

Förvaltningsgruppens sammanträde 16 april 2026

Närvarande:

Arbetsgivare

Stadsdelsdirektör
Äldreomsorgsavdelningen
Förskoleavdelningen
Socialtjänstavdelningen
Ekonomiavdelningen
Hr-avdelningen

Ann-Christine Hansson
Förhinder
Stefan Larsson Lindmark
Tero Tegel
Catharina Liljedahl
Pål Tennek

Facklig organisation

Kommunal
Sveriges Lärare
SACO
Akademikerförbundet SSR
Ledarna
Vision
Vårdförbundet
Sveriges Skolledare

Roberto Vivar Molina
Annamaria Olsson Lindau
Carl Korch
Frida Vernström
Karin Wrannvik
Rolf Nyström
Förhinder
Förhinder

Tidpunkt:

13.00-15.00

Plats:

Tekniska nämndhuset, plan 1, konferensrum Lilla Essingen alt digitalt via zoom

1. Dagordning

Utsänd dagordning fastställdes.

2. Protokolljustering

Anmälan av justerade protokoll från förvaltningsgruppens sammanträden den 19 mars 2026.

3. Information

Stadsdelsdirektören

Ingen information.

Äldreomsorgsavdelningen

Ingen information.

Förskoleavdelningen

Ingen information.

Socialtjänstavdelningen

Rekryteringen av omställningsteamet är klart och arbetet startar under våren.

Ekonomiavdelningen

Ny ekonomicontroller börjar nästa vecka.

Hr-avdelningen

Ny hr-administratör börjar 5 maj och kommer bland annat att arbeta med personalarkivet, allmänna handlingar och löneskulder.

Förvaltningen har gjort en vidaredelegation till stadsledningskontoret gällande upphandling av utvecklingsinsatser för chefer avseende individuell coachning.

Partsgemensam arbetsgrupp riskbedömning vid ändring av verksamhet startar upp på initiativ av arbetsgivarennästa vecka där Kommunal, SSR och Sveriges lärare är representerade.

4. Nämndärenden/handlingar till stadsdelsnämndens nästa sammanträde den 23 april 2026

- Stadsdelsdirektör går igenom ärendelistan. Ärendena finns att läsa på: <https://meetingspublic.stockholm.se/committees/kungsholmens-stadsdelsnamnd>

Underlag till budget för 2026 med inriktning för 2027 och 2028, fleråringen (se bilaga)

Fleråringen syftar till att beskriva och analysera de kommande årens utveckling och konsekvenser för staden/Kungsholmen. Analysen är ett viktigt underlag i arbetet med stadens kommande budget och strategiska arbete. Tre övergripande utvecklingstrender på Kungsholmen är demografiska förändringar, ökad komplexitet i behov och nya krav och reformer. Utifrån dessa har ett antal strategiska prioriteringar tagits fram av förvaltningen.

Sveriges lärare vill lyfta att förskolans lokaler är viktiga att bevara även om barnantalet ändras kontinuerligt.

SACO hänvisar till följande skrivningar i förvaltningens "Fleråring":

1. "Förvaltningen ser över möjligheten att införa AI-tjänster där behov finns men behöver samtidigt öka kunskapen om risker med AI-teknik samt fortsatt följa samma principer som vid andra digitala lösningar. Arbetet bör ske inom ramen för förvaltningens fortsatta arbete med pm3 samt med ett livscykelperspektiv på informationshantering. Genom att kombinera ett tydligt livscykelperspektiv med modern digital teknik och en ansvarsfull användning av AI kan administration minska och kvaliteten i handläggningen stärkas. Förvaltningen önskar att staden centralt tar ett grepp om frågan för att sätta ramarna för hur och när AI kan användas." Se sid 46 av 73. *Fråga: Har arbetsgivaren exempel på hur AI-kompetens ska höjas?*

Förvaltningen följer stadens arbete och riktlinjer i frågan med förhoppningen om att staden tar ett centralt grepp i frågan kring det möjliga användandet av AI.

Lokalt på förvaltningen planeras och genomförs olika typer av kompetensutvecklingsinsatser för att höja kompetensen inom området exempelvis har förvaltningsledningen diskuterat frågan med ansvarig strateg från SLK. Vid aprils chefsforum kommer samtliga chefer och stödfunktioner i förvaltningen få en föreläsning inom området. Ett flertal medarbetare har även fått möjlighet att öka sin kompetens inom AI exempelvis genom användning av Svea GPT (en digital AI-assistent utvecklad för offentlig sektor).

2. Brist på personer med rätt kompetens inom omsorgen för personer med funktionsnedsättning är märkbar vid rekrytering av både tillsvidareanställda och chefer.”

Se sid 31 av 73 ur [tjänsteutlatande-underlag-for-budget-2027-med-inriktning-2028pdf](#). *Fråga: Hur arbetar AG med den här utmaningen?*

För att möta kompetensutmaning har förvaltningen bland annat utvecklat rekryteringsprocessen. Både gällande annonser och urval där urvalsfrågor nu används istället för personligt brev i syfte att öka kvalitén i processen. Vid ett flertal rekryteringar har även serviceförvaltningen anlitats som stöd vid rekrytering av chefer.

