

Protokoll**Förvaltningsgrupp**

2026-01-20

Närvarande:*Arbetsgivarrepresentanter:*

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

Representanter arbetstagarorganisationer:

Carin Trygg Monvall, Akademikerförbundet SSR (digitalt)
Carina Jonsson, Vision (digitalt) samt huvudskyddsombud
Carl Korch, SACO
Ulf Bjerregaard, Kommunal

1. Godkännande av dagordning

Dagordningen godkändes.

2. Anmälan av justerat protokoll

Föregående protokoll godkändes och lades till handlingarna.

3. Nämndärenden/handlingar till servicenämndens sammanträde

- Nämndsammanträde utgår i januari månad.

4. Samverkan***Förslag till beslut (11§ MBL) Organisationsförändring inom avdelning Lokalplanering – inrättande av ny enhet***

Arbetsgivaren berättar om förslaget till organisationsförändring inom avdelning Lokalplanerings gällande en ny enhet för projektledning och inredningsarkitekter.

SACO - frågar om antalet medarbetare. Hur många kommer det att bli?

Arbetsgivaren svarar –

1 avdelningschef

Projektleddningsenhet - 12 projektledare och inredningsarkitekter (ny enhet) + en enhetschef som ska rekryteras.

Hyresenheten - 17 medarbetare (7 medarbetare från Lokalplanering +10 som förflyttas från VO Ekonomi from 1 april 2026) + en enhetschef som ska rekryteras.

Återbrukscentralen – I dagsläget finns en projektledare anställd inom ramen för projektet ”Återbrukscentralen”. Denne projektledare föreslås initialt att få ett tf. enhetschefförordnande i avvaktan på rekrytering och tillsättning av ordinarie enhetschef. Rekrytering av ordinarie enhetschef initieras under ht 2026. Under våren 2026 påbörjas rekrytering av två hantverkare. Under hösten kommer ytterligare hantverkare (i dagsläget planeras för två till) att rekryteras i takt med att verksamheten växer.

SACO frågar – hur många chefer kommer det vara?

Arbetsgivaren svarar – det har anställts en chef för hyresenheten som samverkats i tidigare förvaltningsgrupp. Utöver detta är förslaget att för projektledarenheten, anställa en enhetschef samt under hösten 2026 rekrytera en permanent enhetschef för återbrukscentralen (3 stycken totalt).

SACO frågar om utredningen om hyresfrågor. Vilken utredning menas?

Arbetsgivaren svarar - Det avser utredningen som genomfördes under 2025 inför förslag till beslut för omorganisationen för hyresfrågor som resulterade i den enhet som inrättas 1 april som benämns Hyresenheten.

SACO frågar - När bedömer vi att de nya enhetscheferna är på plats. SACO belyser att uppdraget för avdelningschef är stort och omfattande och vill förstå när avlastning kan ske för avdelningschef inom Lokalfrågor.

Arbetsgivaren svarar - Hyresenhetens enhetschef är rekryterad och börjar 4 mars 2026. Enhetschef för den nya enheten för Lokalplaneringsenheten, påbörjas så snart samverkan är klar och beslut är fattat. Syftet med organisationsförändringen är att skapa ett närmare ledarskap och långsiktigt hållbar arbetsmiljö för avdelningschef.

SSR och Vision har inga frågor

Kommunal – Kul att ni växer och är efterfrågade!

Arbetsgivaren berättar att efterfrågan på vissa tjänster är så pass hög att vi behöver se över vår organisation för att kunna utöka kapaciteten. Förvaltningen gör dessa organisationsförändringar för att borga för en god arbetsmiljö och en jämnare arbetsbelastning inom förvaltningen som helhet. Vi behöver växa organisatoriskt för att kunna möta efterfrågan. I enlighet med samverkanspunkter 2025

så anpassas även stödfunktioner inom avdelning verksamhetsstöd utifrån den växande verksamheten.

SACO berör riskbedömningen för Lokalplanering gällande APT möten med hela avdelningen samlad. Risken som ses är att det är mer ett informationsmöte och att det blir för stora grupperingar på APT.

Arbetsgivaren svarar – formatet som föreslås är sprunget ur medarbetarnas önskemål att hålla ihop avdelningen. Avdelningen är en tätt sammansatt grupp som har god social sammanhållning som medarbetarna är rädda ska försvinna om APT hålls separat för varje enhet. Frågan kommer att följas för att säkerställa god dialog inom ramen för APT.

SACO frågar – Planen är att det ska vara klart 15 juni med utvärdering 15 dec. Medskick till avdelningschef är att det är ett stort ansvar att hålla ihop APT med så stora grupperingar.

