

## Protokoll

### Förvaltningsgrupp 2026-04-14

#### Närvarande:

##### *Arbetsgivarrepresentanter:*

Charlotte Goliath, förvaltningschef  
Karin Toll Lane, avdelningschef  
Lena Melin, avdelningschef  
Liseloth Engelgren, avdelningschef  
Liselotte Skoglund, avdelningschef  
Magnus Malmborg, avdelningschef  
Robin Jägestedt, avdelningschef  
Thomas Lundberg, avdelningschef  
Susanne Henriz Melin, Hr-chef

##### *Representanter arbetstagarorganisationer:*

Carin Trygg Monvall, Akademikerförbundet SSR  
Liina Cullblad, Vision  
Carl Korch, SACO

#### 1. Godkännande av dagordning

Dagordningen godkändes.

#### 2. Anmälan av justerat protokoll

Föregående protokoll godkändes och lades till handlingarna.

#### 3. Nämndärenden/handlingar till servicenämndens sammanträde

2026-04-21

*Åtkomst till handlingarna i fullo sker via Meetings.*

[Möte 2026-04-21 | MeetingPlus \[sv\]](#)

Arbetsgivaren förtydligar kring de frågor som inkommit från SACO per mail till förvaltningschef 260413 gällande skrivningar i underlag för budget 2027 med inriktning 2028-2029 (HELGE (projektens 10 förslag bifogas protokollet), särskilt publiceringsstöd, metod för portföljstyrning, kommande flyttkostnaders påverkan på prislista m.fl.).

**4. Samverkan****5. Verksamhet och budget****6. Personal- och kompetensutveckling****Inköp**

Personalomsättningen (hos ffa upphadlare) har varit hög inom inköp under en period men hanterbar. I slutet av mars kom dock ytterligare uppsägningar vilket skapat utmaningar för verksamheten. I avslutssamtal har varierade orsaker till avslut av anställning framgått, men primära orsaker är att man "önskar prova annat arbete" eller att man har varit på förvaltningen en längre tid. Omorganisationen som gjordes under hösten 2025 har inte lyfts fram som en dominerande orsak till avslut. Dialog har tagits med SLK och fokus kommer under en interimperiod att ligga på det centrala upphandlingsuppdraget. Vissa omfördelningar har gjorts inom gruppen för att säkerställa leverans i de uppdrag som har fokus. Andelen nya uppdrag begränsas för att säkerställa medarbetarnas arbetsmiljö och de redan pågående uppdragen. Anpassning av verksamhetens uppdrag görs utifrån de möjligheter som ges kopplat till den faktiska personalstyrkan. Två nya enhetschefer (Camilla Karlsson & Mattias Wiberg) är nu på plats och har börjat bygga sina respektive team inom den "nya" organisationen. Enhetscheferna har nu fullt fokus på sina nya medarbetare.

**DIT**

Sex nya projektledare har anställts och sammanlagt finns nu tretton projektledare inom avdelningen. Introduktion till serviceförvaltningen och staden pågår och alla är i uppdrag. För att ytterligare stärka leveransen av dataskyddsbud så har även två dataskyddsspecialister anställts. Rekrytering av ytterligare systemutvecklare pågår.

Rekryteringen av en enhetschef till projektledarna är i slutskedet. Fokus kommer att ligga på att utveckla tjänsteutbudet och att tillhandahålla kompetenser som blir till största möjliga nytta för förvaltningar och bolag i deras digitaliseringsresa.

Genomlysningen av webb- och kommunikationsstöds roll i staden och dess tjänsteutbud har slutförts och nu påbörjas arbetet med att se hur detta ska kunna omsättas i praktiken. Arbetssättet inom hela avdelningen kommer att ses över. Fokus kommer att ligga på samverkan och tjänsteutbud mellan enhetsgränser och funktionsområden, så väl inom serviceförvaltningen som i övriga staden. Ett exempel på samverkan mellan enheter och funktioner inom avdelningen är tillgänglighetsslagstiftningen (involverar både webb- och kommunikation, systemutveckling och projektledare). För att lyckas med dessa uppdrag, och andra exempel på tjänster där samverkan inom avdelningen är nödvändig, så kommer det med största sannolikhet att ligga stort fokus på kompetensutveckling- och breddning av roller.

**Ekonomi**

Det har varit ett högt inflöde av nya tjänster från förvaltningarna i staden. Serviceförvaltningen har inom flertalet förvaltningar täckt upp för förvaltningarnas vakanser inom redovisningsområdet (bl.a. på stadsbyggnadskontoret, fastighetskontoret och överförmyndarnämnden). I dagsläget kommer man inte att kunna ta fler uppdrag av den typen av "konsulttjänster". Inom ramen för projekt "HELGE" så utreds också ekonomiska möjligheter att på sikt ev. utöka den typen av konsulttjänster mot stadens förvaltningar. I övrigt har ekonomi fler "deltidsarbetande" pga. sjukskrivningar (som inte är arbetsrelaterade) och föräldraledigheter. För att säkerställa leveranser så kommer sommarvikarier att tas in samt ev. behov av förlängningar till hösten.

