

Protokoll - Förvaltningsgrupp

Närvarande:

Arbetsgivarrepresentanter:

Veronica Carstorp Wolgast, förvaltningschef
Maria Tägtström, tillförordnad personalchef,
Marcos De Leon hr-konsult, sekreterare

Arbetsstagarrepresentanter:

Sandra Qvist, Akademikerförbundet SSR
Ann-Christine Scherlin, Ledarna
Robert Dragan, huvudskyddsombud, Vision
Wid Maghraoui, Vision
Sofia Hansson, huvudskyddsombud, Akademikerförbundet SSR

Gisela Norrman, huvudskyddsombud, Kommunal

Hade anmält förhinder

Carl Korch, SACO
Ellinore Aldebring, Vårdförbundet

Tidpunkt:

Kl.9:00

Plats:

Bruno, Farsta

1. Godkännande av dagordning samt val av justerare

Dagordningen godkändes. Veronica och samtliga närvarande arbetsstagarrepresentanter valdes till justerare.

2. Uppföljning av föregående protokoll

Angående att förvaltningen har erhållit medel från (ESF) för genomförandet av ett treårigt projekt avseende kompetensutveckling i samband med omställningen till den nya socialtjänstlagen. Avser förvaltningen att bjuda in projektledaren för

att informera om projektet vid FVG. Ambitionen är att informationstillfället genomförs under hösten 2026.

Arbetsgivaren följde upp frågan om vilka vaccinationer som arbetsgivaren ska bekosta. En riskbedömning krävs där det behöver framgå som en smittorisk för att vaccinationen ska kunna bekostas och inte bli en skattepliktig förmån. Vidare informerades om att ett samarbete med Feelgood pågår avseende hur riskbedömningen ska genomföras. Fokus kommer att ligga på verksamhetsnivå och identifierade smittorisker, i relation till aktuella arbetsuppgifter. Ärendet kommer att följas upp och har lagts till på FVG:s balanslista.

SACO inkom skriftligen med en fråga och reflektion kring medarbetarenkäten-förvaltningsrapporten:

87% Antal svarande: 898 Antal mottagare: 1028. *Ett mycket bra resultat.*

Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt
38% har fyllt i en femma,

Jag ser fram emot att gå till arbetet. 40% har fyllt i en femma

På min arbetsplats har vi ett gott arbetsklimat.

40% har fyllt i en femma

Jag är insatt i min arbetsplats mål.

65% har fyllt i en femma

Min chef visar förtroende för mig som medarbetare

64% har fyllt i en femma

Har arbetsgivaren någon reflektion?

Svar: Arbetsgivaren har i nuläget inga direkta reflektioner kring siffrorna. Framöver förväntas ett fördjupat arbete på avdelnings-, områdes- och enhetsnivå, där utrymme för reflektion kommer att finnas.

Protokollet från mötet den 15 april är justerat och lades till handlingarna.

3. Balanslista

Balanslistan gicks igenom.

Gruppen enades om att lägga till punkten vaccination på balanslistan. Ärendet följs upp vid nästkommande sammanträde.

4. Facklig information

Ledarna:

Ledarna informerade om att de inte har möjlighet att delta vid samtliga samverkansgrupper. Prioritering sker av deltagande i FVG. Om chefsfrågor ska behandlas vid övriga sammanträden önskas att kallelse skickas till Ledarna

Vision:

Vision informerade om att förbundet under en övergångsperiod kommer att ha dubbla representanter i förvaltningens nya områdessamverkansgrupp. Vision informerade även om sitt deltagande vid Järvaveckan.

5. Anmälda frågor

Inga anmälda frågor.

6 Arbetsmiljö – organisatorisk, social och fysisk

Sjukfrånvaro rullande 12 månader:

Arbetsgivaren redogjorde för sjukfrånvaron rullande 12 månader: För Mars 2026 uppgick den till 5,8%, varav 1,9 % var korttidssjukfrånvaro.

7. Miljöfrågor

Det fördes en kort diskussion angående andelen ekologiska inköp och det resultat som redovisats i Tertialrapport 1. Arbetsgivaren meddelade att frågan planeras att ses över vidare. En analys och utredning av orsakerna till den låga andelen ekologiska inköp behövs genomföras.

8. Nämndärenden

Ärenden inför kommande Socialnämnd gicks igenom.

Vidare informerade arbetsgivaren om tillämpningsanvisningar för arbetsskor och införandet av dessa. En kort presentation genomfördes där bakgrund till ärendet, målgrupp och implementering gicks igenom.

Kommunal lyfte att många lokalvårdare har skyddsskor men att detta inte gäller samtliga, och framförde att även dessa medarbetare bör omfattas av möjligheten till arbetsskor.

Arbetsgivaren svarade att samma tillämpningsanvisningar som inom äldreomsorgen och äldreförvaltningen kommer att följas. Socialförvaltningen kommer att hålla sig till dessa tillämpningsanvisningar och inte göra några lokala justeringar.

