

Yrkanden kommunal:

Kommunals yrkande till 2026 års budget

Norra innerstadens stadsdelsförvaltning

Kommunal förväntar sig att årets verksamhetsplan innehåller konkreta förbättringar som omedelbart eller under året kan mätas i kvalitetshöjande indikatorer för medarbetarna i vårt avtalsområde.

Stockholm stad med sina nämnder har många vackra ord och indikationer på att vilja förverkliga förbättringar i stadens verksamheter både gällande arbetsmiljön och den Organisatoriska och Sociala Arbetsmiljön (OSA) vilket självklart är glädjande för Kommunal att läsa.

Vidare har Stockholm Stad en hedervärd ambition och målsättning att ha trygga anställningsvillkor, en lyckad kompetensförsörjning och en bra lönestruktur med rättvisa löner.

Kommunal yrkar:

1. **Att Norra Innerstaden månar till likvärdigt om våra medarbetares arbetsmiljö i fråga om arbetsskornas numera självklara inkludering i arbetskläder implementeras i samtliga av våra yrken, vilket skulle innebära att även barnskötare, fritidsledare, stödassistenten, stödpedagoger, stödbiträden, boendestödjare (med flera om vi skulle glömt någon/några).**

Arbetsgivaren svar: Beviljas, är ett uppdrag enligt KF:s budget och ska införas enligt den plan som finns för hela staden.

2. **Att arbetsgivaren underlättar för medarbetare att gå på remitterade vårdbesök ifall de infaller på arbetstid.**

Arbetsgivaren svar: Beviljas, den rutinen finns inom alla verksamheter men att underlätta innebär inte alltid att det går då det är verksamhetens behov som är prioriterad. Arbetsgivaren ser positivt på att medarbetare byter arbetspass med kollega.

3. **Att förvaltningen ökar takten med att skicka utbildade medarbetare på utbildning både till undersköterska, stödassistent och till barnskötare.**

Arbetsgivaren svar: Alla verksamheter arbetar systematiskt med kompetensutveckling utifrån verksamheternas behov.

4. Återhämtning för medarbetarna.

Arbetsgivaren svar: Denna fråga ställs årligen på medarbetarsamtalet. I övrigt följer arbetsgivaren lagstiftningen gällande dygnsvila, veckovila och semester för återhämtning.

5. Att Norra Innerstaden tar fram succesivt stigande plan för att höja friskvårdbidraget från dagens 3000kr till de 5000kr som skatteverket rekommenderar.

Arbetsgivaren svar: Avslås – arbetsgivaren har ej rådighet i frågan.

Kommunal uppfattar att Norra Innerstadens lönestruktur inte kan garantera att lönerna sätts rättvist, ingångslönerna lämnar ett stort utrymme för chefens godtycke.

Kommunal yrkar:

6. Därför att Norra Innerstaden skärper kvalitén på lönestrukturen, gärna med världsklass som ambition.

Arbetsgivaren svar: Besvaras. Arbetsgivaren tillämpar individuell och differentierad lönesättning enligt avtal.

7. Att medarbetarens arbetsmiljö och arbetsvillkor också är ett prioriterat område.

Arbetsgivaren svar: Arbetsmiljö och arbetsvillkor är ett prioriterat område för att säkerställa nuvarande och framtida kompetensförsörjning.

En bra arbetsplats som har en bra organisatorisk och social arbetsmiljö kan innebära att medarbetarna har en rimlig arbetsbelastning, schema med utrymme för tillräcklig återhämtning mellan arbetspassen, och en god samtalston mellan varandra.

Kommunal yrkar:

8. Att medarbetarna på arbetsplatserna ges möjlighet till inflytande för att kunna forma och påverka deras schema och få bort de långa arbetspassen.

Arbetsgivaren svar: Schemaändringar sker i samverkan med fackliga och i dialog med medarbetare och utifrån verksamhetens behov.

Nästan all personal inom vård och omsorg arbetar efter rullande schema vilket bla.a. innebär arbete på obekvämt arbetstid. Detta gör det svårt för många småbarnsföräldrar att förena arbetsliv med föräldraskap.

Kommunal yrkar:

9. Att nämnden aktivt arbetar för att underlätta för småbarnsföräldrar att kombinera arbetet med att ta ansvar för barn och hem, t.ex. vid riktlinjer för arbete på obekvämt arbetstid.

Arbetsgivaren svar: Arbetsgivaren prioriterar föräldraledigheter vid planering av ledigheter. Medarbetare har möjligheter till att byta pass med sina kollegor utifrån sina förutsättningar.

Under lönerevision 2025 påtalades det av flera chefer brister i dokumentation, i de fall dokumentation är ett av lönekriterierna, eller kommer användas som underlag för lönesättning.

