning samt tjänar till att avstyra oförutsägbara situationer som kan bli stora hinder in arbetsdagen både utifrån produktivitet, hälsa och trivsel.

Akademikerförbundet SSR yrkar att Skarpnäcks förvaltning vid personaltoaletterna tillhandahåller mensskydd för sina anställda, om åtminstone vid en utvald personaltoarett per kontorsvåning.

- Vision ställer sig bakom förbundets yrkande.

**Förvaltningen svarar:** Denna fråga inte är relaterad till verksamhetsplan och budget 2026 och behandlas därför inte i samband med den.

### 2) Blodgivning på arbetstid

Stockholms stad strävar efter att vara ett föredöme bland offentliga arbetsgivare. Vidare har staden, som största kommun och i egenskap av 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 och kris. Vid en kris kan behovet av blod öka snabbt och då behöver dels



många blodgivare kunna kallas in skyndsamt och dels ökar risken att lagret tar slut. Staden bör, i form av vägledande manér, underlätta för anställda att ge blod, om än så inom rimliga ramar.

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

- Vision ställer sig bakom yrkandet.

**Förvaltningen svarar:** Denna fråga inte är relaterad till verksamhetsplan och budget 2026 och behandlas därför inte i samband med den. I den arbetsrättsliga lagstiftningen och i det centrala kollektivavtalet Allmänna Bestämmelser (AB) regleras i vilka fall och under vilka förutsättningar anställda kan ges möjlighet till ledighet med bibehållen ersättning. Ledighet för blodgivning omfattas inte av lag eller kollektivavtal. Att anställda skulle ge blod på betald arbetstid skulle innebära ett bortfall av personella resurser i stadens alla verksamheten, vilket innebär en kostnad för verksamheten. Det skulle bli svårt för chefer i verksamheterna att planera och säkerställa att arbetet utförs i med rätt bemanning. Att införa möjlighet att ge blod på arbetstid med bibehållen lön skulle även vara kostsamt avseende administrativa resurser för att säkerställa en korrekt hantering.

### 3) Uppföljning av de nya befattningarna - gruppleddare och områdeschef

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 och påverkats av omorganisationen. För medarbetarna har det i många fall inneburit både byte av chef och förändringar i arbetsgruppen. För nya enhetschefer, områdeschefer och gruppleddare har det handlat om att träda in i en ny yrkesroll, men även för de tidigare biträdande enhetscheferna som nu har antagit nya roller. Akademikerförbundet SSR erfar framför allt att många chefsmedlemmar upplever stora arbetsmiljömässiga utmaningar i en ny roll. Det är därför inte orimligt att anta att nya utmaningar finns på flera håll inom förvaltningen. Akademikerförbundet SSR yrkar att Skarpnäcks Stadsdelsförvaltning följer upp hur de nya befattningarna gruppleddare och områdeschef fungerar i ett samverkans-,

organisatoriskt- och arbetsmiljömässigt perspektiv.

Akademikerförbundet SSR:s arbetsplatsråd för Skarpnäck yrkar på att Stadsdelsförvaltningen även följer upp hur de nya rollerna hos samtliga anställda som tidigare var biträdande enhetschefer fungerar i ett samverkans-, organisatoriskt- och arbetsmiljömässigt perspektiv.

- Vision ställer sig bakom förbundets yrkande.

**Förvaltningen svarar:** Förvaltningen delar förbundets bild att det är viktigt att följa upp den nya organisation och de nya chefsuppdrag som i enlighet med stadens riktlinje för enhetlig chefsstruktur trädde i kraft i förvaltningen per den 1 januari 2025. Förvaltningen delar förbundets inspel om att uppföljningen bör omfatta flera aspekter. I stadens styrning beskrivs att särskilt fokus i kommande arbete ska vara på chefers organisatoriska förutsättningar. Förvaltningen kommer att genomföra denna uppföljning under 2026 i nära dialog med samtliga berörda chefer. Dialog om detta kommer att ske i samverkan under året.

#### 4) Stärkt handlingsplan för socialsekreterare och biståndshandläggare

Stockholms stads handlingsplan för förbättrad arbetssituation för socialsekreterare och biståndshandläggare har under de senaste åren varit ett bra verktyg för att stärka diskussionerna kring viktiga arbetsmiljöfrågor för dessa grupper. Det är tyvärr en nödvändighet att vi fortsätter detta viktiga arbete.

