

Norrmalms stadsdelsnämnd kallas till sammanträde 2/2019

Tid Torsdagen den 22 augusti 2019 kl. 17:30

Plats Sankt Eriksgatan 117, plan 4, konferensrum
Kungsträdgården

Tema: Tryggt mottagande - ett extra stöd i hemmet efter
sjukhusvistelse

Öppen frågestund: Allmänheten har möjlighet att ställa frågor till
nämnden och lämna synpunkter på nämndens verksamheter.

Föredragningslista

- 1 Val av justerare**
- 2 Anmälan av övriga frågor och fastställande av dagordning**
- 3 Information från förvaltningen**

Svar på medborgarförslag

- 4 Hundrastgård för små hundar i Vanadislunden
NORR 2019/276**

Beslutsärenden

- 5 Upphandling av tvättinsatser till kunder inom
verksamheter i egen regi - Hemtjänst Norrmalm och
Väderkvarnens servicehus**

Norrmalms stadsdelsnämnd

Sankt Eriksgatan 117
Box 45075
10430 Stockholm
Telefon 08-508 09 000
norrmalm@stockholm.se
stockholm.se

NORR 2019/363

- 6 Revidering av stadsdelsnämndens delegationsordning**
2019/000075
- 7 Entledigande av lex Sarah-ansvariga och val av ny lex Sarah-ansvarig**
NORR 2019/431

Svar på remisser

- 8 Övergripande samverkansöverenskommelse mellan Stockholms stad och Polisregion Stockholm - svar på remiss från kommunstyrelsen**
NORR 2019/315
- 9 Årsrapport Norrmalms stadsdelsnämnd 2018 - svar på remiss från stadsrevisionen**
2019/000203
- 10 Serveringstillstånd för restuarang Curbside Stockholm - svar på remiss från socialförvaltningen**
NORR 2019/378
- 11 Serveringstillstånd för restaurang Feyruz - svar på remiss från socialförvaltningen**
NORR 2019/364

Anmälningssärenden

- 12 Ekonomisk månadsuppföljning per juli med prognos för år 2019**
Utsändes senare
2019/000093
- 13 Protokoll från förvaltningsgruppen**
Utsändes senare
- 14 Beslut fattade enligt delegation**
- 15 Inkomna och upprättade handlingar**

16 Inkomna rapporter
NORR 2019/465

17 Övriga frågor

Slutet sammanträde

**Allmänheten har inte rätt att närvara vid nämndens
behandling av nedanstående ärenden.**

**18 Nedläggning av faderskapsutredning enligt 2 kap. § 7
föräldrabalken (FB)**

19 Protokoll från sociala delegationen
Cirkulerar under sammanträdet

Hundrastgård för små hundar i Vanadislunden

4

NORR 2019/276



Handläggare
Leila Massih
Telefon: 08-508 09 306

Till
Norrmalms stadsdelsnämnd
2019-08-22

Hundrastgård för små hundar i Vanadislunden

Svar på medborgarförslag

Förvaltningens förslag till beslut

Medborgarförslaget besvaras med förvaltningens tjänsteutlåtande.

Susanna Halldin Olsson
stadsdelsdirektör

Therese Rosén
avdelningschef

Sammanfattning

Den 15 maj 2019 kom det in ett medborgarförslag om att anlägga en hundrastgård för små hundar i Vanadislunden. Enligt förslagsställaren borde det gå att antingen göra en till liten rastgård i parken alternativt dela av den befintliga i två delar.

Enligt förvaltningen är det inte lämpligt att dela upp hundrastgården i Vanadislunden i två mindre och på så vis förlora den enda större rastgården i stadsdelsområdet. Mot bakgrund av att andelen parkmark i stadsdelsområdet är begränsad och de många anspråk som finns på parkerna, anser förvaltningen att det inte heller är motiverat att anlägga ytterligare en hundrastgård i Vanadislunden. Förvaltningen anser att hundägare, oavsett hundens storlek, måste visa varandra hänsyn och samsas om den hundrastgård som finns.

Förvaltningen ser dock allvarligt på att vissa känner att de inte kan använda hundrastgården. Förvaltningen arbetar kontinuerligt med att informera om vad som gäller för dem som rör sig med hund i staden. Inför planeringen av nästa års verksamhetsplan kommer förvaltningen att ta med sig frågan om information om trivselregler för hundägare, med syfte att se över och formulera vilka särskilda insatser som kan genomföras under 2020.

Bakgrund

Den 15 maj 2019 kom det in ett medborgarförslag om att anlägga en hundrastgård för små hundar i Vanadislunden.

Stadsdelsnämnden beslutade vid sammanträdet den 13 juni 2019 att medborgarförslaget skulle överlämnas till förvaltningen för beredning.

Ärendet

Medborgarförslaget är att en hundrastgård för små hundar ska anläggas i Vanadislunden. Förslagsställaren beskriver att den hundrastgård som finns i parken domineras av stora och mellanstora hundar och att de som har små hundar inte kan utnyttja rastgården. Enligt förslagsställaren finns det stora gräsutrymmen i Vanadislunden så det borde gå att antingen göra en till liten rastgård alternativt dela av den befintliga i två delar.

Förvaltningen har också tagit del av en synpunkt som kom in i samband med att medborgarförslaget anmälades i stadsdelsnämnden. Den synpunkten handlar om att det inte är lämpligt att stycka av nuvarande rastgård men att det skulle fungera att anlägga ytterligare en rastgård någon annanstans i Vanadislunden. Samtidigt anser synpunktslämnaren att det går utmärkt för små hundar att umgås med stora och medelstora hundar.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts av parkmiljöavdelningen norra innerstaden.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Enligt nämndens verksamhetsplan ska det i stadsdelsområdets parker finnas plats för lek, aktivitet, samvaro och avkoppling i en vacker, grönskande, tillgänglig, trygg och välskött park. Innerstaden har få grönytor och Norrmalms stadsdelsområde är den del av staden som har minst parkmark per invånare. Det är därför en utmaning att möta alla målgruppers behov då flera olika aktiviteter och intressen måste samsas om utrymmet. Förvaltningen behöver ha en helhetssyn på funktionerna i parkerna och utmaningen ökar i takt med att staden byggs tätare.

Platserna för hundrastning är en av de många aktivitetsytor som ger parkerna ett stort värde för stadens invånare. De är viktiga som mötesplats för båda hundar och hundägare samtidigt som de ska främja tryggheten i parkerna, genom att skapa förutsättningar för att hundar inte släpps lösa i övriga delar av parkerna¹. Vidare är det

¹ Enligt Stockholms allmänna lokala ordningsföreskrifter ska hundar hållas kopplade på offentlig plats med undantag av de områden där kommunen anordnat hundrastplatser. Kopplingstväng gäller inte heller inom Långholmens klippbad.

angeläget att hundrastgårdar utformas och lokaliseras underordnat park- och naturmarkens övergripande karaktär och inte hindrar andra aktiviteter i parkerna. I den täta innerstaden blir det en särskild utmaning att hitta platser för hundrastgårdar då de helst inte bör ligga för nära bostäder eller för tätt intill andra aktivitetsytor.

Enligt lagen om tillsyn av hundar och katter² ska hundar hållas under sådan tillsyn att de inte orsakar skador eller olägenheter. Enligt förvaltningen har hundägare skyldighet att visa hänsyn gentemot andra hundar och hundägare, vilket är något som också framhävs i Svenska kennelklubbens skrift *Hundägare i stan*³ samt på den skylt med förhållningsregler som finns vid entrén till samtliga hundrastgårdar. Förvaltningen anser att det är viktigt att hundägare tar kontakt med varandra innan de låter hundarna träffas inne på en rastgård. Hundägare som tror att deras hundar inte kommer kunna samsas, kan till exempel komma överens om att turas om att vara inne på rastgården.

Hundrastgården i Vanadislunden är 1 680 kvm och den största i stadsdelsområdet, övriga är betydligt mindre. Enligt förvaltningen är det inte lämpligt att dela upp den befintliga i två mindre och på så vis förlora den enda större rastgården i stadsdelsområdet. Mot bakgrund av att andelen parkmark är begränsad i denna del av staden och de många anspråk som finns på parkerna, anser förvaltningen att det inte är motiverat att anlägga ytterligare en hundrastgård i Vanadislunden. Förvaltningen värnar de öppna gräsytor som finns i parken och anser inte att de är lämpligt att stänga av ytterligare ytor enbart för hundar. Förvaltningen anser att hundägare, oavsett hundens storlek, måste visa varandra hänsyn och samsas om den hundrastgård som finns.

Förvaltningen ser dock allvarligt på att vissa inte känner sig välkomna i hundrastgården och upplever att de inte kan använda den. Förvaltningen arbetar kontinuerligt med att informera om vad som gäller för dem som rör sig med hund i staden. År 2017 tog stadsdelsförvaltningarna i innerstaden fram broschyren *Hund i staden*, som spridits både digitalt och på plats ute i parkerna. Särskilda insatser har genomförts för att nå hundägare, bland annat genom att ordna aktiviteter vid hundrastgårdarna och då få

² Lag (2007:1150) om tillsyn över hundar och katter:
<https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-20071150-om-tillsyn-over-hundar-och-sfs-2007-1150>

³ Hundägare i stan – om att ha hund i tätort, Svenska kennelklubben 2013:
https://www.skk.se/globalassets/dokument/att-aga-hund/broschyr/hundagare_i_stan_hi15.pdf

möjlighet att informera om vilka regler som finns. Inför planeringen av nästa års verksamhetsplan kommer förvaltningen att ta med sig frågan om information om trivselregler för hundägare, med syfte att se över och formulera vilka särskilda insatser som kan genomföras under 2020.

Jämställdhetsanalys

Genom att arbeta för att fler hundägare efterlever de regler som finns samt visar varandra hänsyn anser förvaltningen att det skapas förutsättningar för att tryggheten och trivseln i våra parker ökar för alla, både för män och för kvinnor.

Bilagor

1. Medborgarförslaget
2. Inkommen synpunkt på medborgarförslaget
3. Broschyren ”Hund i staden”

Från:

Till: norrmalm@stockholm.se

Cc:

Bcc:

Ärende: Medborgarförslag

Skickat: 2019-05-15 15:01:25

Bilagor:

Inbäddade bilagor:

Hej

Jag föreslår att ni anlägger en rastgård för småhundar i Vanadislunden.

Nu finns det en rastgård som domineras av stora/mellanstora hundar och vi som har små kan inte utnyttja den trots att det är de små raserna som dominerar i antal i staden. Vi borde ju också ha möjlighet att släppa våra hundar i en rastgård. Det finns stora gräsutrymmen i Vanadislunden så det borde gå att antingen göra en ny liten rastgård eller så dela av den stora i två delar.

Hälsningar

Från:

Till: Adm.registrator.norrmalm@stockholm.se

Cc:

Bcc:

Ärende: Inkommet medborgarförslag från insynsverige.se

Skickat: 2019-06-11 10:10:10

Bilagor:

Inbäddade bilagor:

Rubrik: Hundrastgård Vanadislunden

Förslag:

Angående medborgarförslag om att anlägga rastgård för småhundar. Det skulle fungera, för det finns som sagt outnyttjade ytor i parken, till exempel gräsytan mellan nödbostäderna och övre lekplatsen. Däremot motsätter jag mig en avstyckning av nuvarande rastgård. Det här förslaget har redan avslagits att Norrmalms stadsdelsnämnd för några år sedan.

Dessutom går det utmärkt för små hundar att umgås med stora och medelstora hundar. Problemet sitter ofta i ägarna, som tror att deras små pälsklingar ska bli nedtrampade eller ihjälbitna av de större hundarna. Det har ännu inte hänt under de snart 13 år jag besökt rastgården i Vanadislunden.

Inkom 2019-06-11 10:10:09

Upphandling av tvättinsatser
till kunder inom verksamheter
i egen regi - Hemtjänst
Norrmalm och Väderkvarnens
servicehus

5

NORR 2019/363

Handläggare
Jessica Weisten
Telefon: 0761294190**Till**
Norrmalms stadsdelsnämnd
2019-08-22

Upphandling av tvättinsatser till kunder inom verksamheter i egen regi

Hemtjänst Norrmalm och Väderkvarnens servicehus

Förslag till beslut

Stadsdelsnämnden ger förvaltningen i uppdrag att genomföra en upphandling av tvättinsatser till kunder i ordinärt boende inom Hemtjänst Norrmalm och boende på Väderkvarnens servicehus.

Sammanfattning

Avtalet med nuvarande leverantör, Samhall, avseende tvättinsatser löper ut den 30 juni 2020 varför en ny upphandling enligt lagen om offentlig upphandling (LOU) föreslås genomföras.

Upphandlingen avser tvättinsatser till kunder i ordinärt boende inom Hemtjänst Norrmalm och boende på Väderkvarnens servicehus. I dagsläget är det sammanlagt för de båda enheterna drygt 100 kunder som har tvättinsatser utförda av underleverantören.

