

Protokoll för Förvaltningsgrupp den 2026-04-16, nr 3

Tidpunkt

Torsdagen den 16 april 2026, kl. 09.00-10.20

Plats

Digitalt via Zoom-X

Närvarande

För arbetsgivaren

Kristian Kindstedt, HR-chef, HR- och kommunikationsstaben
Amanda Broman, avdelningschef, Staben för strategi och samordning,
från punkt 5

För arbetstagarna

Johan Welén, Kommunal, fackligt ombud
Karin Wrannvik, Ledarna, fackligt ombud/huvudskyddsombud
Carl Korch, SACO-rådet/Akavia, fackligt ombud/huvudskyddsombud
Anna Charlotta Gräslund, Sveriges Lärare, fackligt ombud
Fredrik Morin, Sveriges Lärare, fackligt ombud
Niklas Bremler, Sveriges Lärare, huvudskyddsombud
Helene Singer, Sveriges Skolledare, fackligt ombud
Mussie Calmerfalk Ephrem, Vision, fackligt ombud/huvudskyddsombud

Adjungerade

Anmält förhinder

Karina Uddén, förvaltningschef, ordförande
Fredrik Bister, ekonomichef, Ekonomistaben, ordförande
Anna Saldeen Jonsson, avdelningschef, Vuxenutbildning Stockholm
Ulrika Svedberg, avdelningschef, Jobbtorg Stockholm
Lisa Törnquist, SSR, huvudskyddsombud
Sofia Hillman, SSR, fackligt ombud
Mohamed Abdomagid, SSR, fackligt ombud
Sofie Abrahamsson, Sveriges Skolledare, fackligt ombud
Rafael Szoppe, Vision, fackligt ombud
Dafina Sahiti, Vision, fackligt ombud

Sekreterare

Carina Lennberg/Ulrika Mattisson, Ekonomistaben

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

Dagordning

1. Godkännande av dagordning:

Dagordningen godkändes med tillägg från Vision *Riskbedömning inför aktivitetskravet* under punkt 5.

2. Val av justerare och datum för justering:

Samtliga närvarande fackliga ombud justerar, justeringsdag för protokollet är fredag den 17 april 2026, 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:

Johan Welén, Kommunal och Carl Korch, SACO-rådet/Akavia önskade föranmäla närvaro vid arbetsmarknadsnämndens sammanträde i stadshuset tisdagen den 21 april 2026.

Information

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

Resultat medarbetarenkäten 2026

HR-chef informerade om resultatet av medarbetarenkäten och hur arbetet nu löper vidare.

Arbetsgivaren ser två frågeområden att särskilt arbeta vidare med; *Återkoppling till medarbetare* samt *måluppföljning*.

HR-chef besvarade uppkomna frågeställningar och tar med sig frågan från **Sveriges Lärare** hur man framåt ska se över möjligheten för medarbetare som har biträdande som närmaste chef att svara utifrån den som är rektor och inte endast utifrån den biträdande.

HR-chef skickar ut en Excelfil med det totala resultatet uppdelad per enhet.

Bilaga 1 Resultat medarbetarenkät 2026

Riskbedömning kopplat till aktivitetskravet

Vision önskade klargörande gällande på vilken nivå riskbedömningarna ska genomföras och om säkerhetssamordnare kan delta oavsett nivå.

Arbetsgivaren besvarade att det ska hanteras på SVG JTS men FLG kommer även att titta på det övergripande.

SACO-rådet/Akavia stöder **Vision** i frågan.

6. Information från arbetsplatsträffar:

SACO-rådet/Akavia frågade vad utfallet blev gällande avklarad körkortsutredning som omnämns i anteckningar från Staben för strategi och samordning.

Avdelningschef besvarade att det är ett budgetuppdrag att erbjuda körkortsteori och körsimulatorer som nu är under politisk beredning.

7. Information från de fackliga organisationerna:

Inget ärende anmält

Dialog

8. Dialogämne:

Inget ärende anmält

Ärendehantering

9. Nämndärenden

- Underlag för budget 2027 med inriktning för 2028 och 2029 AMF 2025/910

Förvaltningsgruppen har tagit del av ärendet och lägger det till handlingarna med synpunkter från **Sveriges Lärare** och **SACO-rådet/Akavia**.

Sveriges Lärare: S. 23 Sveriges Lärare vill påtala att AI även medför en utökad risk för fusk och för att studierna påverkas negativt.

