

## Protokoll

### Förvaltningsgrupp

2025-12-09

#### Närvarande:

##### *Arbetsgivarrepresentanter:*

Charlotte Goliath, förvaltningschef

Karin Toll Lane, avdelningschef

Lena Melin, avdelningschef

Liselothe Engelgren, avdelningschef

Liselotte Skoglund, avdelningschef

Magnus Malmborg, avdelningschef

Robin Jägestedt, avdelningschef

Thomas Lundberg, avdelningschef

Susanne Henriz Melin, Hr-chef

##### *Representanter arbetstagarorganisationer:*

Birgitta Naess, Akademikerförbundet SSR

Luis Lopez, Vision

Carl Korch, SACO

Carina Jonsson, Huvudskyddsombud

#### 1. Godkännande av dagordning

Dagordningen godkändes.

#### 2. Anmälan av justerat protokoll

*SACO frågar:* Med hänvisning till föregående protokoll där det skrivs "...serviceförvaltningen, utifrån sin roll i staden, kan bli än bättre på att avlasta och effektiviseras andra verksamheter med deras administration och övriga arbetsuppgifter som inte betraktas som kärnverksamhet." Kan ni ge exempel på vad ni avser för avlastning och hur ni kan effektiviseras andra verksamheter? Har ni beslutsmandat över andra verksamheter?

*Arbetsgivaren svarar:* Nej, serviceförvaltningen har inte beslutsmandat över andra verksamheter men kan erbjuda och tillhandahålla tjänster inom ramen för verksamhetens uppdrag (t.ex. ekonomitjänster, rekryteringsstöd mm.). I arbetet med ärendet underlag till budget lyfter serviceförvaltningen fram vilken potential som anses finnas avseende utvecklat tjänsteutbud till serviceförvaltningen för att effektivisera administrativa tjänster i staden som helhet.

*SACO frågar:* Angående punkten ”Ökat användande av eDok. Delmoment: Ny hantering av mötesanteckningar från APT (arbetsplatsträffar) VT 26” så undrar SACO om det krävs inloggning med mobilt bank-id eller tjänstekort, loggas det då? Är APT handlingarna för medarbetarna allmän handling?

*Arbetsgivaren svarar:* Medarbetare når eDok och APT-anteckningar genom sin vanliga inloggning (på datorn) och genom behörigheter som tilldelats i systemet. Precis som i många andra system loggas standardhändelser, till exempel att en användare läst eller redigerat metadata. APT-anteckningar är allmänna handlingar oavsett vem som läser dem och oavsett var de förvaras. När vi gör APT-anteckningar tillgängliga i eDok handlar det om att minska dubbellagring och använda eDok mer effektivt, i enlighet med de mål som fanns när systemet infördes. Att de ligger i eDok är en teknisk lösning och inte en offentlighetsfråga. Vi registrerar redan APT-anteckningarna i eDok men det vi vill komma ifrån är att publicera dem på flera olika ställen. Personer utanför serviceförvaltningen måste begära ut dem för att ta del av dem. Det gäller oavsett om handlingen ligger i eDok, på en gruppdisk eller på en samarbetsyta. Alla dessa lagringsytor är också behörighetsstyrda och det är samma principer som styr tillgången.

*Kommentar från SSR:* Hänvisar till sitt yrkande om att arbetsgivaren, löpande, bör tillgängliggöra samtliga APT-anteckningar till fackliga parter givet att dessa inte har åtkomst till eDok.

Föregående protokoll godkändes och lades till handlingarna.

### 3. **Nämndärenden/handlingar till servicenämndens sammanträde 2025-12-16**

- [Möte 2025-12-16 | MeetingPlus \[sv\]](#)

#### **Inhyrning av lagerlokal för nya Återbrukscentralen:**

*SACO frågar:* Hur ska lokalvården hanteras och hur ser det ut med Internetuppkopplingen?