Upphandlingen beräknas ha ett värde på 0,6 mnkr per år och kommer att genomföras i samarbete med upphandlare från serviceförvaltningen.

Bakgrund

Hemtjänst Norrmalm och Väderkvarnens servicehus har sedan 2016 haft Samhall som underleverantör för vissa kunders tvättinsatser då detta bedömdes underlätta medarbetarnas arbetsmiljö, ge en ökad kvalitet på insatsen samt ge en effektivare schemaplanering. Avtalet med nuvarande leverantör, Samhall, löper ut den 30 juni 2020.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom äldreavdelningen.

Ärendet

Avtalet med nuvarande leverantör, Samhall, avseende tvättinsatser löper ut den 30 juni 2020 varför en ny upphandling enligt lagen om offentlig upphandling (LOU) föreslås genomföras.

Upphandling syftar till att genom konkurrensutsättning tilldela den leverantör som kan utföra uppdraget med hög kvalitet till det lägsta priset. Upphandlingen bidrar även till stadens mål kring ett bra företagsklimat.

Avtal kommer att tecknas med en (1) leverantör.

I dagsläget har Hemtjänst Norrmalm 87 kunder som får sin tvättinsats utförd av underleverantör, vilket innebär knappt 200 tvättar per månad. Kunder med egen tvättmaskin får hjälp med tvätt i bostaden.

Väderkvarnens servicehus har i dagsläget 17 boende som är beviljade tvättinsatser utförda av underleverantör, vilket innebär cirka 40 tvättar per månad.

Enhetscheferna i de båda verksamheterna ser ett fortsatt behov av tvättinsatser och ställer sig positiva till att upphandla tjänsten igen.

Upphandlingens värde beräknas till cirka 0,6 mnkr per år.

Synpunkter och förslag

Förvaltningen bedömer att det finns ett fortsatt behov av en upphandlad underleverantör för utförandet av tvättinsatser hos kunder inom Hemtjänst Norrmalm och boende på Väderkvarnens servicehus. Förvaltningen föreslår att nämnden beslutar att ge förvaltningen i uppdrag att med upphandlingsstöd från serviceförvaltningen genomföra en upphandling enligt LOU avseende tvättinsatser till kunder i ordinärt boende hos Hemtjänst Norrmalm och boende på Väderkvarnens servicehus.

Susanna Halldin Olsson
stadsdelsdirektör

Helena Andersson
avdelningschef

Norrmalms stadsdelsförvaltning
Äldreavdelningen

Sankt Eriksgatan 117
Box 45075
10430 Stockholm
Växel 08-508 090 00
Fax 08-508 09 099
stockholm.se

Revidering av
stadsdelsnämndens
delegationsordning

6

2019/000075

Handläggare
Gunilla Schedin
Telefon: 0850809013**Till**
Norrmalms stadsdelsnämnd
2019-08-22

Revidering av Norrmalms delegationsordning

Förslag till beslut

1. Nämnden beslutar om ändringar i delegationsordningen i enlighet med förvaltningens förslag.
2. Den nya delegationsordningen gäller från och med den 26 augusti 2019.

Sammanfattning

Förvaltningen arbetar löpande med att uppdatera delegationsordningen. Ändringar och kompletteringar av delegationsbestämmelserna föranleds i allmänhet av ändringar i lagstiftningen eller organisatoriska förändringar inom förvaltningen.

Den 1 juli 2019 trädde en ny lag i kraft – lagen om tobak och liknande produkter. Den nya lagen ersätter både den tidigare tobakslagen och lagen om elektroniska cigaretter och påfyllnadsbehållare. Detta innebär att delegationsbestämmelserna när det gäller tillsyn över försäljning av tobak, elektroniska cigaretter och påfyllnadsbehållare måste anpassas till nu gällande lagstiftning.

Bakgrund

Stadsdelsnämnden har enligt kommunallagen (KL) med vissa begränsningar rätt att uppdra åt ett utskott, en ledamot, en ersättare eller åt en anställd inom kommunen eller landstinget att besluta på nämndens vägnar i ett visst ärende eller i en viss typ av ärenden. I vilka ärenden och till vilka befattningshavare, nämnden delegerat beslutanderätten framgår av delegationsordningen.

Nämnden kan när som helst besluta om ändringar av delegationsbestämmelserna. Ändringarna föranleds i allmänhet av ändringar i lagstiftningen eller organisatoriska förändringar inom förvaltningen.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts av avdelningen för administration och prevention.

Ärendet

Tillsyn över försäljning av tobak, elektroniska cigaretter och påfyllnadsbehållare

Den 1 juli 2019 trädde en ny lag i kraft – lagen om tobak och liknande produkter. Med ”liknande produkter” avses elektroniska cigaretter och påfyllnadsbehållare, samt örtprodukter för rökning, vattenpipor och njutningsmedel som till användningssättet motsvarar rökning men inte innehåller tobak.

Syftet med den nya lagen är att begränsa de hälsorisker och olägenheter som är förbundna med bruk av tobak och liknande produkter samt exponering för rök från tobak och utsläpp från liknande produkter.

Den nya lagen ersätter både den tidigare tobakslagen och lagen om elektroniska cigaretter och påfyllnadsbehållare. Detta innebär att delegationsbestämmelserna när det gäller tillsyn över försäljning av tobak, elektroniska cigaretter och påfyllnadsbehållare måste anpassas till den nya lagen.

Norrmalms stadsdelsförvaltning
Avdelningen för administration och prevention

Sankt Eriksgatan 117
Box 45075
10430 Stockholm
Växel 08-508 090 00
Fax 08-508 09 099
norrmalm@stockholm.se
stockholm.se

Enligt den nya lagen har kommunen inte rätt att besluta att en tobaksvara ska tas om hand, återlämnas eller förstöras. I övrigt innebär den nya lagen inga förändringar i sak när det gäller kommunens tillsyn över försäljning av tobak, elektroniska cigaretter och påfyllnadsbehållare.

Förvaltningens förslag till ändringar i delegationsbestämmelserna framgår av bilaga till detta ärende och är rödmarkerade. Tidigare gällande bestämmelser och lagrum är överstrukna.

Förslag

Förvaltningen föreslår att delegationsordningen ändras i enlighet med bilagda förslag.

Den nya delegationsordningen föreslås gälla från och med den 26 augusti 2019.

Susanna Halldin Olsson
Stadsdelsdirektör

Maria Härenstam
Avdelningschef

Bilaga

Förslag till delegationsbestämmelser när det gäller tillsyn över försäljning av tobak, elektroniska cigaretter och påfyllnadsbehållare.

Tillsyn över försäljning av tobak, elektroniska cigaretter och påfyllnadsbehållare

Ärendetyp	Lagrum m.m.	Lägsta delegat	Kommentar
Inleda och avsluta åtgärdsärende om eventuellt administrativt ingripande.	19 a § TL 26 § lag om elektroniska cigaretter och påfyllnadsbehållare 7 kap. 3-4 §§ lag om tobak och liknande produkter	Tillsynshandläggare	Anmäls till nämnden.
Meddela föreläggande med eller utan vite.	20 § TL 7 kap. 9 § lag om tobak och liknande produkter	Stadsdelsdirektör	Anmäls till nämnden. Obs. Beslut om att meddela förbud ska fattas av nämnden.
Meddela varning.	20 a § TL 7 kap. 11 § lag om tobak och liknande produkter	Stadsdelsdirektör	Anmäls till nämnden.
Beslut att en tobaksvara ska tas om hand, återlämnas eller förstöras.	21 § TL	Tillsynshandläggare	Anmäls till nämnden.

Begära upplysningar, handlingar, varuprover och liknande som behövs för tillsynen.	22 § TL <u>7 kap. 17 § lag om tobak och liknande produkter</u>	Tillsynshandläggare	Anmäls inte.
--	--	---------------------	--------------

Kommunen och Polismyndigheten ska underrätta varandra om förhållanden som har betydelse för tillsynen.	23 a § TL 30 § lag om elektroniska eigaretter och påfyllnadsbehållare <u>7 kap. 20 § lag om</u> <u>tobak och liknande</u> <u>produkter</u>	Tillsynshandläggare	Anmäls inte.
--	--	---------------------	--------------

Meddela föreläggande <u>med eller utan vite mot att tillhandahålla elektroniska cigaretter och påfyllnadsbehållare.</u>	<u>31 § lag om elektroniska cigaretter och påfyllnadsbehållare 7 kap. 12 och 15 §§ lag om tobak och liknande produkter</u>	Stadsdelsdirektör	Anmäls till nämnden.
Meddela varning avseende elektroniska cigaretter och påfyllnadsbehållare	<u>32 § lag om elektroniska cigaretter och påfyllnadsbehållare 7 kap. 13 § lag om tobak och liknande produkter</u>	Stadsdelsdirektör	Anmäls till nämnden. Obs. Beslut om att meddela försäljningsförbud ska fattas av nämnden. Förbud får meddelas för högst sex månader.

Entledigande av lex Sarah-
ansvariga och val av ny lex
Sarah-ansvarig

7

NORR 2019/431

Handläggare
Sara Alvfeldt
Telefon: 0850809562**Till**
Norrmalms stadsdelsnämnd
2019-09-26

Entledigande av lex Sarah ansvariga och val av ny lex Sarah ansvarig

Förslag till beslut

1. Mikael Josephsson och Helene Christiansson entledigas från sina uppdrag som lex Sarah-ansvariga.
2. Till lex Sarah- ansvarig utses Emelie Ekelöf.

Susanna Halldin Olsson
StadsdelsdirektörHelena Andersson
Avdelningschef

Sammanfattning

Enligt Norrmalms stadsdelsnämnds lokala lex Sarah-rutin ska nämnden utse lex Sarah ansvariga personer. Förvaltningen föreslår att nämnden entledigar två lex Sarah ansvariga som nämnden tidigare utsett då de avslutat sina anställningar på förvaltningen och utser en ny lex Sarah ansvarig.

Bakgrund

Kommunfullmäktige har utfärdat riktlinjer för nämndernas verksamhet när det gäller tillämpningen av bestämmelserna om lex Sarah i socialtjänstlagen (SoL) och lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS).

Syftet med lex Sarah-bestämmelserna är att bidra till att den enskilde får insatser av god kvalitet och att skydda den enskilde från missförhållanden.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts av äldreavdelningen.

Ärendet

Enligt Norrmalms stadsdelsnämnds lokala lex Sarah-rutin ska nämnden utse lex Sarah- ansvariga personer. Förvaltningen föreslår att nämnden entledigar två lex Sarah ansvariga som nämnden tidigare utsett då de avslutat sina anställningar på förvaltningen och utser en ny lex Sarah ansvarig.

Förvaltningens förslag

Förvaltningen föreslår att Mikael Josephsson och Helene Christiansson entledigas från sina uppdrag som lex Sarah ansvariga och att Emelie Ekelöf utses till ny lex Sarah ansvarig.

Attesterat av

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

Namn	Datum
Susanna Halldin Olsson, Stadsdelsdirektör	2019-07-31
Helena Andersson, Ansvarig	2019-07-31

Övergripande
samverkansöverenskommelse
mellan Stockholms stad och
Polisregion Stockholm - svar
på remiss från
kommunstyrelsen

NORR 2019/315



Handläggare
Anna-Carin Wallin
Telefon: 0850809014

Till
Norrmalms stadsdelsnämnd
2019-08-22

Övergripande samverkansöverenskommelse mellan Stockholms stad och Polisregion Stockholm

Svar på remiss från kommunstyrelsen

Förslag till beslut

Remissen besvaras med förvaltningens tjänsteutlåtande.

Sammanfattning

Kommunstyrelsen har begärt yttrande från stadens nämnder och bolag med anledning av remiss ” Övergripande samverkansöverenskommelse mellan Stockholms stad och Polisregion Stockholm”. Tidigare samverkansavtal för 2015-2019, mellan Stockholms stad och Polisregion Stockholm löpte ut i maj 2019, en förlängning har tecknats i avvaktan på ny överenskommelse. Nämndens yttrande ska vara kommunstyrelsen tillhanda senast den 4 september 2019.

Syftet med den övergripande samverkansöverenskommelsen är att på ledningsnivå skapa förutsättningar för att stärka det gemensamma brottsförebyggande och trygghetsskapande arbetet. Överenskommelsen beskriver strukturen för samverkan och samverkansorganisationens utformning på såväl övergripande som lokal nivå, prioriterade samverkansområden, uppföljning och kommunikation. Prioriterade samverkansområden tas upp i bilaga till den övergripande samverkansöverenskommelsen.

Den övergripande samverkansöverenskommelsen föreslås gälla från beslutsdatum och tillsvidare.

Förvaltningen anser att den föreslagna övergripande samverkansöverenskommelsen ger en bra struktur och goda förutsättningar för ett framgångsrikt samverkansarbete mellan staden och Polisregion Stockholm. Sammanfattningsvis ställer sig förvaltningen positivt till föreslagen övergripande samverkansöverenskommelsen.