Akademikerförbundet SSR:s förtroendevalda har under hela processen tagit aktiv del i arbetet centralt men även i varierad omfattning lokalt. Det finns flera starka skäl till att arbetet med handlingsplanen behöver fortsätta, framför allt i samband med krav på ökad tillgänglighet och närvaro till brukarna. Det handlar bland annat om höjd risk för hot och våld, nya arbetssätt kopplade till den nya Socialtjänstlagen, den rådande arbetsbelastning som är en bidragande faktor till att många av våra medlemmar blir sjuka på arbetet, samt de utmaningar som uppstår i och med införandet av den nya chefsstrukturen. Arbetet med handlingsplanen behöver också breddas. För att handlingsplanen ska fortsätta vara relevant behöver ett arbete ske på alla berörda förvaltningar utifrån deras specifika utmaningar, inklusive Skarpnäck Stadsdelsförvaltning.

Akademikerförbundet SSR:s arbetsplatsråd för Skarpnäck yrkar att Skarpnäck förvaltning arbetar aktivt med handlingsplanen för förbättrad arbetssituation för socialsekreterare och

biståndshandläggare. I detta uppdrag ska det även ingå att förvaltningen involverar och stämmer av med de fackliga organisationerna i det aktiva arbetet kring handlingsplanen i fråga.

- Vision ställer sig bakom förbundets yrkande.

**Förvaltningen svarar:** Förvaltningen delar förbundets bild av behovet av att fortsätta handlingsplansarbetet med analys, dialog, involvering och aktiva åtgärder. Formerna för detta kommer att diskuteras i samverkan på avdelningen för individ- och familjestöd samt avdelningen för stöd, service och omsorg.

#### 5) Förkortad arbetstid för medarbetare i alla välfärdsverksamheter vid pilotprojekt

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 att 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 och välmående. Akademikerförbundet SSR yrkar att pilot om förkortad arbetstid, vid det skeende att den förläggs till Skarpnäcks förvaltning, ska omfatta medarbetare i alla välfärdsverksamheter.

**Förvaltningen svarar:** Förvaltningen inväntar information om stadens planering av arbetet. Dialog om detta kan ske i förvaltningssamverkan när information om planeringen finns tillgänglig.

- Vision och Sveriges Lärare ställer sig bakom förbundets yrkande.

#### 6) Riskbedömning för konsekvenser av effektivisering av socialtjänst

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 effektiviserings-begreppet kvar. Att verksamheter finansierade med skattemedel ska drivas effektivt är självklart. Problemet blir att exempelvis skrivelser om effektiv verksamhet och effektiv lokalanvändning ger signaler till förvaltningar om att ytterligare smalna av en redan slimmad och uttunnad organisation. Det är väl känt att socialtjänsten dras med hög arbetsbelastning. Med nya Socialtjänstlagen krävs förstärkta resurser för att ställa om till en 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 den tilltänkta servicen till medborgarna. Akademikerförbundet SSR yrkar att arbetsgivaren riskbedömer, förebygger och tydligt redogör för de konsekvenser som ytterligare effektivisering av socialtjänsten innebär.

- Vision, Vårdförbundet och Kommunal ställer sig bakom förbundets yrkande.

**Förvaltningen svarar:** Förvaltningen delar förbundets bild att verksamheter finansierade med skattemedel ska drivas effektivt. Förvaltningen har i förslaget till VP och budget 2026 omfördelat budgetmedel till socialtjänsten. Under 2026 kommer förvaltningen också att få statsbidrag för omställningen till den nya socialtjänstlagen.

## 7) Friskvård och friskvårdstimme

I förslaget till budget 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 hör samman detta förslag är det viktigt att

Skarpnäck förvaltning regelbundet utvärderar och eventuellt omprövar sitt beslut om friskvårdsförmåner.

Akademikerförbundet SSR:s arbetsplatsråd för Skarpnäck 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.

- SACO och Vision ställer sig bakom förbundets yrkande.