*Arbetsgivaren svarar:* Stockholms Hamn äger lokalen så det borde finnas internetuppkoppling. Både fungerande lokalvård och internetuppkoppling är en förutsättning för att lokalerna ska kunna tas i bruk. Alla detaljer är inte satta ännu utan frågor hanteras och löses löpande. Arbetsgivaren får återkomma i frågan när det finns mer information.

#### **Protokoll från strategiska rådet 251117:**

*SACO frågar:* Hur ska prioriteringarna göras kopplat till upphandlingar och centralupphandlingsuppdraget? Vilken inverkan

får alla centrala uppdrag och styrgruppsarbeten på avdelningschefernas uppdrag och arbetsmiljö?

*Arbetsgivaren svarar:* Arbetsgivaren bilägger den prioriteringsmatris som har tagits fram. Arbetet med detta kommer att fortgå. Alla upphandlingar är inte lika verksamhetskritiska (bilaga 1).

Avdelningschefernas arbetsmiljö diskuteras löpande på individnivå och där prioriteringar görs för att skapa hållbarhet. De organisationsförändringar som initierats under hösten och som genomförs under våren syftar till att skapa en robust och hållbar organisation (under tillväxtfas) där alla chefer, även fortsatt, ska ha goda förutsättningar för en hållbar arbetsmiljö och ett nära ledarskap i relation till medarbetare.

*Kommentar avd. chef Kontaktcenter:* Effektiviseringsarbetet på Kontaktcenter har påverkat både chefer och medarbetare positivt inklusive avd. chefs arbetsmiljö.

*Kommentar från avd. Lokalplanering:* Den organisationsförändring som nu initierats på Lokalplanering syftar just till att skapa en god organisationen för att fortsatt kunna förena rollen som avd. chef och processägare gentemot SLK. Avdelningen har växt från att ha varit ca 6 medarbetare vid start till ca 20-talet medarbetare i dagsläget (exkl. Hyresenheten à 10 personer). Organisationen föreslås förändras för att kunna fortsätta arbeta med utvecklingen av de tjänster och uppdrag som lokalplanering erbjuder andra verksamheter.

*Kommentar från avd. chef DIT:* Det är en förmån och viktig del av verksamhetsutvecklingen att få delta och påverka i olika styrgrupper. Målet har varit att den tillväxt som görs inom avdelningen ska ske kvalitativt. Under 2026 beräknas avdelningen ha cirka 20-talet medarbetare utöver webb- och kommunikations enheten vilket troligtvis kommer att innebära ett behov av mer ledningskapacitet på sikt. Mer information om ev. kommande organisationsförändring på DIT kommer att tillhandahållas förvaltningsgruppen under januari/februari 2026.

#### **4. Samverkan**

##### **Information (19 § MBL)**

- **Organisationsförändring inom avdelning Lokalplanering – inrättande av ny enhet (se bilaga 2)**

*SACO frågar:* Hur påverkar inrättande av nya enheter och utökningar verksamhetsstöds uppdrag? Har avd. chefer och chefer tillräckliga med stöd från stödfunktioner?

*Arbetsgivaren svarar:* Utökningar och förändringar i organisationen på verksamhetsstöd kommer att genomföras för att kunna möta verksamhetens behov. En ny enhet och enhetschefstjänst inrättas fr.o.m. mars 2026 (se FVG protokoll och bilagor 251021). Utökning har även skett genom att anställa en till Hr-konsult samt en dataskydds- och GDPR-handläggare.

*SSR frågar:* Varför minskar medarbetarantalet på ekonomi? Sker det neddragningar av personalstyrkan?

*Arbetsgivaren svarar:* Nej. Antalet medarbetare minskar med anledning av att anställda förflyttas till lokalplanering i samband med att hyresadmin (nya Hyresenheten) flyttar från Ekonomi till Lokalplanering (se FVG protokoll 251021).

Ärendet är informerat (19 § MBL) i samverkan utan inblandningar från arbetstagarorganisationerna.