SSR lyfte frågan om hur arbetsgivaren ska resonera kring medarbetare som har skyddsskor i delar av arbetet men inte i samtliga arbetsuppgifter, där behov av arbetsskor ändå finns, exempelvis uppsökande socialsekreterare.

Vision ställde sig bakom SSR:s synpunkter.

Arbetsgivaren kommer återkomma angående den frågan.

SACO inkom skriftligen med frågor avseende Socialnämndens tertiärrapport tertiär 1 2026:

Sid 23 av 48

” Kommunstyrelsen ska i samarbete med socialnämnden och stadsdelsnämnderna utreda om budgettilldelningen för boenden inom socialpsykiatri kan göras utefter prestation i likhet med stöd och service till personer med funktionsnedsättning Avvikelse 2026-01-01 2026-08-31”

Vad kan det betyda för personalen? Mer information önskas.

Svar: Utredning pågår och det finns i dagsläget inget förslag.

Sid 25 av 48

” I januari 2027 införs ytterligare delar av reformen (drivkraftsutredningen inklusive bidragstak och kvalificering till välfärden) och nämnden kommer att påbörja arbete för att ta fram stödmaterial och förbereda för att underlätta arbetet i stadsdelsnämnderna utifrån nya lagkrav.”

Har arbetsgivaren mer information att förmedla?

Svar: I dagsläget har arbetsgivaren inte mer information att förmedla.

Sid 36 av 48

” Nämnden ser över innehåll och upplägg för arbetsmiljöutbildning för nya chefer och skyddsombud 2026-12-31 2026-01-01”

Har arbetsgivaren mer information att förmedla?

Svar: Arbetsmiljöutbildningen som finns idag genomförs i samarbete med Feelgood. Avsikten är att anpassa utbildningen så att den blir mer inriktad mot socialförvaltningens förutsättningar och kontext. Bland annat behöver utbildningen utvecklas med att innehålla stadens samverkansavtal.

Sid 37 av 48

” Med stöd av AI och digital utveckling förenklas och effektiviseras administrativa processer, i syfte att frigöra resurser för chefer och medarbetare”

Vad avses med stöd av AI?

Svar: Främst avses verktyget Svea som medarbetare kan nyttja för bland annat textbearbetning.

Sid 40 av 48

” Uppdraget med att vidareutveckla arbetssätt, verktyg och koncept för digital närvaro i syfte att stärka det förebyggande arbetet pågår. Utredning genomförs för att säkerställa vad som är genomförbart för socialtjänsten utifrån gällande lagstiftning. När

informationssäkerhetsklassning och juridiska förutsättningar är färdigutredda kommer det operativa arbetet att kunna påbörjas.”
Har arbetsgivaren mer information att förmedla?

Svar: Förvaltningen har i dagsläget inte någon mer information att förmedla. Det är en komplex och tidskrävande process att säkerställa de juridiska förutsättningarna och informationssäkerhetsklassningen så vi jobbar på med det. Det pågår även samtal kring detta både på regional och nationell nivå.

Sid 41 – 42

” En analys av socialtjänstens arbete med unga utförare av dödligt skjutvapen eller annan grov brottslighet relaterad till kriminella grupperingar pågår inom nämnden, i samverkan med flera stadsdelsnämnder, och väntas bli klar till sommaren.”
Får FVG en rapport i höst?

Svar: Ingen rapport men arbetet kommer att återkopplas.

Sid 48 av 48

” Kommunstyrelsen har i ärende Dnr KS 2025/1604 beslutat att 40 mnkr av dessa medel om disponeras till kommunstyrelsen eftersom merparten av socialnämndens utveckling inväntar den tekniska förflyttningen som kommunstyrelsen genomför.”
Vad innebär den ” tekniska förflyttningen”?

Svar: Det avser att successivt bygga upp socialtjänstens processer avseende myndighetsutövning i modern teknik och när de olika stegen är färdigutvecklade så stängs det gamla i Paraplyet ner och handläggarna får ett modernare system att arbeta i.

System för internkontroll, Socialnämnden 2026, fråga från SACO:

Sid 9 av 16

”Väsentlighets- och riskanalysen utgör grunden för arbetet med intern kontroll. Den är ett viktigt verktyg som används för att identifiera och minimera riskerna i verksamheten.

Vem utför den här uppgiften?

Svar: Väsentlighets- och riskanalys har inför VP och T1 genomförts av avdelningschefer tillsammans med sina ledningsgrupper samt chefer för stödenheterna tillsammans med berörda medarbetare.

Skriftlig fråga från SACO angående bilaga 4 – upphandlingsplan 2026-2028 Socialnämnden i Stockholms stad:

Uppdragsutbildning på högskola (t ex utbildningar inom områdena funktionsnedsättning, individ och familj, org. ledarskap).

