

Protokoll från Förvaltningsgruppen den 8 juni 2026

Närvarande:

Kerstin Andersson	Stadsdelsdirektör
Snorre Berglund	Ekonomichef
Jonna Johansen	TF HR/IT-chef
Emma Liljenberg	Stab- och kanslichef
Maria Klemets Hellberg	Avd.chef Sociala
Odini Nzeribe	Avd.chef Äldreomsorg

För arbetstagarna:

Ulf Bjerregaard	Kommunal
Dimka Zebili	Vision
Dick Morén	Saco
Cecilia Bross	Sveriges Lärare
Caroline Haglund	SSR
Tina Lyckman	Sveriges Skolledare

Vid protokollet:
Carina Holm

1. Föregående protokoll

Justerat.

2. Facklig information

Ingen information från de fackliga.

3. Arbetsmiljö och hälsa**4. Verksamhet och budget**

a. Ärenden till stadsdelsnämndens sammanträde 16 juni 2026

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

SSR – Nummer 18 Rapportering av ej verkställda beslut enligt socialtjänstlagen SoL och lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS), kvartal 1 2026.

Fråga från SSR om det finns diskussioner i förvaltningen om att hitta mer generösa och konkurrenskraftiga lösningar för att hitta kontaktpersoner?

Arbetsgivaren svarar att vi utgår från riktlinjerna men att avdelningschef tar med sig frågan till Socialförvaltningen och SVG.

Kommunal uppmärksammar att Södermalm har ett av de lägsta antalet barn per anställd i förskola, detta gäller även antalet barn per grupp. Detta är mycket positivt. I parklekarna har Södermalm ett lågt antal utbildade pedagoger. Kulturförvaltningen arbetar med ett utbildningspaket för detta vilket är positivt.

b. Process för chefsrekryteringar på förvaltningen framöver. Ett förslag till process för chefsrekryteringar har tagits fram. Arbetsgivaren presenterar förslaget och ber de fackliga att komma med synpunkter så att vi tillsammans kan komma överens om hur processen ska se ut framöver. Presentationen biläggs protokollet.

Synpunkter från de fackliga:

Vision önskar att kravprofilen ska presenteras för de fackliga. Vill även kunna se och jämföra de 3-4 slutliga kandidaterna i processen.

Vision betonade vikten av delaktighet och inflytande i framtagandet av kravprofil vid chefsrekryteringar, särskilt i samband med verksamhetsförändringar. Som exempel lyftes den pågående rekryteringen av HR-chef, där både medarbetare och fackliga företrädare har kunnat bidra med viktiga perspektiv. Vision framhöll särskilt betydelsen av att kravprofilen innehåller kunskap om samverkansavtal samt erfarenhet av samverkan med fackliga organisationer enligt den svenska arbetsmarknadsmodellen.

Vision framhöll vidare att rekryteringsprocessen behöver vara transparent och präglas av objektivitet, där slutkandidater bedöms utifrån erfarenhet, kompetens och uppfyllelse av kravprofilen. En transparent process är viktig för att säkerställa förtroende för rekryteringen, den demokratiska processen och för att motverka risker för osakliga bedömningar.

senaste åren. Processen har dock sett olika ut inom de olika verksamheterna, inom förskolan har de fackliga ibland fått träffa flera kandidater.

Saco framför att transparens är viktigt och positivt. Fråga om när Serviceförvaltningen används och inte?

Arbetsgivaren svarar att det varierar. Vid rekrytering till högre chefspositioner används Serviceförvaltningen men ledtiderna är ibland långa och då kan behovet av framåtskridande prioriteras. Serviceförvaltningen brukar då kopplas in för testning.

Sveriges Skolledare framför att det är viktigt med transparens och insyn i processen. Fråga angående vilka som är med i intervjuprocessen?

Arbetsgivaren svarar att det varierar mellan verksamheterna och det är även beroende på vilken chefsroll som det rekryteras till.

SSR lyfter möjligheten att efterfråga fler kandidaters CV när det finns behov.

Sveriges Lärare framför att förslag till process ser bra ut och lyfter att det är viktigt med tidsplanen, ibland har förbundet kallats till möte med kandidat med väldigt kort tidsfrist.

Arbetsgivaren framför att om CV för slutkandidaten skickas enligt föreslagen process så kan de fackliga som ser ett behov begära ut handlingar för övriga kandidater.

5. Medarbetarfrågor och kompetensutveckling

6. Balanslista (genomgång varannan månad)

Denna punkt tas bort från dagordningen då alla punkter är avslutade.

7. Övriga frågor

a. Samverkan Lokalvårdsenheten

Lokalvårdsenheten tillhör idag förskoleavdelningen och enheten övergår till ekonomiavdelningen från och med den 1 september.

Arbetsgivaren föreslår att en samverkansgrupp inrättas på enhetsnivå för lokalvårdsenheten. Arbetsgivaren föreslår att samverkansmötet hålls i anslutning till möten för FVG för att berörda ska ha möjlighet att delta.

Kommunal ställer sig positiva till förslaget om en egen samverkansgrupp för lokalvårdsenheten. Kommunal föreslår

att lokalvårdare inom äldreomsorg flyttas till denna enhet. Kommunal vill även aktualisera frågan arbetsskor för lokalvårdare i lokalvårdsenheten samt de som arbetar med lokalvård inom äldreomsorgen.

Kommunal framför att det blir viktigt att se om det behövs ett komplement till förvaltningens samverkansöverenskommelse likt det som finns för förskolans E-SVG.

