Protokoll för Förvaltningsgrupp den 2025-12-11, nr 10

Tidpunkt

Torsdagen den 11 december 2025, kl. 09.00-11.25, inkl. 15 min paus

Plats

Palmfeltsvägen 5, plan 3, lokal Festivalen

Närvarande

För arbetsgivaren

Karina Uddén, förvaltningschef, ordförande
Amanda Broman, avdelningschef, Staben för strategi och samordning
Fredrik Bister, ekonomichef, Ekonomistaben, ordförande
Kristian Kindstedt, HR-chef, HR- och kommunikationsstaben
Anna Saldeen Jonsson, avdelningschef, Vuxenutbildning Stockholm
Ulrika Svedberg, avdelningschef, Jobbtorg Stockholm

För arbetstagarna

Johan Welén, Kommunal, fackligt ombud
Carl Korch, SACO-rådet/Akavia, fackligt ombud/huvudskyddsombud
Josefin Chamoun, SSR, fackligt ombud
Lisa Törnquist, SSR, huvudskyddsombud
Ida Storoni, Sveriges Lärare, fackligt ombud
Fredrik Morin, Sveriges Lärare, fackligt ombud
Niklas Bremler, Sveriges Lärare, huvudskyddsombud
Sirpa Wahlberg, Sveriges Skolledare, fackligt ombud
Mussie Calmerfalk Ephrem, Vision, fackligt ombud/huvudskyddsombud

Adjungerade

Anmält förhinder

Anna Charlotta Gräslund, Sveriges Lärare, fackligt ombud
Karin Wrannvik, Ledarna, fackligt ombud/huvudskyddsombud
Rafael Szoppe, Vision, fackligt ombud

Sekreterare

Carina Lennberg/Ulrika Mattisson, Ekonomistaben

Arbetsmarknadsförvaltningen

Palmfeltsvägen 5
Box 10014
121 26 Stockholm-Globen
Växel 08-508 35 500
stockholm.se

Vid förhinder, lämna besked till carina.lennbergt@stockholm.se

Dagordning

1. Godkännande av dagordning:

Dagordningen godkändes med tillägg av Kommunal *Feriejobb* under punkt 5.

2. Val av justerare och datum för justering:

Samtliga närvarande fackliga ombud justerar, justeringsdag för protokollet är fredag den 12 december 2025, senast kl. 12.00.

3. Föregående protokoll:

Inga frågor från föregående protokoll anmäldes och protokollet lades därefter till handlingarna.

4. Närvarande fackliga företrädare vid nämndens sammanträde:

Niklas Bremler, Sveriges Lärare och Johan Welén, Kommunal önskade föranmäla närvaro vid arbetsmarknadsnämndens sammanträde i stadshuset tisdagen den 16 december 2025.

Information

5. Information om dagsläget gällande samverkansområdet (verksamhet, ekonomi, personal):

Förvaltningsgruppens mötesdatum 2026

Förvaltningsgruppens möten är planerade utifrån nämndens sammanträden, vilka i sin tur utgår från bland annat den datumplan som Stockholms stad har gällande verksamhetsplanering och uppföljning.

Förvaltningsgruppens möten genomförs mellan kl. 9.00-12.00 följande datum under 2026. OBS! Mötet i april genomförs med anledning av skärtorsdagen på en onsdag.

- Torsdag 12 februari
- Torsdag 19 mars
- Onsdag 16 april
- Torsdag 21 maj
- Torsdag 11 juni
- Torsdag 20 augusti
- Torsdag 24 september
- Torsdag 15 oktober
- Torsdag 5 november
- Torsdag 10 december

Tider för Tertialrapporter, VB och VP

- VB 4 februari 13.00
- Fleråring 18 mars 13,00

- T1 22 april 13.00
- T2 16 september 13.00
- VP 2 dec 13.00

Utökning av tjänst som informationssäkerhetshandläggare
Avdelningschef, staben för strategi och samordning föredrog ärendet.
Det är en hög arbetsbelastning på verksamhetsutvecklaren och behovet av stöd från verksamheterna ökar. Detta innebär att det strategiska och utvecklande delarna får stå tillbaka för det operativa arbetet inom informationssäkerhets- och dataskyddsarbetet.
Under 2026 ska förvaltningen också implementera nya cybersäkerhetslagen samt AI-förordningen vilket kommer öka arbetsbördan för verksamhetsutvecklaren.
Arbetsmarknadsförvaltningen berörs av två aktiviteter i budgeten och ska inom förvaltningen utveckla och stärka arbetet med informationssäkerhet samt beakta risker och sårbarheter med generativ AI och syntetisk media.
Med anledning av ovan föreslår arbetsgivaren att en informationssäkerhetshandläggare, som ska bistå verksamhetsutvecklaren med det operativa arbetet och stödet till verksamheterna, anställs på 1 år under 2026
Samverkan inför beslut kommer ske via mail.
SACO-rådet/Akavia frågade varför för anställningen skulle vara på ett år, med tanke på Nis2 och annan lagstiftning inom området.
Arbetsgivaren svarade att det var en fråga som förvaltningsledningen skulle diskutera under hösten 2026, om det blir en tillsvidaretjänst eller inte.

Analys av ronder 2025
HR-chef gick igenom resultatet av årets ronder.
Det är mellan 97–98% inrapporterat från enheterna i samtliga fyra ronder.
OSA visar att medarbetare känner delaktighet. Enheterna jobbar med friskfaktor, utmaningar är arbetsbelastning och kunskapsbrist gällande hot och våld samt otillåten påverkan. Utbildning med SLK är på gång.
LRM visar nästan inga avvikelser, några har uppgivit tillgänglighet samt att alla tjänster behöver annonsera ut.
Digital rond har en del frågor som är svåra att besvara och påverka då systemen är centralt upphandlade.
Fysisk arbetsmiljö är generellt bra, några nämner luftkvalité och temperatur i lokalen.
Sveriges Lärare framförde att det finns problem gällande LRM då det kan förekomma diskriminering utanför

diskrimineringsgrunderna. Enkäten bör uppdateras med en öppen frågeställning.
Vision instämde med Sveriges Lärare. Det kan vara bra att ha bredare utrymme att besvara.
HR-chef svarade att både LRM-ronden och digital rond kommer att ses över inför 2026

Arbetsmiljöarbetet 2026
HR-chef berättade att arbetsgivaren under 2026 kommer arbeta för att hitta vägar till mindre administration och mer praktiskt arbetsmiljöarbete.

Incidentrapportering i IA 2026
HR-chef informerade att de inrapporterade incidenterna i stort är lika till antal och typ som förra året. IA kommer fortgå som system och utbildning i rapportering behöver genomföras.
Vision sade att ett gemensamt synsätt och korrekt utbildning är viktigt.

