

Förvaltningsgruppen

Protokoll nr 7/2026

Närvarande:

Susanna Halldin Olsson	Ordförande, Stadsdelsdirektör
Eva Runestig	Avdelningschef Hr, säkerhet, nämnd och service
Susanne Karlsdotter	Avdelningschef förskola
Julia Davidsson	Avdelningschef äldreomsorg
Joel Färlin	Avdelningschef Ekonomi, lokal och Stadsmiljö
Jenny Hult	t.f sekreterare
Kamilla Lantz	Vision
Marcus Sjöberg	Akademikerförbundet SSR
Laila Bergmark	Kommunal
Marie Sterneborg	Kommunal

Frånvarande:

Sofia Wigert	Avdelningschef socialtjänst & fritid
Timmie Aspelin	Sekreterare
Nadia Persson	Sveriges lärare
Nina Hjerpe	Sveriges Skolledare
Patrick Linderöth	DIK
Karin Wrannvik	Ledarna
Dick Morén	SACO-rådet
Anneli Johansson	Vårdförbundet

Tidpunkt:

2026-09-17 kl. 09.00 – 11:30

Plats: Mötesrum Judarn, Hangar 5, Bromma Blocks

1. Val av justerare

Kamilla Lantz Vision och Laila Bergmark Kommunal.

2. Tid för justering

Protokollet justeras den 22 september 2026.

Akademikerförbundet SSR meddelar att de avstår justering på grund av frånvaro.

3. Godkännande av dagordningen

Dagordningen godkänns.

4. Föregående protokoll

Föregående protokoll läggs till handlingarna.

5. Balanslista (bilaga 5)

- Lokaler – aktuella frågor

Inflyttning i gruppbostad Utombordare, förväntas under september.

- Heltid som norm

Avdelning Socialtjänst och fritid:

Arbetet fortgår med att möjliggöra heltidsarbete för de som önskat göra det. Inga förändringar sedan senast.

Avdelning förskola:

Frågan om heltid som norm har inte samma dignitet i förskolan, den yrkesgrupp där det föreligger utmaningar i frågan är kockarna. Inga förändringar sedan senast.

Avdelning äldreomsorg:

Andelen heltidsanställda har ökat till 86,3 % och kommer öka ytterligare inom kort.

Kommunal påtalar att det på sidan 91 i Tertialrapport 2 finns en mening om Traneberg och Brommagården som kan tolkas som att arbetsgivaren ska arbeta för en något lägre personaltäthet. Kommer detta innebära en minskning?

Arbetsgivaren svarar att det inte kommer ske någon minskning däremot ska schemat anpassas till behovet.

Kommunal föreslår att det vore bra att ha ett bemanningsteam som går utöver. I dagsläget är det bara en person extra.

Arbetsgivaren svarar att detta tas på samverkansgrupp avdelning äldreomsorg, som är senare under dagen.

6. Genomgång av årshjulet (bilaga 2)**7. Kommande nämndfrågor (SDN 2026-09-24)**

<https://edokmeetings.stockholm.se/committees/bromma-stadsdelsnamnd>

Handlingarna publiceras måndagen samma vecka som förvaltningsgruppens sammanträde.

- Information om förmöte

Stadsdelsnämndens förmöte var den 16 september och ägde rum i de nya lokalerna för parkdrift i egen regi.

8. Arbetsmiljöarbete samt aktiva åtgärder

- Sjukfrånvaro juli 2026 (bilaga 3)

Sjukfrånvaron på rullande 12 per juli är 7,1%. Innevarande månad 2026 låg på 5,3 %.

- Stockholms stads personalpolicy dialogkort
Punkten utgår från dagordningen på grund av tidsbrist

- Årlig uppföljning SAM 2025 (bilaga 4)
Punkten utgår punkten från dagordningen.

- Tema: dialog om chefsförordnanden (Vision, Kommunal och Sveriges lärare kl 9.15 – 10.15

Kommunal och Vision påtalar utmaningarna med att tillförordna chefer från den egna organisationen, vid vakanser/frånvaro, särskilt när det är medarbetare som går in som chef för den egna arbetsgruppen. Det gäller framför allt inom utförarverksamheterna.

Arbetsgivaren håller med om att det ibland kan finnas utmaningar i detta men det är också en möjlighet att få testa chefsrollen.

Vision och Kommunal anser att det är viktigt med en transparens i hur arbetsgivaren hanterar detta.