Kommunal yrkar:

10. Att personalen ges utrymme för dokumentation i schema under ordinarie arbetstid, i de verksamheter där dokumentation krävs.

Arbetsgivaren svar: Beviljas - Dokumentation är en viktig del i det lagstadgade uppdraget och arbetsgivaren arbetar för att dokumentationen ska förbättras. Dokumentation ska ske under arbetstid.

11. Att arbetsgivaren ger kompetensutveckling inom digitala verktyg när det förväntas att medarbetaren använder sig av digitala verktyg vid exempelvis dokumentation.

Arbetsgivaren svar: Beviljas - Där det förväntas att medarbetare ska använda digitala verktyg ska medarbetare erhålla relevant utbildning för detta.

Förskola

Kommunal yrkar:

12. Att endast utbildad personal för ändamålet skall arbeta i förskolornas kök och att samtliga medarbetare som arbetar i kök skall ha erforderliga arbetskläder inklusive arbetsskor samt att endast medarbetare som uttryckligen samtycker till att vikariera i köket förväntas sköta frånvarande ordinarie kökspersonals arbetsuppgifter.

Arbetsgivaren svar: Beviljas - Kan finnas undantag när det inte är möjligt men i huvudsak.

13. Att arbetsgivaren i de fall det saknas arbetskläder ombesörjer så att inte varje enskild medarbetare som tackat till att vikariera i köket själv skall behöva påtala behovet.

Arbetsgivaren svar: Beviljas

14. Att arbetsgivaren regelbundet och med tillräcklig framförhållning ser över behovet av kläder efter väder så att barnskötare i Norra Innerstaden undslipper att arbeta enskilda dagar utan för vädret tillräckliga arbetskläder.

Arbetsgivaren svar: Beviljas delvis, Inte möjligt med arbetskläder för precis alla väder. Skallkläder och nu även arbetsskor gäller.

15. Att arbetsgivaren ser till att medarbetare har rätt kompetens när de arbetar tillsammans med barn med särskilda behov.

Arbetsgivaren svar: Beviljas - Barn med alla sorters behov finns i förskolan och det är en grundkompetens att arbeta med alla barn. Kompetensutveckling planeras löpande efter verksamhetens och individens behov. Vid väldigt speciella diagnoser/situationer ges kompetensinsatser för arbete med det enskilda barnet.

16. Att de avsätta medlen till barn med behov av särskilt stöd skall gå till arbetslaget/barnet som beviljats stödet och inte användas generellt på hela arbetsplatsen/enheten.

Arbetsgivaren svar: Så är det tänkt och det följs upp och dokumenteras – men det är rektor som ansvarar för sin inre organisation och fördelar resurser utifrån barnens behov.

Gällande bemanningsbehovet i förskolan så fungerar inte resursteamens medarbetare som tillräckliga till antalet då de avser ersätta ordinarie medarbetares korttidsfrånvaro, men alltför ofta täcker även längre tids frånvaro, vilket medför att antalet tillgängliga vikarier för korttidsfrånvaro blir för få.

Kommunal yrkar:

17. Därför att förvaltningen löpande tillsätter flera medarbetare i resursteamerna så att barnskötarna inte skall behöva arbeta med flera barn än vad nyckeltalet anger varken enskilda veckor eller enskilda dagar och heller enskilda delar av dagen.

Arbetsgivaren svar: Nyrekrytering sker löpande, i takt med att enhetsvikarierna omsätts. Går in i utbildningsförvaltningens vikariepool nu, för att möta behovet även dagar med mycket hög sjukfrånvaro.

För majoriteten av barnskötarna i Norra Innerstadens förskolor är det nästintill en omöjlighet att ta ut pauser under arbetsdagen.

Kommunal yrkar:

18. Att arbetsgivaren ska säkerställa/schemalägga att alla barnskötare har möjlighet att ta ut minst 2 pauser under arbetsdagen.

Arbetsgivaren svar: Avslås, men har gärna en dialog kring definition av paus. Arbetsgivarens bild är att det går att ta korta pauser vid behov (tex toalettbesök, telefonsamtal, gå undan från barngruppen en kort stund) – men inte schemalagt. Dialog förs idag i samband med avdelningens arbete med tjänsteplaneringen.

19. Att förvaltningen håller, för förskoleavdelningen, ej förankrade mätningstillfällen under året, för att säkerställa att indikatorn barn per pedagog skall visa så rättvis bild av verkligheten som möjligt.

