

## Förvaltningsgruppmöte den 18 september 2024

### **Arbetsgivarrepresentanter**

Jesper Ackinger, stadsdelsdirektör  
Maria Härenstam, avdelningschef (Zoom)  
Helena Wiberg, hr-chef  
Adam Berglund, sekreterare  
Cornelia Schroeder Lundberg, ekonomichef  
Elisabeth Ansell §§ 1-4, hr-konsult  
Sara Schaerling §§ 1-4, hr-konsult  
Maria Strid Persson §§ 1-4, hr-konsult  
Anna-Karin Stöhre §§ 1-4, Kontorsservicechef

### **Arbetstagarrepresentanter**

Sveriges lärare - Elin Vedestig  
Sveriges skolledare – Jeanette Andersson  
Kommunal – Hamid Ataie  
Kommunal – Aida Golzar  
Akademikerförbundet SSR – Maria Lundqvist  
Vårdförbundet – Louise Lindberg-Svärd  
Saco – Tibor Muhi (Zoom) §§ 1-5

**Tid:** Kl. 13.00 – 14.40

**Plats:** Rum Vasaparken och Zoom.

## Föredragningslista

### **§ 1**

#### **Anmälan av övriga frågor och fastställande av dagordning**

Dagordningen ändras så att ärende 4 och 5 byter plats och fastställs därefter.

Inga övriga frågor anmäldes.

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

Protokollet från dagens möte justeras digitalt av alla närvarande fackförbund den 23 september.

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

Protokollet från föregående möten lades till handlingarna.

**§ 4****Arbetsmiljö och hälsa**

Anna-Karin Stöhre och Sara Schaerling informerar om följande punkter:

- Resultatet från skydds rond förvaltningskontoren och Återkoppling utrymningsövningar förvaltningskontor, se bilaga 1

*Kommunal* frågar om det finns ersättare för utrymningsledare.

*Arbetsgivaren* svarar att alla zoner förutom en zon har en ersättare till den ordinarie utrymningsledaren.

*Sveriges skolledare* framför att brandlarmet även bör signaleras med ljus så att personal med hörselskada vet att brandlarmet går.

Maria Strid Persson informerar om följande punkt:

- Dialog och analys av sjukfrånvarostatistik, se bilaga 2.

Maria Strid Persson informerar om följande punkt:

- Rutin kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och diskriminering. Arbetsgivaren går igenom rutinen för kränkande särbehandling och visar de fackliga organisationerna vad de hittar rutinen på intranätet (anställning och arbetsmiljö/arbetsmiljö/stöd i arbetsmiljöarbetet). Arbetsgivaren betonar vikten av att en arbetstagare tidigt anmäler kränkande särbehandling, mobbing och liknande till sin närmaste chef (om chef är inblandad ska personen vända sig till överordnad chef eller hr-avdelningen). Arbetsgivaren har en skyldighet att omgående ha ett kartläggande samtal med personen som upplevt sig blivit utsatt och sedan ett samtal med den anklagande personen för att bilda sig en uppfattning över parternas upplevelse över händelsen. Utifrån informationen som framkommer i det kartläggande samtalet gör arbetsgivaren en bedömning om en utredning ska inledas. Viktigt

att påpeka är att det inte är skuld som ska utredas utan det är den utsatta personens upplevelse av händelsen som ska stå i centrum för att personen inte ska känna obehag på arbetsplatsen.

*Kommunal* frågar om hur vittnens roll påverkas i utredning om de inte är anonyma.

*Arbetsgivaren* svarar att vittnes roll i utredningen är konfidentiell.

- Rutin medarbetarsamtal och lönekriterier  
hr-avdelningen har haft rutinen för medarbetarsamtal på utvärdering med förvaltningens chefer och kommit fram till förslag på förändringar av rutinen där det har rått samstämmighet över de föreslagna förändringarna mellan cheferna. *Arbetsgivaren* undrar om samverkan med fackförbund över den uppdaterade rutinen kan ske genom att synpunkterna lämnas över mejl senast under fredag den 20 september.

*Fackförbunden* ställer sig bakom förslaget att samverkan sker över mejl men ser gärna att sista dag för inlämning av synpunkter är på onsdag den 25 september, vilket arbetsgivaren godkänner.