**Förvaltningen svarar:** Denna fråga bereddes nyligen enligt stadens riktlinje för arbetet i syfte att skapa likvärdiga förutsättningar mellan förvaltningarna i staden avseende friskvårdsförmåner. Förvaltningens förslag till beslut om friskvård samverkades och nämnden fattade sedan beslut i frågan i januari 2024. Förvaltningen kan inte administrativt hantera olika friskvårdslösningar för olika medarbetare.

## 8) Kompetensutveckling på arbetstid

Enligt en förstudie till Stockholms Stads

Styr/referensgruppsmötet som hölls den 22 september 2025 framkom det att en kombination av befintliga brister hos både medarbetare och hos chefer har identifierats. Som följd har det nu lyfts behov av kompetensutvecklingar för att rusta hela socialtjänsten i och med socialtjänstlagens nya krav. Det rör sig om individcentrerat och aktivt arbete i mötet med brukare för medarbetaren; exempelvis helhetssyn, samtalsmetoder och att stärka synen på sin roll som socialarbetare. Det rör sig även om utbildningar åt chefer inom socialtjänsten för att leda i omställningen samt att skapa förutsättningar för mer förebyggande och individcentrerat arbete, så som kompetensutveckling kring implementering av arbetssätt samt att bredda perspektivet om behov av uppföljningar och lärande på arbetsplatsen. Kompetensutveckling är dessutom något som många medarbetare eftersträvar samt är något som sedan tidigare lyfts i Stockholms stads handlingsplan för en hållbar arbetssituation inom socialtjänsten. Brett utbud av kompetensutveckling blir därmed av än högre värde i samband med den nya socialtjänstlagen då Skarpnäcks förvaltning ingår i ett pilotprojekt, med eventuella omställningar som hör där till. Detta pekar på ett utökat behov av kunskap när Skarpnäck nu kommer ställas inför nya situationer. För att medarbetare och chefer ska kunna ha möjlighet till utökad kompetensutveckling samt för att främja en god arbetsbelastning ser Akademikerförbundet SSR att det även är av största vikt att

arbetsgivaren främjar att medarbetare och chefer får utföra sin kompetensutveckling på arbetstid. Akademikerförbundet SSR:s arbetsplatsråd för Skarpnäck yrkar att arbetsgivaren breddar utbudet av kompetensutvecklingar samt säkerställer att medarbetarens och chefens kompetensutveckling sker på arbetstid.

- Vision, Vårdförbundet, Sveriges Lärare och Kommunal ställer sig bakom förbundets yrkande.

**Förvaltningen svarar:** Förvaltningen delar förbundets bild av vikten av kompetensutveckling och att kompetensutveckling ska ske på arbetstid. Den nya socialtjänstlagen med nya arbetssätt och förväntningar kan skapa nya behov av kompetensutvecklingsinsatser för grupper eller individer. Dialog och planering av detta sker både individuellt och i verksamheter/för grupper. Fortsatt dialog om detta kan se på respektive avdelnings samverkan.

#### 9) Kaffe och vatten i receptionen

Kaffe och vatten stärker samarbetet med, och minskar stress hos, våra besökare och medarbetare. Att man måste bära kaffe och vatten från andra avdelningar i byggnaden, exempelvis tyst zon och eller andra våningar, till besök i receptionen innebär arbetsmiljörisk i form av merarbete, stress och ökad risk för olyckor hos våra medarbetare och bör därmed undvikas. Många stadsdelar och andra mottagningar erbjuder i dagsläget kaffe/vatten i receptionen. Skarpnäcks stadsdelsförvaltning har tidigare erbjudit detta. När Medborgarkontoret nu öppnar den 1 december 2025 stiger även behovet av kaffe och vatten på entréplan. Kaffe- och vattenautomat ökar både trivsel hos medborgare och medarbetare på förvaltningens entréplan men skapar dessutom ett mer attraktivt Medborgarkontor, vilket bör gå i linje med de ambitiösa planer förvaltningen har för Medborgarkontoret under år 2026. Akademikerförbundet SSR:s arbetsplatsråd för Skarpnäck yrkar att förvaltningen installerar en kaffeautomat samt en vattenautomat i receptionen på entréplan, Björkhagsplan.

- Vision ställer sig bakom förbundets yrkande.