Arbetsgivaren svar: Avslås delvis - Indikatorerna är baserade på antal inskrivna barn och anställda medarbetare, inte hur många som är på plats en enskild dag. Det faktiska antalet närvarande barn/personal kan variera från dag till dag. Vi kommer inte jobba med "ej föranmälda mätningstillfällen" – men vi kommer kartlägga hur det ser ut under 2026, med fokus på de förskolor som rapporterar barngruppsstorlekar som inte når målet (står i Verksamhetsplan).

20. Att mätningstillfällena inte understiger 4 per år.

Arbetsgivaren svar: Se ovan

Socialtjänstavdelningen

21. Att arbetsgivaren i utförarverksamheten inom Socialtjänstavdelningen erbjuder medarbetare kontinuerlig kompetensutveckling inom de digitala verktyg och hälsofrämjande arbetssätt som implementeras i vardagen för brukarna.

Arbetsgivaren svar: Beviljas. Verksamhetens behov är styrande.

22. Att arbetsgivaren i utförarverksamheten inom Socialtjänstavdelningen ser över schemaläggningen där det är dygnet runt verksamhet för att minska stress och skapa en bättre balans mellan arbete fritid.

Arbetsgivaren svar: Beviljas, är ett ständigt pågående arbete. Schemaläggning är komplext. Verksamhetens behov är styrande. Den lagstadgade dygns- och veckovilan påverkar hur scheman kan läggas.

Äldreomsorg

I Kommunfullmäktiges budget 2026 för äldreomsorgen hittar man på sidan 105:

" Schemalagd tid i verksamheten ska bemannas av tillsvidareanställd personal och all frånvaro ska ha full täckning av vikarier."

Uppnår man det så har man löst största delen av problemen i äldreomsorgen i stadsdelsförvaltningen. Följer inte stadsdelsförvaltningen ovanstående så blir alla andra satsningar meningslösa eftersom det då är omöjligt att nå uppsatta kvalitetsmål i äldreomsorgen.

Kommunal yrkar:

23. Att förvaltningen agerar så att KFs ovanstående beslut genomsyrar all utförarverksamhet i äldreomsorgen såsom VOB, Servicehus, hemtjänst och dagverksamheter.

Arbetsgivaren svar: Bemanningen anpassas utifrån behov i verksamheterna, beläggning eller vårdtyngd. Beslut fattas av verksamhetsansvariga chefer. Utökade tjänstgöringsgrader (heltid som norm) gav överkapacitet i verksamheterna vilket används för att täcka en del av frånvaro.

Inom Socialtjänsten och äldreomsorgen är våra medarbetares schema det absolut viktigaste inverkan på deras hälsa och välmående. Dessa scheman måste framtagas med största möjliga hänsyn till medarbetarnas möjligheter till välmående och ork nog för meningsfulla aktiviteter och familjeliv vid sidan av arbetets förpliktelser. Samt att förvaltningen lyhört och med ett genuint intresse lyssnar och aktivt efterfrågar medarbetarnas egna tankar om utformande av scheman baserat på verksamhetens behov.

Kommunal yrkar:

24. Därmed att delaktighet och inflytande blir en självklarhet i framtagandet av nya scheman där medarbetarnas input får större vägledande tyngdvikt än schematekniska svårigheter eller andra mindre viktiga ursäcker/förklaringar.

Arbetsgivaren svar: Medarbetare är delaktiga i dialogen. Scheman samverkas. Krav utifrån arbetstidslagen måste uppfyllas av arbetsgivaren och scheman anpassas till verksamhetens behov.

25. ÅTERIGEN på att minutstyrningen i hemtjänsten så omgående som möjligt avskaffas i sin helhet samt att förflyttningstiderna anpassas till det antal som verkligheten erfordrar för medarbetarna att utan stress och utifrån framkomlighetens förutsättningar för varje enskild dag och även tid på dagen.

Arbetsgivaren svar: Minutstyrning avskaffades i samband med införandet av ramtid. Däremot saknas idag fullt systemstöd, vilket innebär att schemaläggning fortfarande baseras på beräknade insatstider per omsorgstagare. Systemet tar i nuläget inte hänsyn till kringmoment såsom förflyttning, trappgång eller ytterkläder. Ett nytt system är under implementering, och förhoppningen är att detta ska bidra till minskad upplevd stress för medarbetarna.

26. Att i samklang med Norra Innerstadens löfte om att lönekartlägga enskilda arbetsplatser, i synnerhet våra vård och omsorgboenden, även ombesörja att avsätta medel för att höja medianlönen på eftersläpande VoB till stadsdelens medianlön.

Arbetsgivaren svarar: Förvaltningen gör löneanalyser årligen.