S. 28 Finns det någon information om utredningen avseende finansieringsmodell för vux? I anslutning till den punkter vill Sveriges Lärare lyfta frågan om den långvariga underfinansieringen av vux, som vi bland annat ser tecken på i kommentaren till "Tid för undervisningsuppdraget" (s. 9) där förvaltningen lyfter att en minskad möjlighet att lägga ut lektionstid kan leda till ökad klasstorlek, vilket kan ge mindre möjlighet att ge stöd till eleverna.

s. 33 Sveriges Lärare efterfrågar information om läget med den tillfälliga flytten av verksamheten på Åsö, pga. kommande renoveringar, då det inte finns några tillgängliga lokaler inom staden.

Bilaga om kompetensförsörjning:

I avsnittet om Vuxenutbildning Stockholm beskrivs ett behov av att arbeta med "flexibla lösningar för att möta variationer i uppdrag och behov" vad gäller anställningar. Sveriges Lärare ställer frågan vad detta skulle kunna innebära och lyfter att det vore mycket negativt för våra medlemmar om förvaltningen avser att anställa obehöriga "enligt skollagen", något som sker redan idag. Även för

verksamheten i stort och för tillsvidareanställda som får nya kollegor hela tiden eller behöver sätta betyg för utbildade, skulle detta innebära en negativ påverkan.

SACO-rådet/Akavia stöder Sveriges Lärare i frågan om AI.
SACO-rådet/Akavia: S 21 SACO-rådet/Akavia undrade hur kompetensförsörjningen för jobbcoacher kommer att se ut.

Det är viktigt att säkerställa rätt kompetens då vi tidigare har talat om arbetsförmåga men det är borttaget i propositionen.

- Arbetsmarknadsrapport för 2025
AMF 2026/258
Förvaltningsgruppen har tagit del av ärendet och lägger det till handlingarna utan några synpunkter.
- Svar på skrivelse angående SAO-jobb
AMF 2026/247
Förvaltningsgruppen har tagit del av ärendet och lägger det till handlingarna utan några synpunkter.
- Yttrande över remiss av Handlingsplan för ett jämställt Stockholm 2030
AMF 2026/
Förvaltningsgruppen har tagit del av ärendet och lägger det till handlingarna utan några synpunkter.
- Yttrande över remiss av Program för evenemang
AMF 2026/233
Förvaltningsgruppen har tagit del av ärendet och lägger det till handlingarna utan några synpunkter.
- Yttrande över remiss av Övergång till digital personalakt
AMF 2026/238
Förvaltningsgruppen har tagit del av ärendet och lägger det till handlingarna med synpunkter från SACO-rådet/Akavia och Vision.
SACO-rådet/Akavia stöder införandet av digitala personalakter men ser inte lösningen med eDok som optimal utan vill se ett system särskilt utvecklat för uppgiften.
Vision stödjer inte införandet av digitala personalakter.
- Yttrande över remiss av Riktlinjer för handläggningen av ekonomiskt bistånd
AMF 2026/291

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

- Yttrande över remiss av betänkandet Rektor i fokus
AMF 2026/347

Förvaltningsgruppen har tagit del av ärendet och lägger det till handlingarna med synpunkter från Sveriges Lärare.

Sveriges Lärare instämmer inte med förvaltningen när det gäller invändningen mot att endast personer med en lärarutbildning i botten skulle kunna bli rektor. Vi tycker inte att den breddning av kvalifikationskraven till att det skulle räcka med någon form av ”högskoleutbildning eller motsvarande kvalifikation”, kan borga för en god kvalitet när det gäller skolutveckling och ledarskap i det komplexa uppdrag som rektorerna innehar.

10. Ärende inför beslut:

Inget ärende anmält

11. Arbetsmiljöfrågor:

Inget ärende anmält

Nästa FVG är torsdag den 21 maj 2026 kl. 09:00-12:00.

Bilaga 1 Resultat medarbetarenkät 2026

Kristian Kindstedt

Carina Lennberg

Ulrika Mattisson

Fredrik Morin

Karin Wrannvik

Helene Singer

Mussie Calmerfalk Ephrem

Johan Welén

Carl Korch

Anna Charlotta Gräslund

FVG 16 april 2026

Medarbetarenkäten



Medarbetarenkäten – vårt resultat

AMI 83
+2

Vad händer sen?

1. Gå igenom resultatet med skyddsombud
2. Presentera resultatet på APT
3. Dialog på APT om styrkor och eventuella förbättringar
4. Ta fram åtgärder till OSA –ronden – Koppla till konkreta beteenden
5. Bestäm friskfaktor
6. Gör OSA-ronden
7. Följ upp under året.