Rutin för friskvårdsbidrag 2026
HR-chef föredrog ärendet. Avtalet med tidigare friskvårdsleverantör har ej förnyats och ingen ny upphandling har gjorts. Registrering av egna utlägg görs under 2026 i LISA självservice.
Inriktningen är att under 2026 göra upphandling inför 2027.
Vision och **Kommunal** påtalade att det för många medarbetare inte är en bra lösning att lägga ut egna pengar för friskvård.

Status revisionsgranskning av SAM
HR-chef informerade att en första rapport är klar och ska presenteras för nämnden. Arbetsgivaren återkopplar till FVG när rapporten är publicerad.

Feriejobb
Kommunal delgav att utifrån kollektivavtalet och dess anvisningar ska Kommunal få tillhanda var feriejobben ska komma att placeras.
Arbetsgivaren återkommer i frågan direkt till Kommunal.

6. Information från arbetsplatsträffar:

Sveriges Skolledare frågade om Stockholms stad via årliga verksamhetsplaner med indikatorer kan ge förvaltningar och bolag i uppdrag att erbjuda platser för LIA (lärande i arbete) från Yrkeshögskolan, liksom VFU från högskola/universitet?
Arbetsgivaren tar med frågan till stadsledningen.

7. Information från de fackliga organisationerna:

SSR informerade att fackförbundet från 2026 representeras av Mohamed Ebileh Abdomagid i FVG.
Sveriges Skolledare informerade att fackförbundet från 2026 representeras av Sofie Abrahamsson i FVG.

Dialog

8. Dialogämne:

U*tvärdering avdelning Jobbtorg Stockholms omorganisation*.
Sveriges Lärare framförde att nu när det gått en tid sedan genomförandet, vore det värdefullt att utvärdera omorganisationen av jobbtorgsavdelningen. Det skulle med fördel kunna göras genom anonyma enkäter med öppna frågor för all personal på respektive enhet. Syftet är att se vad som fungerar bra och vad som kan förbättras
Vision stödjer Sveriges Lärares synpunkt om utvärdering men anser att det måste passera viss tid för att kunna se verkan av omorganisationen.
Arbetsgivaren besvarade att förvaltningen kommer göra en uppföljning av ny chefsstruktur vilket framgår av VP. Frågan gällande uppföljning av omorganisation behöver kopplas ihop med uppföljning av chefsstrukturen.

Ärendehantering

9. Nämndärenden

- *Verksamhetsplan 2026 för arbetsmarknadsnämnden* AMF 2025/910

Förvaltningsgruppen har tagit del av ärendet och lägger det till handlingarna med synpunkter från de fackliga representanterna.
Bilaga 1–5

- *Rapport om feriejobb 2025*
  AMF 2025/854

Förvaltningsgruppen har tagit del av ärendet och lägger det till handlingarna utan några synpunkter.

- *Fyllnadsval till rådet för funktionshinderfrågor*
  AMF 2022/691

Förvaltningsgruppen har tagit del av ärendet och lägger det till handlingarna utan några synpunkter.

10. Ärende inför beslut:

Inget ärende anmält

11. Arbetsmiljöfrågor:

Inget ärende anmält

Nästa FVG är torsdag den 12 februari 2026 kl. 09:00-12:00.

Bilaga 1	Akademikerförbundet SSR:s yrkanden med svar från AG
Bilaga 2	Sveriges Lärares yrkanden med svar från AG
Bilaga 3	Sveriges Skolledares yrkanden med svar från AG
Bilaga 4	SACO:s frågor rörande VP med svar från AG
Bilaga 5	Särskilt uttalande från Saco med anledning av budgetförslag 2026

Karina Uddén	**Carina Lennberg**
Ulrika Mattisson	**Fredrik Morin**
Sirpa Wahlberg	**Ida Storoni**
Mussie Calmerfalk Ephrem	**Johan Welén**
Josefin Chamoun	**Carl Korch**

Akademikerförbundet SSR:s yrkanden till verksamhetsplanen för 2026, Arbetsmarknadsförvaltningen

1) Stockholms stad strävar efter att vara ett föredöme bland offentliga arbetsgivare. Vidare har staden som största kommun och huvudstad ett särskilt samhällsansvar. För en väl fungerande sjukvård, och för alla invånares säkerhet, är det nödvändigt med många blodgivare så att sjukvården får ett stabilt lager av blod. En bred blodgivarbas är en förutsättning för att kunna möta samhällets nya krav på beredskap. Vid en kris kan behovet av blod öka snabbt och då behöver många blodgivare kunna kallas in. Staden bör underlätta för anställda att ge blod.

Akademikerförbundet SSR yrkar därför att förvaltningen ger medarbetarna möjlighet att ge blod på arbetstid.

Svar: Yrkandet avslås. Ledighet för att ge blod på arbetstid omfattas inte av lag eller kollektivavtal. Att ge betald ledighet skulle innebära högre kostnader, ökade svårigheter att bemanningsplanera samt ökad administrativ kontroll.

Förvaltningar som har inrättat gruppledare

2) Under 2025 har den nya chefsstrukturen implementerats i staden. Akademikerförbundet SSR ser i grunden positivt på den nya chefsstrukturens intentioner. Det säger dock sig självt att det inte är en okomplicerad process att införa en och samma struktur i en så stor och mångfacetterad organisation som Stockholms Stad. Nya befattningar har införts och i stort sett alla stadens medarbetare och chefer har omfattats av omorganisationen. För medarbetarna har det i många fall inneburit både byte av chef och förändringar i arbetsgruppen. För nya enhetschefer och gruppledare har det handlat om att träda in i en ny yrkesroll. Akademikerförbundet SSR välkomnar därför att den nya chefsstrukturen följs upp för att säkerställa tydliga roller, tillräckliga resurser och god arbetsmiljö. Akademikerförbundet SSR erfar att många chefsmedlemmar upplever stora arbetsmiljömässiga utmaningar i en ny roll. Gruppledare har haft mycket ansvar fast inget mandat och deras arbete betraktas som uppdrag utan någon direkt arbetsrutin. Det är inte orimligt att anta att utmaningar finns på flera håll. Akademikerförbundet SSR yrkar att förvaltningens uppföljning av den

nya chefsstrukturen har fokus på hur den nya befattningen gruppledare fungerar i ett samverkans- organisatoriskt- och arbetsmiljömässigt perspektiv.

Svar: I arbetet med uppföljning av chefsstrukturen kommer gruppledarrollen att ingå som en naturlig del.

