

Protokoll från Förvaltningsgruppen den 11 maj 2026

Närvarande:

Kerstin Andersson	Stadsdelsdirektör
Snorre Berglund	Ekonomichef
Jonna Johansen	TF HR/IT-chef
Emma Liljenberg	Stab- och kanslichef
Lena Kullberg-Boman	Avd.chef Förskola
Maria Klemets Hellberg	Avd.chef Sociala
Odini Nzeribe	Avd.chef Äldreomsorg

För arbetstagarna:

Fredrik Jakobsson	Kommunal
Susan Pitkänen	Vision
Dick Morén	Saco
Cecilia Bross	Sveriges Lärare
René Hultgren	SSR
Anna Israelsson	Huvudskyddsombud

Vid protokollet:
Carina Holm

1. Föregående protokoll

Justeras.

2. Facklig information

Vision – årsmöte 1 juni med tillval till styrelsen.

3. Arbetsmiljö och hälsa.

Inga punkter.

4. Verksamhet och budget

a. Ärenden till stadsdelsnämndens sammanträde 20 maj 2026.

<https://edokmeetings.stockholm.se/committees/sodermalms-stadsdelsnamnd>

Kommunal – Ärende 9 – implementering av trygghetslarm. Fråga om det är liknande larm som idag finns på Nytorgsgården? Arbetsgivaren bekräftar att det stämmer men att det kan bli en annan leverantör med likvärdigt uppdrag.

b. Samverkan av kravprofil för Enhetschef Trygghet och säkerhet.

Arbetsgivaren informerar om att fackförbunden kommer att kallas till möte med kandidat och MBL-förhandling måndagen 18 maj gällande tillsättning av Avdelningschef för Administrativa avdelningen. Arbetsgivaren föreslår att i samband med detta samverka kravprofil för ny enhetschef för Trygghet och säkerhet, alternativt att samverkan av kravprofil sker via mejl.

Beslut fattas om att kravprofilen samverkas via mejl.

c. Tertialrapport 1

Redovisning av Tertialrapport 1 där de tre inriktningsmålen bedöms uppfyllas. Presentation bifogas protokollet. Inga frågor från fackliga parter kring redovisningen.

5. Medarbetarfrågor och kompetensutveckling

Hr gör en presentation av resultatet av årets medarbetarenkät vilken bifogas protokollet. Generellt så har förvaltningen ett gott resultat inom alla avdelningar.

6. Balanslista (genomgång i maj)

Arbetsgivare och fackförbund är överens om att alla punkter i balanslistan nu är klara och att listan kan stängas.

7. Övriga frågor

a. Kommunal – Fråga om chefsstruktur och arbetet för att uppnå målet med antal medarbetare per chef.

Förvaltningen är helt överens med Kommunal om att vi har chefsstrukturen att förhålla oss till. Förutsättningarna och utmaningarna ser olika ut inom de olika avdelningarna. Det är viktigt att respektive avdelning fortsätter arbeta med att nå målen i respektive SVG då förutsättningarna ser så pass olika ut.

För Förskoleavdelningen är det utmanande med den demografiska utvecklingen och påverkan på budget. Avdelningens fortsatta arbete i frågan fortgår i SVG.

Inom avdelningen för Äldreomsorg har Avdelningschef

under föregående vecka haft ett möte med Kommunal om arbetet med chefsstrukturen. En ny ambulerande chef kommer att tillsättas. Organisationen kommer framöver att utökas till 4 Enhetschefer inom Hemtjänstenheten.

Saco, SSR, Sveriges Lärare och Vision ställer alla sig bakom Kommunal i frågan och betonar att det är viktigt att de politiska besluten om chefsstruktur och antal medarbetare beaktas.

b. Samverkansmöte i juni.

Stadsdelsdirektör önskar att Förvaltningsgruppens samverkansmöte i juni sker fysiskt på Virkesvägen. Två punkter som då ska diskuteras är:

- Utvärdering av samverkan.
- Processen för chefsrekryteringar på förvaltningen framöver.

c. Rekrytering Avdelningschef för Administrativa avdelningen.

Kallelse till möte med kandidat och MBL-förhandling måndag 18 maj kl 11 kommer skickas ut efter detta möte.



