

Protokoll för Förvaltningsgrupp den 2026-06-11, nr 5

Tidpunkt

Torsdagen den 11 juni 2026, kl. 09:00- 10:45 inkl. 10 min paus

Plats

Palmfeltsvägen 5, plan 3, lokal Festivalen

Närvarande

För arbetsgivaren

Karina Uddén, förvaltningschef, ordförande

Anna Saldeen Jonsson, avdelningschef, Vuxenutbildning Stockholm

Fredrik Bister, ekonomichef, Ekonomistaben

Kristian Kindstedt, HR-chef, HR- och kommunikationsstaben

Ulrika Svedberg, avdelningschef, Jobbtorg Stockholm, from kl 10.40,
under ärende Nämndärenden

För arbetstagarna

Johan Welén, Kommunal, fackligt ombud

Carl Korch, SACO-rådet/Akavia, fackligt ombud

Sofie Jakobsson, SSR, fackligt ombud

Anna Charlotta Gräslund, Sveriges Lärare, fackligt ombud

Fredrik Morin, Sveriges Lärare, fackligt ombud

Niklas Bremler, Sveriges Lärare, huvudskyddsombud

Dafina Sahiti, Vision, fackligt ombud

Lisa Törnquist, SSR, huvudskyddsombud

Adjungerade

Anmält förhinder

Amanda Broman, avdelningschef, staben för strategi och samordning

Sofie Abrahamsson, Sveriges Skolledare, fackligt ombud

Karin Wrannvik, Ledarna, fackligt ombud/huvudskyddsombud

Helene Singer, Sveriges Skolledare, fackligt ombud

Sofia Hillman, SSR, fackligt ombud

Mohamed Abdomagid, SSR, fackligt ombud

Mussie Calmerfalk Ephrem, Vision, fackligt ombud/huvudskyddsombud

Rafael Szoppe, Vision, fackligt ombud

Arbetsmarknadsförvaltningen

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

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

Sekreterare

Ulrika Mattisson, Ekonomistaben

Dagordning

1. Godkännande av dagordning:

Dagordningen godkändes med tillägg av två frågor från SACO-rådet/ Akavia, under punkt Information; *Övergång till flextidsavtal för Lunda och Stocket* samt under punkt Nämndärenden; Årsrapport för Vuxenutbildning Stockholm 2026.

Inkommen skrivelse från Vision, *Krav på riskbedömning* besvaras av förvaltningen under *Information, aktivitetskravet*

2. Val av justerare och datum för justering:

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

3. Föregående protokoll:

SACO-rådet/Akavia meddelade att man på föregående möte informerade att det var två rapporter till IVO, både den som ska göras varje kvartal men även följande:

” Redovisningen ska göras en gång vartannat år och varje gång nämnden på något väsentligt sätt förändrar sin tillämpning av aktivitetskravet. Socialnämnden ska rapportera till Ivo hur många personer som har anvisats aktiviteter dels när det har varit frivilligt för kommunen att anvisa aktiviteter, dels när det har varit obligatoriskt för kommunen att göra det.”

Se sid 11 av 39, **Socialutskottets betänkande 2025/26:SoU29 Aktivitetskrav för mottagare av försörjningsstöd**, [CA1629A9-B147-49F7-868E-3628FDC454FF](#)

Det viktiga för förvaltningen gäller ” **när det har varit frivilligt för kommunen att anvisa aktiviteter**”. Det betyder att IVO i rapporten vill få en redovisning av antalet i aktivitetskravet, från den 1 juli. Den 1 oktober blir det obligatoriskt.

Vidare informerade **SACO-rådet/Akavia** att under ärendet, ” Infosäkerhetsarbetet” ställde SACO frågan om ärendet var med anledning av bilaga 4, från FVG den 16 december 2025, ärende 5, bilagor, nämligen

”3.1.3 Säkerställa att informationssäkerhetsperspektivet beaktas i alla delar av verksamheten och

3.1.4 Informationssäkerhetsprocessen behöver ett omtag – Nytt systemstöd under 2026” se sidorna 9 – 15. [bilagor-vp-2026-for-amnpdf](#) Arbetsgivaren bekräftade det.

HR-chef lyfte frågan utifrån diskussion om önskemål om partsgemensam utbildning, utifrån uppdrag från Cesam att utveckla samverkansprocessen kan ett förslag vara att föra dialog utifrån de områden som listas från Cesam.

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

Förvaltningen återkommer till frågan i höst.

Protokollet lades därefter till handlingarna.