3) Förvaltarenheten inom Arbetsmarknadsnämnden finansieras bland annat med 20 miljoner ur centrala medelsreserven. Förvaltarenhetens uppdrag grundar sig på Föräldrabalkens 11 kapitel där personer som på grund av sjukdom eller liknande behöver hjälp med att bevaka sin rätt, förvalta sin egendom eller sörja för sin person kan förordnas en god man eller förvaltare. Förordnandena är personliga vilket skapar en otydlig arbetsrättslig situation för medarbetare inom den av staden organiserade Förvaltarenheten. Akademikerförbundet SSR yrkar att Arbetsmarknadsförvaltningen tillsammans med berörda fackliga organisationer utvärderar verksamheten och ser över hur arbetsmiljö- och arbetsvillkor kan förenas med personligt förordnande.

Svar: Yrkandet avslås vad gäller en partsgemensam utvärdering av verksamheten. Ett arbete pågår med att se över arbetsvillkoren pågår och det arbetet kommer ske i berörda samverkansforum.

4) Bakgrund: Verksamhetsplanen 2026 innebär omfattande förändringar som påverkar antagningsprocessen och stödfunktionerna. Införandet av nytt ansökningssystem med Alstöd (Vägvisaren), lärportalen Ping Pong och digitala nationella prov kommer att ställa höga krav på medarbetarnas kompetens och arbetsmiljö. Lagändringar som aktivitetskrav i försörjningsstödet och tidsbegränsad SFI ökar inflödet av ärenden och behovet av vägledning. För att säkerställa ett hållbart arbetsliv krävs resurser, kompetensutveckling och tydliga rutiner. Digitalisering och systemförändringar medför att nya verktyg som Vägvisaren och Ping Pong samt digitala prov införs, vilket ökar komplexiteten i antagningsarbetet. För att undvika överbelastning måste rutiner och resurser anpassas. Lagändringar som aktivitetskravet och tidsbegränsad SFI innebär fler frågor från elever och ett större inflöde av ärenden, vilket kräver extra bemanning. Arbetsmiljön riskerar att påverkas negativt om stöd i förändringsledning saknas, därför bör riskanalyser genomföras och handledning erbjudas. Kompetensutveckling är avgörande; medarbetare behöver utbildning i nya digitala verktyg, AI-stöd och informationssäkerhet, och denna utbildning måste ske inom ordinarie arbetstid. Delaktighet och inflytande på

arbetsplatserna säkerställer att förändringarna genomförs på ett sätt som värnar medarbetarnas arbetsmiljö och kvaliteten i antagningsprocessen.

I samband med dessa förändringsprocesser yrkar Akademikerförbundet SSR följande:

Att: Fackliga organisationer involveras i kravställning och implementering av nya system för att skapa transparens och minska risker.

Att: Tid för kvalitetsarbete schemaläggs så att uppföljning inte trängs undan av nya uppdrag.

Att: hälsa och hållbart arbetsliv prioriteras genom förebyggande insatser mot stress och regelbundna arbetsmiljödialoger.

Svar: Yrkandena avslås. Riskbedömning utifrån arbetsmiljöperspektivet ska alltid genomföras vid verksamhetsförändringar. Schemaläggning/tidsplanering ingår i ledningsuppdraget. Hälso- och arbetsmiljöfrågor hanteras i samverkansforum där APT-dialoger är särskilt lämpligt

Sveriges Lärare

Frågor och yrkanden från Sveriges Lärare till Arbetsmarknadsförvaltningens verksamhetsplan för 2026

Arbetsmarknadsnämndens verksamhetsplan för 2026 innebär omfattande förändringar som påverkar vuxenutbildningen och arbetsmarknadsinsatserna. Bland annat införs aktivitetskrav i försörjningsstödet (sid. 19), tidsbegränsad SFI (sid. 19–20) och ett nytt ansökningssystem (sid. 17). Samtidigt ökar antalet elever med svag studievana och behov av stöd (sid. 38–39). Dessa förändringar riskerar att leda till ökad arbetsbelastning och nya kompetenskrav för lärare och studie- och yrkesvägledare.

Frågor:

1. s. 19 Med anledning av nedanstående citat undrar vi med vilken ungefärlig omfattning ni bedömer att förvaltningens verksamhet kommer att påverkas. Vi är medvetna om att detta ska utredas men formuleringen tyder på att en viss inledande bedömning ändå gjorts.

   Antalet individer som tar del av insatser inom Jobbtorg Stockholm förväntas öka kraftigt till följd av aktivitetskravet. Aktivitetskravet kommer även ställa krav på delvis andra insatser än vad staden tillhandahåller i nuläget.

Svar: Det är fortfarande för många osäkerheter för att kunna uttala sig om detta. Bland annat har inte lagrådsremissen och propositionen presenterats. Ansvarsfördelningen inom staden är inte heller beslutad.

2. s. 19–20 Med anledning av införandet av tidsbegränsad SFI så befarar vi att det kommer uppstå en mer pressad arbetssituation för SFI-lärare och att det även kommer att finnas risk för ökat våld och hot om våld riktat mot SFI-lärare.
   Hur tänker förvaltningen om detta och finns det planer för att hantera dessa risker?
   Har det eller kommer det att genomföras en riskanalys inför denna förändring

Svar: Förvaltningen gör ett förberedande arbete inför att den risken eventuellt ökar, och hanterar det inom ramen för det ordinarie arbetsmiljöarbetet.

3. På s. 22 beskrivs att kommunstyrelsen och förvaltningen ska "utreda finansieringsmodellen för stadens vuxenutbildning". Vilka modeller är aktuella att titta på och kommer uppdraget även innebära att se över underfinansieringen av vuxenutbildningen?

Svar: Uppdraget gällande finansieringsmodell ligger hos kommunstyrelsen och förvaltningen förser kommunstyrelsen med de underlag de efterfrågar.

4. På s. 33 förklaras att regeringen har föreslagit att språkkrav införs i äldreomsorgen den 1 juli 2026 i syfte att säkerställa att personalen har tillräckliga kunskaper i svenska. Kommunen blir, om lagförslaget röstas igenom, ansvarig för att säkerställa att personal uppfyller språkkravet. Hur ser förvaltningens planering ut kring detta?

Svar: Förvaltningen initierar och deltar i dialogen med de förvaltningar som främst berörs.

5. På s. 43 anges att medarbetare som slutar sin anställning ska vara nöjda med sin tid inom förvaltningen och bli goda ambassadörer för förvaltningen. Hur kommer förvaltningen säkerställa detta? Sveriges Lärare har tidigare t ex föreslagit intervjuer med medarbetare som avslutat sin anställning.