Tertialrapport 1 2026

Kommunfullmäktiges inriktningsmål

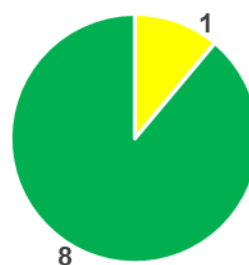
Indikatorer T1 2026

1. Ett Stockholm som håller samman med en stark och jämlik välfärd i hela staden



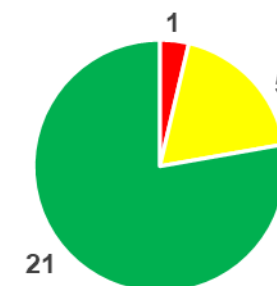
■ Uppnås inte ■ Uppnås delvis ■ Uppnås helt

2. Ett grönt och fossilfritt Stockholm som leder en rättvis klimatomställning



■ Uppnås inte ■ Uppnås delvis ■ Uppnås helt

3. Ett Stockholm med en stabil och hållbar ekonomi med utbildning, jobb och bostäder för alla



■ Uppnås inte ■ Uppnås delvis ■ Uppnås helt

1. Ett Stockholm som håller samman med en stark och jämlik välfärd i hela staden

Samtliga nämndmål bedöms uppfyllas helt

1.1 Alla barn och ungdomar ska ges möjlighet till jämlika uppväxtvillkor och trygghet samt en rik fritid

1.2 Alla barn ska ges likvärdig möjlighet till utveckling och lärande i förskolan och skolan

1.3 Stockholms stad ska ge stöd och omsorg där behoven är som störst

1.4 Stockholm ska vara en bra stad att åldras i – med god omsorg och stor trygghet

1.5 Alla stockholmare ska ha tillgång till ett rikt kultur-, idrotts- och föreningsliv

2. Ett grönt och fossilfritt Stockholm som leder en rättvis klimatomställning

**Samtliga nämndmål
bedöms uppfyllas helt**

2.1 Stockholm ska bli klimatpositivt – genom minskade utsläpp och ökad koldioxidlagring

2.2 Stockholm ska vara en stad där den biologiska mångfalden ökar

2.3 Stockholm ska vara en stad där framkomligheten ökar och utsläppen minskar

2.4 Stockholmarens hälsa ska främjas genom ren luft, rent vatten och giftfria miljöer

3. Ett Stockholm med en stabil och hållbar ekonomi med utbildning, jobb och bostäder för alla

Samtliga nämndmål bedöms uppfylls helt

3.1 Stockholms ekonomi är stark, hållbar och lägger grunden för en jämlik välfärd

3.2 I Stockholm ska alla ges möjlighet till ett eget jobb

3.3 I Stockholm ska alla ha rätt till ett bra boende som de har råd med

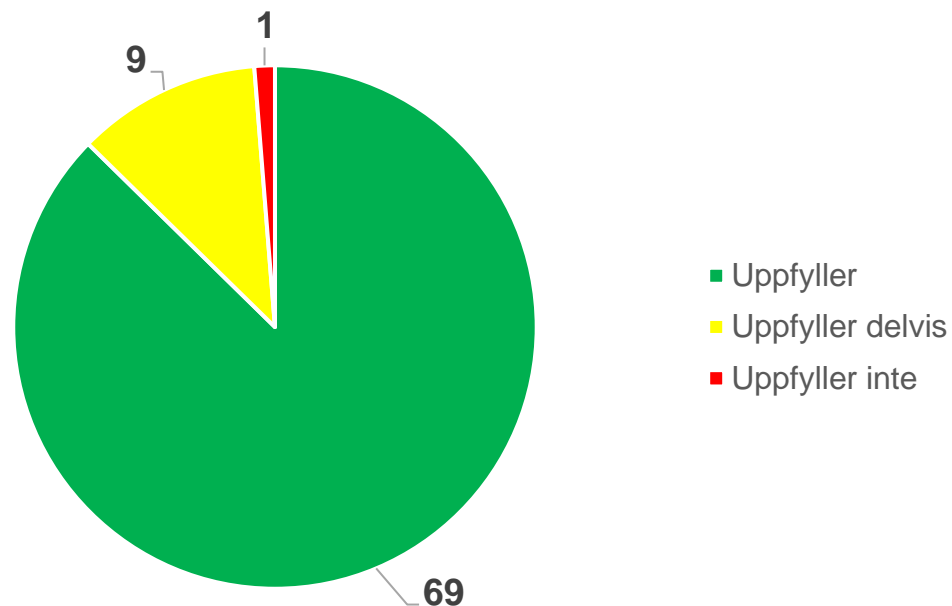
3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb

3.5 Hög beredskap och stark rådighet ska råda i alla verksamhetsområden

3.6 Tryggheten ska öka genom förebyggande insatser

3.7 Stockholm ska vara en öppen, jämställd och demokratisk stad som samarbetar internationellt

Avvikelser indikatorer T1



- Brukare inom socialpsykiatrin som inte upplever diskriminering - VB 2025: 63% (91%)
- Familjehemsplacerade barn som når målen i grundämnena i grundskolan – **Prognos T1: 65% (76%)**
- Andel heltidsanställningar av tillsvidareanställningar inom omsorg om funktionsnedsatta – **Prognos T1: 85% (90%)**
- Andel arbetade timmar av timavlönad personal inom omsorg om funktionsnedsatta – **Prognos T1 16% (15%)**

Avvikelser indikatorer T1

- Antal personal en hemtjänsttagare med minst två besök om dagen möter under en 14-dagarsperiod (1.4) – (10 st)
- Andel heltidsanställningar av tillsvidareanställningar inom äldreomsorgen – **Prognos T1: 85%** (90%)
- Andel arbetade timmar av timavlönad personal inom äldreomsorg – **Prognos T1: 20%** (15%)
- Inköpta förbrukningsartiklar i plast – *VB 2025: 59,3 ton* (47,5 ton)
- Nöjdhet med renhållning och städning – *VB 2025: 71%* (73%)
- Aktivt Medskapandeindex – **Utfall 2026: 80** (82)

Avvikelser aktiviteter T1

- Förskolenämnden ska i samarbete med stadsdelsnämnderna kartlägga och analysera närvaron i förskolan, på stadsövergripande nivå samt per stadsdelsnämndsområde
- Medarbetarna genomför stadens e-utbildningar om alla former av rasism och om HBTQI

Genomförda och klara aktiviteter T1

- ✓ Genomföra en enkätundersökning riktad till äldre med frågor som rör tillgänglighet i parkerna (2.3)
- ✓ Implementera en förvaltningsgemensam struktur för chefens första år avseende introduktion och obligatoriska utbildningar (3.4)

Enkätundersökning för äldre om tillgänglighet i parkerna

- Det här visar resultatet
- Områden att arbeta vidare med

Ekonomi

Nettokostnader (mnkr) per verksamhet	Budget inkl prest förändr	Utfall netto	Avvikelse T1	Avvikelse bokslut 2025
Nämnd och förvaltningsadm.	101,8	101,8	0,0	-1,2
Individ- och familjeomsorg	290,0	290,0	0,0	3,9
Ekonomiskt bistånd	84,0	84,0	0,0	3,3
Arbetsmarknadsåtgärder	35,9	35,9	0,0	-0,6
Stöd och service till personer med funktionsnedsättning	589,8	589,8	0,0	2,1
Äldreomsorg	1 474,6	1 431,6	43,0	52,1
Stadsmiljöverksamhet	116,1	116,1	0,0	-17,5
Barn, kultur och fritid	40,6	40,6	0,0	-0,1
Förskola	455,0	455,0	0,0	-0,6
Övrig verksamhet	22,0	0,0	22,0	18,0
TOTALT ÅRETS RESULTAT	3 209,8	3 144,8	65,0	59,4
Resultatdispositioner				
Ingående resultatfond			-38,9	37,8
Utgående resultatfond			38,9	-38,9
RESULTAT EFTER FONDÖVERFÖRINGAR			65,0	58,2





Några frågor?

Tack!

Medarbetarenkät



Origo Group

Resultat 2026

- Generellt ett gott resultat inom alla avdelningar.
- Förvaltningen har fortsatt 80 i total AMI (80).
- Vi har en hög svarsfrekvens på förvaltningen, totalt 86% (85%).



Styrkor

- I förvaltningen finns en stark upplevelse av att arbetet känns meningsfullt; 4,5 (4,5).
- I förvaltningen finns upplevelsen att närmaste chef ger förutsättningar för medarbetaren att ta ansvar i sitt arbete; 4,2 (4,2).
- Medarbetare vet i hög grad vad som förväntas av dem i deras arbete 4,4 (4,4).
- Upplevelsen att närmaste chef visar förtroende för dem som medarbetare är hög men minskar med en punkt 4,2 (4,3).
- Upplevelsen av kunskapsdelning på arbetsplatser och att pröva nya arbetssätt för att utveckla verksamheten ökar båda med en punkt, 4,1 (4,0).