Avdelningschef svarar att det finns med i tankarna och det finns strategier som kan implementeras vid behov. Ex att ÅBC får ha ett fristående APT. Syftet är att skapa en god mötesstruktur som gynnar verksamheten och dess medarbetare.

Förslag till beslut (11 § MBL) är samverkat utan invändningar från arbetstagarorganisationerna.

Förslag till beslut (11§ MBL) Organisationsförändring inom avdelning Lokalplanering – Återbrukscentralen

Arbetsgivaren berättar om förslaget till organisationsförändring inom Lokalplanerings avdelning gällande en ny enhet för Återbrukscentralen.

SACO frågar – Frågar om bakgrunden kring beslutet att ha en tillförordnad enhetschef medan man parallellt rekryterar in en permanent enhetschef.

Arbetsgivaren svarar - I dagsläget finns en projektledare anställd inom ramen för projektet ”Återbrukscentralen”. Denne projektledare föreslås initialt att få ett tf. enhetschefsförordnande i avvaktan på rekrytering och tillsättning av ordinarie enhetschef. Nuvarande projektledare är väl insatt i uppdraget och har rätt kompetens (och även en bakgrund som chef) för att kunna leda uppdraget och medarbetarna initialt. Rekrytering av ordinarie enhetschef initieras under ht 2026.

Uppdraget som serviceförvaltningen fått är att etablera en återbrukscentral. På sikt kommer troligen återbrukscentralen organisatoriskt inte att tillhöra serviceförvaltningen.

Serviceförvaltningen behöver skapa enskild och avgränsad verksamhet som på sikt ska kunna flyttas från serviceförvaltningen.

Kommunal förtydligar - en enhetschef behövs lokalt eftersom uppdraget kräver en ansvarig för arbetsmiljön då verksamheten som bedrivs inom enheten skiljer sig så markant ifrån serviceförvaltningens ordinarie uppdrag. Kommunal och huvudskyddsombud har deltagit vid riskbedömningen inför förslag till beslut och har varit delaktig i diskussioner kring strategi för genomförandet.

Kommunal önskar förtydligande kring antalet hantverkare som bedöms rekryteras till enheten.

Arbetsgivaren svarar - Förslaget är att ha en enhetschef och 1-4 hantverkare inom enheten under 2026 men behovet kan komma att förändras på sikt utifrån verksamhetens tillväxttakt. Rekrytering inleds för två hantverkare under våren och troligen två till under hösten när verksamheten har kommit igång.

SACO – Kommer den tillförordnat enhetschefen ha fullt chefsmandat?

Arbetsgivaren svarar – Ja.

SACO frågar – i riskbedömningen lyfter vi att enhetschef behöver kompetens inom arbetsmiljö specifik för verksamhetens art. Har detta tillgodosetts redan hos den som kommer bli tillförordnad, eller kommer en utbildningsinsats påbörjas för tillförordnad enhetschef?

Kommunal svarar – det har säkerställts i dialogen under riskbedömningen. Under uppstartsmöte och riskbedömningen har en detaljerad redogörelse av vilka utbildningar som krävs för enhetschefen tagits fram.

Vision och Akademikerförbundet SSR har inga frågor

Förslag till beslut (11 § MBL) är samverkat utan invändningar från arbetstagarorganisationerna.

Förslag till beslut (11§ MBL) Organisationsförändring inom avdelning Rekrytering – inrättande av nya enheter

SACO frågar – hur många anställda finns och planeras för inom avdelningen?

Arbetsgivaren svarar - Tre nya medarbetare börjar idag och en till kommer nästa vecka. Då är avdelningen uppe i 28 medarbetare.

SACO frågar - Kommer varje chef ha en medarbetargrupp i enlighet med chefstrukturen?

Arbetsgivaren svara - Det beror på efterfrågan. Efter inrättandet av enhetschefer får varje chef 10-12 medarbetare per chef. Men

beroende på om efterfrågan ökar kan behovet att rekrytera in flera rekryteringskonsulter uppstå.

SACO frågar - Gällande riskbedömning identifierades att ökade OH kostnader och dess effekter och risk för att grupperna leds olika.

Arbetsgivaren svarar - avdelningen ska delas upp i likvärdiga grupper som har en likvärdig styrning från avdelningschef. Syftet är att fortsatt säkerställa god kvalitet och att se till att ledarskapet i de två enheterna upplevs likvärdigt. Avdelningschef kommer att arbeta med att båda enheterna har tydliga mål som skapar trygghet. Verksamhetsområdet är helt och hållet beroende på efterfrågan och denna påverkar kraven på faktureringsgraden hos enhetscheferna.

