

Förvaltningsgruppmöte den 14 maj 2025

Arbetsgivarrepresentanter

Jesper Ackinger, stadsdelsdirektör
Helena Wiberg, hr-chef
Adam Berglund, sekreterare
Cornelia Schroeder Lundberg, ekonomichef (Zoom) §§ 1-9
Maria Härenstam, avdelningschef
Gosia Holmberg, avdelningschef
Vlasta Marcikic, avdelningschef
Karin Ekrin, avdelningschef
Elisabeth Ansell, hr-konsult §§ 1-9

Arbetstagarrepresentanter

Sveriges lärare – Marie Brynolf
Sveriges lärare – Elin Vedestig (Zoom) §§ 1-6
Kommunal – Mattias Elverljung
Kommunal – Hamid Ataie
Akademikerförbundet SSR – Maria Lundqvist
Akademikerförbundet SSR – Oskar Meurk §§ 1-9
Vision – Lena Wiklund

Tid: Kl. 13.00 – 15.05

Plats: Rum Vasaparken och Zoom.

§ 1

Anmälan av övriga frågor och fastställande av dagordning

Dagordningen fastställdes.

Akademikerförbundet SSR anmäler en övrig fråga om hur arbetssättet kommer att förändras när den nya socialtjänstlagen börjar gälla från och med den 1 juli 2025.

§ 2**Dag för justering och val av justerare**

Protokollet från dagens möte justeras digitalt av alla närvarande fackförbund den 19 maj 2025.

§ 3**Föregående protokoll och eventuella kvarstående frågor**

Protokollet från föregående möte lades till handlingarna.

§ 4**Information från arbetsgivaren**

Arbetsgivaren informerar om att arbetet med löneförhandlingar pågår och att lönesättande samtal kommer att ske med medarbetarna efter klartecken från personal strategiska avdelningen (PAS) och avklarade genomförandeplaneringar på lokal nivå med respektive förbund.

Arbetsgivaren informerar om uppstartmöte inför sommarsäsongen på Sergels torg den 14 maj.

Arbetsgivaren informerar om personaldagen under förmiddagen den 5 maj för anställda på förvaltningskontoren Garnisonen och Bilpalatset. Tema för personaldagen var det nya gemensamma förvaltningskontoret och visionen för kontoret presenterades.

Arbetsgivaren informerar att arbetet med Tertialrapport 1 är klar och att förvaltningen prognos för det ekonomiskt överskott för år 2025 per den 30 april är 40 miljoner.

§ 5**Vision nytt förvaltningskontor**

Jesper Ackinger och Maria Härenstam informerar om visionen för de nya gemensamma förvaltningskontoret där inriktningen är Sveaplans gymnasium. Förvaltningskontoret kommer att vara ett flexibelt och aktivitetsbaserat kontor utan fasta arbetsplatser. Se bilaga 1.

Sveriges lärare frågar om förvaltningen kommer att ansvara för uthyrningen av aulan på Sveaplans gymnasium.

Arbetsgivaren svarar att förvaltningen ser över möjligheten att aulan skulle kunna tillhöra förvaltningen och att interna möten då skulle kunna genomföras i aulan.

Akademikerförbundet SSR frågar om det finns några alternativa förslag till nytt förvaltningskontor ifall det inte skulle bli Sveaplans gymnasium.

Arbetsgivaren svarar att ett alternativt förslag skulle kunna vara i Frihamnen.

Sveriges lärare frågar hur kollektivtrafikförbindelserna ser ut till Sveaplan.

Arbetsgivaren svarar att idagsläget stannar busslinje 2 utanför Sveaplan. Utbyggnaden av Hagastaden innebär att det finns stora byggplaner i anslutning till Sveaplan, vilket skulle kunna leda till utökade kollektivtrafikförbindelser även om det är regionen som beslutar i kollektivtrafikfrågor.

Vision frågar om hur arbetet med ljudmiljön ser ut för det nya förvaltningskontoret.

Arbetsgivaren svarar att översyn av ljudmiljön i matsalen och på kontorsarbetsplatserna är prioriterade frågor i arbetet och det är prioriterat att ljud från trappuppgångarna inte ska påverka ljudmiljön för övriga kontoret.

Kommunal frågar om det kommer att finnas lokaler för fackliga organisationer i det nya förvaltningskontoret.

Arbetsgivaren svarar att det finns många lokaler på Sveaplan gymnasium och att det skulle kunna finnas möjlighet för fackförbunden till möteslokaler där.

§ 6

Arbetsmiljö och hälsa

Elisabeth Ansell informerar om följande punkt:

- Dialog och analys av medarbetarenkätresultat, se bilaga 2.

Akademikerförbundet SSR frågar hur arbetsgivaren ser att resultatet från medarbetarenkäten påverkas av den nya chefstrukturen där en del medarbetare både har en gruppleddare och en enhetschef. *Sveriges lärare* har liknade funderingar av resultatet eftersom den nya chefstrukturen innebär att personal på förskolan har flera arbetsledare.

Arbetsgivaren svarar att det i medarbetarenkäten framgår att det är den anställdes närmsta chef som frågan avser och inte gruppleddare eller annan arbetsledare.

