

Protokoll**Förvaltningsgrupp**

2026-02-17

Närvarande:*Arbetsgivarrepresentanter:*

Charlotte Goliath, förvaltningschef

Karin Toll Lane, avdelningschef

Lena Melin, avdelningschef

Liseloth Engelgren, avdelningschef

Liselotte Skoglund, avdelningschef (digitalt)

Magnus Malmborg, avdelningschef

Robin Jägestedt, avdelningschef

Thomas Lundberg, avdelningschef

Susanne Henriz Melin, Hr-chef

Representanter arbetstagarorganisationer:

Carin Trygg Monvall, Akademikerförbundet SSR (digitalt)

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

- Verksamhetsberättelse och bokslut 2025

SACO frågar: varför bedöms arbetsmiljön för avdelningschefer annorlunda 2025 jämfört med 2024 då den bedömdes som god?

Arbetsgivaren svarar: På grund av flera nya uppdrag från kommunfullmäktige, utökat tjänsteutbud, stabilt ökad efterfrågan på förvaltningens tjänster samt en stor mängd nya kontaktytor.

SACO frågar: varför kommer denna analys just nu?

Arbetsgivaren svarar: Samverkan om organisationsförändringar per avdelning har skett kontinuerligt i FVG under vår, höst och vinter 2025. Nya uppdrag har också inkommit på kort varsel som krävt en snabb omställning i analysen av behoven.

SACO frågar: Förvaltningen har en ganska hög personalomsättning inom verksamhetsområde Inköp.

Arbetsgivaren svarar - Vi har kompetenta medarbetare och upphandlarkompetens är eftertraktad även hos kringliggande kommuner men också regioner.

SACO har inför förvaltningsgruppens sammanträde läst in handlingarna om 277 sidor och ställde frågor som avdelningscheferna efter sammanträdet besvarade skriftligt.

- Upphandling, systemstöd för ärendehantering o Remiss av reviderad matstrategi

Arbetsgivaren berättar om upphandlingsprocess för nytt systemstöd. Nuvarande avtal löper ut okt 2027.

SACO frågar: undrar hur vi tänker kring hur vi ska kunna skala upp och skala ner vid behov av förändrade ärendevolymer.

Arbetsgivaren svarar - Det finns god förståelse och statistik för hur inflödet av ärenden ser ut idag och vilken karaktär de har. Statistiken har använts i kravspecifikation för upphandling av nytt system för att skapa goda förutsättningar för anpassning efter behovet. Ett arbete att effektivisera information för att begränsa vissa typer av frågor via ärendesystem.

SACO frågar: Vilka krav har ni satt upp i upphandlingsprocessen avseende rapportmöjligheter?

Arbetsgivaren svarar: Flera olika byggstenar styr kraven och vi kravställer så att det ska finnas möjlighet för rapportdelning och styrning, det ska vara användarvänligt och kundfokuserat.

- Remiss av handlingsplan för åldersvänlig stad, KS 2025/524 SF 2025/737

Åtkomst till handlingarna i fullo sker via Meetings.

[Möte 2026-02-24 | MeetingPlus \[sv\]](#)

4. Samverkan

Förslag till beslut (11 § MBL) Organisationsförändring inom avdelning DIT – inrättande av ny enhet inklusive ROK

SACO frågar: I riskbedömningen belyses att personalen vill behålla kulturen på avdelningen. Oro att kontakten skulle förändras när ny chef träder in tas upp. Hur kommer introduktionen se ut om enhetschefen ej har tidigare verksamhetskunskaper?

Arbetsgivaren svarar: Ett stort arbete genomförs i rekryteringsprocessen. Anställningsförfarandet sker med stor noggrannhet och medarbetarna involveras i hög grad under processen. Introduktionen kommer att vara i nära samverkan med avdelningschef så att ny enhetschef får rätt förutsättningar. *Akademikeralliansen SSR frågar – På vilket sätt är kultur en stor del i rekryteringsarbetet?*

Arbetsgivaren svarar - stor vikt läggs i informationen under rekryteringsförfarandet om förväntansbild, hur vi arbetar och vad som är viktigt för gruppen.

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

Verksamhet och budget

SACO efterfrågar återkoppling på Inköps uppföljning av riskbedömning.

Arbetsgivaren svarar att alla aktiviteter har genomförts enl. plan. Medarbetarna har lyft att det finns en viss utmaning i att de nya cheferna ännu inte är på plats (enhetschef för fastighetsnära inköp börjar den 23/2 och enhetschef för tjänsteinköp börjar den 1/3). Arbetet med att hitta samarbetsformer inom de nya konstellationerna och med att bygga de nya enheterna fortsätter. Samtliga medarbetare säger att de upplever att organisationsförändringen är positiv. Ny uppföljning kommer att genomföras innan semesterperioden för att kunna fånga upp eventuella förbättringsbehov.