Bakgrund

Kommunstyrelsen har begärt yttrande från stadens nämnder och bolag med anledning av remiss ” Övergripande samverkansöverenskommelse mellan Stockholms stad och Polisregion Stockholm. Yttrandet ska vara kommunstyrelsen tillhanda senast den 4 september 2019.

Tidigare samverkansavtal för 2015-2019, dnr 320-845/2015 mellan Stockholms stad och Polisregion Stockholm löpte ut i maj 2019, en förlängning har tecknats i avvaktan på ny överenskommelse.

Det övergripande målet med samverkansöverenskommelsen är att stockholmarnas upplevda trygghet ska öka och att den faktiska brottsligheten ska minska. Syftet med överenskommelsen är att på ledningsnivå skapa förutsättningar för att stärka det gemensamma brottsförebyggande och trygghetsskapande arbetet.

Överenskommelsen beskriver strukturen för detta arbete, hur samverkansorganisationen ska skapa förutsättningar för tydlig ledning och klara direktiv. Den samverkan som sker mellan polisledning och stadens ledning ska leda till ett ökat helhetsperspektiv och ligga till grund för åtgärder inom den egna verksamheten. I överenskommelsen pekas sex prioriterade samverkansområden ut och bör enligt överenskommelsen avspeglas i de lokala samverkansöverenskommelserna.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts av avdelningen för administration och prevention i samråd med äldreavdelningen och socialtjänstavdelningen.

Ärendet

Struktur för samverkan

De åtgärder som utförs ska vara evidensbaserade och utgå ifrån en uppdaterad lägesbild samt orsaksanalys. Överenskommelsen lyfter särskilt upp vikten av att orsaksanalys utförs. De åtgärder som planeras kan vara långsiktiga såväl som kortsiktiga och riktas till en allmän nivå likväl som mot särskilda individer, grupper eller platser.

Övergripande handlingsplan

Till överenskommelsen kopplas en handlingsplan för att skapa en struktur för de prioriterade samverkansområdena och andra stadsövergripande samverkansinsatser. I handlingsplanen ska mål,

inriktning, ansvarsfördelning, aktiviteter, åtaganden, tidsplan och uppföljning specificeras. Handlingsplanen ska följas upp löpande.

Lokala samverkansöverenskommelser

För att samordna ett lokalt brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete behövs en lokal lägesbild om brott och otrygghet. Lägesbilden ska tas fram av Polismyndigheten såväl som av staden, därefter ska de olika lägesbilderna läggas samman. Orsaksanalys ska genomföras, och vid behov ska stöd efterfrågas för att säkerställa kvaliteten på analysen. Utifrån lägesbilden och orsaksanalysen skapas en åtgärdsplan där det operativa arbetet beskrivs. För att säkerställa likställighet ska gemensamma mallar användas. Åtgärder och aktiviteter ska avspelas i ordinarie verksamhetsplanering och budgetprocess. Den lokala samverkansöverenskommelsen ska följas upp vartannat år.

Övergripande samverkansorganisation

Överenskommelsen beskriver hur samverkansorganisationen är uppbyggd och hur den kopplas till den lokala samverkansorganisationen.

Styrgrupp

Styrgruppens representanter ska ha mandat att besluta och fullfölja inriktningar och aktiviteter som beslutats i den övergripande samverkansöverenskommelsen. Vidare beskrivs sammansättning av styrgruppen och mötesperiodicitet.

Beredningsgrupp

Beredningsgruppen förbereder frågor till styrgruppen och är länken mellan styrgrupp och den lokala samverkansorganisationen. Beredningsgruppen ska ledas av samordnande polis samt samordnare för trygghetsfrågor och samordnare för säkerhetsfrågor från stadsledningskontoret.

Lokal samverkansorganisation

Lokal styrgrupp

Den lokala styrgruppen ska bryta ner visioner och skapa realiserbara, konkreta mål och delmål. Även här beskrivs sammansättningen av gruppen och mötesperiodicitet.

Överenskommelsen beskriver att representant med mandat från relevanta fackförvaltningar och bolag ska ingå i den lokala styrgruppen.

Lokal beredningsgrupp

Överenskommelsen beskriver hur beredningsgruppen ska utgöra en länk mellan styrgruppen och arbetsgrupperna samt bereda frågor till styrgruppen. Den lokala beredningsgruppen har mandat att skapa arbetsgrupper för prioriterade fokusområden.

Lokal arbetsgrupp

Lokal arbetsgrupp sätts samman utifrån behov och ska ha tidsbegränsade och avgränsade uppdrag.

Prioriterade samverkansområden

I bilaga lyfts några prioriterade fokusområden fram där samverkan är särskilt viktigt på central och lokal nivå. I den övergripande handlingsplanen ska mål och ansvarsfördelning beskrivas för de utpekade områdena. De prioriterade fokusområden som lyfts fram i bilagan handlar om; ungas i risk för kriminalitet, avhoppbarverksamhet för kriminella, arbetet mot våldsbejakande extremism, särskilt utsatta och sårbara brottsoffer, otillåten påverkan och riktat arbete mot avgränsade platser och utsatta områden.

Uppföljning

Samverkansöverenskommelsen beskriver när handlingsplanen ska följas upp och att relevanta datakällor ska användas exempelvis trygghetsmätningen, Stockholmsenkäten, kriminalstatistik med mera. Den övergripande beredningsgruppen ansvarar för uppföljningen.

Kommunikation

Överenskommelsen beskriver att en övergripande plan för kommunikation ska upprättas och följas upp i den övergripande samverkansorganisationen.

Synpunkter och förslag

Förvaltningen anser att den föreslagna övergripande samverkansöverenskommelsen ger en bra struktur och goda förutsättningar för ett framgångsrikt samverkansarbete mellan staden och Polisregion Stockholm.

En tydlig förbättring sedan tidigare samverkansöverenskommelse är att orsaksanalyser särskilt lyfts fram. Dock vill förvaltningen understryka att kunskapsinhämtning även behöver säkerställas från medarbetare som arbetar i brottsutsatta och otrygga områden. Det saknas styrning över hur information ska inhämtas, från poliser i tjänst såväl som stadens personal som till exempel fältassistenter, socialsekreterare och annan personal. Aktuella rapporter från personal som arbetar nära medborgarna utgör ett bra komplement till brottsstatistik och trygghetsmätningar och ger bra grund för framtagande av lägesbild och orsaksanalys.

Förvaltningen ser även positivt på att överenskommelsen ger de lokala beredningsgrupperna och de lokala arbetsgrupperna mandat att tillsätta grupper och åtgärder utifrån lokala förutsättningar och behov. Ytterligare förbättringar är att gemensamma mallar ska användas för att ta fram lägesbilder.

Sammanfattningsvis ställer sig förvaltningen positivt till föreslagen övergripande samverkansöverenskommelse mellan staden och Polisregion Stockholm.

Susanna Halldin Olsson
Stadsdelsdirektör

Maria Härenstam
Avdelningschef

Bilaga

Övergripande samverkanöverenskommelse mellan Stockholms stad och Polisregion Stockholm.

Attesterat av

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

Namn	Datum
Susanna Halldin Olsson, Stadsdelsdirektör	2019-08-08
Maria Härenstam, Avdelningschef	2019-08-07

Till berörd remissinstans

Remiss av Övergripande samverkansöverenskommelse mellan Stockholms stad och Polisregion Stockholm

Remiss från kommunstyrelsen Stockholms stad

Ni ombeds att yttra er över bifogad remiss senast 2019-09-04. Kontakta ansvarig handläggare om ni inte kan svara inom utsatt tid.

Stadsledningskontoret för yttrande senast 2019-05-03.

Ansvarig handläggare är Mårten Lindberg.
Telefonnummer: 0850829196.

Instruktioner för remissvar

Remissinstanser inom eDok (Stockholms stads ärendehanteringssystem)

- Använd funktionen Svara på remiss för expediering till kommunstyrelsens registratur (KF/KS kansli).
- Använd korrespondensverktyget för att skicka de expedierade handlingarna i Word-format till RI-remissvar.SLK@stockholm.se
- Ange diarienummer KS 2019/656 i ämnesraden.
- Bilägg inte remissen.

Övriga remissinstanser

- Skicka remissvaret i PDF-format till kommunstyrelsen@stockholm.se
- Skicka remissvaret i Word-format till RI-remissvar.SLK@stockholm.se
- Ange diarienummer KS 2019/656 i ämnesraden.
- Bilägg inte remissen.

Kommunstyrelsen
Rotel I

Ragnar Östbergs plan 1
Stadshuset
105 35 Stockholm
Telefon
Växel 08-508 290 00
Fax
kommunstyrelsen@stockholm.se
stockholm.se

Remissinstanser

- Stadsledningskontoret
- Kulturnämnden

- Socialnämnden
- Trafiknämnden
- Utbildningsnämnden
- Bromma stadsdelsnämnd
- Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd
- Farsta stadsdelsnämnd
- Hägersten-Liljeholmens stadsdelsnämnd
- Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd
- Kungsholmens stadsdelsnämnd
- Norrmalms stadsdelsnämnd
- Rinkeby-Kista stadsdelsnämnd
- Skarpnäcks stadsdelsnämnd
- Skärholmens stadsdelsnämnd
- Spånga-Tensta stadsdelsnämnd
- Södermalms stadsdelsnämnd
- Älvsjö stadsdelsnämnd
- Östermalms stadsdelsnämnd
- Stockholms Stadshus AB
- Idrottsnämndens

Bilagor

1. KS 2019/656 Bilaga 1
2. Följebrev Övergripande samverkansöverenskommelse mellan Stockholms stad och Polisregion Stockholm, KS 2019/656

Med vänlig hälsning,

Mårten Lindberg
Rotel I

Övergripande samverkans- överenskommelse

mellan Stockholms stad och Polisregion Stockholm



Denna övergripande samverkansöverenskommelse gäller fr.o.m. datum för underskrift tills vidare.

Inledning

Stockholm ska vara en trygg och säker stad att bo och vistas i. Detta är ett ansvar som sträcker sig över både Stockholms stads och Polisregion Stockholms verksamheter. Otrygghet kopplat till brottslighet är en upplevelse som påverkas av flera faktorer som exempelvis ålder, kön och var i staden man bor. Detta visar sig i stadens återkommande trygghetsmätning där en generell ökning av otrygghet kan konstateras i staden och främst i delar av ytterstaden. Genom denna samverkansöverenskommelse betonar polisen och staden en prioritering av ökad säkerhet på de platser i staden där brottsligheten idag är hög.

En strukturerad samverkan mellan staden och polisen är nödvändig för att nå ett effektivt samordnat brottsförebyggande arbete som bidrar till ökad säkerhet och trygghet. Det är angeläget att polisen och staden gemensamt initierar och deltar i stadsövergripande och lokala samarbeten med näringsliv, civilsamhället och för ändamålet viktiga myndigheter som exempelvis Kriminalvården, Åklagarmyndigheten, Kronofogden, Försäkringskassan, Region Stockholm och Brandförsvaret.

Stadens och polisens trygghets- och brottsförebyggande arbete behöver kontinuerligt stämmas av med berörda parter, utvecklas och intensifieras med utgångspunkt i lokala lägesbilder, trygghetsmätningar, andra statistiska underlag och orsaksanalyser. Samtliga involverade parter bär ett särskilt ansvar för att samverkansöverenskommelsen respekteras, utvecklas och hålls vid liv.

Syfte

Syftet med denna övergripande samverkansöverenskommelse mellan Stockholms stad och Polisregion Stockholm är att på ledningsnivå skapa förutsättningar för att stärka det gemensamma brottsförebyggande och trygghetsskapande arbetet. Arbetet utgår från berörda parter ansvarsområde, organisation och gällande lagstiftning.

Mål

Det övergripande målet med samverkansöverenskommelsen är att stockholmarnas upplevda trygghet ska öka och att den faktiska brottsligheten ska minska. Vid tiden då överenskommelsen undertecknas kommer båda parter presentera aktuella mätningar avseende otrygghet och brottslighet i staden. Dessa ska följas upp årligen med målsättningen om ökad trygghet och minskad brottslighet. De lokala samverkansöverenskommelserna fastställer samverkansområden utifrån lägesbilder och lokala orsaksanalyser och ska innehålla relevanta mål som följs upp.

Det finns några prioriterade utmaningar för Stockholm som pekas ut i denna överenskommelse. Delmål och indikatorer kommer att tas fram för samtliga dessa prioriterade samverkansområden och årligen följas upp av en stadsövergripande styrgrupp.

Struktur för arbetet

Ett effektivt brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete innebär långsiktiga och kortsiktiga åtgärder som riktas både till den generella, allmänna nivån och till särskilda individer och grupper eller specifikt otrygga platser. Det handlar om att minska riskfaktorer och öka skyddsfaktorer genom ett långsiktigt brottsförebyggande arbete men även om att skyndsamt kunna samordna riktade insatser. De åtgärder som genomförs ska vara evidensbaserade och utgå från en kontinuerligt uppdaterad lägesbild och orsaksanalys. I synnerhet det sistnämnda är av avgörande vikt för att kvalitetsgranska arbetet.