Svar: Samtliga medarbetare ska erbjudas avgångssamtal av sin närmaste chef. Förvaltningen, genom HR, har tidigare skickat ut frågeformulär till samtliga medarbetare som sagt upp sig. Den rutinen är sedan några år borttagen då svarsfrekvensen var alldeles för låg.

6. På s. 52 skriver förvaltningen: "Förberedelser pågår också för att kunna införa Skolverkets planerade digitala nationella prov." Med anledning av Skolverkets stopp av detta arbete undrar Sveriges Lärare om förvaltningens förberedelser också kommer att pausas?

Svar: Det är pausat men det finns en anledning för att ändå ha en långsiktig planering för en framtida implementering.

Sveriges Lärare Stockholm yrkar:

1. Professionsprogrammet
    a. att tillgång till kompetensutveckling av hög kvalitet säkerställs, samt att skollagens skrivningar den 1 september 2025 om meriteringsgivande fortbildning efterlevs, så att de lärare som önskar delta får goda och likvärdiga förutsättningar för studierna.

b. att förvaltningen bidrar till den administrativa avgiften för meritering.
c. att förvaltningen utreder hur meritering och andra formella kompetenser ska räknas med vid bedömning och lönesättning av lärares arbete.

Svar: *Besvaras.* Förvaltningen har etablerat dialog med utbildningsförvaltningen och följer hur deras arbete går. Intentionen är att i tillämpliga delar hantera det inom den egna förvaltningen utifrån detta.

2. att tydliga direktiv utgår från förvaltningen kring ny lagstiftning som berör skolans verksamhet, bland annat konsekvenser av kränkning av tjänsteman.

   Svar: Avslag. Förvaltningen hanterar den löpande verksamheten.

3. att kraven på lärares dokumentation av undervisningen och elevernas kunskapsutveckling utgår från vad som regleras i skollag, förordningar och Skolverkets stödmaterial Allmänna råd om betyg och betygsättning, och att inga krav tillförs på förvaltnings- eller skolnivå.

   Svar: *Besvaras.* Huvudmannen har en skyldighet att säkerställa att dokumentationen går rätt till och i kvalitetsarbetet ingår det även att dokumentera att detta sker.

4. att satsningar på löneökningar i syfte att uppvärdera lärare och studie- och yrkesvägledare och att osakliga löneskillnader åtgärdas under 2026, utanför ordinarie löneöversyn.

   Svar: *Besvaras.* Frågan hanteras inom löneprocessen.

5. att tid för planering, för- och efterarbete och utveckling av undervisningen regleras och dimensioneras i enlighet med skrivningarna i HÖK25.

   Svar: *Besvaras.* Frågan hanteras inom tjänstefördelningen. Arbetstiden för lärarna regleras i HÖK 25.

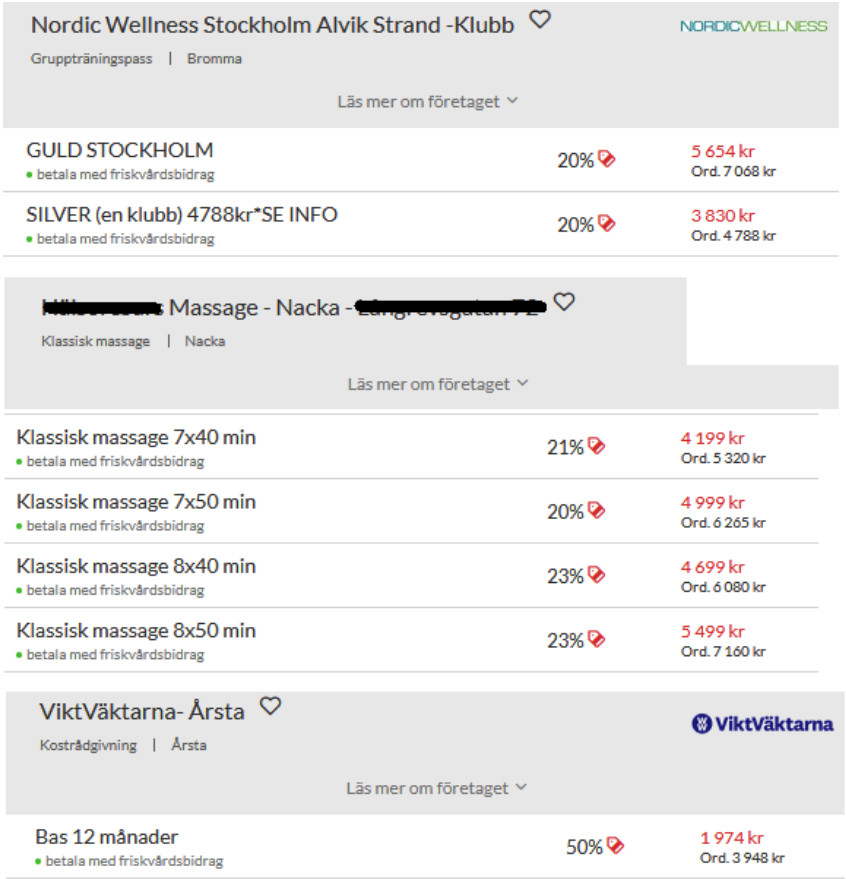
6. att lärarna har ett tydligt inflytande över innehållet i den individuella fortbildningen/kompetensutvecklingen.

   Svar: *Besvaras.* Omhändertas inom ramen för medarbetarsamtalet.

7. att valet mellan friskvårdstimme och extra friskvårdsbidrag får väljas på individ- eller enhetsnivå.

   Svar: *Avslås.* Frågan är beslutad av kommunfullmäktige.

8. att förvaltningen med anledning av att upphandlingen av en friskvårdsportal inte hanterats i tid kompenserar medarbetarna för att möjligheterna till rabatter försvunnit, vilka kan handla om tusentals kronor (se nedan). För att möjliggöra detta så kan alla nuvarande rabatters procenttal noteras av förvaltningen och tillämpas 2026.



Nordic Wellness Stockholm Alvik Strand -Klubb		
Gruppträningspass | Bromma		
Läs mer om företaget		
GULD STOCKHOLM • betala med friskvårdsbidrag	20%	5 654 kr Ord. 7 068 kr
SILVER (en klubb) 4788kr*SE INFO • betala med friskvårdsbidrag	20%	3 830 kr Ord. 4 788 kr

[redacted] Massage - Nacka - [redacted]		
Klassisk massage | Nacka		
Läs mer om företaget		
Klassisk massage 7x40 min • betala med friskvårdsbidrag	21%	4 199 kr Ord. 5 320 kr
Klassisk massage 7x50 min • betala med friskvårdsbidrag	20%	4 999 kr Ord. 6 265 kr
Klassisk massage 8x40 min • betala med friskvårdsbidrag	23%	4 699 kr Ord. 6 080 kr
Klassisk massage 8x50 min • betala med friskvårdsbidrag	23%	5 499 kr Ord. 7 160 kr

ViktVäktarna- Årsta		
Kostrådgivning | Årsta		
Läs mer om företaget		
Bas 12 månader • betala med friskvårdsbidrag	50%	1 974 kr Ord. 3 948 kr

Info från Intranätet:

Sveriges Lärare

Under 2026 kommer friskvårdsbidraget inte att hanteras i Wellnetportalen. I stället behöver du göra egna utlägg och registrera dem i Lisa självservice.