För att stärka den långsiktiga chefsförsörjningen har en medarbetare inom utförarverksamheten deltagit i stadens program ”Framtida chef”. Gruppledare med hög kompetens har även rekryterats till gruppbestäderna som ett led i att stärka det operativa ledarskapet och kvaliteten i utförarverksamheterna.

Vidare arbetar förvaltningen med kompetensutveckling hos redan befintliga medarbetare. Under 2025 genomfördes ett omfattande utvecklingsarbete med fokus på kunskapsbaserade metoder och stärkt kvalitet i det dagliga stödet. Medarbetare har genomfört Socialstyrelsens utbildning i alternativ och kompletterande kommunikation (AKK). Nyanställda har fått en förstärkt introduktion genom stadens pedagogiska ramverk.

Implementeringen av ESL (Ett självständigt liv) har fortsatt och fördjupats genom lokala handlingsplaner och handledning. Parallellt har Stjärnmärkt LSS bidragit till ökad kompetens kring åldrande och demens. Arbetet med att uppnå en gemensam titulatur inom omsorgen för personer med funktionsnedsättning pågår och är ett prioriterat fokusområde som fortsätter även under 2026.

3. SACO har även också skickat in en del information till förvaltningen som de vill föra fram om ”Lagförslag kring Språkkrav inom Äldreomsorgen” och om ”Aktivitetskrav för mottagare av försörjningsstöd”. SACO vill att informationen skickas vidare till berörda inom förvaltningen vilket har gjorts.

5. Systematiskt arbetsmiljöarbete

- Medarbetarenkäten resultat 2026 (se bilaga)

Förvaltningen har en svarsfrekvens på 91% och ett totalt AMI på 83, vilket är en indexpunkt mindre än från föregående år.

Förvaltningen har fortsatt högst AMI av samtliga stadsdelar. AMI per delindex är ledarskap 82 (83, 2025), motivation 82 (83, 2025) och styrning 84 (85, 2025), vilket är i linje med stadens resultat totalt. Per avdelning fick äldreomsorgen en minskning av AMI på 81 (84, 2025), socialtjänsten en ökning på 83 (79, 2025) och förskolan ligger kvar på 85 (85, 2025).

Cheferna arbetar vidare med att ta fram handlingsplaner utifrån resultatet med fokus på friskfaktorer, senast 12 juni ska dessa ha samverkats. En kompletterande utbildningsinsats riktad till chefer har även genomförts i syfte att stärka arbetet med friskfaktorer utifrån medarbetarenkätens resultat.

- Förvaltningsövergripande arbete med friskfaktorer (se bilaga)

Hr har startat upp ett arbete för att utveckla och stärka det förvaltningsövergripande arbetet med friskfaktorer. En del i arbetet var ett chefsforum som genomfördes på temat i mars där cheferna fick möjlighet att ha dialog och erfarenhetsutbyte om friskfaktorer i verksamheten. En sammanställning av det som framkom används som grund för vidare insatser samt för framtagande av mål inom organisatorisk och social arbetsmiljö inför verksamhetsplanering 2027. En framgångsfaktor för arbetet är att jobba med friskfaktorer i samverkan och på alla nivåer i verksamheten. Arbetsgivaren återkommer i frågan.

- Användningen av företagshälsovård (se bilaga)

Förvaltningen har under 2025 använt totalt 308 tkr från Falck, varav 80% var förebyggande insatser och 20% efterhjälpande insatser. 201 tkr har använts från Aventus och 56 tkr av Starck & Partner.

- Analys av IA i samverkanssystemet

Förvaltningen har ytterligare lagt in i årshjulet för arbetsmiljö och samverkan att ytterligare analysera incidenter löpande i verksamheten. I syfte att fånga upp signaler på brister i arbetsmiljön och vidta de åtgärder som behövs.

6. Frågor från de fackliga organisationerna

Vision

Vill lyfta skyddsombuden på förvaltningens arbetsmiljötid. Det är en förutsättning att de kan fullgöra sitt uppdrag på arbetsplatsen och vara aktiva när det gäller IA systemet och på APT. Vad Vision förstår så generar varje medlem på Kungsholmen 2-3 timmar.

Arbetsgivaren beskriver att det finns en så kallad central facklig tid och den förfogar förvaltningen inte över. Det finns vidare fastställd HSO-tid/arbetsmiljötid för vissa personer som har valts ut av sitt förbund och i dessa fall tilldelas den av arbetsgivaren på respektive förvaltning.

Det finns inte någon fastställd tid för övriga skyddsombud (lokala ombud på enheter/områden) utan här handlar det om den tid som behövs för att kunna utföra sitt uppdrag. Skyddsombud har rätt till den ledighet och utbildning som behövs för uppdraget. Chef behöver planera för att skyddsombud ska ha möjlighet att delta på samverkan och utföra sitt uppdrag t.ex. lägga in arbetsmiljötid i schema. Om det inte fungerar på ett område ska arbetsgivaren kontaktas för att hitta en lösning. Vision tar frågan vidare.

7. Information från de fackliga organisationerna

Inget att notera.

8. Övriga frågor

Inget att notera.

Evelina Ivarsson
Sekreterare

Ann-Christine Hansson
Ordförande

Kommunal
Sveriges Lärare
SACO
Akademikerförbundet SSR
Vision
Ledarna

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