Utvecklingsområden

- På min arbetsplats har vi ett gott arbetsklimat 3,9 (3,9).
- Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt 3,9 (3,9).
- Min chef tar tag i problem som uppstår 3,9 (3,9).
- Min chef ger mig regelbunden återkoppling på mitt arbete 3,8 (3,8), min chef och jag har regelbunden dialog om min arbetssituation 3,9 (3,9).
- Jag kan rekommendera min arbetsplats till andra ligger på 4,0 (4,0) som är högt i sig men viktigt att behålla då det finns starka samband med motivation.

		År	Svars- frekvens	AMI	AMI - Motivation	AMI - Ledarskap	AMI - Styrning
Stockholms stad	Stadsdels- förvaltningar	2026	89%	81	80	80	83
	Hela staden	2026	89%	81	81	81	81
Södermalm	Förvaltning total	2026	86%	80	80	79	82
		2025	85%	80	80	79	81
Södermalm	Äldreomsorgs- avdelningen	2026	81%	78	78	76	79
		2025	78%	79	79	77	81
Södermalm	Förskole- avdelningen	2026	92%	82	82	79	85
		2025	93%	82	82	79	84
Södermalm	Sociala avdelningen	2026	86%	80	79	82	80
		2025	86%	79	78	80	79

Centrala staber AMI 2026(2025): FL 92(96), Ekonomi 86(82), Stab och kansli 90(89), HR 86(81), Stadsmiljö 80(77).

Information

Introduktion

Det är viktigt för staden att vara en bra arbetsgivare med arbetsplatser där medarbetarna trivs och utvecklas. Genom medarbetarenkäten får du som chef och dina medarbetare underlag för att fortsätta arbeta med att utveckla verksamheten och ett gott arbetsklimat.

Enkäten är ett stöd för att föra en dialog både om det som fungerar bra och ska vårdas, och det som behöver utvecklas. Det är därför viktigt att medarbetarna är delaktiga i arbetet med resultaten och att ta fram handlingsplaner.

Ta en stund och gå igenom resultaten och titta både på enskilda resultat och på helheten. Innan du presenterar resultaten för din arbetsgrupp kan du reflektera kring några av nedanstående frågor: Är resultaten som förväntat, eller finns något som överraskar? Vad kan ni göra för att behålla goda resultat och förbättra det som behöver utvecklas? Vad tycker du är mest relevant att fokusera på? Planera hur du ska presentera resultaten och engagera gruppen i handlingsplanen. Stödmaterial finns tillgängligt i slutet av rapporten.

Rapportens uppbyggnad

1. AMI s.4
2. Frågeområden s.7
3. Resultat på enskilda frågor s.11
4. Ledarskapsområden s.21
5. Stöd för fortsatt arbete s.23

Arbeta med resultaten

Enheterna får sina rapporter.

Presentation och dialog om utfallet mellan chef och medarbetare.

En handlingsplan tas fram, genomförs och följs upp baserat på resultatet och eventuella lokala prioriteringar.



Svarsfrekvens

86%

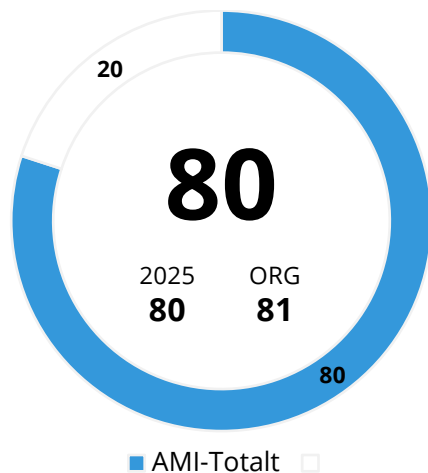
Antal svarande: 1648
Antal mottagare: 1916