**Förvaltningen svarar:** En kaffeautomat fanns tidigare i receptionen. Den togs bort i samband med en vattenläcka som ledde till behov av renovering av lokalen. Nu är receptionen nyligen upprustad och under 2025 har förvaltningen startat upp ett medborgarkontor. I samband med att formerna för

medborgarkontoret utarbetas kan denna fråga diskuteras och lösningar hanteras.

#### 10) Avslutsamtal vid avslutad anställning

Akademikerförbundet SSR:s medlemmar upplever att avslutsamtal vid uppsägning eller avslutande av anställning sällan sker på förvaltningen. Rutinen används redan för andra stadsdelsförvaltningar, vilket man kan ta praktisk och rutinmässig lärdom av. Vidare anser arbetsplatsrådet för Akademikerförbundet SSR att ett avslutsamtal, vid det skeende yrkandet beviljas, bör hållas med en neutral part. Exempelvis HR. I ljuset av den nya socialtjänstlagen samt med högre fokus på ökad tillgänglighet och flexibilitet anser Akademikerförbundet SSR att det blir extra viktigt att kunna föra en kontinuerlig statistik över varför anställda medarbetare vill eller behöver avsluta sin anställning. Detta för att snabbare kunna fånga upp och bryta eventuella negativa strömningar i god tid, samt för att kunna upprätthålla en god arbetskultur och en hälsosam arbetsmiljö på förvaltningen.

Akademikerförbundet SSR:s arbetsplatsråd för Skarpnäck yrkar därför att Skarpnäck förvaltning implementerar avslutsamtal i rutinen för när en medarbetare avslutar sin anställning inom vår förvaltning.

- Vision ställer sig bakom förbundets yrkande.

**Förvaltningen svarar:** Förvaltningens rutin är att avslutssamtal ska hållas mellan medarbetare och chef inför att anställningen avslutas. Det blir ett tillfälle för dialog och reflektion utifrån flera områden som arbetsinnehåll, utveckling och lärande, delaktighet och inflytande, arbetsmiljö, samarbete och stöd. En mall för samtalet finns som stöd. Medskick och lärande från samtalet kan nyttjas för att stärka arbetsmiljö, förutsättningar för medarbetarskap, kvalitet och samarbeten i verksamheten.

Förvaltningen kan ta ut statistik på hur många av de som avslutar sin anställning som går i pension, samt hur många som går vidare till en annan anställning i staden. Utöver det har förvaltningen ingen möjlighet att föra kontinuerlig statistik över varför anställda avslutar sin anställning.

#### 11) Förutsättningar för kommande Medborgarkontor Skarpnäcks stadsdelsförvaltning kommer att öppna ett Medborgarkontor på entréplan i Björkhagen den 1 december 2025.



Medborgarkontoret kommer även att vara mobilt och ha viss verksamhet på Skarpnäcks kulturhus. Planeringen framöver är att utöver samhällsväglare inkludera andra professioner i Medborgarkontoret, för att på bästa sätt tillgodose medborgarens alla behov. Då Medborgarkontoret är i en uppstartsfas så kommer vissa skeenden och förslag att behöva implementeras löpande och längre fram, med hänsyn till att ett framgångsrikt Medborgarkontor kräver resurser och en noggrann planering. I nuläget kommer två skrivbord placeras ute i den öppna ytan på entréplanet som en tillfällig lösning. Akademikerförbundet SSR:s medlemmar ser behovet av att Medborgarkontoret ska vara en trygg, rättssäker, välmående och tillgänglig arbetsplats för medarbetare samt vara enkel för medborgaren att besöka utan att känslig eller att oönskad information röjs.

Akademikerförbundet SSR:s arbetsplatsråd för Skarpnäck yrkar därför att Skarpnäcks stadsdelsförvaltning tillgodoser att Medborgarkontoret får en avskild plats avsatt i lokalen med adekvat utrustning så som stol, dator, materialställ med broschyrer på varje arbetsplats för att säkerställa en god arbetsmiljö och minska det utsatta läge som nuvarande tillfälliga lösning innebär, samt för att budget under året läggs på att ha resurser till ombyggnation av lokaler. Detta för att kunna bedriva ett Medborgarkontor på bästa sätt. Akademikerförbundet SSR yrkar även för att det ska göras en noggrann risk- och konsekvensanalys i samråd med fackförbund och skyddsombud kring lokalfrågan i samband med fortsatt upprättande av Medborgarkontoret.