Har arbetsgivaren mer information att förmedla?

Svar: Socialnämnden upphandlar utbildning i syftet att tillgodose behovet av kompetensutveckling för medarbetare inom äldreomsorgen och socialtjänsten för att stödja implementeringen av evidens- och kunskapsbaserad praktik. Inför nästa avtalsperiod 2030 - 2034 behöver en ny upphandling påbörjas 2028.

Socialnämndens handlingsplan mot våldsbejakande extremism 2026-2027, skriftligen inkomna frågor från SACO.

Sid 6

”Medarbetare behöver känna till den lokala lägesbilden, ha kunskap om olika gruppers symboler och andra kännetecken, liksom kunskap om vart medarbetare och invånare ska vända sig när det finns misstanke om att en person håller på att radikaliseras eller på annat sätt stödjer eller förespråkar våldsbejakande extremism.”
Hur säkerställer arbetsgivaren att personalen har den här kunskapen?

Svar: För att säkerställa att medarbetare har kunskap om den lokala lägesbilden, olika extremistiska gruppers symboler och kännetecken samt kännedom om vart medarbetare och invånare kan vända sig vid oro för radikalisering, bedrivs ett kontinuerligt arbete med informationsspridning och kompetensutveckling. Detta sker bland annat genom kontinuerliga nätverksträffar, samverkan mellan berörda funktioner och regelbundna informationsutskick. Socialförvaltningen har en VBE-samordnare som bistår i arbetet.

Se sid 9.

”Arbetet behöver göras mer verksamhetsnära genom att öka kunskapsspridningen till alla medarbetare, tydliggöra befintliga stöd och integrera frågan i ordinarie strukturer, såsom introduktion och på APT.”

Hur arbetar arbetsgivaren för att uppnå det?

Svar: Arbetsgivaren arbetar för att göra frågan mer verksamhetsnära genom att sprida handlingsplanen och befintliga rutiner inom nämndens verksamheter, bland annat genom information på avdelningsfrukostar, arbetsplatsträffar (APT) och genom besök ute i verksamheterna. Frågan integreras successivt i ordinarie strukturer såsom introduktion av nya medarbetare och återkommande verksamhetsdialoger.

Vidare sker kontinuerliga informationsutskick för att stärka kunskapsspridningen och säkerställa att medarbetare får tillgång till aktuellt stöd och relevant information i det löpande arbetet.

Se sid 12

”Socialnämnden ska under ledning av kommunstyrelsen, och de andra facknämnder planera för kompetenshöjande insatser för

stadens medarbetare”

Har arbetsgivaren mer information att förmedla?

Svar: Kompetenshöjande insatser genomförs kontinuerligt utifrån uppdrag i budget, åtgärder i lägesbilderna och aktuella behov lokalt eller centralt. Pågående insatser omfattar bland annat utbildningar för medarbetare inom fält- och fritidsverksamhet samt för medarbetare som arbetar stadsövergripande med uppsökande verksamheter. Det finns även utbildningar på utbildningsplattformen (Lärportalen) i ämnet. Bland annat finns det en grundutbildning om våldsbejakande extremism. Det genomförs även riktade insatser kopplade till våldsbejakande högerextremism och dess kopplingar till supporterkultur, liksom lokala grundutbildningar utifrån stadsdelsnämndernas identifierade behov och lägesbilder

9. Verksamhet och budget

Arbetsgivaren presenterade resultatet för Medarbetarenkäten 2026 på förvaltningsnivå.

Svarsfrekvensen uppgick till 87 procent. AMI för år 2026 uppgick till 81, jämfört med 82 för Stockholms stad som organisation. Vidare gick de olika delområdena igenom en reflektion och diskussion fördes i gruppen.

Avdelning, områdes och enhetsrapporterna kommer att presenteras inom förvaltningens olika samverkansgrupper. Där finns utrymme för ytterligare reflektion och verksamhetsnära fördjupning. Arbetet kommer därefter att fortsätta inom respektive verksamhet, där nästa steg är att ta fram aktuella handlingsplaner.

Arbetsgivaren informerade även om att stödmaterial för det fortsatta arbetet med handlingsplaner finns tillgängligt på intranätet för förvaltningens chefer.

10. Kompetensutveckling

Det informerades om att den 26 och 27 maj hålls arbetsmiljöutbildning för nya chefer och skyddsombud.

11. Lika rättigheter och möjligheter

Arbetsgivaren informerade om en justering av presenterad statistik - Jamixrapporten. Det har framkommit att en uppgift i Jamixrapporten varit felaktig. Felet avser siffror gällande skillnader i procent av långtidssjukfrånvaro mellan kvinnor och män.

Arbetsgivaren återkommer när nya korrekta siffror finns tillgängliga.

12. Övriga frågor

Inga övriga frågor.

Nästa sammanträde hålls 3 juni.

Marcos De Leon, Sekreterare

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