

## Protokoll från Förvaltningsgruppen den 9 mars 2026

### Närvarande:

Kerstin Andersson	Stadsdelsdirektör
Snorre Berglund	Ekonomichef
Olle Ingemarsson	HR/IT-chef
Emma Liljenberg	Stab- och kanslichef
Lena Kullberg-Boman	Avd.chef Förskola
Maria Klemets Hellberg	Avd.chef Sociala
Odini Nzeribe	Avd.chef Äldreomsorg

### För arbetstagarna:

Ulf Bjerregaard	Kommunal
Fredrik Jakobsson	Kommunal
Dimka Zebili	Vision
Carl Korch	Saco
Cecilia Bross	Sveriges Lärare
Caroline Haglund	SSR
Karin Wrannvik	Ledarna
Ulf Berg	Sveriges skolläda

Vid protokollet:

Carina Holm

### 1. Föregående protokoll

Justeras

### 2. Facklig information

Sveriges Lärare årsmöte 26 mars.

Saco årsmöte 19 mars.

Ledarna årsmöte 24 mars.

### 3. Arbetsmiljö och hälsa

Kommunal vill berömma förvaltningen för hur man har hanterat den uppkomna arbetsmiljöproblematiken på två av våra arbetsplatser den sista tiden.

Kommunal lyfter behov av risk- och konsekvensanalys, samt någon form av utbildning, för samordnare i äldreomsorgen. Arbetsgivaren svarar att man kommer ta upp frågan på nästkommande SVG i äldreomsorgen den 10 mars. Arbetsmiljöfrågan för de som arbetsleder men som inte är chefer finns med i 2026 års VP, och kommer omfatta samtliga avdelningar. Arbetet har påbörjats. Återkoppling på FVG i april.

#### 4. Verksamhet och budget

a. Ärenden till stadsdelsnämndens sammanträde 19 mars 2026

<https://edokmeetings.stockholm.se/committees/sodermalms-stadsdelsnamnd>

Kommunal – Boendeplanen - finns det tankar kring Ringvägen 36 och vad som sker där framåt? Arbetsgivaren svarar att Socialförvaltningen är involverad för att se över lokalerna tillsammans med arbetsgivaren.

Kommunal - Ärende 17 – utredning parkdrift.

Man undrar om kostnaden för förslaget beräknas bli 22,5 miljoner mer än vad den är nu?

Förvaltningsledningen svarar att det stämmer.

Kommunal ser risker med att kostnaderna kan komma att öka. Kommunal saknar en jämställdhetsanalys. Det kommer in en ny mansdominerad verksamhet i förvaltningen som man ser kan ta resurser från de kvinnodominerade verksamheterna.

Arbetsgivaren svarar att man har gjort ett grundligt förarbete angående kostnaderna. Verksamheten blir ny för Södermalm, men nuvarande enhetschef Stadsmiljö har tidigare arbetat med utförarverksamhet och har god erfarenhet av området och arbetssättet.

Frågan kommer att beslutas på nämnden.

SSR – Har gått igenom ”ej genomförda beslut” och vill veta mer om detta. Frågan tas på SVG Äldreomsorg och på SVG Sociala avdelningen.

b. Informationspunkt rekrytering av ny HR-chef.

HR-chef Olle Ingemarsson har fått ett nytt jobb som HR-chef på Sigtuna kommun och slutar på Södermalms stadsdelsförvaltning i maj. Olle tackar för mycket god samverkan under åren.

Ett arbete har gjorts för att ta fram en kravprofil för ny HR-chef. Förslag har skickats ut till medlemmarna i FVG inför mötet.

Ledarerfarenhet har lagts till som meriterande men är inte ett skall-krav. Man anser att olika bakgrunder kan vara relevanta i tjänsten och framhåller att vissa strategiska frågor hanteras av Utveckling och HR.

Saco – frågeställning angående vad förvaltningen avser med att HR-chef ska arbeta strategiskt?

Som HR-chef sitter man med i förvaltningsledningen och behöver då ofta ha strategiskt helhetsperspektiv. I staden är man som HR-chef också en del i den stora gruppen av HR-chefer som träffas regelbundet och bland annat arbetar med strategiska utvecklingsfrågor

Annons kommer vara publicerad 11-25 mars.

b. Återkoppling efter 4 månader och förslag till justering av organisationen (muntlig föredragning), ca 30 minuter.

Direkt efter samverkansmötet kommer ett informationsmöte hållas med de som är direkt berörda av de föreslagna förändringarna.

På onsdag den 11 mars hålls informationsmöte för övriga medarbetare på plan 5. Även ett digitalt möte hålls på onsdag, där övriga medarbetare också är välkomna. Stadsdelsdirektör presenterar förslag till justering av organisationen.

Målet med förändringen är:

- Ett mer sammanhållet ansvar och därmed bättre förutsättningar att leda arbetet.
- Att skapa bättre förutsättningar för kärnverksamheternas huvuduppdrag.
- Att skapa ett fortsatt gott samarbete mellan avdelningar, enheter och funktioner.
- Att få ett mer samlat fokus för förvaltningsgemensamma frågor.

Extra samverkansgrupp den 23 mars, kallelse kommer.

Kommunal – frågar om man håller sig till antal medarbetare enligt chefsstruktur, i den föreslagna organisationen.

Svaret är ja.

Med anledning av att Stadenheten föreslås gå över till ekonomiavdelningen så uppmärksammar Kommunal att man behöver hitta ett sätt för samverkan kring städfunktionen.

Arbetsgivaren tar med sig detta och återkommer.

Saco – Verksamhetsutvecklaren flyttar från HR/IT, betyder det att uppdraget kommer förändras?

Arbetsgivaren svarar att verksamhetsutvecklaren varit placerad under HR/IT organisatoriskt, men hela tiden har arbetat förvaltningsövergripande.

Stadsdelsdirektören uppmanar alla att höra av sig till henne med eventuella frågor kring den föreslagna förändringen.

## **5. Medarbetarfrågor och kompetensutveckling**

Medarbetarenkäten - Svarefrekvensen för förvaltningen är 86%, vilket är ett högt resultat. Alla som bidragit till den höga frekvensen tackas för sina insatser.

Rapporterna skickas ut till cheferna under vecka 14 och HR arbetar nu med att skapa goda förutsättningar för arbetet med att omhänderta resultaten.

## **6. Balanslista (genomgång mars)**

Kartläggning har gjorts angående friskvårdsbidrag och olika system. Arbetsgivaren kommer i dagsläget inte gå vidare i frågan, eftersom det är en stadsövergripande fråga. Det blir en fråga för Cesam. Frågan avslås och tas bort från balanslistan.

Fråga angående att Kommunal är med och informerar på APT angående semester. Kommunal berättar att de blivit inbjudna till att medverka på ett APT på Kulltorps VoB och att man då bland annat pratade om semester. Frågan är delvis tillstyrkt.

Tankkort – Det finns möjlighet att få ett First Card kort om det finns återkommande behov. Dessa kort är dock personliga. Frågan tas bort från balanslistan.

## **7. Övriga frågor**

Saco – Beslut i riksdagen om språkrav för vård- och omsorg, vilken höjd har man tagit för det i förvaltningen? Just nu har man inom äldreomsorgen en rekryteringskonsult som bland annat arbetar med frågan, man kommer också eventuellt påbörja ett arbete med olika folkhögskolor. Det här är en fråga som det arbetas med och arbetet måste dessutom intensifieras genom bla. Omsorgslyftet, ett samarbete mellan olika förvaltningar.