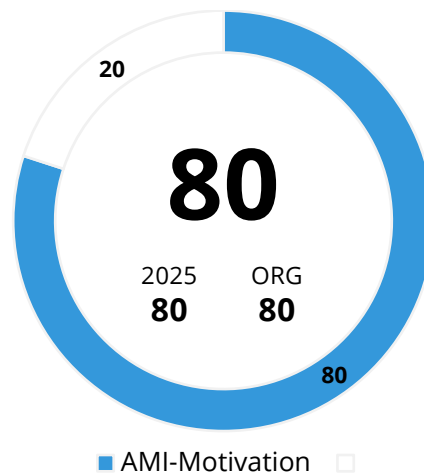
AMI

Aktivt Medskapandeindex (AMI)

AMI - Totalindex



Delindex Motivation



Information

AMI består av nio frågor som tillsammans bildar ett totalindex samt tre delindex; Motivation, Ledarskap och Styrning.

Motivation handlar om medarbetarnas engagemang och påverkas av arbetets innehåll. En motiverad medarbetare har goda förutsättningar att engagera sig såväl i sitt arbete som i organisationen som helhet.

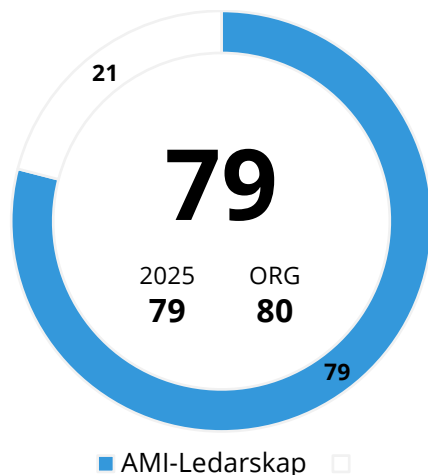
Ledarskap handlar dels om chefernas förmåga att ta tillvara engagemanget i verksamheten, dels om deras förmåga att skapa förutsättningar för ökat engagemang hos medarbetarna.

Styrning handlar om i vilken utsträckning organisationens styrning främjar engagemanget hos medarbetarna och tar tillvara det engagemang som finns i verksamheten.

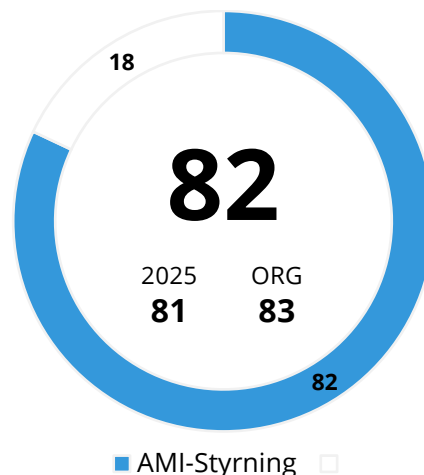
AMI-indexet kan anta ett värde mellan 0-100. Föregående års värde står under "2025".

ORG utgör jämförelse med samtliga stadsdelsförvaltningar.

Delindex Ledarskap



Delindex Styrning





Frågeområden

Frågeområden

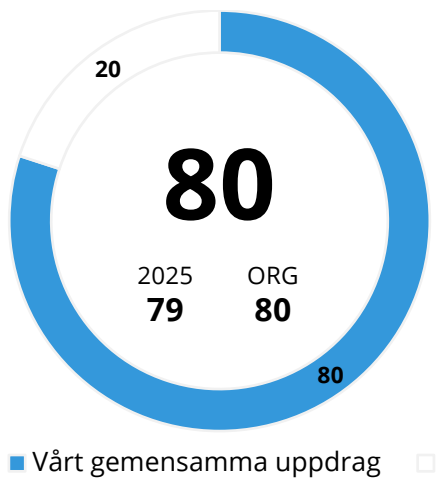
Frågeområden		2026	2025	ORG	Information
Vårt gemensamma uppdrag	80	80	79	80	Frågorna i undersökningen har delats in i områdena i personalpolicyn. Resultatet presenteras som ett index från 0-100.
Politik och verksamheter	82	82	82	83	
Styra mot gemensamma mål	77	77	76	78	
Utvecklas och lära nytt	79	79	78	80	
Delaktighet och inflytande	78	78	78	80	
Hälsa och arbetsmiljö	75	75	74	76	
Lika rättigheter och möjligheter	78	78	78	78	
Lön	78	78	77	79	



Resultat på enskilda frågor

Vårt gemensamma uppdrag

Index delområde



Frågor (medelvärde)