- **Organisationsförändring inom avdelning Lokalplanering – Återbrukscentralen (ÅBC) (se bilaga 3)**

*SACO frågar:* Hur kan avd. chef på Lokalplanering vara nära medarbetare på Återbrukscentralen givet placeringen i Stockholms Hamn?

*Arbetsgivaren svarar:* Det kan naturligtvis komma att bli en utmaning men vi tittar noggrant på organisationen och de roller som ska anställas till ÅBC. Att leda på distans ingår redan till stor del i avdelningschefsrollen på Lokalplanering då exempelvis projektledarna arbetar merparten av sin tid utanför serviceförvaltningens kontor.

*SSR frågar:* Ska Återbrukscentralen verkligen ligga under Serviceförvaltningen?

*Arbetsgivaren svarar:* Återbrukscentralen är till att börja med ett ettårigt projekt. Var Återbrukscentralen ska placeras på sikt är ännu inte klarlagt.

*Arbetsgivaren kommenterar:* Avseende presenterad tidplan i bilagan så kommer det inte att kallas till en separat MBL-förhandling utan förslag till beslut (11 § MBL) kommer att samverkas inom ramen för ordinarie FVG i januari 2026.

Ärendet är informerat (19 § MBL) i samverkan utan invändningar från arbetstagarorganisationerna.

- **Organisationsförändring inom avdelning  
Rekrytering – inrättande av nya enheter (se bilaga 4)**

Inga frågor inkom på underlaget för avdelning Rekrytering.

Ärendet är informerat (19 § MBL) i samverkan utan invändningar från arbetstagarorganisationerna.

#### **Förslag till beslut (11 § MBL)**

- **Verksamhetsplan 2026 (se bilaga 5 Särskilt uttalande från SACO med anledning av budgetförslag 2026)**

#### **Akademikerförbundet SSR:s yrkande till verksamhetsplanen för 2026, Serviceförvaltningen**

- 1) 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.

**Akademikerförbundet SSR yrkar:** att förvaltningen vid personaltoaletterna tillhandahåller mensskydd för sina anställda

#### **Arbetsgivarens svar:**

Yrkandet avslås. Förvaltningen följer stadens gemensamma hållning i den här frågan. Förslaget är inte föremål för behandling i samband med budgetförslaget. Det finns däremot ett förslag i budget om att tillgång till mensskydd ska finnas i stadens idrottshallar.

#### **Akademikerförbundet SSR kommenterar:**

SSR anser att kostnaden för mensskydd borde vara liten och insatsen låg. Arbetsmarkandsförvaltningen införde detta för flera år sedan.

- 2) 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.

**Akademikerförbundet SSR yrkar:** därför att förvaltningen ger medarbetarna möjlighet att ge blod på arbetstid.

**Arbetsgivarens svar:**

Yrkandet avslås. Förvaltningen följer stadens gemensamma hållning i den här frågan. I den arbetsrättsliga lagstiftningen och i det centrala kollektivavtalet Allmänna Bestämmelser (AB) som är tecknat mellan Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och samtliga kollektivavtalsbärande fackliga organisationer regleras i vilka fall och under vilka förutsättningar anställda ges möjlighet till ledighet med bibehållen ersättning. Ledighet för blodgivning omfattas inte av lag eller kollektivavtal.

- 3) I förslaget till budget 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 friskvårdsbidraget 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.

**Akademikerförbundet SSR 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.

**Arbetsgivarens svar:**

Yrkandet avslås. Ett ställningstagande gjordes på förvaltningen i samband med hanteringen av förslag till budget för 2024 då Kommunfullmäktige beslutade att respektive nämnd hanterar frågan om möjlighet till friskvårdstimme och ett lägre friskvårdsbidrag alternativt ett högre friskvårdsbidrag för alla medarbetare inom nämnden. På förvaltningen finns flertalet medarbetare, inom bl.a. Kontaktcenter, där det inte är praktiskt möjligt att planera in friskvårdstimme under arbetstid. Eftersom alla medarbetare på förvaltningen ska ha samma förutsättningar, utifrån Kommunfullmäktiges beslut, så har förvaltningen valt det högre friskvårdsbidragsbeloppet vilket kommer att kvarstå.