- Vision ställer sig bakom förbundets yrkande.

**Förvaltningen svarar:** Förvaltningen delar förbundets bild av att medborgarkontoret ska vara en trygg, rättssäker, välmående och tillgänglig arbetsplats för medarbetare samt vara enkel för medborgaren att besöka. Formerna och arbetssätten för medborgarkontoret kommer att utvecklas i dialog med berörda medarbetare och genom att lyssna in invånarnas behov och önskemål. Formeringen av den fysiska platsen och dessa möblering blir en del av uppföljningen och utvecklingen av arbetet. Riskbedömning i samråd med skyddsombud hanteras som en del av processen och följs upp för att säkerställa att åtgärder har haft avsedd effekt. Dialog och uppföljning av arbetet kommer att hanteras i samverkan.



## 12) Aktivitetsbaserad arbetsplats

Den 1 september 2025 gick Skarpnäcks förvaltningshus på Björkhagsplan över till att bli en aktivitetsbaserad arbetsplats. Detta innebär att samtliga kontorsplatser, med undantag för vissa nyckelpersoner, tömdes och numera är opersonliga. Hall, gångar och mötesrum har fått ett uppskattat och uppgraderat utseende och planeringen verkar vara att konst ska hängas upp i allmänna utrymmen. De enskilda kontorsrummen är utrustade med standardutrustning i form av skrivbord, skrivbordsstol och IT-utrustning. I vissa rum kan det på väggen finnas en anslagstavla, någon affisch eller tavla, men många rum är helt kala och livlösa på väggarna. Många rum har dock sliten målarfärg, borrhål och fläckar på väggar eller golv. Rummen går i vitt och det saknas inslag av färg. Akademikerförbundet SSR:s medlemmar upplever att det är angeläget att förbättra arbetsmiljön där många av oss vistas under majoriteten av vår vardag. Akademikerförbundet SSR anser därför att det är viktigt att man värnar om medarbetarnas arbetsmiljö. Det har dock enligt uppgifter upplevts att arbetsmiljön har försämrats på kontorsrummen i jämförelse med innan övergången till en aktivitetsbaserad arbetsplats.

Akademikerförbundet SSR:s arbetsplatsråd för Skarpnäck yrkar att Skarpnäcks stadsdelsförvaltning rustar upp samtliga kontorsrum i huset för att förbättra arbetsmiljön för samtliga medarbetare. Detta kan innefatta att spackla, måla om och då exempelvis överväga en fondvägg i annan färg, samt att hänga upp konst och sätta upp gardiner med färg. Om möjligt bör en inredningsarkitekt involveras för att säkerställa en god arbetsmiljö som främjar välmående och kreativitet.

- Vision ställer sig bakom förbundets yrkande.

**Förvaltningen svarar:** Förvaltningen delar förbundets bild av att det är viktigt att värna om medarbetarnas arbetsmiljö. Förvaltningen har arbetat med förändringen till ett aktivitetsbaserat kontor med nya arbetssätt, förhållningssätt, rutiner, ombyggnationer och uppfräschning av olika ytor i förvaltningshuset under hela 2025. Det har varit ett omfattande arbete att planera, genomföra och följa upp under relativt kort tid. Under året har även taket på fastigheten renoverats, liksom dörrpartier. En del av åtgärderna pågår fortfarande fram till årsskiftet. Förvaltningen uppskattar det engagemang, aktiva dialog och samarbete som varit med de fackliga förbunden under denna process. Förvaltningen delar förbundets bild

att det finns delar av förvaltningshuset som inte omfattats av dessa renoveringar som har renoveringsbehov. Förvaltningen kommer under 2026 att utreda hur dessa behov kan omhändertas och i detta arbete fortsatt ha nära dialog med förbunden.