Medarbetarenkäten – årets resultat

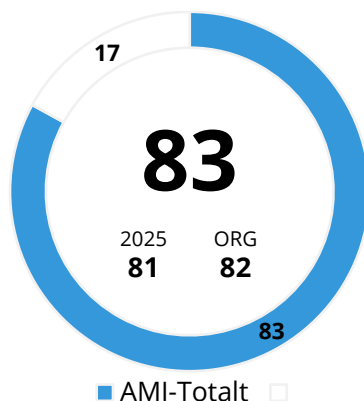
	AMI 2026	AMI 2025	Spann
Staden	81	80	71-97
Bolag	82	82	73-97
Fackförvaltningar (exkl. Utbildningsförvaltningen)	82	81	75-86
Stadsdelar	81	80	80-83
Utbildningsförvaltningen	80	80	

	AMI 2026	AMI 2025	Spann
AMF, totalt	83	81	51-97
Jobbtorg	84	81	65-93
Vux	82	79	51-96
Staber	82	81	59-95
Arbetsmiljö och hälsa	79	77	

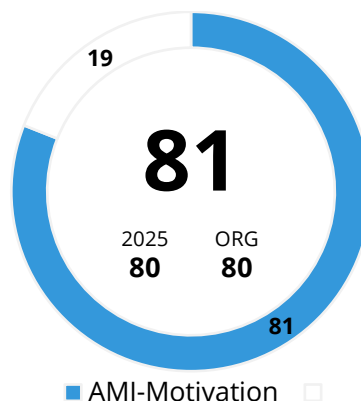
- Chefer mer positiva än medarbetarna
- Medarbetarna har bidragit till ökningen
- Åldersgruppen 25-34 mest positiv
- Kvinnor mer positiva än män

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.

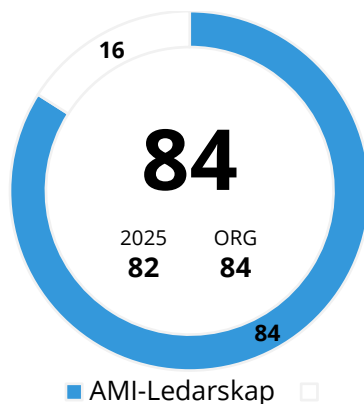
Ledarskap handlar dels om chefernas förmåga att ta tillvara engagemanget i verksamheten, dels om deras förmåga att skapa förutsättningar för ökat engagemang hos medarbetarna.

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

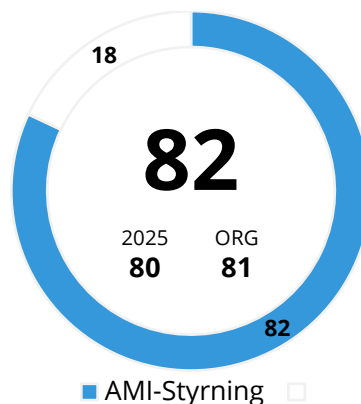
AMI-indexet kan anta ett värde mellan 0-100. Föregående års värde står under "2025".

ORG utgör jämförelse med samtliga bolag.

Delindex Ledarskap

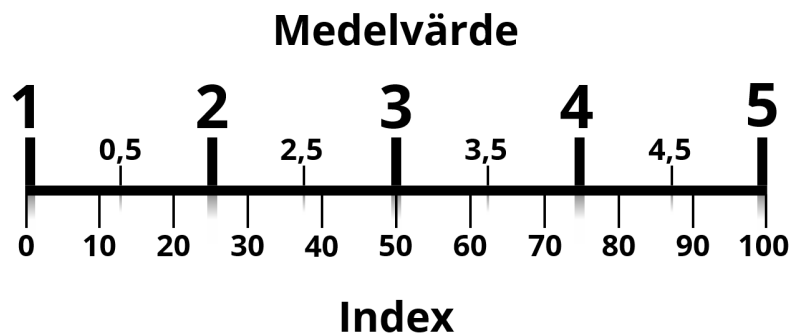


Delindex Styrning



AMI - Delfrågor (Medelvärde)

Omvandlingstabell - index till medelvärde



Motivation

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete.	4,2	4,1	4,2	100%
Mitt arbete känns meningsfullt.	4,5	4,4	4,4	100%
Jag ser fram emot att gå till arbetet.	4,1	4,0	4,1	100%

Ledarskap

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.	4,4	4,4	4,4	99%
Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.	4,2	4,1	4,2	98%
Min chef visar förtroende för mig som medarbetare.	4,5	4,4	4,5	99%

Styrning

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.	3,9	3,9	3,9	98%
Jag är insatt i min arbetsplats mål.	4,5	4,5	4,5	100%
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete.	4,4	4,3	4,3	99%

Frågeområden

Frågeområden

	2026	2025	ORG
Vårt gemensamma uppdrag	82	80	81
Politik och verksamheter	84	82	83
Styra mot gemensamma mål	80	78	79
Utvecklas och lära nytt	81	80	81
Delaktighet och inflytande	83	82	84
Hälsa och arbetsmiljö	79	77	80
Lika rättigheter och möjligheter	82	81	82
Lön	79	77	79

Information

Frågorna i undersökningen har delats in i områdena i personalpolicyn. Resultatet presenteras som ett index från 0-100.