Kommunal, Team Norra innerstaden

Yrkanden från Vision:

Yrkanden från Norra innerstaden på budgeten vid Norra innerstadens förvaltning och Kungsholmen

1. Vision Norra innerstaden yrkar på att Kungsholmen och Norra innerstadens förvaltning att i samverkan mellan arbetsgivare och fackföreningar för fram uppföljning av personalbelastning, resurser och effekter av nya lagkrav.

Arbetsgivaren svar: Sker inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet och i befintliga forum, till exempel förvaltningens samverkansstruktur.

2. Vision Norra Innerstaden yrkar också på att anställda på Kungsholmen och på Norra Innerstadens förvaltning ska få en friskvårdstimme på arbetstid. Framförallt kvinnor är i behov av detta i och med att långvarig stress och ett obetalt arbete där hemma gör att de inte alla gånger tar ut sitt friskvårdsbidrag.

Arbetsgivaren svar: Avslås. Förvaltningen har valt det högre av stadens friskvårdsbidragsnivå på 3000 kr.

3. Vision Norra Innerstaden yrkar att arbetsgivaren inför en enhetlig utbetalningsmetod som gör att flera anställda tar ut sitt friskvårdsbidrag.

Arbetsgivaren svar: Avslås. Arbetsgivaren tillhandahåller redan en enhetlig utbetalningsmetod genom LISA-självservice.

4. Vision Norra innerstaden yrkar också på att arbetstidskonton för enskilda anställda t.ex. på Kungsholmen och Norra Innerstadens förvaltning tas upp till samtal under 2026 och införs snarast. Arbetstiden behöver minskas och att det åtminstone finns en valfrihet att välja mellan högre lön eller minskad arbetstid.

Arbetsgivaren svar: Avslås. Förvaltningen har ej rådighet i frågan.

5. Vision yrkar på att få information om vilka konkreta besparingar ska göras på stadsdelsförvaltningarna Kungsholmen och Norra innerstaden under 2026. Vision Norra Innerstaden yrkar på att snarast få vetskap om denna information.

Arbetsgivaren svar: Bedömningen är att verksamheterna överlag kan bedriva sin verksamhet inom budgetram. Inom området ekonomiskt bistånd är dock bedömningen att biståndsbehovet i stadsdelsnämndsområdet kommer överstiga stadens utfördelade resurser. Detta eftersom förändring av resursfördelningssystemet för ekonomiskt bistånd inneburit en minskning av ram med cirka 20 procentenheter.

Vid pennan ordförande Rolf Nyström Vision Norra innerstaden.

Det här är också konkreta tankar hur vi ser på besparingar, friskvård, arbetsmiljö, och arbetstidskonton m.m. för medlemmarna på Kungsholmen och Norra innerstadens förvaltning. Vi ska utgå från våra förvaltningar som vi arbetar på enligt avdelningsstyrelsen i Vision i Stockholm Stad.

Yrkanden från vårdförbundet:

Vårdförbundets yrkanden till Norra Innerstadens verksamhetsplan 2026

1. Yrkande 1 - Stärkt sjuksköterskebemanning inom äldreomsorgen

Tillsvidareanställa fler sjuksköterskor för att öka den medicinska kompetensen inom äldreomsorgen.

Motivering: Den demografiska utvecklingen med fler äldre och komplexa vårdbehov kräver ökad medicinsk kompetens. Sjuksköterskor har en central roll i bedömning, planering och uppföljning av vårdinsatser. Nuvarande bemanning är otillräcklig, vilket riskerar patientsäkerheten och leder till hög arbetsbelastning. En stärkt bemanning är avgörande för kvalitet, arbetsmiljö och minskad personalomsättning.

Arbetsgivaren svar: Norra innerstaden har en adekvat sjuksköterskebemanning och förutsättning för snabb medicinsk bedömning och omhändertagande är tillgodosett.

2. Yrkande 2 - Fastställ övre gräns för patientansvar

Införa en övre gräns för antalet patienter per sjuksköterska inom äldreomsorgen.

Motivering: För stort patientansvar påverkar vårdkvalitet och arbetsmiljö negativt. En tydlig gräns bidrar till trygg och säker vård, minskad arbetsbelastning och bättre arbetsmiljö.

Arbetsgivaren svar: Avslås, men omvärldsbevakning visar att Norra innerstaden har överlag färre patienter per omvårdnadsansvarig sjuksköterska.

3. Yrkande 3 - Riktade utbildningsinsatser i palliativ vård

Utbildningsinsatser ska riktas till sjuksköterskor, särskilt inom palliativ vård. Exempelvis genom att erbjuda högskolepoänggivande kurser, t.ex. Palliativ vård, 7,5 hp.