Arbetsmarknadsförvaltningen

Bakgrunden är att en ny upphandling av friskvårdsportal pågår och inte hinner bli klar före årsskiftet. Därför kommer denna tillfälliga hantering att gälla under hela 2026. Det innebär att du som medarbetare betalar själv, sparar kvittot och registrerar utlägget i Lisa självservice.

Instruktion för hur du registrerar dina utlägg finns i Lisa självservice.

Lisa självservice >

Svar: *Avslås.* Wellnet avskaffas och ny direktupphandling förbereds inför 2027.

9. att förvaltningen, som en del av arbetet med "minskad miljö- och klimatpåverkan" (VP sid 13) undersöker möjligheten att möjliggöra och underlätta för cykling genom att anordna säker cykelparkering.

   Svar: *Avslås.* Frågan hanteras inom respektive samverkansorgan, där budgetansvar för lokaler finns.

10. att förvaltningen i samverkan med utbildningsförvaltningen ser över möjligheten att skapa en gemensam process kring kompetensförsörjning och övertalighet för lärare och studie- och yrkesvägledare, inklusive en gemensam eller samordnad tillgångslista.

    Svar: *Besvaras.* Staden har en övergripande process vid övertalighet. Om det skulle uppstå övertalighet inom arbetsmarknadsförvaltningen och/eller utbildningsförvaltningen kommer förvaltningarna att samarbeta om det finns ett sådant behov.

11. att förvaltningen tar initiativ till att det systematiska arbetsmiljöarbetets dokumentation (inklusive skyddsronder)
    a. i första hand flyttas bort från ILS-systemet till ett mer transparent system, där skyddsombud och huvudskyddsombud kan logga in för att ta del av viktig information
    b. i andra hand görs mer transparent i ILS så att skyddsombud och huvudskyddsombud kan logga in för att ta del av viktig information

Om staden inte tillåter detta så föreslår vi att förvaltningsledningen gör en skarp skrivelse för att påverka dem.

Svar: *Besvaras.*

a. Arbetet med att se över rutinerna för 2026 pågår och behöver ske i samverkan med huvudskyddsombuden.

b. Staden centralt (f d PAS) äger frågan om behörighet för skyddsombud till ILS (modulen SAM). HR på förvaltningen har framfört en rad förslag på åtgärder för att förbättra användandet, för såväl chefer som skyddsombud.

12. att förvaltningen ser till att viktiga aktiviteters dokumentation (skyddsronder, SAM, uppföljning, etc) signeras/skrivs under av deltagande skyddsombud för att säkerställa giltigheten.

    Svar: Yrkandet avslås. Förvaltningen ser inget behov av att införa en signeringsrutin vid ronder, SAM-uppföljning etc.

13. Att omorganisationen av jobbtorgsavdelningen, nu när det gått en tid sedan genomförandet, utvärderas genom anonyma enkäter med öppna frågor för all personal.

    Svar: *Besvaras.* Förvaltningen kommer att göra en uppföljning av implementeringen av ny chefsstruktur. Frågan gällande uppföljning av omorganisation inom Jobbtorg Stockholm hanteras inom lokal samverkansstruktur, dock behöver en sådan utvärdering kopplas ihop med uppföljning av chefsstrukturen.

14. Att förvaltningen återinför SVG på enhetsnivå inom Egen Regi, för att säkerställa en väl fungerande samverkan med fackliga organisationer och ge förutsättningar för en bra verksamhet och en hälsofrämjande arbetsmiljö (VP s.40), samt ge medarbetarna större möjlighet till delaktighet i verksamhetens planering och därigenom skapa engagemang och motivation. (VP s. 42)

    Svar: *Avslag.* Förvaltningen hänvisar till tidigare fattade beslut.

15. Att förvaltningen tydliggör och utvecklar chefsrekryteringsprocessen, så att fackliga företrädare får större möjlighet till inflytande på en tidig nivå.

    Svar: Avslag. Förvaltningen har en tydlig rekryteringsprocess för chefer där fackliga företrädare ges möjlighet att intervjua samt delta i MBL-förhandling

16. Lokala prioriteringar – Att personalresurser för uppsökande arbete och undervisning i stadens fokusområden (Järva, Farsta, Hagsätra-Rågsved, Skärholmen) förstärks (sid. 34–35, 54–55) samt att arbetsverktygen anpassas för det mobila arbetet, så att till exempel alltför fysiskt belastande digitala enheter undviks.

    Svar: *Avslag.* Frågan hänvisas till respektive lokalt samverkansforum.

17. Stödresurser för elever
    a. Att antalet speciallärare, specialpedagoger, kuratorer och elevnära stöd i komvux och yrkeshögskola utökas för att möta ökade behov (sid. 38–39)
    b. Att tydliga riktlinjer tas fram för vilket stöd som ska erbjudas elever före och under studier (sid. 38).

Svar: *Besvaras.* Arbetet ingår i förvaltningens löpande kvalitetsarbete.

SVERIGES SKOLLEDARE

8 december 2025

Yrkanden VP 2026, Arbetsmarknadsnämnden

1. Vi är mycket positiva till att man i stadens budget 2026 tar upp att skolledares och lärares administrativa börda ska minska.

   Sveriges Skolledare yrkar att Arbetsmarknadsförvaltningen konkretiserar vilka åtgärder man föreslår att gå vidare med för att minska skolledares och lärares administrativa börda.

   Besvaras. Förvaltningen uppskattar att man uppmärksammat frågan och dialogen förs inom samverkansstrukturen för avdelningen.

2. Sveriges Skolledare yrkar att Arbetsmarknadsnämnden verkar för att Utbildningsförvaltningen, Förskoleförvaltningen och Arbetsmarknadsförvaltningen tillsammans tar fram gemensamma riktlinjer för Professionsprogrammet i syfte att staden ger likvärdiga förutsättningar för deltagande.

   Besvaras. Förvaltningen har etablerat dialog med utbildningsförvaltningen och följer hur deras arbete går. Intentionen är att i tillämpliga delar hantera det inom den egna förvaltningen utifrån detta.