### 13) Att förvalta nya arbetssätt för att nå ut till medborgare i Skarpnäck på rätt sätt

I takt med nya Socialtjänstlagen, och att Skarpnäcks Stadsdelsförvaltning är en av fyra stadsdelar som deltar i ett pilotprojekt om förebyggande arbete, blir möjligheten att nå ut till medborgarna samt det praktiska uppsökandearbetet än mer viktigare än förr. Mycket av den fokus som pilotprojektet innehåller har därför landat på tillgänglighet. Tillgänglighet kan ses på många olika sätt och dess innebörd kan exempelvis både betyda sena öppettider samt att arbeta mer uppsökande bland medborgarna. Akademikerförbundet SSR:s medlemmar uppger dock oro att arbetstider kommer förändras och att man efterhand måste övergå till att jobba beredskap, jour, skift eller kvällstider. Akademikerförbundet SSR:s arbetsplatsråd upplever samtidigt att Skarpnäck, både till skillnad från andra kommuner men även till skillnad från många andra stadsdelar, har en redan hög generell tillgänglighet. Detta i form av öppna telefonlinjer, jourtelefoner med öppet hela eller större delar av arbetsdagen samt i form av andra kontaktcenter, bland annat Äldre Direkt. Även genom digital lättillgänglighet så som genom mina sidor, möjlighet till nedladdning av blanketter och möjlighet till digitala ansökningar. Dessutom öppnas ett Medborgarkontor inom kort vars planer förväntas öka förvaltningens tillgänglighet genom drop-in och information under år 2026. Det är samtidigt viktigt att fånga in de medborgare på plattformar som Skarpnäcks Stadsdelsförvaltning normalt sett inte når ut på. Skarpnäcks fritidsgård, - kulturhus och Skarpnäcks bibliotek använder sig bland annat av sociala medier. Ofrivillig ensamhet är ett annat scenario där det uppsökande arbetet, och att nå ut till medborgarna på mindre traditionella tillvägagångssätt, blir av värde. Under hösten 2025 hade äldreomsorgen och förebyggande bland annat en samlad informationsdag på torget i Bagarmossens centrum för att fånga in individer och anhöriga som annars aldrig skulle söka sig till stadsdelsförvaltningen. Frågan kvarstår om det därför visar sig bli tillräckligt med exempelvis nuvarande enhetsspecifika tillgänglighetsrutiner: så som årliga informationsdagar samt närvaro på digitala plattformar utanför stadens egna plattformar sker. Men även med stöd av eventuell utökad digital tillgänglighet, samt det nya arbetslaget ”Flexibelt socialt stöd”, som dessutom har potential

att utökas med tiden, och med det nya Medborgarkontoret som har stort utvecklingspotential.

Akademikerförbundet SSR:s arbetsplatsråd för Skarpnäck yrkar därför på att Skarpnäcks stadsdelsförvaltning ska planera upp för, samt kontinuerligt utvärdera, vilka tillvägagångssätt som blir bäst för samtliga parter i förhållande till ökad tillgänglighet, med fokus på medborgarens behov. Detta dels för att hjälpa och trygga medborgarna på bästa sätt inom Skarpnäcks stadsdel, och dels för att undvika att medarbetare på Skarpnäcks Stadsdelsförvaltning ska tvingas ändra sina arbetstider enligt generell ökad tillgänglighet, om det efter hand visar sig att utökade spjutinsatser räcker för ändamålet.

- Vision ställer sig bakom förbundets yrkande.

**Förvaltningen svarar:** Förvaltningen delar förbundets bild av att förvaltningens socialtjänst har hög grad av tillgänglighet. Förvaltningen delar också förbundets syn på att planera för, samt kontinuerligt utvärdera, vilka tillvägagångssätt som blir bäst för samtliga parter i förhållande till ökad tillgänglighet, med fokus på medborgarens behov. Omställningsarbetet kommer ge oss möjligheter att pröva arbetssätt och metoder som vi sedan analyserar och utvärderar. Dialog och uppföljning kommer att ske i berörda avdelningars samverkan.

## 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.

**Förvaltningen svarar:** Förvaltningens vård- och omsorgsboende Hemmet för Gamla har tillsvidareanställda sjuksköterskor. Personalomsättningen i den gruppen är låg. Sjuksköterskorna har

medicinsk kompetens inom äldreomsorg. Kontinuerlig kompetensutveckling i yrket planeras i dialog mellan sjuksköterska och chef.

#### 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.

**Förvaltningen svarar:** Förvaltningen har inga specialistutbildade sjuksköterskor (AST), men sjuksköterskorna får kontinuerlig kompetensutveckling.