- 4) Akademikerförbundet SSR har under många år uppmärksammat de konsekvenser som följer av så kallade *generella effektiviseringar*. Det var positivt när nuvarande majoritet tog bort dessa generella sparbeslut. Dessvärre finns fortsatt effektiviseringsbegreppet kvar. Att verksamheter finansierade med skattemedel ska drivas effektivt är självklart, problemet blir att skrivelser om *effektiv verksamhet* och *effektiv lokalanvändning* ger signaler till förvaltningar om att ytterligare smalna av redan slimmade organisationer.

Serviceförvaltningen är intäktsfinansierad av stadens nämnder och bolag. Nämnden ska enligt budgeten för 2026 minska kostnaderna för administration och konsulttjänster samtidigt som förvaltningen har behov av att expandera med nya uppdrag från KF samt ett utökat tjänsteutbud. Förvaltningens ambition är att öka servicen, tillgängligheten, kvalitén få nöjdheten att öka. När det gäller effektivare lokalanvändning så förväntar sig förvaltningen framöver en högre lokalkostnad genom flytten till Glasbruket 3. Prisindex på kommunal verksamhet ligger enl. SKR på 2,8 % och ytterligare effektiviseringar riskerar att få konsekvenser för medarbetarna.

**Akademikerförbundet SSR yrkar** att arbetsgivaren riskbedömer och tydligt redogör för de konsekvenser som ytterligare effektivisering av verksamheten innebär.

**Arbetsgivarens svar:**

Arbetsgivaren riskbedömer alltid där behov föreligger. Ett förtydligande görs gällande begreppet ”effektiviseringar” på serviceförvaltningen. Effektivisering på serviceförvaltningen innebär att hela tiden utveckla, förbättra, förändra och justera tjänsteutbudet mot staden. Det handlar inte primärt om eventuella besparingar i verksamheten. Vissa effektiviseringar (t.ex. automatiseringar) kan istället frigöra tid för medarbetare till kompetensutveckling och kompetensbreddning.

- 5) På Serviceförvaltningens FVG 2025-11-18 nekade förvaltningen återigen Akademikerbundet SSR och övriga förbund där de fackliga representanterna på FVG inte har sin anställning i förvaltningen att få minnesanteckningar som förs på APT-mötena på förvaltningen tillgängliggjorda. Förvaltningsledningen hänvisar till att fackförbunden löpande i stället får begära ut mötesanteckningarna som allmänna handlingar, se utdrag från FVG protokollet:

”SSR & SACO frågar: SSR och SACO har tidigare efterfrågat löpande tillgängliggörande av APT-mötesanteckningar. Användningen av eDok för mötesanteckningar löser inte ut frågan kopplat till hur fackliga får tillgång till era APT-mötesanteckningar. Ska vi då behöva begära utlämnande av allmän handling?  
Arbetsgivaren svarar: Ja, som den fackliga representationen ser ut i dagsläget så kommer vi inte att löpande kunna tillgängliggöra dessa eftersom de fackliga representanterna inte är anställda inom förvaltningen. Hade vi haft lokal facklig representation så hade det inte varit ett problem. eDok är avgränsat för behörigheter inom respektive förvaltning. Huvudskyddsombud som är anställd på förvaltningen kommer att ha löpande tillgång till underlagen”.

Då Förvaltningsgruppen är den enda samverkansnivån som sedan länge finns på Serviceförvaltningen menar Akademikerförbundet SSR att en sådan hantering inte är i linje med den de intentionerna som beskrivs i kollektivavtalet och avsiktsförklaringen FAS 05 där ” Samverkansgruppen är forumet för dialogen mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna. Samverkansgrupperna, som knyts till beslutnivåerna i verksamheten, ger möjlighet att gemensamt delta i



planerings- och beslutsprocessen. Den skapar möjligheter att överblicka och följa upp verksamheten. Samverkansgrupp är tillika skyddskommitté enligt arbetsmiljölagens regler.