4. Närvarande fackliga företrädare vid nämndens sammanträde:

Carl Korch ,SACO - rådet/ Akavia, Johan Welén, Kommunal och Niklas Bremner, Sveriges Lärare anmälde närvaro vid arbetsmarknadsnämndens sammanträde i Stadshuset, tisdagen den 16 juni 2026.

Information

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

Lunda och Stocket vill ansluta sig till flexitidsöverenskommelsen

HR- chef föredrog ärendet.

Förändringen innebär att enheterna Lunda och Stocket övergår till att omfattas av förvaltningens flexitidsavtal. Samtliga medarbetare kommer därmed att ta ansvar för sin arbetstid inom ramen för flexitidsavtalet, i den mån verksamheten tillåter.

Förändringen föreslås träda i kraft den 1 september.

Ansvar för uppföljning av arbetstid ligger fortsatt på enhetschef, i enlighet med gällande rutiner och arbetsgivaransvar.

Gruppledarna leder och fördelar det dagliga arbetet på respektive verksamhet.

Inkommen fråga från SACO- rådet / Akavia :”I Övergång till flexitidsavtal för Lunda och Stocket”, står det:

”Gruppledarna leder och fördelar det dagliga arbetet på respektive verksamhet, och säkerställer därmed att bemanningen motsvarar deltagarnas behov och att flexitidsramarna fungerar i praktiken.”

” En formellt ansvarig chef har det samlade ledningsansvaret för den del av verksamheten som den formella positionen omfattar.

Chefen får dock i sin tur uppdra åt någon annan att fullgöra enskilda ledningsuppdrag.” se sid 3 av 6, [Strateg](#) Stockholms stads kommunfullmäktiges beslut 2024-01-29, ärende 26.

Vad är gruppledarens ”enskilda ledningsuppdrag”, enligt arbetsgivaren?

HR- chef besvarade och förtydligade frågeställningen, att det är gruppledarna som samordnar det dagliga arbetet men gruppledarna har inget ledningsansvar.

Kommunal undrade om det kommer ske någon uppföljning och om det finns någon fastlagd utvärderingsperiod?

HR- chef sade att, uppföljning sker genom de riskbedömningar som genomförs.

Det finns i dagsläget ingen preciserad utvärderingstid, förvaltningen återkommer i frågan.

Mötesstruktur fvg i höst

Förvaltningschef lämnade förslag och öppnade upp för att till hösten föra diskussion om att eventuellt genomföra digitala FVG som ett komplement till fysiska FVG.

Förvaltarenheten – utökning av antalet ställföreträdare

Ekonomichef informerade att det finns önskemål från bland annat SLK samt överförmyndarförvaltningen att utöka antalet professionellt anställda förvaltare vid förvaltarenheten. Enligt tidigare beslut i FVG så finns ett godkännande på upp till 15 anställda förvaltare vid förvaltarenheten. Förvaltningen önskar få ett medgivande från FVG att anställa upp till 18 anställda förvaltare. Dessutom gör förvaltningen bedömningen att det behövs en administratör för att kunna avlasta förvaltarna med exempelvis scanning av post. FVG gav sitt medgivande till dessa utökningar, under förutsättning att detta ryms inom de budgetmedel som finns avsatta, i nämndbudgeten samt i centrala medelsreserven, för förvaltarenheten.

Sveriges Lärare framförde att, det är viktigt att det framledes finns PM att ta del av inför att det tas som förslag inför beslut.

Lönetransparansdirektivet

HR- chef informerade kort om lönetransparansdirektivet.

Det kommer finnas vissa direktiv, trots att Sverige begärt uppskov, som gäller och dessa kommer kommuniceras ut till chefer.

Det gäller främst i rekryteringsprocessen.

Förvaltningen följer utvecklingen vad regering och riksdag beslutar och återkommer i frågan.

Arbetsplatsens utformning Palmfelt center

HR- chef informerade att avdelningschef, staben för strategi och samordning kommer lyfta genomförd rond tillsammans med lokala skyddsombud.

Nya riskbedömningsmallar

HR- chef informerade om att det finns nya riskbedömningsmallar som är framtagna av en arbetsgrupp från HR, utifrån inkomna synpunkter vid revision om att det inte förs kontinuerliga riskbedömningar i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Riskbedömningsmallen finns på Facklig samverkansyta och besvarade Sveriges Lärare, att fokus i mallen avser personalens arbetsmiljö och att det går bra att skriva in de skyddsombud som deltar, även fast det inte finns någon separat kolumn för det.

Aktivitetskravet: Swot-analys av förvaltningen

Förvaltningen har genomfört en SWOT för att se över eventuella risker utifrån det kommande införandet av aktivitetskravet from 1 juli.