Övergripande handlingsplan

Till denna övergripande samverkansöverenskommelse kopplas en handlingsplan med syfte att formulera en struktur för de övergripande prioriterade samverkansområden och andra stadsövergripande samverkansinsatser där stadens fackförvaltningar och bolag är involverade tillsammans med polisen. I handlingsplanen specificeras mål, inriktning, ansvarsfördelning, aktiviteter, åtaganden, tidsplan och uppföljning av respektive övergripande samverkansområde. Handlingsplanen följs upp löpande och i slutet av varje år sammanställer den övergripande beredningsgruppen resultat och genomförda åtgärder samt tar fram en plan för kommande år. Resultatet av sammanställningen redovisas även till de lokala samverkansorganisationerna.

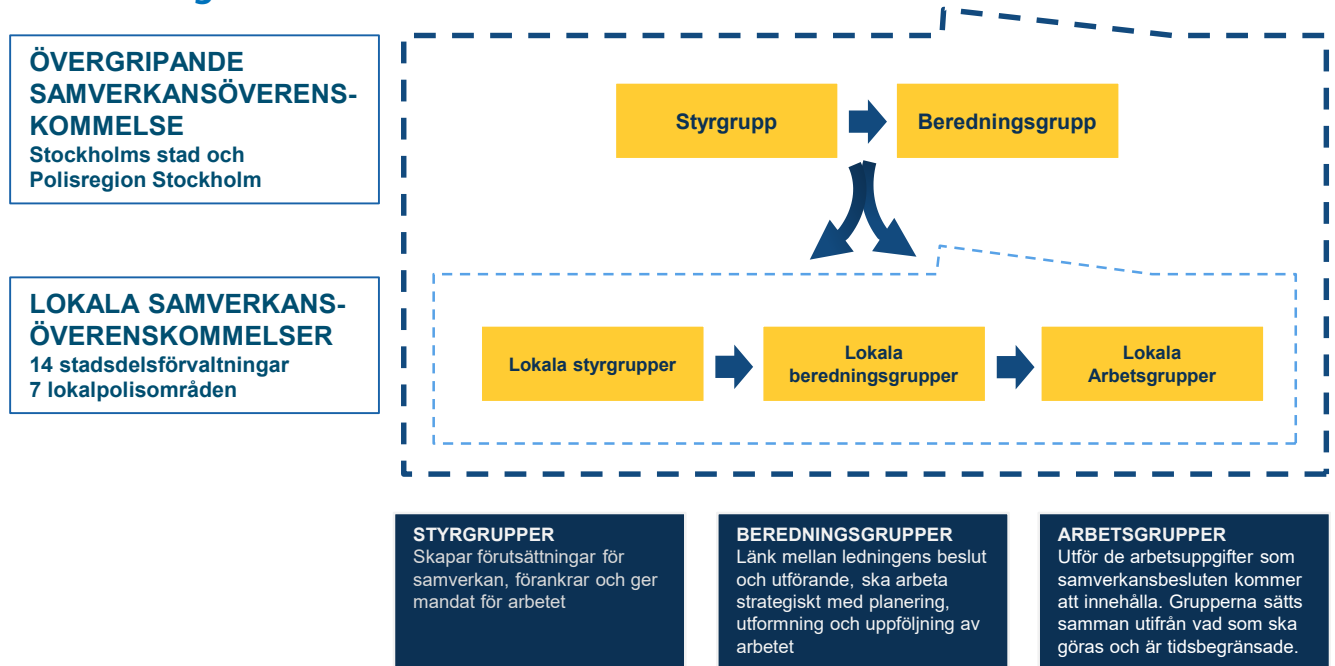
Lokal samverkansöverenskommelse

För att samordna ett lokalt brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete behövs en lokal lägesbild om brott och otrygghet. Denna tas först fram separat från staden och polisen och sedan läggs de olika lägesbilderna ihop för en gemensam analys av de aktuella problemen i området och orsakerna till dessa. För att kunna göra bra orsaksanalyser kan kommunpolis och kommunala samordnare behöva stöd från andra som t.ex. underrättelsepersonal, controllers, analytiker eller andra experter.

Utifrån orsaksanalysen enas parterna om inriktning, fokusområden, mål och uppföljning i den lokala samverkansöverenskommelsen och till denna kopplas en åtgärdsplan där det operativa arbetet beskrivs. I detta ska de prioriterade samverkansområdena tas i beaktan. De lokala lägesbilderna ska innehålla en geografisk analys där avgränsade platser med hög brottslighet och otrygghet som kräver gemensamma åtgärder identifieras. I åtgärdsplanen specificeras de insatser som ska genomföras, hur de ska utföras, ansvariga och tidsplan. Arbetet ska kontinuerligt dokumenteras och följas upp genom beskrivning av det genomförda arbetet, effekter av åtgärderna och löpande återkoppling till den lokala styrgruppen.

De lokala samverkansorganisationerna ska använda de gemensamma mallarna för lokal överenskommelse för likställigheten, det är också möjligt att använda en gemensam mall för åtgärdsplaner. För att åtaganden från båda parter ska kunna realiseras behöver de tas med i ordinarie verksamhetsplanering och budgetprocess. För detta krävs god framförhållning av arbetet. De lokala samverkansöverenskommelserna ska revideras och vid behov uppdateras vartannat år.

Samverkansorganisation överenskommelsen



Övergripande samverkansorganisation

En tydlig ledning som ger klara direktiv, operativt mandat och tydliga huvudmannaskap är förutsättningar för ett framgångsrikt arbete. Det kontinuerliga samarbetet utifrån denna samverkansöverenskommelse innebär att polisledning och stadens ledning får ett helhetsperspektiv och därmed kan lägga grund för åtgärder inom den egna verksamhetens mål och uppdrag.

Styrgrupp

Styrgruppen för den övergripande samverkansöverenskommelsen ska ansvara för att det finns en långsiktighet i det gemensamma samverkansarbetet mellan Stockholms stad och Polisregion Stockholm. Styrgruppens representanter ska ha mandat att besluta och fullfölja de inriktningar och aktiviteter som beslutats i den övergripande samverkansöverenskommelsen och tillhörande handlingsplan. Styrgruppen ska bestå av biträdande stadsdirektör, cheferna för polisområde syd, city och nord, förvaltningschef trafikkontoret, förvaltningschef socialförvaltningen, förvaltningschef utbildningsförvaltningen, förvaltningschef från en av stadens stadsdelsförvaltningar och säkerhetsdirektör vid stadsledningskontoret. Styrgruppen ska sammankalla möten minst fyra gånger per år. Styrgruppen väljer vid behov att adjungera in fler deltagare.

Beredningsgrupp

Beredningsgruppen ska bereda frågor till styrgruppen och vara länken mellan styrgruppen och den lokala samverkansorganisationen. Beredningsgruppen ska ansvara för att framtagna aktiviteter och åtaganden i handlingsplanen genomförs och följs upp. Beredningsgruppen ska följa upp det övergripande och lokala arbetet en gång per år och redogöra för resultatet både övergripande och lokalt. Beredningsgruppen ska ledas av samordnande polis i Stockholms stad, samordnare för trygghetsfrågor och samordnare för säkerhetsfrågor på stadsledningskontoret. Beredningsgruppens övriga sammansättning utses av styrgruppen.

Lokal samverkansorganisation

Lokal styrgrupp

Styrgruppen för den lokala samverkansöverenskommelsen ska ansvara för att det finns en långsiktighet i det gemensamma lokala samverkansarbetet mellan stadsdelsförvaltningen och lokalpolisområdet. Styrgruppen ska skapa förutsättningar för samverkan, förankra och ge mandat för arbetet. Styrgruppen ska också ansvara för att visioner bryts ned till realiserbara, konkreta mål och delmål och se till att beslutade åtaganden genomförs. Den lokala styrgruppen ska bestå av stadsdelsdirektör, lokalpolisområdeschef och chef eller annan befattning med mandat från relevanta fackförvaltningar och bolag. Särskilt prioriterade i detta hänseende är utbildningsförvaltningen, trafikkontoret och stadens bostadsbolag. Möten sammankallas vid minst två tillfällen per år och ytterligare vid behov.

Lokal beredningsgrupp

Beredningsgruppen ska utgöra en länk mellan styrgruppens beslut och det operativa arbetet i arbetsgrupperna. Beredningsgruppen ska bestå av kommunpolis och funktion med mandat från stadsdelsförvaltningen. I beredningsgruppen följs beslut och inriktningen av arbetet upp och frågor bereds från arbetsgrupperna till styrgruppen.

Beredningsgruppen har återkommande möten enligt lokala förutsättningar och behov och kan också välja att adjungera in fler deltagare. Beredningsgruppen ansvarar även för att tillsätta arbetsgrupper för de fokusområden som den lokala samverkansöverenskommelsen och åtgärdsplanen kommer att innehålla.

Lokal arbetsgrupp

Arbetsgrupper sätts samman utifrån behov och de åtgärder och aktiviteter som ska genomföras som utgår från den lokala samverkansöverenskommelsen. Arbetsgruppernas uppgift är tidsbegränsade för ett särskilt, avgränsat uppdrag utifrån en gemensam lägesbild och orsaksanalys. Grupperna ska ha representanter från både stadsdelsförvaltningen och lokalpolisområdet som har ett ansvarsområde kopplat till det som ska utföras, vid behov kan fler deltagare adjungeras in. Arbetsgruppen ansvarar för att upprätta och följa upp åtgärdsplaner för aktuellt arbete. Gruppen har återkommande möten enligt lokala förutsättningar och behov kopplat till uppdraget.

Prioriterade samverkansområden

Samverkan sker idag mellan staden och polisen i en mängd olika frågor lokalt och centralt, alltifrån långsiktiga strukturer kring lokalt trygghetsarbete och krisberedskap till mer för stunden påkallade uppdrag som särskilda evenemang. Exempel på verktyg i det trygghetsskapande arbetet där det finns en upparbetad samverkan som fortsatt behöver utvecklas är arbetet med ordningsvakter och kameraövervakning. I en bilaga till denna överenskommelse lyfts några prioriterade utmaningar fram där samverkan är särskilt påkallad på såväl lokal som central nivå. I den övergripande handlingsplanen formuleras en struktur för de prioriterade samverkansområdena med mål, ansvarsfördelning, åtaganden och uppföljning av respektive samverkansområde.

Uppföljning

Uppföljning av den övergripande handlingsplanen genomförs i slutet av varje år av den övergripande beredningsgruppen. Den lokala samverkansorganisationen bedömer och rapporterar genomförandet lokalt utifrån vilka delar av åtgärdsplanerna som har utförts. För uppföljning av resultat – vad genomförda insatser inneburit i förhållande till trygghet och minskad brottslighet – analyseras relevanta datakällor (ex. Trygghetsmätningen, Stockholmsenkäten, kriminalstatistik, m.m.). Uppföljning och analys kommer att utvecklas med gemensamma mål och indikatorer som används löpande i uppföljning av den övergripande handlingsplanen. I den övergripande handlingsplanen redogörs för hur den praktiska analysen ska genomföras. Centralt stöd i uppföljning och analys behövs även för att utveckla de lokala orsaksanalyserna.

Kommunikation

En av förutsättningarna för framgång i samverkan är en fungerande kommunikation både internt inom organisationerna och externt till invånarna. En övergripande plan för kommunikation av den övergripande samverkansöverenskommelsen kommer att upprättas och följas upp i den övergripande samverkansorganisationen. Beredningsgruppen i den övergripande samverkansorganisationen samordnar kommunikationsaktiviteterna utifrån prioriterade samverkansområden. Kommunikationsplanen ska liksom handlingsplanen vara ett levande dokument och de lokala samverkansorganisationerna ska kontinuerligt tillfrågas om inspel gällande prioriterade frågor. Kommunikation av åtgärder eller resultat som följer ur det gemensamma arbetet kommuniceras också gemensamt.

Bilaga till den övergripande samverkansöverenskommelsen mellan Stockholms stad och Polisregion Stockholm

I denna bilaga till den övergripande samverkansöverenskommelsen lyfts några prioriterade utmaningar fram där samverkan är särskilt påkallad på såväl lokal som central nivå. I bilagan listas också några exempel på redan pågående samverkansarbete mellan Stockholms stad och Polisregion Stockholm på lokal och central nivå.

Prioriterade samverkansområden

Nedan listade prioriterade samverkansområden kommer årligen att följas upp av överenskommelsens styrgrupp och revidering ska ske åtminstone var fjärde år. Inriktningen för de prioriterade samverkansområdena sker centralt och bör avspeglas i de lokala samverkansöverenskommelserna där så är relevant kopplat till lokal lägesbild.

