

Protokoll FVG Förskoleförvaltningen 260413

Närvarande:

Farah Waly, Sveriges Lärare
Henrik Rydell, Vision
Maria Hagman, Kommunal
Birgitta Naess, Akademikerförbundet SSR

Frånvarande:

Jeanette Andersson, Sveriges Skolledare
Anna Yttergård SACO
Karin Wrannvik, Ledarna

För arbetsgivaren:

Åsa Rönndahl
Katarina Odén Ryhede
Helena Sköld

Tidpunkt:

2026-04-13, kl: 13.00-15:00

Plats:

Förskoleförvaltningen, Kaplansbacken 10, Villa Villekulla

Förtydligande om dagordningen för samverkan

Mötet inleds med arbetsmiljöfrågor och närvarande lokalt skyddsombud. I anslutning till ärenden anges beslut eller information. Beslut avser samverkan som motsvarar MBL § 11. Information avser samverkan som motsvarar MBL § 19.

1. **Mötet öppnas**
2. **Val av justerare och datum för justering av protokoll**
En representant från vardera facklig organisation.
Protokollet skickas onsdag den 15 april med justering fredag den 17 april via epost. Nästa ordinarie möte 11 maj.
Skyddskommitté/arbetsmiljökommitté:
Arbetsmiljö och hälsa – exempelvis övergripande tillbud/IA, information från skyddsombud
 - Sjukfrånvarostatistik
Arbetsgivaren redogjorde för sjukfrånvarostatistiken per februari månad där den rullande på 12-månader ligger på 4,3 procent.

Akademikerförbundet SSR ställde frågan om bakgrunden till långtidssjukfrånvaron för män.

Arbetsgivarens svarade att den ej är arbetsrelaterad utan somatisk och att det rör sig om ett fåtal individer.

- Handlingsplaner OSA

Arbetsgivaren informerade om handlingsplaner OSA (organisatorisk- och social arbetsmiljö).

Arbetsgivaren gjorde en kort återblick till Förvaltningsgrupp januari 2026 då arbetsgivaren informerat om att handlingsplan för den fysiska arbetsmiljön planerades att tas fram på förvaltningsövergripande nivå samt att respektive avdelning och enhet planerade att riskbedöma sitt underlag från OSA-ronden och arbeta fram handlingsplaner för att hantera identifierade arbetsmiljörisker. Handlingsplanen för den fysiska arbetsmiljön presenterades på Förvaltningsgrupp 260323 och arbetsgivaren delgav handlingsplanerna för enheter och avdelningar med kallelsen till dagens förvaltningsgrupp. Arbetsgivaren frågade om det fanns frågor kopplat till handlingsplanerna för OSA.

Akademikerförbundet SSR lyfte att det finns en del punkter i handlingsplanerna som har höga riskvärden där det är viktigt att arbetsgivaren sätter in snabba åtgärder och lyfte särskilt att Enhet 1 och Enhet 2, Myndighetsavdelningen har höga riskvärden.

Arbetsgivaren svarade att man absolut måste prioritera de högre värdena men samtidigt beakta alla risker i det långsiktiga arbetet. Handlingsplanen och aktiviteterna där är en viktig del i enheternas och avdelningarnas långsiktiga arbete med arbetsmiljön.

Vision ställde frågan om Myndighetsavdelningens aktiviteter är beslutade eller om de är önskemål från medarbetare att exempelvis anställa en registrator.

Arbetsgivaren svarade att gällande Myndighetsavdelningens aktiviteter finns det inget beslutat om att anställa någon ny registrator utan det stödet kommer att tillgodoses via den nya organisationen av det administrativa stödet på Avdelningen för ledningsstöd och It.

Vision lyfte att det är bra om Myndighetsavdelningen konkretiserar vad som faktiskt ska genomföras i sin handlingsplan.

Sveriges Lärare framförde att de ser att vissa risker är högre än andra och då är det jätteviktigt att följa upp aktiviteterna där det är stora risker. Sveriges Lärare framförde även att när det gäller uppföljningen av vissa punkter och det står att det är samtliga som är ansvariga finns det risker att inget görs. När ansvaret ligger på samtliga blir det otydligt vem som gör vad och vems ansvar det egentligen är.