3. Sveriges Skolledare yrkar att arbetet med att tillämpa chefstrukturens riktlinjer kring antal medarbetare per chef fortskrider och att finansiering av detta läggs utanför skolornas budget.

   Besvaras: Analys av chefsstrukturen inom skolorna beräknas ske under 2026. Utgångspunkten är att finansiering sker inom ramen för skolornas budget.

4. Sveriges Skolledare yrkar att skolorna kompenseras för den ökade kostnaden det innebär att ha en lägsta inköps nivå på 70% ekologiska livsmedel.

   Besvaras: Denna frågeställning är i huvudsak inte relevant för förvaltningen

5. Sveriges Skolledare yrkar på att Arbetsmarknadsnämnden tillför ytterligare medel till vuxenutbildning för att kvalitetssäkra utbildningen.

   Besvaras. Budgettilldelning sker från kommunfullmäktige.

6. Sveriges Skolledare yrkar att Arbetsmarknadsförvaltningen arbetar för att skolledarnas lönenivåer ligger i nivå med Utbildningsförvaltningens skolledare.

   Besvaras. Frågan hanteras inom löneprocessen.

7. Sveriges Skolledare yrkar att Arbetsmarknadsförvaltningen genomför en riktad utvärdering av skolledares arbetsmiljö.
   Besvaras. Hanteras inom avdelningens samverkansorganisation

Sid 5 av 59
Drygt 8 500 personer är inskrivna på Jobbtorg Stockholm årligen, cirka 50 procent uppbär försörjningsstöd,

Sid 6 av 59
” Personer med försörjningsstöd är den största målgruppen inom Jobbtorg Stockholm, drygt 3 600 personer är inskrivna per år. Regeringen har föreslagit att ett aktivitetskrav för försörjningsstöd ska införas 1 juli 2026. Det kommer innebära att kommuner får ett formellt ansvar att tillhandahålla insatser för personer med försörjningsstöd. Det bedöms blanda annat komma att påverka volymer för nämndens arbetsmarknadsinsatser och behov att se över och utveckla insatsutbudet.”

Se sud 16 av 59:
” Under 2026 upphandlas ett nytt ansökningssystem för Komvux som ska förenkla ansökningsprocessen och ge individanpassad vägledning med AI-stöd, samtidigt som nämnden fortsätter utvecklingen av lärportalen Ping Pong.”
SACO vill veta om det underlättar för personalens arbetsbelastning?
Svar: Tanken är att det nya ansökningssystemet ska minska den sammantagna arbetsbördan för medarbetarna, såtillvida att fler elever kommer att kunna klara ansökningsprocessen på egen hand i större utsträckning och att medarbetarna därmed kan avsätta mer tid till elever som har mer omfattande behov av stöd och hjälp. Huvudsyftet med det nya systemet är att det ska underlätta för eleverna.

Se sid 17
”Kompetensutveckling inom digitalisering och AI fortsätter.”
Kan förvaltningen ge exempel?

Svar: Förvaltningens satsning sker inom det ESF-finansierade projektet Digital kompetensutveckling, där många delar planeras och genomförs. Det är den kompetensutvecklingsinsats som förvaltningen valt att prioritera under de kommande åren och berör såväl chefer som medarbetare. T ex genomförs just nu en kartläggning inom ramen för medarbetarsamtalet, som bland annat kommer att resultera i individuella möjligheter till kompetensutveckling inom digitalisering och AI. Förvaltningsgruppen har under året fått information om projektet och kommer även få löpande information framåt.

” Regeringen har föreslagit att ett aktivitetskrav i försörjningsstödet ska införas 1 juli 2026. Det väntas innebära att fler kommer ta del av insatser via Jobbtorg Stockholm. Det kommer ställa nya krav på stadens insatsutbud, gemensamma arbetssätt och handläggningsprocesser liksom samverkan med Arbetsförmedlingen. Under våren 2026 görs därför analyser av ansvarsfördelning, behov av insatsutveckling och förändrade arbetssätt och samverkansrutiner. ”

Se sid 19 -20 av 59
” C. Aktivitetskrav
Regeringen har föreslagit att ett aktivitetskrav i försörjningsstödet ska införas 1 juli 2026. Aktivitetskravet är del av en större bidragsreform som även omfattar ett bidragstak som föreslås införas 1 januari 2027 och kvalificering till välfärden som föreslås införas 1 januari 2027.

Aktivitetskravet innebär en skyldighet för kommuner att tillhandahålla meningsfulla aktiviteter på heltid och ett krav på individer att delta i aktiviteter för rätt till försörjningsstöd. Förslaget om ett aktivitetskrav i försörjningsstödet innebär en väsentlig förändring av kommunens formella uppdrag i förhållande till arbetsmarknadspolitiken liksom förändrade krav på tillhandahållande av insatser och på individer som ansöker om försörjningsstöd. Antalet individer som tar del av insatser inom Jobbtorg Stockholm förväntas öka kraftigt till följd av aktivitetskravet. Aktivitetskravet kommer även ställa krav på delvis andra insatser än vad staden tillhandahåller i nuläget.

Se sid 21 av 59: ” Aktivitetskravet ökar behovet av kapacitet och kvalitativa insatser.”
Kan förvaltningen utveckla resonemanget? Vad innebär det för arbetsbelastningen för personalen?
Svar: Utifrån presenterat förslag kommer fler individer bli aktuella hos Jobbtorg och behöva insatser utifrån aktivitetskravet. Förberedelse- och implementeringsarbete pågår inom staden. Arbetsmiljöperspektiv och kompetens för medarbetare och chefer ingår i implementeringsarbetet.

Se sid 18 av 59
” Den nuvarande digitaliseringsprocessen ska optimeras genom att stärka kopplingen till förvaltningens innovationsarbete.”
Kan förvaltningen utveckla resonemanget?

Svar: Både digitalisering och innovation är stora områden i stadens kvalitetsprogram och kvalitetsarbete. För att förenkla och förbättra arbetet ser förvaltningen fördelar med att de olika processerna gällande kvalitet, digitalisering och innovation hänger ihop. Den process som utvecklades först var digitaliseringsprocessen, och nu när förvaltningen ser över arbetssätt och process för innovationsarbetet så blir det naturligt att se över hur de båda processerna tillsammans kan optimeras.