Unga i risk för kriminalitet

Barn och unga som riskerar att hamna i kriminalitet är en prioriterad grupp för riktade insatser. Skolan har en betydande roll som skyddsfaktor, men är i behov av en nära samverkan med socialtjänst och polis för att lyckas med uppdraget för de unga som är i riskzon att hamna i destruktivt beteende. I de lokala samverkansöverenskommelserna är det därför av särskild vikt att skolan tas med som en aktör med möjlighet att föreslå och delta i åtgärder som behövs för att förhindra att unga hamnar i kriminalitet.

Avhopparverksamhet för kriminella

Arbetet med att hjälpa avhoppare som vill lämna organiserad brottslighet eller ett kriminellt nätverk pågår både inom Polisregion Stockholm och inom Stockholms stad utifrån olika ansvarsområden och arbetssätt. Polisens avhopparverksamhet i Stockholm gör tidigt en hot- och riskbedömning för att avgöra avhopparens skyddsbehov och erbjuder vid akut behov skyddsinsatser samt kopplar in andra relevanta aktörer.

De avhoppare som kommer i kontakt med Stockholms stads avhopparverksamhet inom socialförvaltningen har först haft kontakt med polisens avhopparverksamhet för bedömning. Avhopparen behöver ansöka om stöd från socialtjänsten och lämna samtycke om sekretesseftergift. Samverkan sker idag mellan de båda verksamheterna men behöver utvecklas gemensamt kring målgrupp och arbetssätt.

Arbetet mot våldsbejakande extremism

Stockholms stad och Polisregion Stockholm samverkar mot våldsbejakande extremism. Arbetet specificeras genom gemensamma åtaganden i de lokala samverkansöverenskommelserna och för stadens räkning även i lokala handlingsplaner. Lokala gemensamma lägesbilder tas fram där respektive verksamhet bidrar med sin kunskap om våldsbejakande extremism utifrån sin verksamhet. Samverkan och arbetssätt ska utvecklas med gemensamma processer där kunskaps- och informationsdelning mellan organisationerna utifrån gällande lagstiftning är en viktig punkt.

Särskilt utsatta och sårbara brottsoffer

Risken för att bli utsatt för brott ser olika ut för olika individer och samhällsgrupper vilket kopplas till individens livssituation, livsstil och yrke. Det finns brottsoffergrupper som har begränsade resurser att hantera brott de utsätts för, vilket innebär att de är särskilt sårbara. Det innebär inte alltid att de utsätts oftare för brott, men att om de utsätts har de svårare att få hjälp och stöd. Samverkan mellan Stockholms stad och Polisregion Stockholm ska särskilt beakta de äldres utsatthet av bedrägerier, personer som är utsatta för våld i nära relation och brott mot individer utifrån deras etnicitet, nationalitet, funktionshinder, kön, religion eller sexuell läggning. Arbetet med unga brottsoffer ska ske i samverkan med socialförvaltningen.

Otillåten påverkan

Polisregion Stockholm och Stockholms stad ska i samverkan arbeta mot otillåten påverkan. Begreppet syftar på situationer där någon med olagliga eller lagliga medel utövar påtryckningar för att otillbörligen påverka tjänstemän eller politiker i deras beslutsfattande och yrkesutövning. Brottsförebyggande, demokratigrundande, arbetsrättsliga och arbetsmiljömässiga insatser ska genomföras.

Riktat arbete mot avgränsade platser och utsatta områden

Samverkan ska utgå ifrån en utvecklad analys där avgränsade platser eller områden med hög brottslighet och otrygghet som kräver gemensamma åtgärder identifieras på lokal nivå. Vissa områden uppvisar en problematik som i hög grad kräver gemensamma insatser från flera samhällsaktörer för att komma till rätta med existerande problem. Ambitionen är att polisen och staden i samverkan med bl.a. civilsamhället och näringsliv ska nå målet att inte ha något särskilt utsatt eller utsatt område inom Stockholms stad. För att nå detta krävs gemensam kraftsamling och en prioritering avseende insatser, framförallt riktat mot de två särskilt utsatta områden som idag finns i Järvaområdet.

Pågående samverkansarbete

Nedan ges några exempel på samverkansarbete som pågår mellan Stockholms stad och Polisregion Stockholm

Lokal nivå: stadsdelsförvaltningar, stadens bostadsbolag och lokalpolisområden

- Lokala brottsförebyggande råd
- Trygghetsvandringar
- Krisgrupper
- Platssamverkan
- Arbetet med otillåtna bosättningar
- Utsättningsmöten och gemensamt uppsökande arbete på kvällar och helger
- Tillfälliga samverkansgrupper utifrån uppkomna behov, t.ex. trafikstörningar, evenemang, aktiviteter kopplat till fritiden eller skolan
- Mobila ordningsvakter
- Arbetssätt som t.ex. sociala insatsgrupper och SSPF (socialtjänst, skola, polis och fritid)

Central nivå: fackförvaltningar, stadens bolag och polisregionen

- Kameraövervakning
- Stödcentrum för ungdomar
- Barnahus
- Regionkoordinator mot människohandel
- Mumin
- Origo
- Serveringstillstånd
- Supporterfrågor
- Civilt försvar
- Krisberedskap
- Evenemang
- Trafiksäkerhet vid evenemang och större händelser som påverkar Stockholms trafikmiljö
- Upplåtelse på offentlig plats som tillhör staden



Årsrapport Norrmalms
stadsdelsnämnd 2018 - svar på
remiss från stadsrevisionen

9

2019/000203



Handläggare
Pontus Wedenlid
Telefon: 0850809066

Till
Norrmalms stadsdelsnämnd
2019-08-22

Årsrapport Norrmalms stadsdelsnämnd år 2018

Svar på stadsrevisionens årsrapport

Förslag till beslut

Rapporten besvaras med förvaltningens tjänsteutlåtande

Sammanfattning

Stadsrevisionen har lämnat möjlighet för Norrmalms stadsdelsnämnd att yttra sig över avslutad revision av nämndens verksamhet under år 2018.

Sammantaget bedöms att nämnden i allt väsentligt har bedrivit verksamheten på ett ändamålsenligt och från ekonomisk synpunkt tillfredsställande sätt. Nämndens verksamhetsmässiga resultat bedöms i allt väsentligt vara förenligt med de mål som fullmäktige fastställt.

Förvaltningen delar revisorernas sammanfattade bedömningar och kommenterar i svaret några av revisionskontorets synpunkter och rekommendationer.

Bakgrund

Stadsrevisionen har lämnat möjlighet för Norrmalms stadsdelsnämnd att yttra sig över avslutad revision av nämndens verksamhet under år 2018. Årsrapporten ska besvaras senast 28 juni 2019. Förvaltningens tjänsteutlåtande har därför skickats till revisionskontoret och kommer att kompletteras med protokollsutdrag från nämndens sammanträde den 22 augusti 2019.

Ärendets beredning

Ärendet är berett inom avdelningen för verksamhetsstöd i samråd med övriga berörda avdelningar.

Ärendet

Den kommunala revisionen är kommunfullmäktiges kontrollinstrument för att granska den verksamhet som bedrivs i nämnder och bolagsstyrelser.

I årsrapporten redovisas det samlade resultatet av revisionskontorets granskning av Norrmalms stadsdelsnämnd för år 2018. Den årliga revisionen omfattar granskningar och bedömningar inom följande områden.

Verksamhetens ändamålsenlighet och ekonomi

Revisionens bedömning är att Norrmalms stadsdelsnämnd i allt väsentligt har bedrivit verksamheten på ett ändamålsenligt och från ekonomisk synpunkt tillfredsställande sätt.

Intern kontroll

Grundad på årets granskning är den samlade bedömningen att nämndens styrning, uppföljning och kontroll av verksamheten har varit tillräcklig. Nämndens arbete med den interna kontrollen är integrerad i organisation, system och det löpande arbetet.

Rapporten påvisar vissa brister inom intern kontroll som bör åtgärdas. Förvaltningen kommenterar dessa rekommendationer under rubriken Förvaltningens synpunkter och förslag.

Bokslut och räkenskaper

Bokslut och räkenskaper bedöms i allt väsentligt vara rättvisande samt följa gällande regler och god redovisningssed.

Uppföljning av tidigare års granskning

Årets granskning visar att nämnden har beaktat revisorernas rekommendationer i föregående års granskningar.

Förvaltningens synpunkter

Förvaltningen delar revisionskontorets sammanfattande bedömningar i årsrapporten. Nedan kommenterar förvaltningen revisionskontorets iakttagelser inom intern kontroll. De åtgärder som förvaltningen vidtar utifrån revisionskontorets rekommendationer omnämns nedan.

Revisorerna anser att nämndens uppföljning av den interna kontrollen är systematisk och regelbunden. Kontroller har genomförts under året och nämnden har redovisat huruvida avvikelser påträffats. Revisionskontoret anser att genomförda kontroller skulle kunna beskrivas på ett bättre sätt i redovisningen till nämnd. I den interna kontrollplanen för nuvarande år, 2019, är kontrollmomenten tydligare definierade.

Systematiskt brandskyddsarbete vid särskilda boenden för äldre

Granskningen visar att nämndens systematiska brandskyddsarbete vid särskilda boenden för äldre bör utvecklas. På nämndens vård- och omsorgsboende i egen regi har det bland annat påträffats brister i systematiska kontrollronder. Revisionskontorets rekommendation är att utveckla inventering och analys av brandrisker vid särskilda boenden för äldre.

Förvaltningen har noterat bristerna och har åtgärdat dessa genom att förbättra rutiner för det systematiska brandskyddsarbetet. Rutiner och arbetssätt för egenkontroller har skärpts, utbildningar i brandskydd och boendets rutiner genomförs kontinuerligt för samtlig personal och varje avdelning har brandombud. Brandombuden ansvarar för att säkerställa ett tryggt brandskydd mellan ronderna genom att hålla det systematiska brandskyddsarbetet på den dagliga agendan. Storstockholms brandförsvarsförbund har under året genomfört tillsyn och är tillfreds med det systematiska brandskyddsarbetet.

Förvaltningen har flyttat ansvaret för att följa upp och sammanställa verksamheternas brandskyddssäkerhet, samt att ge stöd i framtagandet av adekvat brandskyddsutbildning, till avdelningen för verksamhetsstöd och arbetet med lokalfrågor.

Norrmalms stadsdelsförvaltning
Avdelningen för verksamhetsstöd

Sankt Eriksgatan 117
Box 45075
10430 Stockholm
Växel 08-508 090 00
Fax 08-508 09 099
anna-carin.wallin@stockholm.se
stockholm.se

En utbildningsinsats sker till hösten för förvaltningens chefer. En plan ska tas fram för att säkerställa att samtliga utförarverksamheter har brandombud och checklistor, samt att brandskyddstillsyn genomförs.

Intäktsprocessen

Revisionskontorets granskning visar att det saknas kontroller som säkerställer att samtliga utförda tjänster faktureras.

Från och med augusti 2019 införs nya fördjupade tertiärskontroller av intäkterna inom respektive verksamhetsområde.

Förvaltningen arbetar med att ta fram en ny rutin för att säkerställa att alla utförda tjänster faktureras. Äldreomsorgens beställarenhet har genomfört en granskning av rutinerna för handläggning av avgifter vid nya ärenden. En rad ändringar i ansvarsfördelning och arbetsmoment har gjorts för att säkerställa korrekta avgiftsbeslut.

Kontrollprocesser för att säkerställa att fakturering inom intäktsprocessen är fullgjord kommer att tas fram i samband med framtagandet av internkontrollplan 2020.

Behörigheter i Agresso

Den interna kontrollen bedöms av revisorerna som inte helt tillräcklig när det gäller tilldelning, uppföljning och borttag av behörigheter i Agresso. Nämnden rekommenderas att säkerställa att det finns underskrivna behörighetsblanketter för samtliga användare.

Förvaltningen har under året gjort en översyn av alla behörigheter och säkerställt att underskrivna behörighetsblanketter finns för samtliga användare. Rutin för behörighetshantering finns och efterlevs.

Pirjo Dahlgren-Jespersson
t.f. stadsdelsdirektör

Bilaga

Årsrapport 2018

Attesterat av

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

Namn	Datum
Pirjo Dahlgren-Jespersson, tf stadsdelsdirektör	2019-06-28
Pirjo Dahlgren-Jespersson, avdelningschef avdelningen för verksamhetsstyrning	2019-06-28

Till
Norrmalms stadsdelsnämnd

Årsrapport 2018

Revisorerna i revisorsgrupp 3 har avslutat revisionen av Norrmalms stadsdelsnämnds verksamhet under 2018.

Revisorerna har den 20 mars 2019 behandlat bifogad årsrapport och överlämnar den till Norrmalms stadsdelsnämnd för yttrande senast den 28 juni 2019.

På uppdrag av revisorerna i revisorsgrupp 3.