Arbetsgivaren svarade att det självklart är arbetsgivaren som alltid har det yttersta ansvaret.

Kommunal lyfte att de instämmer med tidigare inlägg från de fackliga kollegorna och framförde vidare att vissa aktiviteter har datum och andra inte, vad är tanken med det?

Arbetsgivaren svarade att tanken är att enheter och avdelningar kommer att arbeta med handlingsplanerna tillsammans med de åtgärder som kommer tas fram kopplat till resultatet från medarbetarenkäten. I samband med upprättandet av handlingsplaner för resultatet från medarbetarenkäten kommer enheterna och avdelningarna också titta tillbaka på handlingsplanerna OSA och se vad som ska tas med och fortsatt arbetas med kopplat till OSA. Förbättringar i arbetsmiljön är långa processer och de olika uppföljningarna av hur det går för förvaltningen och hur medarbetarna upplever sin arbetsmiljö behöver gå i varandra. Vi kommer sammanställa helheten och tydliggöra var de olika delarna kommer ifrån. För att man som medarbetare och chef ska känna att det hänger ihop och blir hanterbart.

Kommunal ställde frågan hur arbetsgivaren arbetar med prioriteringar kopplat till arbetsbelastning.

Arbetsgivaren svarade att detta arbetar alla avdelningar och enheter med men att det kan se olika ut beroende på hur avdelningens uppdrag ser ut.

Akademikerförbundet SSR frågade hur ser det ut med flextiden. Hur arbetar och följer arbetsgivaren upp tiden.

Arbetsgivaren svarade att rutinen är avstämning två gånger om året och att det ligger inlagt i årshjulet.

- Resultat medarbetarenkät
Arbetsgivaren gav en kort information om det övergripande resultatet från medarbetarenkäten där svarsfrekvensen i år låg på 96 procent. Förvaltningen har höjt AMI från 72 till 75 och ligger kvar på samma nivåer

för motivation och styrning och har gjort en positiv förflyttning inom delindex ledarskap. Förvaltningen har dock mer att göra kopplat till mål och målstyrning och uppföljning.

Vision lyfte att resultaten från medarbetarenkäten går åt rätt håll men att det fortfarande är ett lågt AMI i förhållande till övriga verksamheter i staden där Förskoleförvaltningen har ett av de lägsta resultaten på AMI i hela staden.

Sveriges Lärare lyfte att det är bra med hög svarsfrekvens men att det också är tydligt att det fortfarande finns utmaningar och att förvaltningen behöver arbeta med de utmaningar som kvarstår och få medarbetarnas perspektiv, detta arbete behöver göras tillsammans med medarbetarna. Det kvarstår utmaningar och förbättringsområden som exempelvis ”på min arbetsplats har vi ett gott arbetsklimat” och ”jag kan rekommenderar min arbetsplats”.

Arbetsgivaren svarade att inom kort kommer avdelningar och enheter arbeta med resultaten för att förvaltningen ska kunna förbättra och utveckla sin verksamhet ytterligare. På förvaltningsövergripande nivå kommer även chefsgruppen samlas kring vad som är gemensamt och ha en dialog kring vad som behöver förbättras framåt. Vidare lyfte arbetsgivaren att förvaltningsgruppen kommer att behöva återkomma till frågan om medarbetarenkäten. Arbetsgivaren föreslog att förvaltningens enhetschefer inbjuds att delta på Förvaltningsgruppen den 11 maj för att prata om arbetsmiljö och arbetet med resultaten från medarbetarenkäten på sina respektive enheter. Vidare meddelade arbetsgivaren att enheternas resultat från medarbetarenkäten kommer att distribueras med protokollet från dagens förvaltningsgrupp till de fackliga parterna och att arbetsgivaren önskar att de fackliga parterna inkommer med eventuella frågor till enhetscheferna via e-post till HR-konsult Helena Sköld senast den 4 maj, en vecka innan förvaltningsgruppen den 11 maj, då enhetscheferna medverkar på förvaltningsgruppen. Ett undantag gällande detta är enhetscheferna för Stadsövergripande utveckling som har förhinder den 11 maj men som i stället kommer att bjuda in till möte angående resultatet från medarbetarenkäten den 15 juni kl.14.00-15.00.