Vision frågar om resultaten från medarbetarenkäten kommer att diskuteras inom varje enhet.

Arbetsgivaren svar att varje enhet kommer att diskutera medarbetarenkätresultatet eftersom det är enheterna själva som bäst kan arbeta med att utveckla/förbättra resultatet från enkäten.

Sveriges lärare och Vision frågar hur urvalet till ledarskapsutbildning för chefer går till.

Arbetsgivaren svar att urvalet bland annat väljs utifrån medarbetarenkätresultat på enheten men även hur behovsutveckling ser ut för chefen och enheten. Arbetsgivaren har ett stort ansvar att säkerställa att varje chef ges rätt förutsättningar att leda varje enhets arbete.

Kommunal lyfter frågan om att en del enhetschefer inte lämnar ut medarbetarenkätresultatet för enheten inför enhetssamverkan och framför att detta ska ske för att fackförbunden ska hinna reflektera över resultatet innan samverkansmötet.

Arbetsgivaren svarar medarbetarenkätresultatet ska lämnas ut innan enhetssamverkan och meddelar att fråga kommer att behandlas på avdelningssamverkan framöver.

Helena Wiberg informerar om följande punkt:

- Dialog och analys av sjukfrånvarostatistik, se bilaga 3.

Kommunal framför att arbetsgivaren borde förenkla för fler långtidssjukskrivna som bara har några år kvar till pension att kunna få gå i pension i förtid.

Arbetsgivaren svarar att det inte är förvaltningen som beslutar om en medarbetare som är långtidssjukskriven ska få gå i pension i förtid utan Personalstrategiska avdelningen (PAS). Förvaltningen kan dock initiera till PAS att en medarbetare borde få gå i pension i förtid, men tillägger att kriterierna för detta har blivit striktare.

Vision frågar om de lägre sjukskrivningstalen på stöдавdelningarna och avdelningen för stadsutveckling kan förklaras av att många medarbetare på dessa avdelningar kan arbeta hemifrån i stor utsträckning.

Arbetsgivaren svarar att detta är en trolig förklaring till de lägre sjuktalen och tillägger att det kan vara ett problem om anställda trots sjukdom arbetar istället för att vila. En annan förklaring kan vara att anställda på andra avdelningar i större utsträckning kommer i kontakt med sköra invånare och därför väljer att sjukriva sig vid sjukdomssymptom.

§ 7

Jämställdhet och mångfald

Inget att rapportera.

§ 8

Information från de fackliga organisationerna

Kommunal informerar att ombudsdagen är flyttad samt om möte med medlemmar på Sabbatsbergsbyn där stadsdelsnämndens ordförande Petter Martinsson deltog. På mötet lyftes frågor om arbetskläder- och skor, att inte alla medarbetare fått utbildning i IA-rapportering samt att medarbetare upplevde att de inte fick gehör hos chefer till sina förslag på förbättringar i utförandet av arbetsuppgifter.

Sveriges lärare informerar om att fackförbundet har ett nytt avtal och fackförbundet lyfter att det är positivt att fyllnadstiden försvinner i det nya avtalet, vilket innebär att ob-ersättningen är densamma för del- och heltidsanställda. Fackförbundet kommer även att anordna en medlemskväll på tema Pride.

Vision och Akademikerförbundet SSR har ingen information att delge.

§ 9

Övriga frågor

Akademikerförbundet SSR ställer en övrig fråga om hur arbetssättet kommer att förändras när den nya socialtjänstlagen börjar gälla från och med den 1 juli 2025.

Arbetsgivaren svarar att förändringen med den nya socialtjänstlagen från den 1 juli framförallt kommer att omfatta förändringar i själva lagstiftningen som medför ändringar i delegationsordningen och anpassning i parapyet. En utbildning kommer att anordnas av SKR den 10 juni till medarbetare hur de ska tolka den nya lagen från 1 juli samt LSS och LVU. I övrigt innebär den nya socialtjänstlagen att förvaltningen kommer att arbeta mer med förebyggande och proaktiva insatser och en del insatser kommer att erbjudas utan en individuell behovsprövning, men detta arbete kommer ske succesivt på en omställningsperiod under 3 år.

§ 10**Ärende till kommande nämndsammanträde – samverkan**

- Upphandling av parkdriftsentreprenör

Kommunal frågar vilken del av parksdriftsunderhållet som mest fördelaktigt skulle kunna bedrivas inom egen regi.

Arbetsgivaren svarar att renhållning är det underhållsarbetet som mest fördelaktigt bedrivs inom egen regi.

Kommunal frågar hur förvaltningen ligger till med att utreda uppdraget om att bedriv parkdrifts arbete inom egen regi gentemot andra stadsdelsförvaltningar.

Arbetsgivaren svarar att uppdragen i utredningen skiljer sig åt för olika stadsdelsförvaltningar eftersom förutsättningarna skiljer sig åt, inom exempelvis parkmark, investeringskostnader för maskiner samt tillgången att förvara maskiner. Hägersten-Älvsjö är den stadsdelsförvaltning som bedöms kommit längst i uppdraget att utföra parkdriftsarbetet inom egen regi.

De fackliga hade inga fler frågor om ärendet som därmed kan anses samverkat.

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