Se sid 18 - 19
” Ett nytt ansökningssystem som gör det enklare att ansöka till Komvux ska upphandlas. Idag uppfattas ansökningsprocessen komplex, vilket leder till att sökande behöver personlig hjälp. Det kan också vara svårt att göra välgrundade studieval med nuvarande systemstöd. Målsättningen med projektet Vägvisaren är ersätta det nuvarande systemet med en modern plattform som erbjuder en enkel och tydlig ansökningsprocess med ökad grad av automatisering”

”Se sid 139 av 606: STSTA10646_Omslag_Budgetbok_2026.indd
Vuxenutbildningen, och särskilt studie- och yrkesvägledningen, ska utvecklas så **att elever väljer den undervisningsform som passar dem och leder till bättre möjlighet att genomföra kurserna**. Ett viktigt utvecklingsområde för att möjliggöra detta är att modernisera ansökningsprocessen till vuxenutbildningen. Nämnden ska därmed upphandla ett nytt antagningssystem som möter stockholmarnas behov av individualiserad vägledning inför antagning till studier. Vidare ska kunskaper som möjliggör omställningen till en klimatpositiv stad integreras i utbildningsutbudet och i vägledning till studier.”

På vilket sätt hjälper det studie- och yrkesvägledningen att uppnå budgetmålet att projektet Vägvisaren erbjuder en enkel och tydlig ansökningsprocess med ökad grad av automatisering.
SACO önskar mera information?

Svar: Avser att hitta ett effektivt automatiskt system i ansökningsprocessen till studier.

Se sid 19 av 59
” Nämnden ska inom sina socialtjänstinsatser under året har ett särskilt fokus på vad det innebär att arbeta kunskapsbaserat i förhållande till arbetsmarknadsinsatser.”
Vad skiljer det arbetet från idag?
Svar: Jobbtorg jobbar enligt SE, IPS m.fl. metoder. Aktiviteten är kopplad till intentionerna i nya Socialtjänstlagen.

Se sid 29 av 59:
”Inom Jobbtorg Stockholm ska arbetssättet med Supported Education (SED) stärkas och utökas. SED är metod som fokuserar på att tillhandahålla behovsbaserat stöd till individer som ska studera”
Vad innebär att arbetssättet med Supported Education (SED) ska stärkas och utökas för arbetstagarna, mer information önskas?
Svar: Jobbtorg har uppdraget att få individer i arbete och studier. Utveckla att vara ett stöd inför och under studier.

Se sid 29 av 59: Verksamhetsplan
” För att stärka möjligheten för personer, inskrivna inom Jobbtorg Stockholm, med intellektuell funktionsnedsättning att komma ut i arbete och självförsörjning bedriver nämnden projektet Lärkedjan. Projektet startade i september 2024 och pågår fyra år. Deltagare inom projektet ska kombinera en anställning inom vården med parallella studier på komvux och, där det är möjligt, valideras under anställningen gentemot kurser inom yrkespaketet för vårdbiträde.”

SACO vill informera om svaret den 11 november i FVG, för kännedom.
”Protokoll FVG Förvaltningsgruppen **2025-11-06** Sida 4 (7)
SACO-rådet/Akavia undrade vilken anställningsform som avses.

”Projekt finansierade av Stockholms stads Sociala Investeringsfond

10. Lärkedjan Syftet med Lärkedjan är att etablera en hållbar karriärväg för personer med lindrig IF efter avslutad anpassad gymnasieskola. Projektmål är att utveckla en modell för arbetsplatsförlagt lärande för personer med lindrig IF eller andra inlärningssvårigheter, som samtidigt bidrar till kompetensförsörjningen i staden. 55 procent av deltagarna ska ha en anställning vid projektavslut. Arbetsgivarna ska stärka sina kunskaper om tillgänglig arbetsmiljö. Projektbudget: 20,3 mnkr. Nämndens medfinansiering: 0 kr Start- och avslutsdatum: september 2024 – augusti 2028 Projektägare: Jobbtorg Stockholm!”

Arbetsgivaren svarade att 55% omfattar alla anställningsformer både tillsvidare som vårdbiträde/köksbiträde, utan någon form av arbetsmarknadspolitiskt stöd, samt anpassade och avgränsade anställningar med eventuella lönebidrag”

Se sid 6 av 51: bilagor-vp-2026-for-amnpdf
” • Projektmål är utveckla en modell för arbetsplatsförlagt lärande för personer med lindrig IF eller andra inlärningssvårigheter, som samtidigt bidrar till kompetensförsörjningen i staden. • 55% av deltagarna ska ha en anställning vid projektavslut.”

Se sid 32 av 59:

”Sedan 2023 är undersköterska en skyddad yrkestitel med högre krav på betyg i svenska, vilket innebär att vissa anställda behöver utbilda sig för att behålla sin titel som undersköterska. Regeringen har föreslagit att språkkrav införs i äldreomsorgen den 1 juli 2026 i syfte att säkerställa att personalen har tillräckliga kunskaper i svenska. Kommunen blir, om lagförslaget röstas igenom, ansvarig för att säkerställa att personal uppfyller språkkravet.”

SACO vill gör arbetsgivaren uppmärksam på följande:
” Det unika med den föreslagna utbildningen i modulform är att den är anpassad efter det som medarbetarna saknar för att nå behörighet som undersköterska eller det yrkespaket som gäller för vårdbiträden.”
Sid 4 av 27. ESF-ansokan.pdf Det informerade arbetsgivaren oss fackliga om.
och
”Kurserna för Socialstyrelsens kompetensmål för undersköterskor förväntas inte omfatta den arbetsmängd som kommer krävas för upp språknivå B2 enligt Gers.” Se Sid 242: Ett språkkrav för språkutveckling, SOU 2024:78

samt från Uppsala kommuns hemsida:
”Socialstyrelsen har tagit fram ett bedömningsunderlag som du som chef kan stödja dig emot. Det heter Språkförmåga i äldreomsorgen - Språkförmåga enligt GERS B2.
Stödet är väldigt omfattande, men om du känner din medarbetare väl kommer du nog ganska snart att kunna se om du tycker att medarbetaren lever upp till deras kriterier.
https://www.socialstyrelsen.se/contentassets/5e54ecefa0ac49ab94d326e5db5b5556/2023-2-8349-bilaga-sprakformaga-enligt-gers-b2.pdf

Se sid 37 av 59:
” Nämnden ska se över insatser och aktiviteter för att bidra till aspiranters progression inom SFI 2026-01-01 2026-12-31”
Kan arbetsgivaren exemplifiera vad som avses?
Svar: En konsekvens av ny lagstiftning med skärpta krav i SFI. Många av Jobbtorgs målgrupper studerar SFI.

Sid 40 av 59:
” Förvaltningen kommer vidare att arbeta med att främja intern personalomsättning och att medarbetare rör sig mellan enhetsgränser, för kompetensutveckling och vid arbetsledning”
Kan arbetsgivaren exemplifiera vad som avses?
Svar: Ökad rörlighet behövs för att förvaltningens resurser ska användas på bästa sätt, för att möta ändrade krav och nya uppdrag samt innebär möjligheter för kompetensutveckling och utveckling.