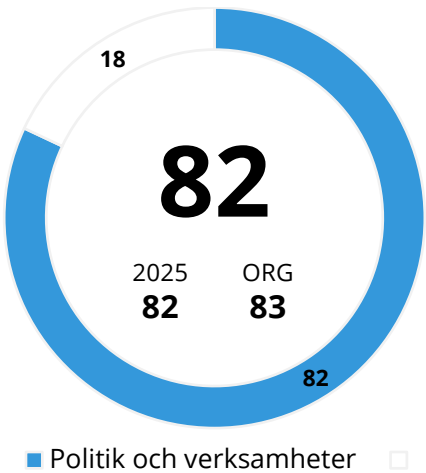
	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Jag kan rekommendera min arbetsplats till andra.				
4 5 18 32 41	4,0	4,0	4,0	99%
På min arbetsplats har vi stockholmarnas fokus i allt vi gör.				
3 5 16 35 42	4,1	4,1	4,1	98%
Mitt arbete känns meningsfullt.				
2 3 6 26 63	4,5	4,5	4,5	100%

Om detta område

Som medarbetare i Stockholms stad arbetar vi för stockholmarna. Oavsett vilken arbetsplats vi arbetar på känner vi stolthet och engagemang för det arbete vi gör.

Politik och verksamheter

Index delområde



Frågor (medelvärde)

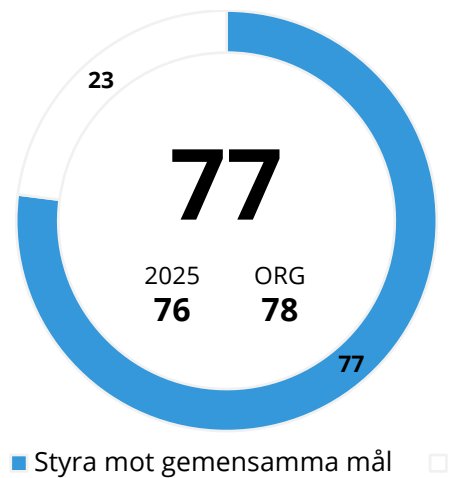
	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef är tydlig med vilket ansvar jag har.	4,2	4,2	4,3	99%
Jag är insatt i min arbetsplats mål.	4,5	4,5	4,5	100%
Min chef är tydlig med hur vårt arbete bidrar till verksamhetens måloppfyllelse.	4,2	4,1	4,2	99%

Om detta område

Varje verksamhet inom staden bidrar till att uppfylla stadens uppdrag och mål. Det finns en tydlig koppling mellan de övergripande politiska målen och verksamheternas specifika mål och resultat.

Styra mot gemensamma mål

Index delområde



Frågor (medelvärde)

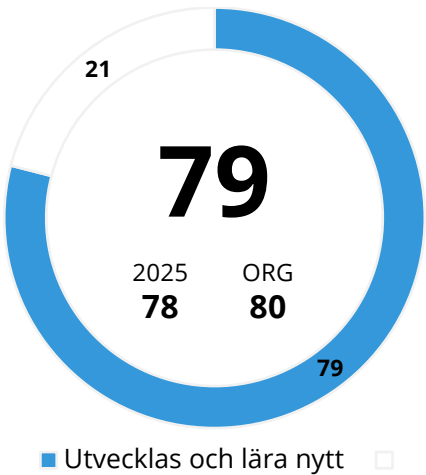
	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.	4,2	4,2	4,2	99%
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.	3,9	3,9	4,0	98%
Min chef är tydlig med vilket handlingsutrymme jag har.	4,1	4,0	4,1	99%
På min arbetsplats samarbetar vi för att nå verksamhetens mål.	4,1	4,1	4,1	99%

Om detta område

I Stockholms stad arbetar vi med tydliga mål och uppföljning för att utveckla verksamheten. Det är viktigt att chefer och medarbetare för en dialog om mål och förväntade resultat så att alla förstår hur de kan bidra.