SSR delar vissa synpunkter från Kommunal och Vision men anser att det är bra att medarbetare får möjlighet att testa sin roll som chef eller ledare. Dessutom är det bra med en person som kan verksamheten. Däremot är det viktigt att lyfta och riskbedöma situationen. Arbetsgivaren behöver se över vad som händer efter att tillförordnandet går ut om medarbetaren ska tillbaka till sin tjänst.

Parterna kom fram till att det är viktigt med en tidig dialog där arbetsgivaren informerar om planeringen för chefstillsättning. I samband med detta har alla parter möjlighet att ställa frågor och framföra sina synpunkter. Arbetsgivaren behöver även göra en konsekvensanalys för

att ta hänsyn till och se över hanteringen om medarbetaren ska gå tillbaka till ordinarie tjänst.

- Samverkan

Under höstens samverkansmöten (FVG) diskuterar vi följande tre områden, som behöver fortsatt värnas och stärkas;

- 1) förståelsen för samverkan
- 2) tillitsfull dialog
- 3) förutsättningar för att kunna bidra i samverkan

Vid detta tillfälle diskuterades område 1. Vi hade dialog om vad **som fungerar väl/goda erfarenheter** att dela med andra samverkansgrupper vad som behöver utvecklas och stärkas för att samverkan ska fungera ännu bättre. Diskussion kring område 2 fortsätter vid nästa samverkansgrupp.

När de tre tillfällena genomförts under hösten sker en sammanställning av helheten.

- Hållbar arbetssituation inom socialtjänst – status

Arbetsgivaren informerar om att det nu pågår ett aktivt arbete inom området. Det berör myndighetsidan inom socialtjänst respektive äldreomsorg. Det finns en styrgrupp, en operativ styrgrupp och en arbetsgrupp.

Berörda fack dvs Vision och SSR vill bli inbjudna till arbetsgruppen regelbundet.

SSR har gärna en dialog och vill vara delaktiga men påtalar att resultatet av valet kan påverka så de avvaktar lite. Vision blir gärna inbjudna till operativa styrgruppen och vill att arbetsgivaren skickar det som har kommit fram för att ta del av arbetet framåt.

9. Information från arbetsgivaren (enligt MBL § 19)

- Pågående upphandlingar (bilaga 6)
- Tertialrapport 2

Björn Dahlberg verksamhetscontroller/utvecklingsstrateg informerar om förvaltningens T2:a utifrån mål och indikatorer. T2:an avslutar också mandatperioden. Den är precis godkänd av SLK. Han beskrev också den snäva tidsplan som varit för T2:an.

SSR anser att det vore bra att få ett utkast på tertialrapporten tidigare för att hinna gå igenom underlaget. Nya socialtjänstlagen är den stora frågan i rapporten. Det är en välkommen lagstiftning där det fokuseras på att utbilda för att arbeta förebyggande. Medskick att göra riskbedömningar i tid. Nya tider och nya platser. Viktigt att fundera på risker även om det ska gå fort. Vision ställer sig bakom. Det har beslutats att det ska finnas piloter i alla stadsdelar.

Kommunal påtalar om texten på sidan 91. "En utmaning för denna verksamhet är höga personalkostnader och en plan har utarbetats för att arbeta för en något lägre personaltäthet" Om arbetsgivaren planerar att göra en neddragning är det viktigt att kalla till en MBL annars vore det bättre att ändra formuleringen.

- Chefsstrukturen – nuläge (stående punkt)

Punkten utgår från dagordningen.

- Ekonomiuppföljning

Redovisning har skett i T2:an.

- Deltagande i gemensamma upphandlingar av ramavtal för ledningsgruppsutveckling och team- och grupputveckling

Arbetsgivaren informerade om att förvaltningen deltar i en stadsgemensam upphandling av dessa båda ramavtal.

10. Beslutsärende från arbetsgivaren (enligt MBL § 11)

11. Information från de fackliga organisationerna

Punkten utgår från dagordningen.

12. Övriga frågor

13. Kommande frågor till Förvaltningsgruppen

- Redovisning företagshälsovården halvår 2026
- Uppföljning av yrkanden VP 2026
- Fortsatt dialog samverkan 2) tillitsfull dialog

14. Nästa möte 15 oktober

15. Mötets avslutande

Susanna Halldin Olsson avslutar sammanträdet.

Vid protokollet

Jenny Hult
t.f sekreterare

Justeras 2026-09-22

Susanna Halldin Olsson
Ordförande, stadsdelsdirektör

Kamilla Lantz
Vision

Laila Bergmark
Kommunal

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

Signerad av
Susanna Karin Birgitta Olsson

Signaturdatum
2026-09-23 09:31:05

Elektronisk underskrift



underskrift.stockholm.se