Ulf Bourker Jacobsson
Ordförande



Åsa Hjortsberg Sandgren
Sekreterare



Årsrapport 2018

Norrmalms stadsdelsnämnd

Rapport från
stadsrevisionen

Nr 10, 2019

Dnr: 3.1.4-31/2019

Den kommunala revisionen är fullmäktiges kontrollinstrument för att granska den verksamhet som bedrivits i nämnder och bolag. Stadsrevisionen i Stockholm stad granskar nämnders och styrelser ansvarstagande för att genomföra verksamheten enligt fullmäktiges uppdrag. Stadsrevisionen omfattar både de förtroendevalda revisorerna och revisionskontoret.

I årsrapporter för nämnder och granskningspromemorior för bolagsstyrelser sammanfattar stadsrevisionen det gångna årets granskningar och bedömningar av verksamheten. Granskningar som genomförs under året kan också publiceras som projektrapporter.

Publikationerna finns på stadsrevisionens hemsida, stad.stockholm/revision. De kan också beställas från revisionskontoret, revision.rvk@stockholm.se.

Till
Norrmalms stadsdelsnämnd

Årsrapport 2018

Revisorerna i revisorsgrupp 3 har avslutat revisionen av Norrmalms stadsdelsnämnds verksamhet under 2018.

Revisorerna har den 20 mars 2019 behandlat bifogad årsrapport och överlämnar den till Norrmalms stadsdelsnämnd för yttrande senast den 28 juni 2019.

På uppdrag av revisorerna i revisorsgrupp 3.

Ulf Bourker Jacobsson
Ordförande

Åsa Hjortsberg Sandgren
Sekreterare

Sammanfattning

Verksamhetens ändamålsenlighet och ekonomi

Sammantaget bedöms att Norrmalms stadsdelsnämnd i allt väsentligt har bedrivit verksamheten på ett ändamålsenligt och från ekonomisk synpunkt tillfredsställande sätt. Bedömningen grundar sig på att det ekonomiska utfallet ligger inom budget och att det verksamhetsmässiga resultatet i huvudsak är förenligt med kommunfullmäktiges mål.

Intern kontroll

Den samlade bedömningen, grundad på årets granskning, är att nämndens styrning, uppföljning och kontroll av verksamheten har varit tillräcklig. Arbetet med den interna kontrollen är integrerat i organisation, system och det löpande arbetet.

Under året har revisionskontoret granskat inköpsprocessen, intäktsprocessen, löneprocessen, ekonomiskt bistånd¹, behörighet i ekonomisystemet Agresso samt nämndens systematiska brand-skyddsarbete vid särskilda boenden för äldre. Granskningarna har inte identifierat några väsentliga avvikelser i den interna kontrollen. Några utvecklingsområden har dock identifierats, bl.a. avseende inventering och analys av brandrisker vid särskilda boenden för äldre.

Bokslut och räkenskaper

Bokslut och räkenskaper bedöms i allt väsentligt vara rättvisande samt följa gällande regler och god redovisningssed.

Uppföljning av tidigare års granskningar

Nämnden har beaktat revisorernas rekommendationer i föregående års granskningar.

¹ Nämndens hantering av ekonomiskt bistånd sköts av Östermalms stadsdelsförvaltning.

Innehåll

1. Årets granskning	1
2. Verksamhetens ändamålsenlighet och ekonomi.....	1
2.1 Ekonomiskt resultat.....	2
2.2 Verksamhetsmässigt resultat.....	3
3. Intern kontroll	5
4. Bokslut och räkenskaper	6
5. Uppföljning av tidigare års granskning	6

Bilagor

Bilaga 1 – Årets granskningar	7
Bilaga 2 – Uppföljning av lämnade rekommendationer	12
Bilaga 3 – Bedömningskriterier	15

1. Årets granskning

Den årliga revisionen omfattar granskningar och bedömningar inom följande områden:

- Verksamhetens ändamålsenlighet och ekonomi
- Intern kontroll
- Bokslut och räkenskaper

Revisionen har utförts enligt kommunallagen och andra tillämpliga lagar samt reglementet för stadsrevisionen och god revisionssed i kommunal verksamhet. Granskningen har genomförts med den inriktning och omfattning som behövs för att ge en rimlig grund för bedömning av nämndens verksamhet. Kriterier för bedömningen redovisas i bilaga 3.

I rapporten redovisas översiktligt resultatet av revisionsårets grundläggande och fördjupade granskningar. De granskningar som genomförts under revisionsåret redovisas närmare i bilaga 1.

En uppföljning av hur nämnden har beaktat rekommendationer från tidigare års granskningar redovisas översiktligt i rapporten och mer detaljerat i bilaga 2.

De förtroendevalda revisorerna har träffat nämnden/representanter för nämnden våren 2018 i samband med genomgång av 2017 års granskning och avstämning inför år 2018.

Granskningsledare har varit Erik Lindgren vid revisionskontoret och Lars Dahlin på PwC AB.

Årsrapporten har faktakontrollerats av förvaltningen.

2. Verksamhetens ändamålsenlighet och ekonomi

I detta avsnitt redovisas en granskning av om nämndens resultat är förenligt med kommunfullmäktiges mål samt följt de beslut, riktlinjer, gällande lagstiftning och andra föreskrifter som gäller för verksamheten. Bedömningen avser såväl genomförandet som resultatet av verksamheten.

Sammantaget bedöms att Norrmalms stadsdelsnämnd i allt väsentligt har bedrivit verksamheten på ett ändamålsenligt och från ekonomisk synpunkt tillfredsställande sätt. Bedömningen grundar sig på att det ekonomiska utfallet ligger inom budget och att det verksamhetsmässiga resultatet i huvudsak är förenligt med kommunfullmäktiges mål.

2.1 Ekonomiskt resultat

2.1.1 Driftverksamhet

Nämnden redovisar följande utfall och avvikelser för år 2018:

Driftverksamhet (mkr)	Budget 2018	Bokslut 2018			Budget- avvikelse 2017
		Utfall	Avvikelse		
Kostnader	1 297,0	1337,2	-40,2	3,1 %	-32,5
varav kapital- kostnader	8,4	8,5	-0,1	1,2 %	-0,3
Intäkter	174,2	219,5	45,3	26,0 %	34,4
Verksamhetens nettokostnader	1 122,8	1117,7	5,1	0,5 %	1,9
Verksamhetens nettokostnader efter resultat- överföringar	1 122,8	1115,8	7,0	0,6 %	4,5

Av ovanstående redovisning framgår att nämndens utfall avviker med 7,0 mnkr i förhållande till budgeten. Utfallet visar att budgethållningen har varit tillräcklig. Nämnden har förklarat avvikelser på ett tillfredsställande sätt.

Överskotten återfinns enligt nämndens redovisning bl.a. inom nämnd- och förvaltningsadministration (4,7 mnkr), äldreomsorgen (2,3 mnkr) samt kultur- och föreningsverksamhet (5,0 mnkr). Överskotten hänförs bl.a. till vakanta tjänster och planerade överskott för att täcka upp underskott i andra verksamheter.

Underskott redovisas främst inom stöd och service för personer med funktionsnedsättning (-7,8 mnkr). Föregående år redovisade stöd och service för personer med funktionsnedsättning ett underskott om -3,5 mnkr. Enligt nämndens redovisning förklaras den ökade avvikelsen främst av restriktivare bedömningar av Försäkringskassan som givit ökade kostnader för personlig assistans.

Äldreomsorgen redovisade ett nettounderskott om -14,1 mnkr för 2017, att jämföra med årets överskott om 2,3 mnkr. Överskottet hänförs bl.a. till ett lägre antal månadsinsatser på vård- och omsorgsboende än föregående år och ett förändrat arbetssätt

gällande fakturahantering. Revisionskontoret noterar även att verksamhetsområdets nettobudget ökat jämfört med 2017 (från 476,0 till 490,5 mnkr). Såväl nämndens vård- och omsorgsboende som hemtjänst i egen regi redovisar dock underskott (-2,6 mnkr respektive -3,3 mnkr).

Nämnden har sex resultatenheter, varav fyra inom förskolan, en inom fält och fritid samt en inom utförare socialpsykiatri. Under året har 1,9 mnkr tagits i anspråk vilket gör att den samlade resultatfonden vid utgången av 2018 uppgår till 6,1 mnkr.

2.1.2 Investeringsverksamhet

Nämndens investeringar avviker med 3,0 mnkr från budgeten om 26,4 mnkr. Investeringar har omfattat maskiner och inventarier, klimatgynnande åtgärder samt parkmiljö. Avvikelsen beror bl.a. på att delar av driftsättning av trygghetslarm på vård- och omsorgsboende har skjutits upp till 2019. Nämnden har förklarat avvikelserna på ett tillfredsställande sätt.

2.2 Verksamhetsmässigt resultat

Nämndens resultat för 2018 bedöms i allt väsentligt vara förenligt med de mål som fullmäktige fastställt. Bedömningen grundas på en granskning av nämndens redovisning i verksamhetsberättelsen av i vilken utsträckning kommunfullmäktiges inriktningsmål, verksamhetsmål, indikatorer och aktiviteter, de egna nämndmålen, nämndindikatorerna och nämndaktiviteterna har uppfyllts samt på övriga granskningar som har genomförts under året.

Nämndens verksamhetsberättelse bedöms i allt väsentligt ge en rättvisande bild av det verksamhetsmässiga resultatet. Nämnden har avrapporterat beslutade mål och uppdrag. Avrapporteringen ger rimliga förutsättningar att kunna bedöma måluppfyllelse och det finns grunder för nämndens målbedömningar.

I verksamhetsberättelsen bedömer nämnden att 24 av kommunfullmäktiges 26 mål har uppfyllts. Resterande två bedöms som delvis uppfyllda.

Förgående år bedömde nämnden målet ”Stockholms stad är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor” som delvis uppfyllt. För 2018 bedömer nämnden att målet har uppfyllts helt. Revisionskontoret noterar att personalomsättningen har ökat under 2018. Nämnden når inte heller årsmålen för de indikatorer som är kopplade till målet, gällande sjukfrånvaro och resultat från medarbetarenkäten. Nämndens bedömning grundas dock i att den sammantagna

sjukfrånvaron har minskat något jämfört med 2017. Nämnden redovisar även förbättrat resultat gällande målen ”Inomhusmiljön i Stockholm är sund” och ”Stockholm är en stad som lever upp till mänskliga rättigheter och är fritt från diskriminering”. Målen bedöms som helt uppfyllda 2018.

Nämnden bedömer även målet ”Alla barn i Stockholm har goda och jämlika uppväxtvillkor” som helt uppfyllt. Bedömningen grundas i flera insatser som genomförts under året, bl.a. ett projekt rörande barnperspektivet i socialtjänstens handläggning. Nämndens förskoleverksamhet har i ett antal år haft utmaningar med personalomsättning och sjukfrånvaro och revisionskontoret noterar att andelen föräldrar som är nöjda med verksamheten har minskat något jämfört med 2017.

Liksom föregående år bedömer nämnden att målet ”Stockholm är en stad med levande och trygga stadsdelar” uppfylls delvis. Den upplevda tryggheten i stadsdelsområden har, enligt stadens trygghetsmätning, ökat jämfört med föregående år. Nämndens bedömning grundas i att det fortsatt finns områden i stadsdelsområdet som inte är tillräckligt trygga, främst Klaraområdet.

Målet ”Alla äldre har en trygg ålderdom och får en äldreomsorg av god kvalitet” bedöms också som delvis uppfyllt under 2018, att jämföra med helt uppfyllt föregående år. Bedömningen grundar sig i att nämnden inte når årsmålen för de indikatorer som mäts genom brukarundersökningar, bl.a. gällande måltidssituationen och möjligheten att komma utomhus på vård- och omsorgsboende.

Revisionskontoret har gjort en granskning avseende nämndens arbete mot hemlöshet inom prioriterade grupper. Granskningen visar bl.a. att nämnden arbetar mot fullmäktiges mål att ingen ska vara hänvisad till ett akut boendeanternativ i mer än en månad, men inte uppfyller det fullt ut. Ett skäl som anges är att den hemlöse i flera fall är svårmotiverad att ta emot hjälp. Den sammantagna bedömningen är att nämnden i huvudsak bedriver ett arbete i enlighet med fullmäktiges styrdokument.

En uppföljande granskning har gjorts av revisionsprojektet ”Bostäder för personer med fysisk och psykisk funktionsnedsättning” (nr 6, 2015), vilken visar att det i staden pågår ett arbete i syfte att utveckla planeringen för byggande av bostäder med särskild service för personer med funktionsnedsättning. Dock tillgodoses inte stadens samlade behov av dessa bostäder med nuvarande planering. Norrmalms stadsdelsnämnd uppnår sitt årsmål

gällande indikatorn ”Antal färdigställda bostäder med särskild service”, då tolv lägenheter i Hagastan har färdigställts under året.

Se bilaga 1 för en mer utförlig beskrivning av granskningarna.

3. Intern kontroll

I detta avsnitt redovisas en granskning av nämndens interna kontroll. Av granskningen framgår i vilken utsträckning arbetet är integrerat i organisation, system och det löpande arbetet samt om nämnden utvärderar och följer upp den interna kontrollen.

