

Protokoll
Förvaltningsgrupp
2025-06-17

Närvarande:*Arbetsgivarrepresentanter:*

Charlotte Goliath, förvaltningschef
Karin Toll Lane, avdelningschef
Lena Melin, avdelningschef
Liselothé Engelgren, avdelningschef
Liselotte Skoglund, avdelningschef
Magnus Malmborg, avdelningschef
Robin Jägestedt, avdelningschef
Thomas Lundberg, avdelningschef
Helena Hellström, HR-konsult

Representanter arbetstagarorganisationer:

Carl Korch, SACO

Carina Jonsson, Huvudskyddsombud

1. Godkännande av dagordning

Dagordningen godkändes.

2. Anmälan av justerat protokoll

Föregående protokoll godkändes och lades till handlingarna.

SACO: Vi ser positivt på föregåendes protokolls tydliga formuleringar och synliggörande av förvaltningens förutsättningar och utmaningar – beskrivningen av *varför* blev tydligt.

3. Servicenämndens sammanträde 24 juni 2025

Åtkomst till handlingarna i fullo sker via Meetings.

[Möte 2025-06-24 | MeetingPlus \[sv\]](#)

**Inriktningsbeslut, teknisk upprustning av lokal Glasbruket 3,
Hantverkargatan 3A-C**

Thomas Lundberg föredrog översiktligt ärendet samt de ekonomiska förutsättningarna vilka till följd av upphandlingssekretess är sekretessbelagda. I presentationen, se bilagd power point dokument, beskrevs pågående arbete och tidplan, kostnader samt utmaningar och risker.

Serviceförvaltningen

Palmfeltsvägen 5
Box 7005
12107 Stockholm
stockholm.se

SACO frågar: Har ni möjlighet att fråga om ni kan bli tilldelade en annan lokal som passar er bättre? SACO lyfter även risker med att exempelvis

sprinklerledningar från en huvudvattenledning kan bli kostnadsdrivande.

Arbetsgivaren svarar: Förvaltningen följer fullmäktigs beslut om att stadens verksamheter i huvudsak ska bedrivas i stadens egna fastigheter samt stadsledningskontorets tilldelning till denna byggnad, vi ser bla fördelar med lokaliseringen på Kungsholmen ex närheten till stadsledningskontoret.

SACO svarar: Det finns kostnadsutmaningar i underlaget, frågan är om en annan lokal gett andra kostnadsmöjligheter, som exempelvis en byggnad som inte är blå markerad. Utifrån underlaget och personalens arbetsmiljö kommer det krävas en rejäl höjning av priserna på Serviceförvaltningens tjänster för att förvaltningen ska ha självkostnad. De risker som beskrivs kommer innebära en ökning av kostnader men om allt landar rätt blir det fantastiska lokaler att arbeta ifrån.

Enligt underlaget avstår ni från våning 5, hur går tankarna kring lokalerna på bottenvåningen?

Arbetsgivaren svarar: Plan 1 är som ett källarplan, ligger delvis under mark. Där vi bla kommer ordna för ett omklädningsrum men vissa av de övriga rummen kommer vi inte att hyra.

SACO svarar: I underlaget framgår problematik av dränering vid skyfall och att radonhalter konstaterats i källaren som måste hanteras.

Arbetsgivaren svarar: Detta är något som vi arbetar med i projektet. Det finns ekonomiska risker och risker kring tid för tillträde, förvaltningen litar på fastighetskontorets expertis och bedömning. Förvaltningen är måna om att ge en transparent bild av projektet och tidigt informera servicenämnden om risker och utmaningar.

SACO frågar: Jag förstår era utmaningar. Vilken ljudklassning kommer det att vara? Staden har beslutat sig för klass D. B är den nivå som är verifierad av ljudakustiker, vilken är mer lämplig för att uppnå en godtagbar arbetsmiljö för de som exempelvis arbetar merpaten med telefoni. Speciellt då ni inte kommer ha samma möjlighet kring lokaler/möbler som idag. Har ni frågat vilken ljudklassning det är tänkt att det ska vara?