Beslut att avdelningschef Ekonomi och enhetschef för lokalvårdsenheten bjuder in Kommunals förhandlingsansvarige Fredrik Jakobsson för att diskutera frågan om samverkan för denna enhet.

Arbetsgivaren svarar att Södermalms överenskommelse om tillämpning av stadens samverkansavtal även innefattar nivån E-SVG. Arbetsgivaren föreslår att det blir utgångspunkt för denna samverkansgrupp och om behov finns så kan frågan om en kompletterande överenskommelse i sådant fall tas upp i den samverkansgruppen.

b. Vision – Aktivitetskrav för personer som får försörjningsstöd.

Vision har skickat brev till alla Stadsdelsdirektörer med frågan om hur man kommer hantera det nya aktivitetskravet för de som får försörjningsstöd.

Arbetsgivaren svarar att besked mottagits om att frågan ska hanteras centralt i staden. Det som kan sägas redan idag är att en extra handläggare anställs för att hantera detta på Ekonomiskt bistånd.

c. Kommunal – sjukskrivningsrutiner Förskola.

Egna sjukskrivningsrutiner har dykt upp inom ett område i förskolan. Arbetsgivaren svarar att frågan behöver tas i SVG för Förskoleavdelningen.

d. Kommunal – Företagshälsovård.

Kommunal upplever att det genomfördes utredningar om arbetsförmåga i större utsträckning genom

Företagshälsovården tidigare. Fråga om hur det används idag och om möjligheten finns och utnyttjas?

Arbetsgivaren svarar att möjligheten finns och ger som förslag att vi i höst går igenom avtalet och tittar på statistiken över hur tjänsten använts.

e. Sveriges Skolledare - Lönetransparensdirektivet.

Fråga om hur detta hanteras på Södermalm då direktivet

trädde i kraft söndagen den 7 juni.

Arbetsgivaren svarar att alla chefer informerats om de i nuläget viktiga förändringarna via mejl den 4 juni samt på chefsforum den 5 juni. I slutet av denna vecka kommer HR att hålla digitala informationstillfällen för alla förvaltningens chefer. Information kommer även att ges i kommande nummer av Söderchefen. Det arbetsgivaren ser som de i nuläget viktigaste förändringarna är att chef inte får fråga medarbetare om nuvarande eller tidigare lön samt att arbetsgivaren ska informera om ett lönespann för tjänsten i alla rekryteringsprocesser. HR arbetar för att ha en urvalsfråga i rekryteringssystemet där chef anger lönespannet. HR kommer då kunna säkerställa att ett lönespann finns med inför publicering av annons.

f. Utvärdering av samverkan.

Vi utvärderar vad som kan förbättras i samverkansgruppen FVG.

Vision framför att transparensen vid de senaste chefsrekryteringarna har varit mycket bra. Påtalar att information behöver vara de fackliga tillhanda 7 dagar före samverkansmötet för att de ska få tid att förbereda sig.

Arbetsgivaren svarar att man är enig i detta.

Sveriges Skolledare frågar hur Södermalm arbetat med dokumentet "Gemensam utveckling av samverkan" från Utveckling och HR.

Arbetsgivaren svarar att det kommer att bli ett arbete kring detta under hösten.

Sveriges Skolledare framför även att det är viktigt att samverkansprocessen följs i alla olika sammanhang och samverkansgrupper.

Kommunal framför att samverkan ska präglas av transparens och öppenhet. Vi behöver påminna oss om att samverkan är MBL. Vi behöver inte alltid vara överens, men vi behöver alla säga vad vi tycker. Är fackförbunden oeniga så måste de också vara tydliga med det.

Arbetsgivaren tackar för synpunkterna och understryker att det är viktigt med tydlighet redan i samverkansmötet om det är så att något fackförbund är oeniga.

Alla är överens om att FVG fungerar bra digitalt via Zoom och att 2 möten per år fysiskt vid VP-process samt sommaravslutning fungerar bra.

Stadsdelsdirektör tackar för god samverkan och önskar alla en riktigt fin sommar.

Förslag – process samverkan chefsrekrytering

2026-06-08



Innan rekryteringen startar

1. Chef informerar om kommande rekryteringsbehov av ny chef i närmaste samverkansgrupp.

Kallelse förhandling enligt MBL § 11 och möte med kandidat

2. Chef kallar fackliga parter till MBL-förhandling och möte med kandidat när en slutkandidat är klar.
3. I kallelsen slutkandidatens CV skickas med.
4. Kallelsetid för MBL § 11 är 7 dagar. Förhandlingen måste genomföras innan arbetsgivaren får sluta avtal med tilltänkt kandidat.
5. I samband med MBL-förhandlingen, alternativt i separat möte, ska facken få möjlighet att träffa kandidaten och ställa frågor. Träffen kan ske fysiskt eller digitalt. Om träffen med kandidaten sker i samband med MBL-förhandlingen så lämnar kandidaten mötet innan MBL-förhandlingen mellan arbetsgivare och fackförbund inleds.

MBL-förhandling

6. Under MBL-förhandling berättar chef om rekryteringsprocessen. Följande punkter kan exempelvis tas upp:
- När och var annonsering gjorts
 - Hur många som sökt tjänsten
 - Hur många som har intervjuats för tjänsten
 - Hur många kandidater det har tagits referenser på
 - Om tester har genomförts
 - Motivering till varför denna kandidat är slutkandidat

Innan rekryteringen avslutas

7. Facken kan ge sina synpunkter på den tänka tillsättningen.
8. MBL-förhandlingen protokollförs och signeras av fackliga parter.
9. Arbetsgivaren överväger eventuella synpunkter och fattar beslut om tillsättning.