Se sid 48 av 59:
” Under hösten 2025 ansökte nämnden om projektmedel från Brottsförebyggande rådet (BRÅ), för att utveckla arbetsmetoder för unga under 20 år som omfattas av KAA och som har lämnat eller vill lämna en kriminell livsstil. Om medel beviljas kommer en metod utvecklas, samt testas i liten skala.”
Kan arbetsgivaren ge mera information?
Svar: en ny metod för att ge unga som tillhör målgruppen för KAA en möjlighet att delta i en arbetsmarknadsanställning som kombineras med studiemotiverande insatser och ett holistiskt stöd. Främja en aktiv fritid genom samverkan med civilsamhälle. 12 personer kommer att erbjudas möjligheten med syfte att återgång i studier.

Sid 57 av 59:
”Arbetet med att höja kvaliteten i dokumentationen fortgår och omfattar reviderade stöddokument och uppdaterade utbildningsmaterial.”
Kan arbetsgivaren ge mera information?
Svar: Avser de digitala tjänster och stöden inom Jobbtorg exempelvis Vera och deltagarportalen.

Se sid 13 av 51: bilagor-vp-2026-for-amnpdf
” Ta fram handlingsplan för implementeringen av NIS2 – Ej påbörjad”
Kan arbetsgivaren ge mera information?

Svar: Förvaltningen står inför implementeringen av den nya lagstiftningen NIS2, och i det ingår till att börja med att ta fram en handlingsplan för arbetet. Arbetet har pågått under året men behöver intensifieras, därav görs även en utökning inom informationssäkerhetsområdet för att möjliggöra bland annat det arbete som är relaterat till NIS2.

Se sid 16 av 51
” Ledarskapsutbildning: Att leda i Digital transformation 2026-01-15 2026-05-13”
Kan arbetsgivaren ge mera information?

Svar: Ledarskapsutbildningen gällande att leda i digital transformation genomförs inom ramen för det ESF-finansierade projektet Digital kompetensutveckling. Förvaltningsgruppen har under året fått information om projektet och kommer även få löpande information framåt.

Särskilt uttalande från Saco med anledning av budgetförslag 2026

Presenterad budget för 2026 uppfattas av Saco som stram där fokus är på basverksamheterna. Saco väljer att framlägga detta särskilda uttalande istället för yrkanden. Då avdelningen för utveckling och stadsövergripande HR inte är en motpart som äger rådighet att bevilja dem.

Saco emotser prövning nya personalpolitiska insatser, vilket kommer innefatta möjlighet till löneväxling till pension samt modellen 80-80-100 för de som omfattas av AKAP-KR. Där önskar vi även att medlemmar som omfattas av KAP-KL också ska få den möjligheten. Vi vill ha en god löneutveckling för våra medlemmar med möjlighet till kompetensutveckling för säkerställande av framtida kompetensförsörjning i staden.

Stockholms stad bör aktivt arbeta för att behålla och attrahera medarbetare, i den ordningen. Nya anställningar är kostsamma om man räknar med rekrytering-, introduktions- och inskolningskostnader. Så vill vi lyfta att erfarna medarbetare inte ska missgynnas för att löneläget är annorlunda för nyanställda utan att det ska var möjligt att göra en lönekarriär. Ett exempel är medlemmar i, Sveriges Psykologförbund, som jobbat länge och har en god erfarenhet men lönemässigt får nyanställda högre ingångslöner och det är ett problem. Det framgår inte heller i budgetförslaget hur staden ska se till att skolorna följer lagkravet på tillgång till psykologer i skolorna.

Forskning visar gång på gång att arbetsmiljö, veckoarbetstid, utvecklingsmöjligheter, karriärvägar och lön är avgörande faktorer för att behålla den kompetens organisationen behöver ur ett ekonomiskt perspektiv.

Så är det bra att behålla medarbetare istället för att behöva göra ständiga nyrekryteringar. Med en vikande/dålig löneutveckling för våra medlemmar kommer på sikt göra det svårare att behålla akademiker med rätt kompetens i staden. I den kontexten välkomnar vi möjligheten att reglera lönemässiga s.k snedsitsar via centrala medel.

Det måste finnas ett samband mellan den löpande lönebildningsprocessen och en tidplan kopplat till budgetarbetet. Parterna ska innan budget fastställs försöka uppnå en samsyn kring förändringar på kort och lång sikt för att nå ändamålsenlig lönespridning som är gynnsamma för stadens mål och resultat.

Vidare ska parterna försöka uppnå en samsyn av löneökningsbehov och önskvärda lönerelationer mellan yrkesgrupper och verksamheter för att motverka osakliga löneskillnader inom akademikergruppen. Avsaknad av kompensation för pris- och löneutveckling gör att verksamheterna måste krympa i förhållande till året innan.

De extra medel som tillförs är alltid förbundna med nya uppdrag eller utökning av befintliga uppdrag. I praktiken innebär det att förvaltningar ska göra mycket mer med lite mer pengar. Detta leder till att löneutvecklingen blir låg. Där rådande inflation ger pålagringar.

Angående aviserad satsning på äldreomsorgen i staden hoppas vi att satsningen kommer inkludera fysio-och arbetsterapeuter i verksamheterna. Vi har en oro att vissa verksamheter, bl.a vuxenutbildningen kan vara underfinansierad. Vi ser även att de intäktsfinansierade nämnderna, i synnerhet Serviceförvaltningen står inför stora utmaningar avseende ekonomin.

Vi vill ha en god arbetsmiljö för våra medlemmar vilka innefattar både chefer och tjänstemän. Varför vi ser positivt på inriktningen att nämnderna ska identifiera ett uttalat maximalt antal medarbetare per chef för säkerställande av ett närvarande ledarskap. Vilket är en grund för arbete med systematiskt arbetsmiljöarbete på respektive enheter.

Vi vill även markera att våra medlemmar INTE har uppskattat att flertalet av stadsdelsförvaltningarna och fackförvaltningarna har valt bort möjligheten att ha både friskvårdsbidrag och friskvårdstimme. SACO vill se en lösning där varje arbetstagare, på individnivå, själv får välja mellan alternativen, eller en kombination av friskvårdstimme/friskvårdsbidrag.

För upprätthållande av en god arbetsmiljö för våra medlemmar, såväl chefer som medarbetare, så krävs det ett fungerande administrativt stöd, vilket bör prioriteras.
I den kontexten bör även stöd prioriteras till verksamheter med hög sjukfrånvaro och/eller hög personalrörlighet.

Dick Morén
Ordförande Sacorådet