Arbetsgivaren svara: Vi jobbar på att anpassa lokalerna och möbleringen för att få en lämplig ljudnivå, vi fastnar inte i att få en viss klassning utan det ska vara funktionellt utifrån verksamheternas behov.

SACO frågar: Hur ser ni på arbetet med klimatskalen? Att det ska vara en behaglig arbetsmiljö, inte för kallt eller för varmt.

Arbetsgivaren svarar: Även det ingår i projektarbetet, vi måste förlita oss på fastighetskontorets expertis i frågan då vi är hyresgäst.

4. Samverkan

5. Verksamhet och budget

Rekrytering

Stort antal förfrågningar och högtryck i verksamheten. Ett par HR-konsulter som slutat och går vidare inom koncernen. Därav pågår rekrytering med planerat tillträde av tre nya medarbetare den 18/8, vi har fler att ta in i rekryteringsprocessen så den är inte stängd.

SACO frågar: Det är positivt med rekryteringen men det blir lätt ett högre tryck på redan anställd personal ex kring introduktionen, har ni tagit höjd för det?

Arbetsgivaren svarar: De nyrekryterade kommer att börja arbeta samtidigt och vi har ett fint upparbetat system kring vår introduktion, iom att de har lång rekryteringserfarenhet kommer vi främst behöva klä de kring staden. I princip är de självgående efter ett par månader. Vi har även haft en praktikant från Örebro universitet under våren som vi även kommer ta in under hösten för att täcka upp.

Verksamhetsstöd

Bemanningen känns trygg inför denna sommar, vi har tackning för de kritiska rollerna. Till hösten sker lite mindre förändringar, en registrator som varit anställd på den befattningen på 50% går vidare och slutar hos oss. Vi har gjort en analys kring våra behov, tittat på kompetensglapp i nuvarande arbetsgrupp och sett att vi har medarbetare som behöver nya utmaningar och vi vill ta tillvara på den kompetensen och engagemanget så vi kommer att testa att fördela ut dessa arbetsuppgifter och se hur det faller ut. I december, efter testperioden, kommer vi bedöma hur det gått och vilken kompetens vi behöver. Det kommer även att ske en riskbedömning tillsammans med huvudskyddsombudet.

Kontaktcenter

Det är ett högt tryck, just nu sker upplärning av fem nya sommarvikarier, vilka har börjat ta egna samtal och därmed avlastar övriga verksamheten. Vi ser att inom vissa svarsgrupper kommer det bli ev stiltje under sommaren men annars fortsatt högt tryck. Kontaktcenter har gjort en bra semesterplanering som vi hoppas håller, det är dock svår prognostiserat då det är högre samtalsvolymen än förra sommaren, samtidigt har kompetensbreddningen gjort att det är fler som kan dela på inflödet i svarsgrupperna.

SACO frågar: Ni har ökat er effektivitet skyhögt men jag reagerar på att ni fortsatt ligger i underkant.

Arbetsgivaren svarar: Det är pga att vi har fler som ringer nu, dvs högre volymer.

SACO frågar: Men frågan är hur ni ser på det framöver, i höst osv? Ni har ökat och breddat kompetensen inom enheterna men ändå ligger ni i underkant.

Arbetsgivaren svarar: Vi är inte klara, det är fler medarbetare som kommer att bredda sin kompetens.

SACO frågar: När kommer ni att bli klara?

Arbetsgivaren svarar: Vi kommer aldrig att bli klara, behöver alltid effektivisera oss och lära upp nya medarbetare.

SACO frågar: Kommer ni alltid ligga i underkant?

Arbetsgivaren svarar: Det behöver inte vara så, vi har toppar och dalar i inflödet av samtal och kan inte alltid bemanna det men klarar av att möta det mesta enligt ledtiderna över året.