Utvecklas och lära nytt

Index delområde



Frågor (medelvärde)

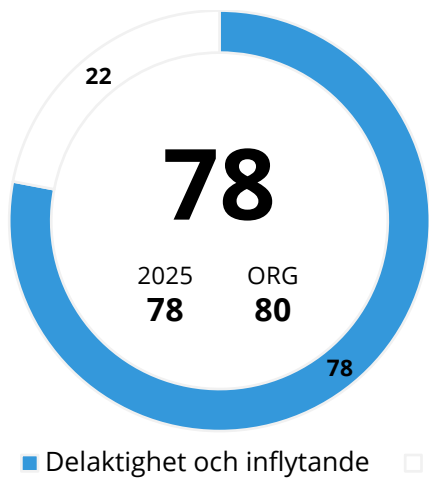
	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete.	4,1	4,1	4,2	99%
Jag tar egna initiativ till att utveckla min kompetens utifrån verksamhetens behov.	4,4	4,4	4,5	100%
På min arbetsplats prövar vi nya arbetssätt för att utveckla verksamheten.	4,1	4,0	4,1	99%
På min arbetsplats är vi bra på att dela kunskap och erfarenhet med varandra.	4,1	4,0	4,1	99%
Min chef uppmuntrar och stödjer initiativ och nytänkande.	4,1	4,1	4,1	98%

Om detta område

I Stockholms stad arbetar vi ständigt för att utveckla verksamheten och vår kompetens. Kompetens- och verksamhetsutveckling är ett gemensamt ansvar för chefer och medarbetare.

Delaktighet och inflytande

Index delområde



Frågor (medelvärde)

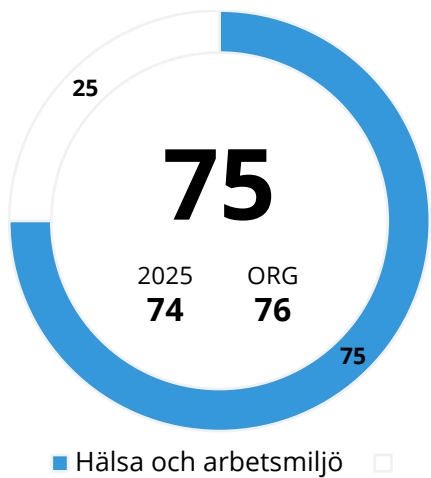
	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Inom ramen för mitt uppdrag har jag möjligheter att påverka hur jag ska utföra arbetet.	4,1	4,1	4,2	99%
Min chef visar förtroende för mig som medarbetare.	4,2	4,3	4,3	99%
Jag har förtroende för min chef.	4,1	4,1	4,2	99%
Min chef skapar förutsättningar för delaktighet.	4,1	4,0	4,1	99%

Om detta område

Delaktighet, inflytande och öppenhet på arbetsplatsen skapar förtroende och bidrar till utveckling och ett gott arbetsklimat.

Hälsa och arbetsmiljö

Index delområde



Om detta område

En god arbetsmiljö och ett gott arbetsklimat bidrar till väl fungerande verksamheter och ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Både chefer och medarbetare har ett ansvar för arbetsmiljön.

Frågor (medelvärde)

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Jag ser fram emot att gå till arbetet.	4,0	4,0	4,0	100%
Min chef hjälper mig att prioritera när jag ber om det.	4,1	4,1	4,2	95%
På min arbetsplats har vi ett gott arbetsklimat.	3,9	3,9	3,9	99%
Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.	4,0	4,0	4,1	98%
Min chef tar tag i problem som uppstår.	3,9	3,9	4,0	98%
Min chef och jag har regelbunden dialog om min arbetssituation.	3,9	3,9	4,0	99%

Hälsa och arbetsmiljö

Om detta område

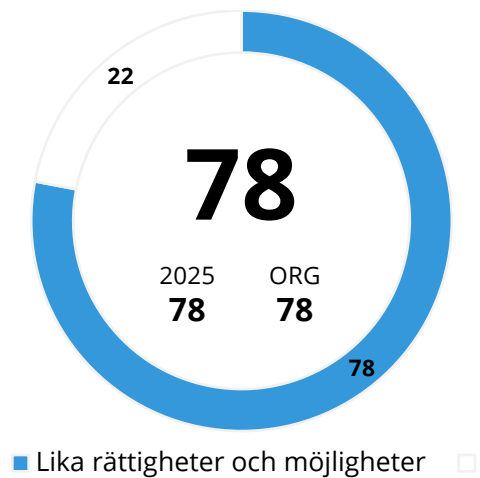
Alla medarbetare och chefer i Stockholms stad är en del av varandras arbetsmiljö och förväntas bidra till en god arbetsmiljö och uppmärksamma eventuella arbetsmiljöproblem.