➤ Ökning inom samtliga områden

Prioriteringunderlag

Prioritering

Förbättringsområden



4,1 På min arbetsplats har vi ett gott arbetsklimat.



4,1 Jag kan rekommendera min arbetsplats till andra.



4,2 Min chef tar tag i problem som uppstår.



4,2 Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.



4,2 Min chef är tydlig med vilket handlingsutrymme jag har.

Styrkor (förbättra om möjligt)



4,2 Min chef skapar förutsättningar för delaktighet.



4,3 Min chef är tydlig med vilket ansvar jag har.



4,3 Min chef är tydlig med hur vårt arbete bidrar till verksamhetens måluppfyllelse.



4,3 Jag har förtroende för min chef.



4,3 Min chef uppmuntrar och stödjer initiativ och nytänkande.

Förbättringsområden

Här visas de främsta förbättringsområdena, det kan vara mellan noll och fem stycken. Det är de frågor som värderas lägst och samtidigt har störst påverkan på motivationen hos medarbetarna (se förklaring på föregående sida).

Diskutera tillsammans resultatet på dessa frågor för att komma fram till om några särskilda åtgärder eller insatser behöver göras inom dessa områden. Att förbättra poängen på dessa frågor kommer generera stor inverkan på motivationen hos medarbetarna.

Styrkor (förbättra om möjligt)

Här visas de främsta styrkorna, det kan vara mellan noll och fem stycken. Det är de frågor som värderas högst och samtidigt har störst påverkan på motivationen hos medarbetarna.

Dessa styrkor är viktiga att upprätthålla och förstärka då de har en positiv effekt på motivation.

Att fokusera på dessa områden kan ytterligare förbättra arbetsmiljön. Kommunicera och fira dessa styrkor och samtala kring hur ni ska behålla det goda resultatet inom dessa frågor.

Hälsa och arbetsmiljö

Om detta område

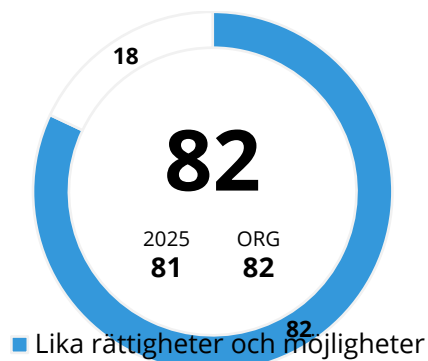
Alla medarbetare och chefer i Stockholms stad är en del av varandras arbetsmiljö och förväntas bidra till en god arbetsmiljö och uppmärksamma eventuella arbetsmiljöproblem.

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



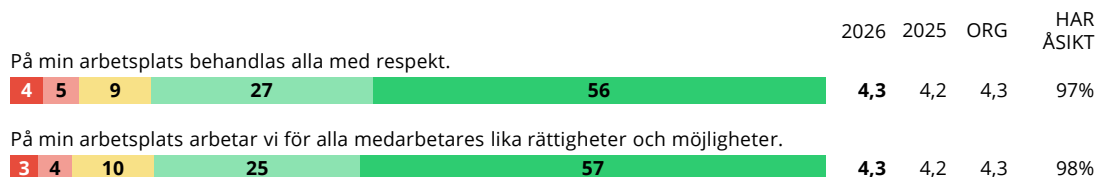
Lika rättigheter och möjligheter

Index delområde



■ Lika rättigheter och möjligheter

Frågor (medelvärde)



Om detta område

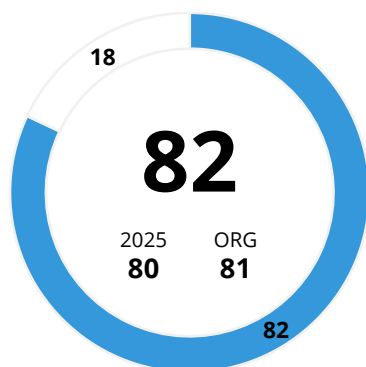
Stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt för alla människors lika värde. Våra arbetsplatser ska genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och frihet från diskriminering. Vår arbetsmiljö ska vara fri från kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

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



Översikt över ledarskapsområdena

Ledarindex



■ Ledarskap – totalindex □

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	82	80	81
Ledarskap – Styra mot gemensamma mål	83	81	82
Ledarskap – Utvecklas och lära nytt	83	82	83
Ledarskap – Delaktighet och inflytande	84	82	84
Ledarskap – Hälsa och arbetsmiljö	80	79	81
Ledarskap – Lön	73	72	74

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