Motivering: För att möta ökande komplexa vårdbehov krävs fördjupad kompetens. God kunskap inom palliativ vård ingår inte i grundutbildningen till sjuksköterska. I VP står det att "Personer som får vård och omsorg i livets slutskede möter personal med kunskap om palliativ vård och omsorg." Vårdförbundet yrkar därför att sjuksköterskor ges möjlighet till högskolepoänggivande kurser i palliativ vård.

Arbetsgivaren svar: Kompetensutveckling tillgodoses och planeras utifrån verksamhetens behov och befintlig kompetensnivå. Avdelningen har satsat på att öka kompetensnivå inom palliativ vård. Utbildning i palliativ vård (PKC) ingår i kompetensutvecklingsplanen på individnivå. Även chefer och annan personal utbildas.

4. Yrkande 4 - Säkerställ kontinuerlig kompetensutveckling

Ge sjuksköterskor tillgång till schemalagd tid för utbildning, handledning och kollegialt lärande.

Motivering: Kompetensutveckling stärker vårdkvalitet, arbetsmiljö och rekrytering.

Arbetsgivaren svar: Utbildningsmöjlighet ges utifrån verksamhetens behov.

5. Yrkande 5 - Involvera sjuksköterskor i digital utveckling

Aktivt involvera sjuksköterskor i utveckling, införande och utvärdering av digitala system.

Motivering: Delaktighet är avgörande för ändamålsenliga system som stödjer vårdens behov och förbättrar arbetsmiljö och patientsäkerhet.

Arbetsgivaren svar: Vid upphandlingar deltar medarbetare från klinisk verksamhet och är således delaktiga och har inflytande. Vid införande av nya digitala verktyg utvärderas dessa efter en tids användning för att säkerställa att införandet bidragit till förbättrad arbetsmiljö och ökad patientsäkerhet (som Appva, Apotekets delgeringsutbildning, Alisa), synpunkter inhämtas från samtliga yrkeskategorier som använder systemet.

6. Yrkande 6 - Införande av Akademisk Specialisttjänstgöring (AST)

Vårdförbundet yrkar att Norra Innerstaden inför en lokal modell för AST, där sjuksköterskor ges möjlighet till specialistutbildning med bibehållen lön och anställning.

Motivering: Akademisk specialisttjänstgöring, AST är ett strategiskt verktyg för kompetensförsörjning, karriärutveckling och förbättrad vårdkvalitet. I VP står det att ”*Nämnden har i dagsläget flera sjuksköterskor med geriatrisk specialistkompetens och uppmuntrar flera att vidareutbilda sig*” Med anledning av detta yrkar Vårdförbundet att Norra Innerstaden inför Akademisk specialisttjänstgöring, AST.

Arbetsgivaren svar: Avslås

7. Yrkande 7 - Återinför friskvårdstimmen

Friskvårdstimmen återinförs som obligatorisk rättighet för alla medarbetare.

Motivering: Friskvårdstimmen främjar hälsa, återhämtning och arbetsmiljö samt stärker stadens attraktivitet som arbetsgivare.

Arbetsgivaren svar: Avslås. Förvaltningen har valt den högre av stadens friskvårdbidragsnivå på 3000 kr.

Vårdförbundet avdelning Stockholms stad

Anneli Johansson, ordförande

Ellinore Aldebring, vice ordförande

Yrkanden från Sveriges lärare:

Sveriges Lärares förslag till Verksamhetsplan 2026 för Norra innerstaden

1. Stora grupper leder till ökad stress för både barn och personal samt sämre möjligheter att arbeta utifrån Läroplan för förskolan. Detta leder även till ökade risker att barn i behov av särskilt stöd inte får rätt insatser. Minskade barngruppsstorlekar i förskolan är därför avgörande för barns trygghet, utveckling och lärande. Studier från bland annat Skolverket visar att mindre barngrupper förbättrar barns språkutveckling, sociala samspel och trygghet samt att förskolans målpuppfyllelse ökar när grupperna är mindre. Trots detta har många av barngrupperna i Stockholms stads förskolor fler barn än rekommenderat, vilket är särskilt allvarligt för barn i behov av särskilt stöd. Stockholms stad hänvisar till att barn delas in i mindre grupper under hela dagen, men detta stämmer sällan med verkligheten. På grund av förskolelokalernas utformning, otillräcklig bemanning och barngruppernas storlek är det inte möjligt att hålla mindre barngrupper kontinuerligt under dagen. Sveriges Lärare anser att Skolverkets rekommendationer för barngruppernas storlek ska följas och att barn i behov av särskilt stöd får rätt insatser.

Sveriges Lärare yrkar att huvudmannen säkerställer att barngrupper för barn 1–3 år inte överstiger 12 barn och för barn 4–5 år högst 15 barn. att barn i behov av särskilt stöd får garanterad tillgång till insatser enligt skollagens krav.