Sveriges Lärare framförde att, det saknas en hot och våldsaspekt utifrån införandet av aktivitetskravet.

Arbetsgivaren uppdaterar Swot-analysen och att det får vara ett dokument som uppdateras löpande.

Arbetsgivaren återkommer löpande till aktivitetskravet.

Förvaltningschef informerade att förvaltningen har mottagit en skrivelse från Vision där förbundet beskriver områden som bör omhändertas vid införandet av ett aktivitetskrav. Skrivelsen återfinns i bilaga 1. Förvaltningen besvarade Vision enligt nedan:

Tack för engagemang och underlag

Implementeringen av den nya lagstiftningen om aktivitetskrav inom försörjningsstöd kommer att hanteras inom staden på samma sätt som all ny lagstiftning – genom våra ordinarie processer, strukturer och ansvarsfördelning. Respektive förvaltning ansvarar för sin egen riskbedömning och samverkar med förvaltningens fackliga företrädare. I det systematiska arbetsmiljöarbetet hanteras dessa frågor enligt varje förvaltnings egna rutiner och är en integrerad del av det löpande arbetet.

I samband med införandet av nya uppdrag eller förändrade arbetsuppgifter genomförs alltid en bedömning av eventuella risker för ohälsa, i enlighet med arbetsmiljölagens krav. Det gäller självklart även här. De ordinarie samverkansstrukturerna gäller och kommer att användas i det fortsatta arbetet.

Rutiner och upparbetade arbetssätt finns och används vid förändringar i tex lagstiftning. Det är av största vikt att arbeta både förebyggande och att hantera olika frågor under arbetets gång, som vi redan gör i det löpande arbetsplatsnära arbetsmiljöarbetet i samarbetet med skyddsorganisationen.

Registerkontroll vid komvux fr o m den 15 juli

HR chef informerade om att det från och med 15 juli kommer införas registerkontroll på den som ska anställas eller på något annat sätt tas emot inom den kommunala vuxenutbildningen. Det gäller enbart i rekryteringsprocessen vid

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

nyanställning, eller internt om byte sker av anställning i annan verksamhet. De som omfattas är skolor och skolpersonal samt två enheter inom Antagning och stöd.
Rutin finns upprättad inom förvaltningen.

6. Information från arbetsplatsträffar:

Inget att rapportera

7. Information från de fackliga organisationerna:

Saco- rådet / Akavia har haft avslutning för i år.

Dialog

8. Dialogämne:

Inget ärende anmält

Ärendehantering

9. Nämndärenden

- Rapporteringsmottagare för lex Sarah
AMF 2026/336
Förvaltningsgruppen har tagit del av ärendet och lägger det till handlingarna utan några synpunkter.
- Handlingsplan för skärpta krav i sfi
AMF 2025/1045
Förvaltningsgruppen har tagit del av ärendet och lägger det till handlingarna utan några synpunkter.
- Årsrapport för Vuxenutbildning Stockholm 2025
AMF 2026/467

SACO-rådet/Akavia hade inkommit med följande fråga, i ärende 6 till nämnden:

[Årsrapport för Vuxenutbildning Stockholm 2025](#)

Centrala SACO-rådet uppmärksammade följande från rapporten.

”• Att ekonomi och resurser finns för finansiering av utbildningen, personal och lokaler. Säkerställa att det finns behöriga lärare och tillräckliga resurser.”

Se sid 6 av 26,

I Finansborgarrådets budget för 2026 står det om ett uppdrag som ska ha varit klart i april i år.

” Vuxenutbildningens finansieringsmodell ska utredas med syfte att bättre tillgodose behoven inom verksamheten.”

Se sid 136 av 603, [finansborgarrådets-forslag-till-budget-2026.pdf](#)

”Kommunstyrelsen ska i samråd med arbetsmarknadsnämnden

utreda finansieringsmodellen för stadens vuxenutbildning (3.2)

2026-01-01 - 2026-04-30”

Finansborgarrådets förslag till budget 2026 sid 137”

Centrala SACO-rådet vill ta del av den rapporten.

Förvaltningschef besvarade och förtydligade frågan och sade att det är SLK som äger frågan.

Sveriges Lärare framförde att de ser positivt och förväntar sig att underfinansieringen av Komvux åtgärdas med en finansiering av tillräckliga resurser för utbildning, personal och lokaler.

