



Förvaltningsråd

Protokoll

Sammanträdesdatum	Måndagen den 20 april 2026
Plats	Teams
Klockan	08.30-09.30
För arbetsgivaren	Annika Andersson, HR-chef Mats Jönsson, HR-konsult Sofia Olofsson Elmström, HR-konsult Anna Ek, HR-konsult Sara Ahlström, HR-konsult
För fackliga organisationer	Åsa Lindstedt Jarlstam, Saco/Akavia Claes Jeppsson, Saco/Sveriges, Skolledare Birgitta Liljefjord, Saco/Sveriges Skolledare Thomas Magnusson, Sveriges Lärare Helena Quarfood, Sveriges Lärare Eva Olofsson, Sveriges Lärare Agnes Meiczingerné, Sveriges Lärare Marie Löfgren, Vision Ulf Persson, Kommunal Dennis Persson, Kommunal
Ej närvarande	Peter Lindberg, Grundskoledirektör Lina Dorotea Svärd, Saco/SSR Christina Billberg, Vårdförbundet Andreas Lindahl, Sveriges Lärare Ingalill Åkesson, Utvecklingssamordnare

Dagordning

Information/dialog

1. *Aktuell information från grundskoledirektören.*

-

2. Verksamhet och organisation

- Uppdrag Följsamhet i processer, Annika Andersson.
Annika Andersson berättar att med anledning av att det förekommit vissa avvikelser i hantering av processer och en del visselblåsarärende inkommit så har ekonomi- och HR-avdelningen sett behov av att göra en insats för att öka följsamheten i processer. Ett uppdrag har därför delats ut och kommer genomföras av de två avdelningarna och där kommer även involveras rektorernas referensgrupp.
Sveriges Skolledare ser gärna att det även finns en facklig referensgrupp men Annika Andersson säger att det inte kommer vara nu men eventuellt senare under uppdraget.
Vision undrar om det varit extra mycket visselblåsarärende nu och Annika Andersson säger att förvaltningen har flest visselblåsarärende i staden och det är en anledning till uppstarten av uppdraget, men det är inte någon ökning av ärende som skett utan det har varit högt länge.
Saco säger att de sett på kommuncentral samverkan att grundskoleförvaltningen ligger på en hög nivå av visselblåsarärende.
Sveriges Skolledare vill gärna ha mer information och Annika Andersson lägger till följande i protokollet.

Bakgrund

Inom ekonomi- och HR-områdena har det över tid uppmärksamats ett behov av att ytterligare stärka enhetligheten i hur våra gemensamma processer tillämpas i organisationen. Frågan har även aktualiserats i olika sammanhang, vilket understryker vikten av ett fortsatt utvecklingsarbete. Mot denna bakgrund har ett uppdrag initierats för att öka förståelsen för vilka faktorer som kan påverka tillämpningen av våra processer, samt vilka konsekvenser variationer i arbetssätt kan få.

Uppdragets syfte

Syftet med uppdraget är att ta fram konkreta och genomförbara förslag på hur vi kan stärka tillämpningen av våra processer och rutiner. Fokus ligger på att utveckla både stödjande insatser och att tydliggöra gemensamma förväntningar och ansvar. Vidare syftar uppdraget till att belysa vilka stödinsatser som kan vara aktuella när avvikelser från fastställda processer, riktlinjer och rutiner uppstår, i syfte att ge bästa möjliga förutsättningar för ett professionellt och rättssäkert agerande i organisationen. Inom ramen för uppdraget ingår även att undersöka möjligheterna till ett systemstöd som kan underlätta dokumentation och uppföljning kopplat till tillämpningen av processer för såväl chefer som medarbetare inom grundskoleförvaltningen. Ett sådant stöd kan bidra till ökad transparens, rättssäkerhet och kvalitet i hanteringen av arbetsrättsliga ärenden.