Den samlade bedömningen, grundad på årets granskning, är att nämndens styrning, uppföljning och kontroll av verksamheten har varit tillräcklig. Årets granskningar har inte identifierat några väsentliga avvikelser i den interna kontrollen. Några utvecklingsområden har dock identifierats, bl.a. avseende inventering och analys av brandrisker vid särskilda boenden för äldre.

Nämndens system för intern kontroll är aktuellt och upprättat i enlighet med Stockholms stads anvisningar. Arbetet med den interna kontrollen är integrerat i organisation, system och det löpande arbetet. Inför 2018 har nämnden genom en väsentlighets- och riskanalys bedömt väsentliga risker och hur de ska hanteras. Utifrån denna har en plan för intern kontroll upprättats. Nämnden följer upp den interna kontrollen systematiskt och regelbundet. Kontroller enligt den interna kontrollplanen har genomförts under året och nämnden har redovisat huruvida avvikelser identifierats. Inga väsentliga avvikelser har identifierats utifrån 2018 års internkontrollplan. Revisionskontoret anser att genomförda kontroller skulle kunna beskrivas på ett bättre sätt i redovisningen till nämnd. I den interna kontrollplanen för kommande år, 2019, är kontrollmomenten tydligare definierade.

Nämnden har en tillfredsställande uppföljningsstruktur. Ekonomi och verksamhet följs systematiskt upp i samband med nämndens månads- och tertialrapporter. Nämnden har system och rutiner för uppföljning av verksamhet som uppdragits åt annan att utföra.

Utifrån en granskning bedöms nämndens systematiska brandskyddsarbete vid särskilda boenden för äldre inte vara helt tillräckligt. Granskningen visade bl.a. att systematiska kontrollronder inte hade genomförts på nämndens vård- och omsorgsboende

i egen regi. Nämnden rekommenderas bl.a. att utveckla inventering och analys av brandrisker vid särskilda boenden för äldre.

En granskning har genomförts av nämndens intäktsprocess, utifrån vilken nämndens interna kontroll inte bedöms vara helt tillräcklig. Bedömningen grundar sig bl.a. på att det saknas kontroller som säkerställer att samtliga utförda tjänster faktureras.

Den interna kontrollen bedöms även som inte helt tillräcklig när det gäller tilldelning, uppföljning och borttag av behörigheter i Agresso. Nämnden behöver bl.a. säkerställa att det finns underskrivna behörighetsblanketter för samtliga användare.

Övriga granskningar som har genomförts av nämndens interna kontroll har omfattat löneprocessen, inköpsprocessen och ekonomiskt bistånd². Sammantaget bedöms nämndens interna kontroll vara tillräcklig inom dessa områden. Granskningarna redovisas mer ingående i bilaga 1.

4. Bokslut och räkenskaper

I detta avsnitt redovisas en bedömning av om nämndens bokslut är rättvisande samt om räkenskaperna är upprättade enligt kommunala redovisningslagen och god redovisningssed.

Sammanfattningsvis bedöms att bokslut och räkenskaper i allt väsentligt är rättvisande. Bedömningen baseras på en granskning av nämndens bokslut och på de övriga granskningar som genomförts under året.

5. Uppföljning av tidigare års granskning

Tidigare års granskning av nämndens verksamhet har utmynnat i ett antal rekommendationer. Revisionskontoret följer löpande upp och bedömer hur nämnden har beaktat rekommendationerna, se bilaga 2.

I de granskningar som följts upp under 2018 har nämnden beaktat revisionens rekommendationer.

² Nämndens hantering av ekonomiskt bistånd sköts av Östermalms stadsdelsförvaltning

Bilaga 1 – Årets granskningar

Granskningar under perioden april 2018- mars 2019

Verksamhetens ändamålsenlighet och ekonomi

Hemlöshet inom prioriterade målgrupper

En granskning har gjorts med syfte att bedöma om nämnden bedriver ett arbete i enlighet med kommunfullmäktiges styr-dokument. Granskningen har inriktats mot nämndens förebyggande arbete samt arbetet med att ge stöd och insatser åt personer i hemlöshet.

Granskningen visar att nämnden har rutiner och arbetssätt för det vräkningsförebyggande arbetet, för att ge stöd och insatser åt personer i hemlöshet samt för intern samverkan. Vidare har nämnden arbetssätt för att beakta barnperspektivet i arbetet mot hemlöshet, i enlighet med fullmäktiges program. Nämnden följer även upp och utvärderar arbetet mot hemlöshet.

Nämnden arbetar mot fullmäktiges mål att ingen ska vara hänvisad till ett akut boendeanternativ i mer än en månad, men uppfyller det inte fullt ut. Ett skäl som anges är att den hemlöse i flera fall är svårnotiverad att ta emot hjälp. Vidare har nämnden inte arbetssätt för att uppfylla fullmäktiges mål att alla som varit akut hemlösa mer än en månad ska erbjudas minst sex månaders beslut om boende.

Revisionskontorets sammantagna bedömning är att nämnden i huvudsak bedriver ett arbete i enlighet med fullmäktiges styr-dokument med att förebygga hemlöshet och att ge stöd och insatser åt personer. Nämnden bör dock utveckla sitt arbete med att efterleva delar av intentionerna i fullmäktiges styrdokument.

Nämnden rekommenderas att säkerställa att intentionen i stadens program mot hemlöshet efterlevs.

Bostäder för personer med fysisk och psykisk funktionsnedsättning (uppföljning rapport 2015:6)

År 2015 genomförde stadsrevisionen en granskning av stadens samverkan avseende planering och byggande av bostäder med särskild service. En uppföljande granskning har genomförts som visar att berörda nämnder har utvecklat planeringen för byggande av bostäder med särskild service för personer med funktionsnedsättning. Granskningen har omfattat kommunstyrelsen,

socialnämnden, stadsbyggnadsnämnden, exploateringsnämnden samt stadsdelsnämnderna Bromma, Hässelby-Vällingby, Norrmalm och Skarpnäck.

Det finns en stadsövergripande samverkansgrupp, vilken sammankallas av socialnämnden. Stadsdelsnämnderna representeras av en stadsdelsnämnd per region. I uppföljningen har det framkommit att de granskade stadsdelsnämnderna har liten kunskap avseende genomförandegruppens ansvar och uppdrag, om det arbete som gruppen genomför.

I mars 2018 godkände socialnämnden framtagna boendeplaner avseende bostäder med särskild service, vilken har upprättats i samverkan med stadsdelsnämnderna. I boendeplanen saknas samordning av planering av boenden för personer med resurskrävande diagnoser men prognos och behov för dessa grupper ska enligt uppgift framgå i kommande års boendeplaner. Planen ska beslutas i kommunstyrelsen. Boendeplanen visar att stadens behov av bostäder med särskild service inte tillgodoses under flera år framöver inom stadens bostadsbestånd med nuvarande planering.

Inför 2019 ska stadsdelsnämnderna upprätta lokala boendeplaner samt planer för respektive region³.

Stadsdelsnämnderna ska tillfrågas om behov av bostäder vid markanvisningsskedet och i detaljplanearbetet, vilket även ska dokumenteras av exploateringsnämnden och stadsbyggnadsnämnden. Samverkan i tidigt skede i planering av byggandet av bostäder med särskild service har utvecklats och strukturerats men upplevs, av vissa av de intervjuade vid stadsdelsförvaltningarna, fortfarande inte helt tydlig.

Norrmalms stadsdelsnämnd uppnår sitt årsmål gällande indikatorn ”Antal färdigställda bostäder med särskild service (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)”, då tolv lägenheter i Hagastan har färdigställts under året.

Intern kontroll

Systematiskt brandskyddsarbete vid särskilda boenden för äldre

En granskning har genomförts av om nämnden bedriver ett systematiskt brandskyddsarbete vid särskilda boenden för äldre, i enlighet med gällande lagstiftning och riktlinje för Stockholms stads brandskyddsarbete.

³ Västerort, innerstaden, östra söderort och västra söderort

Granskningen visar att det delvis finns en dokumenterad organisation för systematiskt brandskyddsarbete, SBA, vid nämndens vård- och omsorgsboenden för äldre. Vid ett granskat boende var dokumentationen inte helt uppdaterad, exempelvis avseende de brandskyddspärmar som förvaras på respektive vårdavdelning. Vidare saknas det en tydlig utrymningsplan vid granskade boenden. Granskningen visar också att nämnden saknar fungerande rutiner för informationsöverföring avseende brandskyddsarbete vid chefsbyten för verksamheter i egen regi.

Vid granskade boenden har en kortfattad inventering av brandrisker gjorts men analys i enlighet med stadens riktlinjer saknas, exempelvis avseende risk för anlagd brand och konsekvenser vid brand.

Vid ett granskat vård- och omsorgsboende saknas det en utförlig utbildnings- och övningsplan för brandskyddsarbetet. Brandskyddsutbildning för personalen sker systematiskt vid granskade boenden men vid ett boende har det under granskningen framkommit kritik mot utbildningens kvalitet.

Granskat boende i egen regi har inte genomfört systematiska kontrollronder. Granskade vård- och omsorgsboenden har inte heller någon systematisk uppföljning av hur SBA fungerar inom verksamheten. Stadens incidentrapporteringssystem IA används inte i någon större utsträckning avseende SBA.

Nämnden har en systematisk uppföljning av SBA vid boenden i egen regi men det saknas uppföljning av SBA vid boenden som drivs per entreprenad.

Nämnden har, för verksamheter i egen regi, lämnat in en samlad bild av brandskyddsarbetet 2017 till S:t Eriks Försäkrings AB.

Den sammanfattande bedömningen är att nämndens arbete med systematiskt brandskyddsarbete vid vård- och omsorgsboenden för äldre inte är helt tillräckligt i förhållande till stadens riktlinjer.

Nämnden rekommenderas att vid vård- och omsorgsboenden för äldre:

- Utveckla sin organisation för det systematiska brandskyddsarbetet
- Utveckla inventering och analys av brandrisker.

- Säkerställa att samtliga boenden har en utbildnings- och övningsplan för brandskyddsarbete.
- Säkerställa att samtlig personal ges adekvat brandskyddsutbildning.
- Utveckla uppföljningen av det systematiska brandskyddsarbetet
- Säkerställa att brandskyddskontroller sker kontinuerligt.
- Säkerställa att informationsöverföring avseende systematiskt brandskyddsarbete fungerar vid chefsbyten för verksamheter i egen regi.

Behörigheter i ekonomisystemet Agresso

En granskning har gjorts med syfte att bedöma om nämndens interna kontroll är tillräcklig när det gäller tilldelning, uppföljning och borttag av behörigheter i Agresso. Den sammantagna bedömningen är att den interna kontrollen i granskad rutin inte är helt tillräcklig. Nämnden rekommenderas att säkerställa att samtliga användare har underskrivna behörighetsblanketter. Vidare att förbättra systematiken avseende ändring/avslut och kontroller av behörigheter.

Löneprocessen

En granskning har genomförts av lönehanteringen i syfte att bedöma om nämnden har en intern kontroll som säkerställer att räkenskaperna är rättvisande. Granskningen har genomförts genom en registeranalys på nämndens samtliga lönetransaktioner under perioden 1 januari 2018 till och med 31 augusti 2018. Bl.a. har kontroll av reseräkning, traktamenten, ologiska/avvikande personnummer och ålder ingått i analysen. Vidare har avstämning av transaktioner skett mot personalregister. De avvikelser som rapporterats i registeranalysen har verifierats genom stickprov.

Revisionskontoret bedömer att nämnden har en intern kontroll som säkerställer att räkenskaperna är rättvisande avseende lönehanteringen. Bedömningen grundar sig på att samtliga avvikelser har verifierats utan anmärkning.

Inköpsprocessen

En granskning har genomförts med syfte att bedöma om nämndens interna kontroll är tillräcklig när det gäller inköpsprocessen. Granskningen visade bl.a. att nämnden har en aktuell attestförteckning samt att det finns rutiner som bidrar till att säkerställa avtalsefterlevnad. Utifrån granskningen bedöms den interna kontrollen vara tillräcklig.

Intäktsprocessen

En granskning har gjorts med syfte att bedöma om nämndens interna kontroll är tillräcklig när det gäller granskade intäktsprocess. Granskningen har omfattat barnomsorgsavgifter, äldreomsorgsavgifter samt bostadshyror. Den sammantagna bedömningen är att den interna kontrollen i granskade processer inte är helt tillräcklig. Nämnden rekommenderas att införa kontroller som säkerställer att samtliga utförda tjänster har fakturerats.

Ekonomiskt bistånd

Nämndens hantering av ekonomiskt bistånd sköts av Östermalms stadsdelsförvaltning. En granskning har gjorts med syfte att bedöma om den interna kontrollen avseende utbetalningsrutinerna för bidrag är tillräcklig. Granskningen visar bl.a. att den stadsövergripande rutinen för avstämning innan utbetalning tillämpas. Utifrån granskningen bedöms den interna kontrollen vid utbetalningar av försörjningsstöd vara tillräcklig.