SACO – rådet/ Akavia, Vision, SSR Kommunal ställde sig eniga med Sveriges Lärare

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

- Yttrande över remiss av Förskola i Stockholm 2025

Remiss från Kommunstyrelsen, KS 2026/360

AMF 2025/910

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

10. Ärende inför beslut:

Inget ärende anmält

11. Arbetsmiljöfrågor:

Inget att rapportera

Nästa FVG är torsdag den 24 september 2026 kl. 09:00-12:00.

Bilaga 1 Skrivelse från Vision - Krav på riskbedömning

Karina Uddén

Ulrika Mattisson

Sofie Jakobsson

Anna – Charlotta Gräslund

Fredrik Morin

Johan Welén

Carl Korch

Dafina Sahiti

Datum: 2026-06-02

Arbetsmarknadsförvaltningen
Socialförvaltningen
Skarpnäck stadsdelsförvaltning
Farsta stadsdelsförvaltning
Norra innerstadens stadsdelsförvaltning
Järva stadsdelsförvaltning
Skärholmens stadsdelsförvaltning
Bromma stadsdelsförvaltning
Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltning
Kungsholmens stadsdelsförvaltning
Skärholmens stadsdelsförvaltning
Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning
Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltning
Södermalms stadsdelsförvaltning

Riskbedömning vid införande av aktivitetskrav

Bakgrund

Vision framhåller vikten av att skapa goda förutsättningar för det fortsatta arbetet med implementeringen av aktivitetskravet i enlighet med lagstiftarens intentioner. För att säkerställa ett professionellt, rättssäkert och hållbart genomförande krävs en samlad riskbedömning som omfattar verksamhet, arbetsmiljö, ekonomi, rättssäkerhet och samverkan.

Riskbedömningen syftar till att identifiera, analysera och förebygga negativa konsekvenser innan förändringen genomförs. Enligt arbetsmiljölagstiftningen ska arbetsgivaren bedöma risker vid större organisatoriska förändringar för att säkerställa en god arbetsmiljö och en fungerande verksamhet.

1. Organisatoriska risker

Ansvar, roller och styrning

- Otydlig ansvarsfördelning mellan AMF, socialtjänsten och andra berörda aktörer.
- Oklara roller, mandat och beslutsvägar.
- Bristande kunskap om varandras uppdrag, ansvar och befogenheter.
- Risk att beslut fattas utan att nå de verksamheter som ska genomföra dem.
- Otydliga bedömningsgrunder och varierande tillämpning mellan stadsdelar och förvaltningar.

Samordning och processer

- Bristande samverkan mellan AMF, socialtjänst, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, privata aktörer och civilsamhället.
- Risk att individer hamnar mellan olika verksamheter eller myndigheters ansvarsområden.
- Bristande överlämning av information vid personalomsättning.
- Interna processer som tar lång tid och leder till förseningar för aspiranter.
- Stuprörsorganisation och linjestyrning försvårar tvärfunktionellt arbete.

Verksamhetsgenomförande

- Otydlighet kring målgruppen och vem som ansvarar för bedömning av insatsbehov.
- Otydlighet kring vem som ansvarar för att tillhandahålla aktiviteter.
- Risk för otillräckligt antal aktiviteter och långa väntetider.
- Skillnader i målbild mellan verksamheter, exempelvis arbete respektive studier.
- Risk att verksamheten inte anpassas efter målgruppens individuella behov och förutsättningar.

2. Ekonomiska risker

- Ökade kostnader för utbildning, systemutveckling och implementering.
- Behov av ytterligare personalresurser för administration, dokumentation och uppföljning.
- Risk för ineffektiv resursanvändning om insatserna inte ger önskade effekter.
- Ekonomiska konsekvenser till följd av ökad sjukfrånvaro och personalomsättning.
- Risk att verksamheter prioriterar egna budgetmål framför helhetsperspektivet för individen.

3. Kompetensrisker

- Otillräcklig kunskap om lagstiftning, regelverk och tillämpning av aktivitetskravet.
- Bristande kompetens kring bedömning av aktivitetsförmåga.
- Otydlighet kring hantering av sjukintyg och andra medicinska underlag.

- Bristande kompetens i motiverande samtal, svåra samtal och professionella bedömningar.
- Risk för olika tolkningar av regelverket och därmed varierande rättssäkerhet.
- Otillräcklig kompetensutveckling för att möta nya arbetssätt och krav.

4. Rättssäkerhetsrisker

- Risk för olika tolkningar och tillämpningar av lagstiftningen.
- Risk för att beslut fattas utifrån lokala traditioner snarare än lagens intentioner.
- Brister i dokumentation och uppföljning som påverkar rättssäkerheten.
- Otydlighet kring vilken information som ska dokumenteras, delas och följas upp.
- Risk för vänskapskorruption, nepotism eller bristande objektivitet i bedömningar.
- Risk att identifierade brister inte leder till åtgärder eller uppföljning.