3. Personal

- Befattningsöversyn, Anna Ek och Sofia Olofsson Elmström.
Se underlag till protokollet.
Staden har bestämt att befattningsöversyn ska göras då det finns väldigt många olika befattningar och en del av dem är luddigt beskrivna.
Sveriges Lärare undrar om de kommer involveras längs vägen på något sätt, när detta gjordes förra gången fanns det fackliga referensgrupper vilket de tyckte var bra. Anna Ek säger att det kommer informeras längs vägen till de fackliga.
Saco säger att det är viktigt för dem att vara med i processen och de säger att cheferna har stort ansvar i att prata med sina medarbetare. De hade en FAQ som hjälp vid en

tidigare befattningsöversyn då de som fackliga fick många frågor och de kommer dela den med arbetsgivaren. De hade gärna sett att processen hålls ihop av staden så ex varje befattning eller kluster gicks igenom samtidigt för att underlätta. Anna Ek säger att skolklustren kommer hållas ihop så gott det går men det är förvaltningarna som äger sina respektive befattningar. Sofia Olofsson Elmström säger att man kommer ha samtal med varje chef för att säkerställa processen och kommunikationen till berörda medarbetare.

Saco säger att Utvecklingssamordnare har arbetsvärderats högre än befattningen Utredare, det gör att det kommer bli svårt att få medlemmar att vilja gå över till den befattningen när lönestrukturen förmodligen blir högre för Utvecklingssamordnare. Det är synd att staden har bestämt att befattningen Utredare ska vara instegsbefattning dvs ingen erfarenhet krävs, vilket kommer dra ner lönestrukturen. Det gör att när en Utredare har fått fyra års erfarenhet så kommer man vilja ändra befattning för att få upp sin lön, denna befattning riskerar då att bli den så kallade strategen som vi vill lämna. Detta har Saco också haft dialog med HR-avdelningen på staden nivå. Sveriges Skolledare säger att många av de nämnda befattningarna finns på Avdelningen för Stöd och Utveckling men många av deras medlemmar har andra befattningar i grunden, ex rektor. De undrar om det finns några svårigheter i det. Anna Ek säger att man tittar på vad medarbetaren gör i det tidsbegränsade uppdraget på staben så det ska inte vara några problem.

- Lönekartläggning, Sara Ahlström.
Se underlag till protokollet.

Saco undrar över de olika uppdragen som finns och hur de syns. Sara Ahlström säger att det finns till exempel HR-konsulter med specialistuppdrag och då finns det en saklig grund till varför man ligger högre än andra HR-konsulter.

Sveriges Skolledare säger att de sett ett exempel från Göteborgs stad där de även tittat på åldersperspektivet, vilket de anser hade varit bra att ha med och kartlägga även det. Sara Ahlström säger att det inte ingår i lönekartläggningen men det är en intressant aspekt. Sen kommer även Lönetransparensdirektivet som också kan påverka.

SACO vill lyfta vikten av det arbete som görs med lönekartläggningen och den betydelse det har för en rättvis och transparent lönesättning i förvaltningen. Detta framhöll de även förra året. Från fackligt håll ser de ett behov av att utveckla formerna för samverkan i processen. Deras upplevelse är att delaktigheten i nuvarande upplägg är begränsad, vilket riskerar att påverka både kvaliteten i analysen och förankringen av resultatet. Mot bakgrund av kraven i Diskrimineringslagen, där det framgår att lönekartläggning ska genomföras i samverkan med arbetstagarrepresentanter, vill de gärna ha en dialog om hur detta gemensamt kan stärka framåt.

De önskar därför att:

- Fackliga representanter involveras i ett tidigt skede av processen
- Det skapas möjlighet till gemensamma arbetsmöten under analysfasen
- Underlag och metodik delas i god tid för att möjliggöra ett aktivt deltagande
- Former för löpande avstämning tydliggörs

Saco säger vidare att deras ambition är att bidra konstruktivt i arbetet och säkerställa att lönekartläggningen håller hög kvalitet och upplevs som legitim av alla parter och de ser fram emot en fortsatt dialog kring detta.

4. Ekonomi

-

5. Arbetsmiljö och hälsa

-

Ärenden inför beslut