**Verksamhetsstöd**

Fortsatt fokus på informationssäkerhetsfrågorna och att sätta rutinerna inom den nya organisationen (fr.o.m. 1/3). Planering pågår även för ett större IT-utbyte.

Atrium Ljungberg (fastighetsägarna) har aviserat ett hissutbyte som kommer att påverka framför allt telefonizonen. Olika lösningar har diskuterats med fastighetsägaren. I dagsläget ser det ut som om delar av verksamheten tillfälligt kommer att flyttas till plan 7 i C-trapphuset för att säkra en god (och bullerfri) arbetsmiljö för alla medarbetare som sitter i telefonizonen. Hissutbytet förväntas pågå mellan maj till månadsskiftet okt/nov. Cirka 70-talet arbetsplatser förväntas påverkas av hissutbytet och dessa kommer att speglas på plan 7. På plan 7 finns väl tilltagna ytor som är lämpade för ändamålet. Lokalen nås av hissarna till vänster om receptionen och det kommer att finnas såväl pentry (kaffe och vatten), skrivare, toaletter, terrass och mötesrum i lokalerna.

**Kontaktcenter**

Heldagskonferens är planerad till torsdag 16/4. Pågår just nu introduktion av sommarvikarier. Ny enhetschef (Sofie Lilja) börjar i juni månad. Så snart det blir lite lugnare (under sommarmånaderna) så fortsätter arbetet med kompetensbreddningar.

**Lokaler och hyror**

Alla tre enheter är nu på plats och mycket av arbetet går till att introducera och onboarda de nya enhetscheferna. Fokus på att sätta gemensamma rutiner och arbetssätt. Sommarvikarier är planerade till hyresenheten. En projektledare slutar och en analys görs kring fortsatt behov och om man behöver ersättningsrekrytera en alternativt två personer.

**Rekrytering**

Rekrytering har anställt fem nya medarbetare hittills i år och planerar för ytterligare rekryteringar. Det är en fortsatt hög efterfrågan från stadens verksamheter och bl.a. arbetar man intensivt med rekrytering av parkarbetare. Det har varit en del problem med annonseringsplattformen och platsbanken, men verkar nu vara åtgärdat. Arbete pågår med att skicka in anmälan till kvalitetsutmärkelsen.

**7. Jämställdhet – och mångfald****8. Arbetsmiljöfrågor**

Medarbetarenkät 2026: Serviceförvaltningen medarbetarenkät kommer att presenteras på nästa FVG den 26/5.

**9. Övriga frågor****Uppdrag LÖSA (Lönekriterier- och samtalsmodeller):**

Arbetet kring VP-aktiviteten LÖSA har påbörjats. Både lönekriterier för chefer samt för medarbetare ses över för att förtydligas och omarbetas något. Initialt pågår arbetet med lönekriterier för medarbetare tillsammans med chefsrepresentanter (avdelningschefer och enhetschefer) från avdelningarna. I nästa steg kommer medarbetare att bjudas in som referensgrupp. Fackliga representanter kommer enligt nuvarande tidplan att bjudas in i början av juni till en referensgrupp. Information om förtydligade lönekriterier (MBL §19) planeras till juni månads FVG och förslag till beslut av förtydligade lönekriterier (MBL §11) planeras till augusti månads FVG.

Parallellt med ovanstående arbete så har även ett nytt pulsmättnings- och medarbetarsamtalsverktyg upphandlats. Implementering förväntas vara klart till nästa omgång av medarbetarsamtalen (nov-feb). Samtalsmallarna för medarbetarsamtalen ses även över i samband med förtydligandena av lönekriterierna samt implementering av nytt verktyg.

**APT-workshops för chefer och medarbetare:**

Under mars månad har lite extra fokus ägnats åt våra APT:er. I samband med övergång till diarieföring i eDok så har även dagordningen och mötesanteckningar standardiserats. Hr har även genomfört workshops med samtliga chefer för att ge lite inspiration till hur man kan öka delaktighet från medarbetarna på APT. Samma typ av workshops genomförs inom ramen för alla APT:er under april månad tillsammans med medarbetarna.

**Utbildningar och introduktion för nya chefer och ”gamla” chefer**

Hr-funktionen planerar för två tillfällen av introduktionsutbildningar för nya chefer under april och juni månad. Introduktionen har fokus på att ge en överblick av chefens uppdrag kopplat till arbetsmiljöfrågor, arbetsrätt och stadens övriga processer. Fördjupningsutbildningar kommer under hösten att erbjudas förvaltningens samtliga chefer inom områdena rehabilitering, arbetsrätt och kollektivavtal, misskötsamhet samt, förhoppningsvis, även inom lönesättning och lönebildning.

**Nästa möte**

26 maj 2026 kl. 08.30 – Majbrasan

Meddela Linda Lillqvist om du deltar via Zoom.

Kallelse kommer att uppdateras med aktuell Zoom-länk inom kort.

**10. Mötet avslutades**

Justering och signering av protokoll sker digitalt.

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