5. Arbetsmiljö- och säkerhetsrisker

Arbetsbelastning och organisatorisk arbetsmiljö

- Ökad arbetsbelastning genom fler uppföljningar, dokumentationskrav och administration.
- Psykosocial belastning i form av stress, tidspress och känslomässigt krävande situationer.
- Moralisk stress när medarbetare fattar beslut som kan få negativa konsekvenser för individer.
- Risk för ökad sjukfrånvaro, kompetensförlust och personalomsättning.
- Risk för minskad motivation och engagemang hos medarbetare.

Social arbetsmiljö

- Risk för konflikter mellan medarbetare vid ojämn arbetsfördelning.
- Risk för kränkande särbehandling, mobbning och psykisk ohälsa.
- Risk för tystnadskultur där problem och avvikelser inte lyfts.
- Hög chefsomsättning och bristande kontinuitet i ledarskapet.

Hot och våld

- Risk för hot, våld och konflikter i mötet med individer som påverkas negativt av aktivitetskravet.

- Bristande säkerhetsrutiner vid svåra samtal.
- Risker kopplade till ensamarbete och utlokaliserat arbete.
- Otrygghet vid kvällsverksamhet eller förlängda öppettider.

6. Tekniska och administrativa risker

- Nuvarande IT-system stödjer inte fullt ut lagkrav, dokumentation och uppföljning.
- Dubbelregistrering och parallell dokumentation i flera system.
- Bristande informationsdelning mellan verksamheter.
- Manuella processer för informationsöverföring mellan AMF och socialtjänsten.
- Otydlighet kring ansvarig socialsekreterare i befintliga system.
- Bristande statistikuppföljning, analys och effektmätning.
- Otillräckliga digitala lösningar för samverkan och kommunikation.
- Otydlighet kring användning av AI som stöd i bedömningar och beslutsprocesser.

7. Samverkansrisker

- Bristande samverkan mellan kommunala verksamheter.
- Bristande samverkan med Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan.
- Bristande samverkan med privata aktörer, ideella organisationer och civilsamhället.
- Risk att olika verksamheter arbetar utifrån olika mål och prioriteringar.
- Risk för försämrade tillgänglighet och kvalitet vid hög belastning hos samverkansparter.

8. Risker för målgruppen

- Individer riskerar att inte få rätt stöd i rätt tid.
- Risk att deltagare hamnar mellan olika verksamheter och myndigheter.
- Risk att fokus flyttas från individuella behov till kontroll och administration.
- Risk att särskilt utsatta grupper inte nås av information eller relevanta insatser.
- Risk att bristande samordning leder till förseningar, frustration och försämrade resultat.

- Risk att insatser inte motsvarar individens faktiska behov och förutsättningar.
- Risk för ökat utanförskap om insatserna inte leder till önskad effekt.

9. Kommunikationsrisker

- Otydlig eller bristfällig information till medarbetare.
- Bristande information till samverkansparter.
- Otydlig kommunikation till berörda individer om krav, rättigheter och skyldigheter.
- Risk att förändringsarbetet möter motstånd på grund av otillräcklig dialog och delaktighet.
- Bristande återkoppling kring beslut, resultat och erfarenheter.

Sammanfattande bedömning

Införandet av aktivitetskravet innebär omfattande organisatoriska, rättsliga, arbetsmiljömässiga och verksamhetsmässiga förändringar. För att säkerställa ett hållbart, rättssäkert och professionellt genomförande krävs tydlig styrning, gemensamma arbetssätt, fungerande systemstöd, tillräckliga resurser samt ett nära samarbete mellan samtliga berörda aktörer. Riskerna bör analyseras vidare och kompletteras med konkreta åtgärder, ansvarsfördelning och uppföljningsplan.

Mussie Calmerfalk Ephrem, Ordförande Vision

Dafina Sahiti,

Dimka Petrova Zebili

Hellen Herdies

Issa Nagibi

Kamilla Lantz

Katarina Sparre

Kevin Lenander

Kristina Fernaeus

Malin Dennis

Malin Wärme

Niklas Gillhög

Rafal Szoppe

Robert Dragan

Rolf Nyström

Ronny Roos

Sabina Lena Nyberg

Susan Pitkänen

Therese Dahlberg

Ulrica Sjöblad

Wid Khadija Maghraoui
Öznur Shoderu

Telefon: 08-50835916 , Mobil: 076 12 35 916
E-post: mussie.calmerfalk.ephrem@stockholm.se

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