Jag känner till vart jag ska vända mig när jag upptäcker fel eller brister i arbetsmiljön.



Lika rättigheter och möjligheter

Index delområde



Om detta område

Stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt för alla människors lika värde. Våra arbetsplatser ska genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och frihet från diskriminering. Vår arbetsmiljö ska vara fri från kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Frågor (medelvärde)

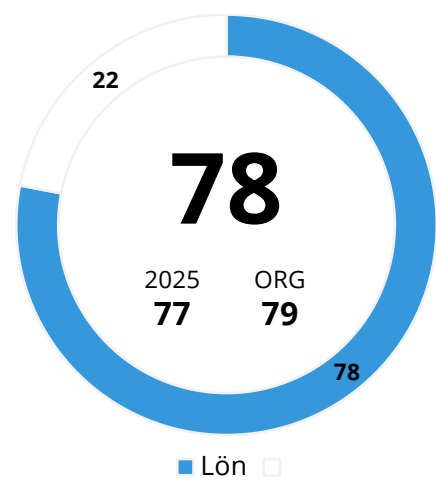
		2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
På min arbetsplats behandlas alla med respekt.					
	4 6 14 29 46	4,1	4,1	4,1	99%
På min arbetsplats arbetar vi för alla medarbetares lika rättigheter och möjligheter.					
	5 5 13 27 50	4,1	4,1	4,1	98%

Jag känner till vart jag ska vända mig om jag upplever mig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier.

		2026	2025	ORG
Ja				
	97%	97%	96%	96%
Nej				
	3%	3%	4%	4%

Lön

Index delområde



Frågor (medelvärde)

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef ger mig regelbunden återkoppling på mitt arbete.				
6 8 19 30 37	3,8	3,8	3,9	99%
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete.				
12 8 30 59	4,4	4,4	4,4	99%

Om detta område

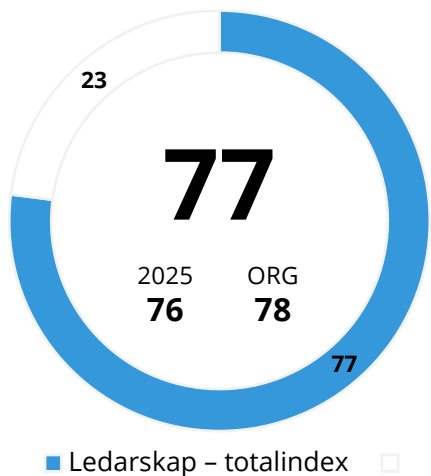
Stockholms stad har individuell och differentierad lönesättning. Det förutsätter att alla medarbetare känner till vilka krav, förväntningar och mål som gäller och att chefen följer upp och återkopplar resultaten.

Jag känner till vilka lönekriterierna är på min arbetsplats.

	2026	2025	ORG
Ja			
90%	90%	87%	90%
Nej			
10%	10%	13%	10%

Översikt över ledarskapsområdena

Ledarindex



Tolka resultat

Det övergripande indexresultatet ovan baseras på de 13 ledarskapsfrågorna. Indexvärdet skiljer sig från index i AMI avseende ledarskap som endast baseras på 3 frågor. Till höger redovisas indexvärden per delområde på förvaltnings/bolagsnivå.

Indexvärdena kan tolkas utifrån tre kategorier. Se tabellbilagan för andelen chefer inom respektive kategori.

Indexvärde per delområde

	2026	2025	ORG
Ledarskap – Politik och verksamheter	80	79	81
Ledarskap – Styra mot gemensamma mål	78	78	79
Ledarskap – Utvecklas och lära nytt	78	77	79
Ledarskap – Delaktighet och inflytande	78	78	80
Ledarskap – Hälsa och arbetsmiljö	75	74	76
Ledarskap – Lön	71	69	71



Stöd för fortsatt arbete

Information

I stödmaterialet finns stöd för arbetet med resultatet från medarbetarenkäten. Stödmaterialet finns tillgängligt för chefer i portalen GreatRate eller på intranätssidan:

https://intranat.stockholm.se/organisation-och-styrning/planering-och-uppfoljning/statistik-och-undersokningar/medarbetarenkaten/?f_id=110

Om du har frågor om arbetet med enkätresultatet kan du också kontakta lokal HR på din förvaltning/bolag