- Information förändrat arbetssätt Kaplansbacken 10
Arbetsgivaren informerade om att den fortsatta processen för nytt arbetssätt konkretiserats ytterligare

och berättade att riskbedömningar kopplat till detta kommer att genomföras på APT under nästa vecka. Därefter kommer en workshop genomföras med avdelningsrepresentanter (medarbetare) för att bland annat ta fram gemensamma spelregler kopplat till det förändrade arbetssättet.

3. Föregående protokoll

- Sveriges lärare lyfte att gällande punkt 9 i föregående protokoll där Kommunal framförde att de vill att arbetsgivaren och de fackliga parterna samlas i ett möte och förtydligar hur vi ska samverka på bästa sätt, vill Sveriges Lärare lägga till att de instämmer i Kommunals yttrande.

Arbetsgivaren återkopplade att denne vill ha en god samverkan och föreslog därför att parterna samlas för en dialog om samverkansprocessen. Arbetsgivarens förslag är att förlänga Förvaltningsgruppen den 1 juni 2026 för att ha ett gemensamt resonemang kring detta. Mötet förslås starta kl. 12.00 med smörgås och en första gemensam dialog.

De fackliga parterna lyfte att de vill ha en bra samverkan och välkomnande arbetsgivarens initiativ. Parterna enades om att arbetsgivaren återkommer med en uppdaterad kalenderinbjudan med förlängning av förvaltningsgruppsmötet den 1 juni 2026 samt att arbetsgivaren inför mötet skickar den lokala samverkans överenskommelsen.

4. Upphandling

- Arbetsgivaren informerade om att denne har för avsikt att medverka i gemensam upphandling för individuell coaching. Ett nytt avtal förväntas vara på plats i februari 2027.

5. Balanslista

- Inget för dagen.

6. Kvarvarande frågor från föregående möte

- Inget för dagen.

7. Övergripande information från arbetsgivare

- Information pågående rekryteringar
På avdelningen för ekonomi och styrning är rekrytering av enhetschef för Ekonomi och upphandling i slutfas.

Myndighetsavdelningen rekryterar två utredare, en per avdelning där båda rekryteringarna befinner sig i intervjuomgång 2.

Stadsövergripande utveckling, enheten för Kvalitet och uppföljning har annons publicerad för strateg till den 22 april. Utöver det har enheten tillsatt en strateg med tillträde den 20 april.

Stadsövergripande utveckling, Enheten för Forskning och utveckling har annons publicerad för en Miljö och klimatstrateg med sista ansökningsdag den 9 april. Enheten har även tillsatt en strateg som tillträder den 1 juni. Utöver det kommer enheten att rekrytera ytterligare en strateg.

Avdelningen för Ledningsstöd och it har tillsatt tjänsten som Avdelningsstrateg –vilket kommer att rendera en ersättningsrekrytering av roll som HR-konsult då tjänsten som avdelningsstrateg tillträds av nuvarande HR-konsult Helena Sköld. Avdelningen har även en annons för enhetschef it och digitalisering publicerad där ansökningstiden går ut nästa vecka. Avdelningen kommer även att behöva förstärkningsrekrytera en It-samordnare då nuvarande it-samordnare Henrik Rydell har utökat sin fackliga tid samt är delvis föräldraledig.

8. Övergripande information från de fackliga organisationerna

Sveriges Lärare informerade om att förbundet torsdag – fredag denna vecka kommer att ha ombudsdag för alla ombud i kommunala förskolor i Stockholm.

Akademikerförbundet SSR informerade om att förbundet onsdag den 15 april kommer ha skyddsombudsnätverk med ombud och AFA försäkring vilket kommer beröra ca 55 personer.

9. Ärenden till nämnden Remissärenden

6. Remiss av Skärpta villkor för friskolesektorn – ytterligare förslag (SOU 2025:123)

FÖF 2026/105

7. Remiss av Betänkandet Rektor i fokus – förutsättningar för ett pedagogiskt ledarskap (SOU 2026:4)

FÖF 2026/116

8. Remiss av Handlingsplan för ett jämställt Stockholm 2030

FÖF 2026/79

9. Remiss av Program för evenemang Stockholms stad
FÖF 2026/92
10. Remiss av Övergång till digital personalakt
FÖF 2026/92

Beslutsärenden

11. Underlag för budget 2027 med inriktning 2028 och 2029
FÖF 2026/36
12. Ekonomisk månadsrapport

Ärende 10 - Sveriges Lärare lyfte frågan hur man vet att det är ett säkert system med digital personakt.