SACO frågar: Utifrån ett arbetsmiljöperspektiv, kan inte medarbetarna ligga på topp hela tiden exempelvis om en toppresterare inte orkar längre kan det leda till negativa konsekvenser för hen och för övriga kollegor/verksamheten då en förlitar sig på hen. Hur tänker ni kring det?

Arbetsgivaren svarar: Vi jobbar med det hela tiden, om medarbetarna har bredare kompetens så ger det bra gummiband i bemanning och planering. Vi har trafikplaneringen som ständigt bevakar detta och ger en "forecast" varje morgon, flyttar raster etc för att hålla en god arbetsmiljö samt hålla ledtiderna för antal minuter de inringande behöver vänta i kö.

Upphandling och inköp

Stort fokus på kommande omorganisering. Vi har informerat alla medarbetare och haft flertal träffar för att fånga upp frågor och funderingar. Vi kommer arbeta vidare med synpunkterna som framkommit för den bästa starten av den nya organisationen. Riskbedömningen är planerad till 20/8, huvudskyddsombud och urval av medarbetare deltar. Vi rekryterar just nu systemförvaltare,

vilket är ersättningsrekrytering. Vi rekryterar dessutom upphandlare och har inte stängt rekryteringsprocessen än. Startar även upp en rekrytering för avtalsförvaltare i augusti. Verksamheten har en bra planering för sommaren med god bemanning, där kritiska roller kommer vara bemannade.

Ekonomi

Gott mod i verksamheten, lagom arbetsbelastning.

Semesterplaneringen ser bra ut, jämn bemanning utom någon vecka men i om lugnare tider samt att vi har vikarier på plats då ser det bra ut.

Lokalplanering

Verksamheten går ner över sommaren, det har redan lugnat ner sig. Haft omsättning på hyresförhandlare, börjat en ny för två veckor sen, pågår en rekrytering för ytterligare en. Kommer ha utökning av arkitekter i om att en medarbetare kommer åter från föräldraledigheten samt en ny projektledare som börjar i september, men kan styra överkapacitet mot återbruksprojektet då. Ev har vi för hög kapacitet under hösten, vilket skapat en liten oro.

SACO frågar: Har ni kompetensen kring normerna för att skapa en cirkulation i återbruksprojektet?

Arbetsgivaren svarar: Vi är tidigt i detta uppdrag och utreder nu vilka produkttyper som kan och bör återbrukas. En återbruksstrategi är under framtagande, övrigt ligger längre fram i processen.

DIT/WOK

Stora förfrågningar inom DIT, debiteringsgraden ligger bra. I april tillträdde nya medarbetare för tjänsteutbud inom systemutveckling och det pågår en planering för att även ta emot två dataskyddsombud i augusti.

6. Personal- och kompetensutveckling

7. Jämställdhet – och mångfald

8. Arbetsmiljöfrågor

9. Övriga frågor

Serviceförvaltningens beredskapsorganisation sommar

De chefer som är i tjänst i sommar ligger ute på samarbetsytan. Bra bemanning i FL och de kritiska rollerna, överlag bra riggat för

denna sommar. Eventuellt kan belastningen gå upp kring utlämnande av allmänna handlingar under sommaren.

APT protokoll

SACO frågar: Hur går planeringen för att fackliga representanter ska få till sig minnesanteckningar från APT?

Arbetsgivaren svarar: Vi sonderar terrängen, har en dialog med personalstrategiska avdelningen och tittar på hur andra förvaltningar arbetar kring frågan, vi återkommer efter sommaren.

SACO svarar: Överlag får fackliga representanter till sig underlagen via samarbetsytan, att en kan finna protokollen där, ser blandat ut hur en laddat upp de – som faktiskt dokument eller en bild av det.

Arbetsgivaren svarar: Det är olyckligt att det inte finns ett lika arbetssätt, men vi undersöker saken och återkommer i höst.

Nästa möte

19 augusti 2025 kl. 08.30 i Majbrasan

10. Mötet avslutades

Justering och signering av protokoll sker digitalt.

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