Arbetsgivaren svar: Avslås när det gäller barngrupper då förväntningen följer KF:s mål för indikatorerna. Beviljas när det gäller barn i behov av särskilt stöd, är ett lagkrav.

2. Det är glädjande att Finansborgarrådets förslag till budget understryker behovet av en ökad andel lärare i stadens förskolor. Det är den enskilt viktigaste faktorn för att öka kvaliteten på undervisning och utbildning. Sveriges Lärares långsiktiga mål är att två tredjedelar av personalen i förskolan ska vara legitimerade lärare. I nuläget är andelen lärare i stadsdelen 36,9 % (T2, 2025) vilket i enlighet med budgeten är en procentsats som behöver öka. Samtidigt behöver antalet barn per lärare minska för att nå styrdokumentens mål och ge förutsättningar för att utföra uppdraget. För att stärka kompetensförsörjningen framåt behöver stadsdelen arbeta aktivt med att stärka yrkets attraktivitet och hållbarhet.

Sveriges Lärare yrkar att barngrupper med fler än 15 barn leds av två lärare.

Arbetsgivaren svar: Avslås. Följer KF:s mål på indikatorn om förskollärartäthet.

3. Lärare i förskolan kvalitetssäkrar utbildningen och kärnuppgiftet är att leda undervisningen utifrån läroplanens mål. I HÖK 25 finns krav på att undervisningsanknutet arbete dimensioneras i förhållande till undervisningen. För att lärare i förskolan ska kunna ansvara för målstyrda processer behöver det lagreglerade uppdraget organiseras på ett sätt som säkerställer tid för undervisning och undervisningsanknutet arbete. Det ramverk gällande pedagogisk utvecklingstid som håller på att tas fram av förskoleförvaltningen ställer krav på goda ekonomiska resurser för att kunna verkställas utan att skapa ohälsosam stress för lärare och arbetslaget. Enligt Budget 2026 är det en grundförutsättning att lärare i förskolan har tillräckligt med tid avsatt för pedagogisk utveckling samtidigt som arbetsmiljö och arbetsbelastning ska förbättras.

Sveriges Lärare yrkar att stadsdelen säkerställer att ramverket för pedagogisk utvecklingstid enbart används till lärarens undervisningsuppdrag samt ger likvärdiga och förbättrade förutsättningar för varje enskild lärare i förskolan.

Arbetsgivaren svar: Den överenskommelse som förvaltningen tagit fram gäller förskollärares undervisningsuppdrag och det ska revideras utifrån det nya ramverket under året.

4. Stadsdelsförvaltningarna styr förskolans resurser medan Förskoleförvaltningen ansvarar för kvalitet, vilket skapar ojämlika villkor för barn och medarbetare i staden, eftersom mandatet för förskolans kvalitet i praktiken styrs av lokala budgetprioriteringar snarare än av utbildningsprofessionen. Nuvarande ansvarsfördelning säkerställer inte förskolans uppdrag att garantera likvärdighet, barns rätt till utbildning av hög kvalitet och en långsiktig kompetensförsörjning i stadens förskolor. Om det inte sker en förändring av denna delade styrning kommer barnens förutsättningar och likvärdiga utbildning fortsatt underordnas av vardera stadsdels ekonomiska prioriteringar.

Sveriges Lärare yrkar att Stockholms stad säkerställer en likvärdighet där Förskoleförvaltningen ges mandat och ett enhetligt ansvar för organisation, styrning och kvalitet.

Arbetsgivaren svar: Här har vi inte rådighet.

5. Öppen förskolas mångfacetterade uppdrag kräver att lärare och barnskötare i öppen förskola ska få kontinuerlig och riktad kompetensutveckling för att möta verksamhetens och målgruppernas behov. Sveriges Lärare yrkar att stadsdelen tar fram en långsiktig strategi för öppen förskolas kompetensutveckling för att nå likvärdighet. För att lärare i öppen förskola ska ha en adekvat löneutveckling som ligger i paritet med det mångfacetterade uppdraget krävs en tydlighet i lönekriterier.

Sveriges Lärare yrkar att stadsdelen tar fram yrkesspecifika lönekriterier för lärare i öppen förskola. För att kunna säkerställa den pedagogiska delen av uppdraget i öppen förskola krävs det en legitimerad lärare.

Arbetsgivaren svar: Lönekriterierna är gemensamma för förvaltningen och direktivet är att verksamhetsnära exempel tas fram för alla verksamheter tillsammans med medarbetarna.

Sveriges Lärare yrkar att stadsdelen säkerställer att grundbemanningen utgörs av minst en lärare per öppen förskola i stadsdelen.