#### 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.

**Förvaltningen svarar:** Förvaltningen har en hållbar sjuksköterskebemanning på vård- och omsorgsboendet Hemmet för Gamla. Förslaget är dock inte föremål för behandling i samband med budget och verksamhetsplan 2026.

#### 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.

**Förvaltningen svarar:** Förvaltningen delar förbundets bild av att ökande andelen äldre med komplexa vårdbehov kräver att sjuksköterskor ges möjlighet att fördjupa sin kompetens. Förvaltningen planerar kompetensutveckling för sjuksköterskor i dialog med dem och insatser kan planeras individuellt eller i grupp. Förvaltningen har inte akademisk specialisttjänstgöring.

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.

**Förvaltningen svarar:** Förvaltningen delar förbundets bild av att sjuksköterskor för att möta komplexa vårdbehov får möjlighet att utveckla sin kompetens inom demens, multisjuklighet och palliativ vård. Planering för det samt reflektion och kollegialt lärande sker i dialog mellan sjuksköterska och chef.

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.

**Förvaltningen svarar:** Förvaltningen delar förbundets bild av digitalisering i nära samverkan med användaren bidrar till förbättrad arbetsmiljö, ökad patientsäkerhet, minskad administration och höjd kvalitet. Förvaltningen delar också förbundets bild av att sjuksköterskor ska aktivt involveras i utveckling, införande och utvärdering av digitala system inom äldreomsorgen.

#### 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.

**Förvaltningen svarar:** Förvaltningen kommer under 2026 att arbeta med löneöversyn i enlighet med avtal och stadens process. För 2026 finns inga prioriterade yrkesgrupper i stadens budget.

#### 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.

- SACO och Akademikerförbundet SSR ställer sig bakom förbundets yrkande.

**Förvaltningen svarar:** Denna fråga bereddes nyligen enligt stadens riktlinje för arbetet i syfte att skapa likvärdiga förutsättningar mellan förvaltningarna i staden avseende friskvårdsförmåner. Förvaltningens förslag till beslut om friskvård samverkades och nämnden fattade sedan beslut i frågan i januari 2024. I enlighet med

nämndens beslut tillämpar förvaltningen friskvårdsbidrag och inte friskvårdstimme.

## SACO/Akavia

Presenterad budget för 2026 uppfattas av Saco som stram där fokus är på basverksamheterna. Saco väljer att framlägga detta särskilda uttalande istället för yrkanden.

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.

- Akademikerförbundet SSR ställer sig bakom förbundets uttalande.

**Förvaltningen svarar:** Förvaltningen delar förbundets bild av att emotse prövning nya personalpolitiska insatser, vilket kommer innefatta möjlighet till löneväxling till pension samt modellen 80-80-100. Förvaltningen delar också förbundets bild att möjlighet till kompetensutveckling säkerställer 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.

**Förvaltningen svarar:** Förvaltningen kommer att följa upp den nya organisation och de nya chefsuppdrag som i enlighet med stadens riktlinje för enhetlig chefsstruktur trädde i kraft i förvaltningen per den 1 januari 2025. I stadens styrning beskrivs att särskilt fokus i kommande arbete ska vara på chefers organisatoriska förutsättningar. Förvaltningen kommer att genomföra denna uppföljning under 2026 i nära dialog med samtliga berörda chefer. Dialog om detta kommer att ske i samverkan under året.



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.

- Vision och Akademikerförbundet SSR ställer sig bakom förbundets uttalande.

**Förvaltningen svarar:** Denna fråga bereddes nyligen enligt stadens riktlinje för arbetet i syfte att skapa likvärdiga förutsättningar mellan förvaltningarna i staden avseende friskvårdsförmåner. Förvaltningens förslag till beslut om friskvård samverkades och nämnden fattade sedan beslut i frågan i januari 2024. Förvaltningen kan inte administrativt hantera olika friskvårdslösningar för olika medarbetare.

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.

**Förvaltningen svarar:** I arbetet med analys av nuläge och dialog om behov i relation till stadens riktlinje för enhetlig chefsstruktur kartlades och diskuterades också administrativt stöd till verksamheterna. Den nya organisationen i förvaltningen som trädde i kraft den 1 januari 2025 kommer att följas upp under 2026.

Verksamheter med hög sjukfrånvaro och/eller hög personalrörlighet följs upp och får stöd av bland annat HR.