Arbetsgivaren svarade att staden avser att använda befintliga system; Lisa och e-dok, och att man fortsatt behöver utreda frågan men att de befintliga system man avser använda är säkra system.

Akademikerförbundet SSR lyfte att det är klart att det finns fördelar med digitalisering men att det även är en problematisk fråga där det finns risker. Exempelvis när det finns handlingsplaner som berör medarbetare är det viktigt att tydliggöra vilken hantering man ska ha mellan förvaltningarna. Det är frågor som är viktiga för förbundets medlemmar och som förbundet kommer att lyfta centralt framgent.

Arbetsgivaren svarade att det finns rutiner för en sådan hantering men att med hjälp av systemet möjliggörs också en ökad styrning av behörigheter vilket kan vara gynnsamt för frågan.

Nämndärendena förklarades samverkade.

10. Verksamhets- och kvalitetsfrågor

- Information arbetsskor

Arbetsgivaren informerade om budgetuppdraget kring införande av arbetsskor i förskolan.

Akademikerförbundet SSR lyfte att förbundet är kritiska till att det är en maxgräns på 1000 kr inklusive moms. I friskvården finns möjligheten att lägga till pengar och förbundet ställer sig frågande till varför samma princip inte gäller här?

Kommunal lyfte att förbundet instämmer med det som Akademikerförbundet SSR lyfter, den begränsningen av summa borde inte finnas. Vidare ställde Kommunal frågan hur man tänker kring antal skor i tillämpningsanvisningarna för förskolan.

Arbetsgivaren svarade att denne kommer att följa de framtagna riktlinjerna. Det kommer finnas möjlighet att beställa ett par skor per medarbetare och år.

Sveriges Lärare frågade om de synpunkter de skickat in, på arbetsgivarens uppmaning, kring arbetsskor för Äldreomsorgen. När kan de fackliga parterna få svar på synpunkterna?

Arbetsgivaren svarade att synpunkterna och arbetsgivarens svar bilägges protokollet.

Sveriges Lärare framförde att det då inte blir samverkan, och att arbetsgivaren behöver ge de fackliga parterna möjlighet att inkomma med synpunkter innan beslut fattas. Eftersom de fackliga parterna får ta del av underlaget nu vid sittande möte måste vi ha möjlighet att inkomma med synpunkter och därefter dialog, samt att våra inskickade synpunkter bifogas till protokollet.

En dialog fördes mellan parterna om hur samverkan bör gå till men parterna kunde inte enas i mötet.

Det överenskoms angående frågan om samverkan gällande arbetsskor att arbetsgivarens förslag till tillämpningsanvisningar för införande av arbetsskor i förskolan delges med protokollet från förvaltningsgruppen den 13 april 2026. Senast den 27 april behöver arbetsgivaren ha de fackliga parternas synpunkter kring tillämpningsanvisningarna skickat till HR-konsult Helena Sköld. Därefter återkommer arbetsgivaren skriftligen med svar på de fackliga parternas synpunkter senast den 4 maj 2026.

Arbetsgivarens tidigare svar; att synpunkterna som de fackliga parterna inkommit med kring arbetsskor för Äldreomsorgen och arbetsgivarens svar på dessa, skulle biläggas protokollet utgick genom ovan överenskommelse.

- Information enhetlig yrkestitulatur barnskötare
Information om yrkestitulatur bilägges protokollet och informationen flyttas på grund av tidsbrist till ett annat tillfälle.

11. Kompetensförsörjning, kompetensutveckling

Inget att rapportera.

12. Ekonomi/ budget

Inget för dagen.

13. Riktlinjer och rutiner

Inget för dagen.

14. Föranmällda frågor

Professionsprogrammet – flyttas till nästa möte.

15. Övriga frågor

Inget för dagen.

16. Mötet avslutades

Protokollet justeras

För arbetsgivaren
Åsa Rönndahl

För de fackliga organisationerna
Maria Hagman, Kommunal
Farah Waly, Sveriges Lärare
Henrik Rydell, Vision
Birgitta Naess, Akademikerförbundet SSR