## § 5

### **Information från arbetsgivaren**

*Arbetsgivaren* informerar om arbetet med ny chefstruktur och verksamhetsanalys av organisation. Chefsforumet har gått igenom resultatet från enkät som medarbetarna har gjort angående chefsstruktur och verksamhetsanalys av organisation där resultatet är komplex eftersom medarbetarna har olika önskemål som ibland är oförenliga med varandra. Övergripande tidsplan är att chefer och rektorer ska genomföra riskbedömningar av verksamhetsanalys och chefstruktur under oktober månad och ett förslag till ny chefstruktur ska därefter presenteras. MBL-förhandling beräknas äga rum i slutet av november. Efter det kommer ett slutgiltigt beslut att fattas om ny chefstruktur som kommer att redovisa i verksamhetsplanen för 2025. Implementering av chefstruktur kommer att ske under 2025 med start under januari månad.

*Arbetsgivaren* informerar om arbetet med nytt förvaltningskontor där Sveaplans gymnasium även fortsättningsvis är huvudalternativ.

*Arbetsgivaren* informerar om personaldagen fredagen den 11 oktober för anställda på förvaltningskontoren Bilpalatset och Garnisonen.

**§ 6****Jämställdhet och mångfald**

Inget att rapportera.

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

- Tertiärrapport 2 år 2024 för Norra innerstadens stadsdelsnämnd

Arbetsgivaren informerar om Tertiärrapport år 2 för Norra innerstadens stadsdelsnämnd.

*Sveriges lärare* frågar vad det är som avgör vilken utsträckning ett mål bedöms uppnås (den färg som ett mål har).

*Arbetsgivaren* svarar att det är stadsledningskontoret som gör bedömningen i vilken utsträckning målet bedöms uppnås och inte stadsdelsnämnden. Om ett mål uppnår grön färg så innebär det att prognosen är att målet ska uppnås innan årsskiftet men om färgen är gul så är prognosen att målet delvis uppnås innan året är slut.

*Kommunal* anser att under nämndmålet *medarbetare har rätt kompetens, en god arbetsmiljö och trygga anställningar* borde det stå att det finns problem med arbetsmiljön på en del äldreboenden och att målet därför inte ska anses uppfyllas helt.

*Arbetsgivaren* svarar att bedömningen att målet bedöms uppfyllas under åren bygger på att den övergripande arbetsmiljön inom stadsdelsnämndens ansvarsområde är god samt att det finns möjlighet att arbeta med brister innan årsskiftet. Arbetsgivaren uppmanar också kommunal att driva fråga om arbetsmiljön på äldreboendena på avdelningssamverkan för äldreomsorgs-avdelningen.

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

- Gemensam upphandling av lokalvård för lokaler

Arbetsgivaren informerar om gemensam upphandling av lokalvård för lokaler.

*Kommunal* framför att de gärna ser att flyttstädning på vård- och omsorgsboenden ska omfattas i upphandling.

*Arbetsgivaren* svarar att det är den boende som ansvarar för flyttstädning när den enskilde flyttar till ett annat boende, men att det har förekommit situationer där personalen har fått städa den boendes rum för att vård- och omsorgsboendet snabbare ska kunna ta emot en ny kund.

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

## **§ 8**

### **Information från de fackliga organisationerna**

*Sveriges skolledare* informerar att mycket av fackförbundets tid läggs på arbetet med ny chefstruktur.

*Vårdförbundet* informerar om att det är mycket arbete med ny chefstruktur där det finns en oro bland medlemmarna vad chefstrukturen kommer att innebära samt att fackförbundet arbetar med löneöversynen.

*Akademikerförbundet SSR* informerar om att fackförbundet kommer att välja ny ordförande i den lokala föreningen eftersom nuvarande ordförande ska avgå.

*Sveriges lärare* informerar om att fackförbundet har många nya ombud för norra innerstadens stadsdelsområde samt att det kommer att anordnas en ombudsdag den 17 oktober på temat kollektivavtal.

*Kommunal* informerar om att fackförbundet håller på att se över en ny löneförhandlingsmodell inför nästa avtalsrörelse.

## **§ 9**

### **Övriga frågor**

Inga övriga frågor förelåg och mötet avslutas

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