Akademikerförbundet SSR menar att APT är en del av samverkanssystemet även om det inte har en partsställning och att praxis i staden är förvaltningarna omsätter intentionerna i Fas 05 genom att ge de fackliga organisationerna insyn i verksamheterna för att på bästa sätt kunna företräda sina medlemmar.

**Akademikerförbundet SSR yrkar** att förvaltningen varje månad löpande skickar samtliga APT minnesanteckningar som upprättas på förvaltningen till samtliga fackliga representanter som önskar, utan att en ny begäran om utelämnande av allmänna handling för respektive arbetsplatsträff görs.

**Arbetsgivarens svar:**

Frågan bordläggs till FVG i januari 2026.

- Vision ställer sig bakom samtliga av SSR:s yrkanden
- SACO ställer sig bakom punkt 1, 4 och 5 av SSR:s yrkanden.

Samtliga förbund konstaterade att arbetsgivaren har fullgjort sin samverkansskyldighet (11 §MBL). Vision, SACO och Akademikerförbundet SSR förklarade sig oeniga i enlighet med sina yrkanden. Yrkandet om tillgängliggörande av APT-mötesanteckningar har bordlagts till nästkommande FVG den 20 januari 2026.

## 5. Verksamhet och budget

**DIT:** Har nu anställt sex nya projektledare, både mer seniora och juniora profiler. Efterfrågan på deras tjänster är hög och dessa är fullbelagda första halvåret 2026. Två dataskyddshandläggare kommer även att anställas då efterfrågan på dataskyddskompetens är stor. De två nuvarande dataskyddsombuden arbetar nu för sammanlagt 7 förvaltningar och två bolag.

**Rekrytering:**

På rekrytering pågår rekrytering av tre vikarier för att möta den höga efterfrågan.

**Verksamhetsstöd:**

Verksamhetsstöd kommer i samband med den nya organisationen som implementeras den 1 mars 2026 att förflytta ytterligare en

medarbetare, en administratör. Administratören som har varit placerad på enheten för Hr, informationshantering och internservice kommer att förflyttas till enheten för Digital utveckling och informationshantering. Administratören arbetar i dagsläget både med registratur, övergripande administration och operativt arbete på internservice. Rollen kommer att renodlas i samband med den nya organisation och då merparten av arbetsuppgifterna ligger under registratoret så blir den naturliga placeringen på enheten för Digital utveckling och informationshantering. För att säkerställa bemanningen på internservice så påbörjas rekrytering av en assistent till internservice under Q1 2026 (ryms inom ramen för befintlig budget). Sedvanlig förhandling av stadigvarande förflyttning (AB § 6) görs för samtliga medarbetare som berörs av omorganisationen i slutet av januari 2026.

**Upphandling:**

Två pågående rekryteringar av avtalshandläggare och startar upp ytterligare en rekrytering inom kort. Utökningen görs för att kunna genomföra nya uppdrag i enlighet med kommunfullmäktiges budget 2026. En nyrekrytering av administratör till den nya enheten, Fastighetsnära inköp, samt rekrytering av två till tre upphandlare har inletts.

**Kontaktcenter:** Påbörjar rekrytering av en ny enhetschef till enhet 2 då nuvarande medarbetare går i pension i slutet av februari.

**6. Personal- och kompetensutveckling****7. Jämställdhet – och mångfald****8. Arbetsmiljöfrågor****9. Övriga frågor****Nästa möte**

20 januari 2026 kl. 08.30 – Isbanan

Meddela Linda Lillqvist om du deltar via Zoom.

Kallelse kommer att uppdateras med aktuell Zoom-länk inom kort.

**10. Mötet avslutades**

Justering och signering av protokoll sker digitalt.

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