Arbetsgivaren svar: Det finns inga krav på kompetensen inom öppna förskolan, men vid rekrytering tas frågan alltid i beaktande om vilken kompetens som behövs.

Sveriges Lärare Lokalförening Stockholm Skolformsförening Förskola

Elin Vedestig

Marie Brynolf



Akademikerförbundet SSR
STOCKHOLMS STAD

Yrkanden från Akademikerförbundet SSR:

Akademikerförbundet SSRs yrkanden till verksamhetsplanen för 2026, Norra Innerstadens stadsdelsförvaltning

Tre fjärdedelar av Stockholms stads drygt 45 000 medarbetare är kvinnor.

Akademikerförbundet SSR ser det som en självklarhet att kvinnor ska behandlas jämställt på arbetsplatsen avseende hälsa. Jämställdhetsfrågor på arbetsplatserna anser vi ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet som stadens chefer regelbundet ska arbeta med tillsammans med skyddsombuden. Det noteras att det i budget 2026 tillskjuts medel för att utrusta stadens idrottsanläggningar med mensskydd.

Att erbjuda menstryggade arbetsplatser ser förbundet som en given utveckling i att vara en inkluderande och attraktiv arbetsplats. Att erbjuda mensskydd signalerar både en omsorg om personalen samt tjänar till att avstyra oförutsägbara situationer som kan bli stora hinder in arbetsdagen både utifrån produktivitet, hälsa och trivsel.

1. **Akademikerförbundet SSR Norra innerstadens arbetsplatsförening yrkar att förvaltningen vid personaltoaletterna tillhandahåller mensskydd för sina anställda**

Arbetsgivaren svar: Avslås. Förslaget är inte föremål för behandling i samband med budgetförslaget.

I stadens budget för 2026 lyfts det att det ska vara reella möjligheter att ta ut friskvård i staden. Många av Akademikerförbundet SSR:s medlemmar önskar ha möjlighet till friskvårdstimme. Att erbjuda friskvårdstimme är ett enkelt sätt att uppmuntra till friskvård och att verka hälsofrämjande för medarbetarna. Det är också ett sätt att marknadsföra Stockholms stads varumärke som god arbetsgivare där olika medarbetargrupperns olika behov tillgodoses (exempelvis behovet av fria arbetsskor till medarbetare inom äldreomsorgen). Akademikerförbundet SSR har lyft förslaget om att valet mellan friskvårdstimme och de lägre friskvårdbidraget eller det högre friskvårdsbidrag ska kunna göras av respektive medarbetare. I avvaktan på att Kommunfullmäktige hör samman detta förslag är det viktigt att förvaltningen regelbundet utvärderar och eventuellt omprövar sitt beslut om friskvårdsförmåner.

Avseende friskvårdsbidraget anser Akademikerförbundet SSR på förvaltningen att medarbetarna inte ska behöva lägga ut pengar i förskott då vi tror att det kan hindra medarbetare från att använda denna möjlighet.

2. Akademikerförbundet SSR Norra innerstadens arbetsplatsförening yrkar att förvaltningen genomför en årlig undersökning av vilket val majoritetens av förvaltningens medarbetare föredrar och sedan beslutar i fråga om möjlighet till friskvårdstimme eller höjt friskvårdsbidrag utifrån majoritetens önskemål.

Arbetsgivaren svar: Avslås. Förvaltningen har valt den högre av stadens friskvårdsbidragsnivå på 3000 kr.

3. Akademikerförbundet SSR Norra innerstadens arbetsplatsförening yrkar att förvaltningen tar fram och använder sig av ett system som innebär att medarbetare inte behöver lägga ut pengar för att kunna nyttja friskvårdsbidraget.

Arbetsgivaren svar: Avslås. Arbetsgivaren tillhandahåller redan en enhetlig utbetalningsmetod genom LISA-självservice.

Den nya socialtjänstlagen som väntas har stort fokus på kunskapsbaserad social omsorg. Av förvaltningens kompetensförsörjningsplan för 2024-2026 framgår att verksamheten ställer krav på att personalen är utbildad och har rätt kompetens för att möta det förändrade behovet hos invånarna. De utbildningar arbetsgivaren satsar på för medarbetare strävar till att stärka både medarbetaren och organisationens utveckling, rättssäkerhet och kompetens. Kompetensutveckling är något som motiverar medarbetare och som verksamheten vinner på långsiktigt. Samtidigt är utbildningar i regel omfattande i tidsanspråk vilket leder till att medarbetare inte har utrymme att genomföra kärnuppdrag och utbildningar parallellt inom ramen för ordinarie arbetstid. Utifrån detta ser Akademikerförbundet ett behov av att förvarningen på områdes- och enhetsnivå upprättar en tydlig planering för när utbildningar genomförs, hur tidskrävande dem är samt vilken avlastning/anpassning medarbetare behöver för att kompensera för detta tidsbortfall.