SACO frågar om reflektionerna från medarbetarnas synpunkter i risk och konsekvensbedömningen.

Arbetsgivaren berättar att medarbetarna är oerhört engagerade och investerade i sina uppdrag. Det finns hög förståelse hos medarbetarna för att en ny organisering behövs.

Vision och Akademikerförbundet SSR har inga frågor

Förslag till beslut (11 § MBL) är samverkat utan invändningar från arbetstagarorganisationerna.

Information (19 § MBL) Organisationsförändring inom avdelning DIT – inrättande av ny enhet

Arbetsgivaren berättar att stor efterfrågan finns på verksamhetens tjänster och att en successiv tillväxt har funnits sedan uppstarten av avdelningen. Förvaltningen har behövt hålla tillbaka medvetet för att säkra att verksamhetens växer med kvalitet.

Enligt förslaget kommer avdelningen innefatta 2 enheter och prognostiseras bestå av totalt 40 medarbetare under 2026, varav 1 avdelningschef respektive 2 enhetschefer.

Enheten för web- och kommunikationsstöd (WoK) leds av en enhetschef som fortsatt kommer ha 17 rapporterande medarbetare. Eventuellt kommer den höga efterfrågan leda till ett utökat behov för rekryteringar.

SACO belyser att avdelningschef kommer ha flertalet direktrapporterande med arbetsmiljöansvar utöver det strategiska uppdraget. SACO upplever att det är ovanligt och belyser en fråga om uppdraget eventuellt bli för stort om avdelningschef har både strategiskt och operativt ansvar.

Kommunal - svara att de anställda är mycket välutbildade och har god förmåga arbeta självständigt.

SACO – menar på att det är mycket som händer och det är ett komplext område som avdelningen verkar inom. Det är ett tungt

uppdrag speciellt med hänsyn till NIS-2 och SACO vill därmed säkra att arbetsmiljön och belastningen är rimlig.

Arbetsgivaren berättar om att chefsstrukturen ligger till grund för förslaget. Skulle det på sikt bli för tungt för avdelningschef så kommer en omvärdering genomföras och organisering anpassas då efter behovet som finns.

Vision och Akademikerförbundet SSR har inga frågor.

Ärendet är informerat (19§ MBL) i samverkan utan invändningar från arbetstagarorganisationerna.

5. Verksamhet och budget

6. Personal- och kompetensutveckling

Förvaltningen jobbar med framtagande av kompetensförsörjningsplanen som kommer presenteras tillsammans med ärendet underlag till budget 2027-2029 i samverkan.

7. Jämställdhet – och mångfald

SACO skickar med för kännedom - Ny dom från EU-domstolen om indirekt diskriminering för medarbetare som har barn med funktionsnedsättning.

8. Arbetsmiljöfrågor

9. Övriga frågor

APT mötesanteckningar

Framgent kommer förvaltningen att lagra APT-mötesanteckningar i eDok för att samla anteckningarna på ett ställe och förhindra dubbellagring. Tidigare frågor från SSR och SACO har uppkommit kring hanteringen och önskemål att få tillgång till mötesanteckningarna löpande. Fackliga representanter som inte har sin anställning inom serviceförvaltningen kan inte läggas till i eDok. Förvaltningen föreslår att mötesanteckningar från APT, en gång per månad, kan skickas samlat till de fackförbund som så önskar. Exakt lösningsförslag finns inte framtaget i dagsläget men ambitionen är att implementera detta fr.o.m. april månad när förvaltningens APT-mötesanteckningar läggs in i eDok.

SACO belyser att det låter positivt.

SSR frågar om mötesanteckningarna kan läggas med i kallelsen till FVG?

Arbetsgivaren svarar - Det är ett omfattande antal så det kan bli utmanande.

SSR frågar - Hur kan fackliga parter ta del av mötesanteckningarna innan den 1 april.

Arbetsgivaren svarar att om intresse finns får facklig representant efterfråga dokument via registraturets funktionsbrevlåda.

Kommunal svarar – Kommunal önskar inte ta del av APT-mötesanteckningar och hänvisar till att om facklig part ska ta del av mötesanteckningarna så måste tid finnas för att bearbeta och omsätta materialet för att uppnå något syfte.

Semesterplanering 2026

Inga synpunkter från fackliga parter kring semesterplaneringen.

Tidsplan för löneöversyn.

Arbetsgivaren berättar om en sammanhållen process i år.

Medarbetarsamtal pågår nu och lönesättande samtal planeras till mars. Ny lön betalas ut 24 april.

Nästa möte

17 februari 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>