5. Personal- och kompetensutveckling

Kompetensförsörjningsplan 2027-2029, kommande bilaga till ärendet underlag till budget 2027-2029

SACO frågar - om förvaltningens tankar kring Eu lönetransparensdirektivet. Specifikt kring att arbetsgivaren ska ta fram årslön och timlön. Flera debatter har uppstått kring detta då många organisationer och verksamheter upplever tar mycket tid.

Arbetsgivaren svarar – Stockholms stad inväntar vägledning från SKR hur vi ska gå framåt i denna fråga.

SACO frågar – Bedömer förvaltningen att det är genomförbart att implementera när direktivet träder i kraft?

Arbetsgivaren svarar – Det kan bli utmanande att implementera inom det tidsspannet. Men staden redovisar idag mycket lönestatistik kontinuerligt, så mycket finns på plats redan.

SACO frågar - om vilken utbildning som funnits för att bli vardagscoach, samt om vilken nivå som utbildning på Word och Excel erbjuds.

Arbetsgivaren svarar - att upphandling av utbildningar inom Word och Excel där flera olika nivåer finns tillgängligt så att medarbetare ska kunna utbilda sig i nivå med sitt behov. Vardagscoachutbildning har erbjudits för medarbetare som har visat intresse för att delta. Utbildningarna genomförs via extern leverantör.

SACO frågar - varför nämns en tidigare insats i kompetensförsörjningsplanen? Hur tänker vi kring de nya cheferna som inte deltagit i ledarutvecklingsinsatsen?

Arbetsgivaren svarar - Majoriteten av cheferna har deltagit i insatsen och fått med sig insikter och verktyg. Framåt kommer arbetet fortsätta, men utan leverantör, i form av reflektionsgrupper som även kommer hjälpa nya chefer in i chefskollegiet och förvaltningens arbetssätt.

6. Jämställdhet – och mångfald

7. Arbetsmiljöfrågor

- Handlingsplan fysisk arbetsmiljörend

Arbetsgivaren berättar om den fysiska arbetsmiljörenden som genomförts samt den handlingsplan som tagits fram.

SACO frågar - om skärmarna på Kontaktcenter. Hur upplevs dem?

Arbetsgivaren svarar – införandet av skärmar som visar samtalstrafik inom kontaktcenter har genomförts. Många uppskattarskärmarna medan andra väljer att inte aktivt se informationen och då väljer platser som passar dem bättre.

- Medarbetarenkät 2026 – tidplan

Akademikerförbundet SSR samt SACO har inga frågor kring tidsplan.

8. Övriga frågor

I enlighet med tidigare samverkat förslag till beslut ska två enheter inrättas och två enhetschefer rekryteras till avdelning rekrytering. Annonsering för två enhetschefer har gjorts, men kandidatunderlaget har enbart gett en kandidat som uppfyller kraven. Den ena enhetschefsrollen kommer därför inte att kunna tillsättas i dagsläget. Arbetsgivaren lägger fram ett förslag på att ta in en tillförordnad enhetschef under en interimperiod i avvaktan på ny rekryteringsprocess. Arbetsgivaren önskar därför att direkttillsätta en tillförordnad enhetschef fr.o.m. första maj (när ny organisation träder i kraft) och ca fem-sex månader framåt för att säkra ett gott och hållbart ledarskap i enlighet med den nya organisationen och dess syfte.

SACO ser att arbetsgivarens förslag kan vara rimligt givet omständigheterna (hög arbetsbelastning hos nuvarande avdelningschef och kommande sommarperiod) men vill poängtera att en tillförordnad enhetschef bör vara en tillfällig lösning. SACO skickar med att de ser det som av stor vikt att en permanent rekrytering bör löpa parallellt för att säkra arbetsmiljön långsiktigt.

Akademikerförbundet SSR ser också att samordnaren kan direkttillsättas som tillförordnad enhetschef under angiven period givet omständigheterna.

Arbetsgivaren och fackliga parter kommer överens om att en tillförordnad enhetschef kan direkttillsättas, utifrån rådande omständigheter, under en period av fem månader (1/5 - 30/9) i avvaktan på rekrytering av ordinarie enhetschef.

Nästa möte

17 mars 2026 kl. 08.30 – Isbanan
Meddela Linda Lillqvist om du deltar via Zoom.

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

9. Mötet avslutades

Justering och signering av protokoll sker digitalt.

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