4. Akademikerförbundet SSR yrkar att förvaltningen genom att omfattasbedöma enskilda utbildningar säkerställer att medarbetare ges tid inom ramen för ordinarie arbetstid att fullfölja de utbildningar och kompetenssatsningar arbetsgivaren ser behov av.

Arbetsgivaren svar: Beviljas - Det är verksamhetens behov som styr. Förvaltningen styr och leder mot en kunskapsbaserad verksamhet. Medarbetare erhåller relevant utbildning för att möta behoven hos Norra innerstadsbon.

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.

5. Akademikerförbundet SSR Norra innerstadens arbetsplatsförening yrkar därför att förvaltningen ger medarbetarna möjlighet att ge blod på arbetstid

Arbetsgivaren svar: Avslås. Förslaget är inte föremål för behandling i samband med budgetförslaget.

Stockholms stads handlingsplan för förbättrad arbetssituation för socialsekreterare och biståndshandläggare har under de senaste åren varit ett bra verktyg för att stärka diskussionerna kring viktiga arbetsmiljöfrågor för dessa grupper. Det är tyvärr en nödvändighet att vi fortsätter detta viktiga arbete. Akademikerförbundet SSR:s förtroendevalda har under hela processen tagit aktiv del i arbetet centralt men även i varierad omfattning lokalt. Det finns flera starka skäl till att arbetet med handlingsplanen behöver fortsätta. Det handlar om ökad risk för hot och våld, nya arbetssätt kopplade till den nya Socialtjänstlagen, den rådande arbetsbelastning som är en bidragande faktor till att många av våra medlemmar blir sjuka på arbetet, samt de utmaningar vi ser i och med införandet av ny chefsstruktur. Arbetet med handlingsplanen behöver också breddas. För att handlingsplanen ska fortsätta vara relevant behöver ett arbete ske på alla berörda förvaltningar utifrån deras specifika utmaningar.

6. Akademikerförbundet SSR Norra innerstadens arbetsplatsförening yrkar att Norra innerstadens förvaltning arbetar aktivt med handlingsplanen för förbättrad arbetssituation för socialsekreterare och biståndshandläggare. I detta uppdrag ska ingå att förvaltningen involverar och stämmer av med de fackliga organisationerna i det aktiva arbetet kring handlingsplanen i fråga.

Arbetsgivaren svar: Beviljas.

Minst en pilot om förkortad arbetstid ska göras inom äldreomsorgen. På vilken eller vilka förvaltningar är ännu ej klarlagd. Syftet är att värna medarbetarnas hälsa och återhämtning samt bidra till en minskad personalomsättning. Akademikerförbundet SSR erfar att stress och brist på återhämtning är en spridd problematik bland våra medlemsgrupper, i synnerhet inom socialtjänsten. Dessutom brottas verksamheterna i fråga ofta med en hög personalomsättning. I budgeten lyfts vikten av en stark välfärdspolitik med en socialtjänst som har goda förutsättningar och kan möta de mest utsattas behov. Socialtjänsten tillhör kärnan av stadens välfärd och dess förutsättningar är i hög grad beroende av medarbetarnas villkor.

7. Akademikerförbundet SSR Norra innerstadens arbetsplatsförening yrkar att pilot om förkortad arbetstid - om den förläggs till förvaltningen, ska omfatta medarbetare i alla väldfärdsverksamheter.

Arbetsgivaren svar: Avslås. Förvaltningen har inte rådighet i varken val av förvaltning för piloten eller hur den ska utformas. Vi avvaktar SLK's vidare instruktioner.

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 gruppleddare har det handlat om att träda in i en ny yrkesroll. Akademikerförbundet SSR erfar att många chefsmedlemmar upplever stora arbetsmiljömässiga utmaningar i en ny roll. Det är inte orimligt att anta att utmaningar finns på flera håll.

8. Akademikerförbundet SSR Norra innerstadens arbetsplatsförening yrkar att förvaltningen följer upp hur de nya befattningarna gruppleddare och områdeschef fungerar i ett samverkans- organisatoriskt- och arbetsmiljömässigt perspektiv.

Arbetsgivaren svar: Förvaltningen har inväntat förskolans inträde i den nya chefsstrukturen from 1 september 2025 innan utvärdering kunnat ske. Under 2026 planeras dock en uppföljning. Förvaltningen kommer också jobba vidare med att förtydliga rollen för områdeschefer bl.a. utifrån arbetsmiljöansvar och samverkan.

Arbetsplatsrådet för akademikerförbundet SSR Norra innerstaden,