Momshantering – rutiner och redovisning

En granskning har gjorts med syfte att bedöma om nämndens interna kontroll avseende momshanteringen är tillräcklig samt om redovisningen av moms är fullständig och rättvisande. I granskningen har verifieringar gjorts med fokus återsökning av momskompensation samt hantering av moms vid leasing av bilar och representation. Utifrån granskningen är bedömningen att den interna kontrollen är tillräckliga avseende momshantering samt att redovisningen av moms är fullständig och rättvisande.

Bilaga 2 – Uppföljning av lämnade rekommendationer

ÅR – Års- rapport P – Projekt- rapport	Rekommendation	Åtgärdat			Kommentar	Följs upp
		Ja	Delvis	Nej		
P6/2015	Bostäder för personer med fysisk och psykisk funktionsnedsättning Nämnden rekommenderas att strukturera sin kartläggning av framtida behov, tillse att informationen i Paraplysystemet är aktuell samt säkerställa att planering av nya omsorgsbostäder sker i tidigt skede och att det byggs tillräckligt för att tillgodose behoven.	X			Norrmalms stadsdelsnämnd uppnår sitt årsmål gällande indikatorn "Antal färdigställda bostäder med särskild service (stöd och service till personer med funktionsnedsättning)", då tolv lägenheter i Hagastan har färdigställts under året. Ytterligare en servicebostad med tolv lägenheter planeras att vara klar för inflyttning 2019.	
P6/2016	Tryggt boende inom äldreomsorgen Nämnden bör säkerställa att individuppföljningar sker i samtliga ärenden samt dokumenteras.	X			Individuppföljningar sker, enligt nämnden, kontinuerligt och årligen. För uppföljningen finns en mall som bl.a. fokuserar på trygghet och delaktighet. Genom att biståndshandläggarna har sina egna ärenden och att det finns en tydlig rutin hur individuppföljningen ska genomföras anser nämnden att den arbetar för att uppföljning ska ske i samtliga ärenden.	
ÅR 2017	Uppföljning och kontroll av löneutbetalningar Nämnden rekommenderas att utveckla arbetet med att följa upp löneskulder och informera berörda chefer om vikten av att förhindra löneskulder.	X			Nämnden har utvecklat arbetet med att följa upp löneskulder. Hanteringen har flyttats till annan avdelning, där HR-administratör nu ansvarar för uppgiften. Information har vid flera tillfällen gått ut angående vikten av fungerande rutiner i samband med löneutbetalningen så att löneskulder ej ska uppstå. Chefer och administratörer har vidare erbjudits ett informationsmöte gällande förebyggande av löneskulder. Vid löneskuld blir berörd chef underrättad och ombedd att kontakta den anställda innan informationsbrev går ut. Antalet löneskulder har minskat från 90 stycken år 2017 till 68 stycken år 2018, vilket är en minskning med 22 stycken.	
ÅR 2017	Systematiskt arbetsmiljöarbete och sjukfrånvaro Nämnden rekommenderas att förbättra sin efterlevnad till stadens rehabiliteringsprocess, särskilt när det gäller dokumentationen.				Nämnden har implementerat en ny rutin gällande uppföljning av sjukfrånvaro. Rutinen omfattar uppföljning av att tillräcklig dokumentation finns i aktuella rehabiliteringsärenden. <i>Uppföljande granskning samt bedömning av om rekommendationerna har åtgärdats kommer att ske under kommande år.</i>	2019
P3/2018	Kompetensförsörjning inom förskola, skola och socialtjänst Nämnden rekommenderas att säkerställa att kartläggning av befintlig kompetens dokumenteras på samtliga nivåer i organisationen. Vidare att tydliggöra på vilket sätt kompetensförsörjningsinsatser ska analyseras och utvärderas.				Kartläggning av befintlig kompetens på medarbetarnivå säkerställs, enligt förvaltningen, genom medarbetarsamtal på respektive enhet. En samlad bedömning av gemensamma kompetensförsörjningsbehov görs i respektive avdelnings ledningsgrupp och utgör grunden för förvaltningens kompetensförsörjningsplan. Hur uppföljning och utvärdering ska ske tydliggörs sedan i den övergripande planen. <i>Uppföljande granskning samt bedömning av om rekommendationerna har åtgärdats kommer att ske under kommande år.</i>	2019

ÅR – Års- rapport P – Projekt- rapport	Rekommendation	Åtgärdat			Kommentar	Följs upp
		Ja	Delvis	Nej		
ÅR 2017	Delegationsordning Nämnden rekommenderas att se över delegationsordningen så att det för samtliga ärendetyper framgår om det är verkställighet eller om anmälan ska ske till nämnd. Vidare bör nämnden ta ställning till vilka ärendetyper stadsdelsdirektören ska ha rätt att vidaredelegera. Nämnden rekommenderas också att utveckla sin uppföljning och kontroll av beslut som fattas med stöd av delegation, bl.a. för att säkerställa att samtliga beslut fattade på delegation anmäls till nämnd.				Nämnden har under 2018 uppdaterat delegationsordningen. Förvaltningen gör stickprovskontroller för att säkerställa att beslut som fattas med stöd av delegation anmäls till nämnden Granskningen följs upp under 2019.	2019
ÅR 2017	Ensamkommande barn Nämnden bör försäkra sig om att uppföljning av placerade ensamkommande barns situation sker på ett tillfredsställande sätt.	X			Nämnden uppger att kontroll av uppföljningar och övervägande av vård i tid görs i samband med handläggarnas ärendegenomgång var tredje vecka, på den gemensamma enheten för ensamkommande barn. Enhetschef, biträdande enhetschef och controller följer upp placeringar 1-2 gånger per månad. Enligt nämnden är enheten sedan årsskiftet 2017/2018 i fas när det gäller uppföljningar och övervägande av vård.	
ÅR 2017	Intern kontroll Nämnden bör utveckla dokumentationen av kontroller som genomförs enligt internkontrollplanen.	X			Rutin för dokumentation av kontrollmoment i internkontrollplanen har, enligt förvaltningen, förtydligats under 2018. Revisionskontoret noterar vidare att kontrollmomenten är tydligare definierade i 2019 års plan för den interna kontrollen, vilket bidrar till tydlighet gällande vad som ska dokumenteras.	
ÅR 2018	Hemlöshet inom prioriterade grupper Nämnden rekommenderas att säkerställa att intentionen i stadens program mot hemlöshet efterlevs.					2019
ÅR 2018	Systematiskt brandskyddsarbete vid särskilda boenden för äldre Nämnden rekommenderas att utveckla sin organisation för det systematiska brandskyddsarbetet samt att utveckla inventering och analys av brandrisker. Vidare att säkerställa att samtliga boenden har en utbildnings- och övningsplan för brandskyddsarbete samt att säkerställa att samtlig personal ges adekvat brandskyddsutbildning. Nämnden bör även utveckla uppföljningen av det systematiska brandskyddsarbetet samt säkerställa att brandskyddskontroller sker kontinuerligt. Slutligen bör nämnden säkerställa att informationsöverföring avseende systematiskt brandskyddsarbete fungerar vid					2019

Årsrapport 2018 - Norrmalms stadsdelsnämnd

14 (16)

ÅR – Års- rapport P – Projekt- rapport	Rekommendation	Åtgärdat			Kommentar	Följs upp
		Ja	Delvis	Nej		
	chefsbyten för verksamheter i egen regi.					
ÅR 2018	Behörigheter Agresso Nämnden rekommenderas att säkerställa att samtliga användare har underskrivna behörighetsblanketter. Vidare att förbättra systematiken avseende ändring/avslut och kontroller av behörigheter.					2019
ÅR 2018	Intäktprocessen Nämnden rekommenderas att införa kontroller som säkerställer att samtliga utförda tjänster har fakturerats.					2019

Bilaga 3 – Bedömningskriterier

Revisionskontorets bedömningskriterier

För avsnitten Verksamhetens ändamålsenlighet och ekonomi och Intern kontroll används följande bedömningar:

<i>Tillfredsställande/Tillräcklig</i> –	Kriterierna är i allt väsentligt uppfyllda
<i>Inte helt tillfredsställande/ Inte helt tillräcklig</i>	Brister finns som måste åtgärdas
<i>Inte tillfredsställande/ Inte tillräcklig</i>	Väsentliga brister finns som måste åtgärdas omgående

För avsnittet Bokslut och räkenskaper gäller följande bedömningar:

Rättvisande, Inte helt rättvisande eller Inte rättvisande

Verksamhetens ändamålsenlighet och ekonomi

Att verksamheten sköts på ett ändamålsenligt och från ekonomisk synpunkt tillfredsställande sätt innebär att nämnden har uppnått kommunfullmäktiges mål samt följt de beslut, riktlinjer gällande lagstiftning och andra föreskrifter som gäller för verksamheten. Bedömningen avser såväl genomförandet som resultatet av verksamheten.

- Nämndens resultat är förenligt med fullmäktiges mål, beslut, och riktlinjer.
- Nämnden har genomfört sitt uppdrag med tillgängliga resurser.
- Nämndens verksamhet har bedrivits enligt gällande lagar, föreskrifter, riktlinjer m.m.
- Nämnden har haft en styrning och uppföljning mot mål och beslut.

Intern kontroll

Den interna kontrollen är en process som utförs av nämnd, förvaltningsledning och personal. Den är en integrerad del i verksamhetens styrning och uppföljning. Processen säkerställer, med en rimlig grad av säkerhet, att verksamheten drivs effektivt, att lagar, förordningar och andra regler följs samt att en tillförlitlig finansiell redovisning och rättvisande rapportering om verksamheten lämnas.

- Nämnden genomför årligen en riskanalys som fångar upp väsentliga risker samt hur de ska hanteras för att minimera risken för att verksamhetens mål inte uppnås.
 - Nämndens organisation har en tydlig fördelning av ansvar och befogenheter som bidrar till att stödja verksamheten och att förhindra avsiktliga och oavsiktliga fel samt oegentligheter.
 - Nämnden följer kontinuerligt och systematiskt upp ekonomi och verksamhet, såväl för verksamhet i egen regi som för sådan som uppdragits åt annan att utföra, analyserar väsentliga avvikelser samt vidtar åtgärder vid behov.
 - Nämnden har en fungerande styrning, kontroll och uppföljning av verksamheten.
 - Nämnden har riktlinjer och rutiner som bidrar till att säkerställa att verksamhetens mål uppfylls och att föreskrifter följs.
 - Nämnden följer upp den interna kontrollen systematiskt och regelbundet.
-

Bokslut och räkenskaper

Nämndens redovisning är upprättad enligt lagstiftning och god redovisningssed så att räkenskaperna ger en rättvisande bild av resultat och ställning.

- Nämndens bokslut är rättvisande.
- Nämndens räkenskaper är upprättade enligt kommunala redovisningslag och god redovisningssed.

Serveringstillstånd för
restuarang Curbside
Stockholm - svar på remiss
från socialförvaltningen

10

NORR 2019/378

Handläggare
Gina Shaya
Telefon: 08- 508 10 085**Till**
Norrmalms stadsdelsnämnd
2019-08-22

Serveringstillstånd restaurang Curbside sthlm

Svar på remiss från socialförvaltningen

Förslag till beslut

1. Remissen besvaras med stadsdelsförvaltningens tjänsteutlåtande.
2. Paragrafen justeras omedelbart.

Sammanfattning

Burgerbeast AB med serveringsstället Curbside sthlm på Norra Stationsgatan 79 har ansökt om stadigvarande serveringstillstånd till allmänheten, i restaurang, måndag till söndag kl. 11.00-01.00 samt i uteserveringen, måndag till söndag 11.00-01.00.

Stadsdelsförvaltningen finner inte att alkoholserveringstillstånd enligt ansökan skulle medföra någon nackdel utifrån en social bedömning och föreslår därför stadsdelsnämnden att tillstyrka ansökan.

Bakgrund

Socialförvaltningen har remitterat en ansökan från Burgerbeast AB om stadigvarande serveringstillstånd för Curbside sthlm på Norra Stationsgatan 79 om att till allmänheten, i restaurang, måndag till söndag 11.00-01.00 samt i uteserveringen, måndag till söndag 11.00-01.00 få servera spritdrycker, vin, starköl och andra jästa alkoholdrycker.

Stadsdelsnämndens roll i remissförfarandet

Enligt av kommunfullmäktige antagna riktlinjer för serveringstillstånd ska stadsdelsnämndens inflytande koncentreras på sådana faktorer som är av lokalt intresse. Det kan till exempel gälla restaurangtätheten i vissa speciella områden med känd missbruksproblematik eller ordningsproblem och störningar för närboende. Störningar för närboende är emellertid främst miljöförvaltningens kompetensområde.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts av avdelningen för administration och prevention.

Ärendet

Stadsdelsnämnden har inga verksamheter i restaurangens närområde som föranleder någon invändning mot den aktuella ansökan. Stadsdelsförvaltningen har inga invändningar mot ansökan och föreslår därför att ansökan tillstyrks.

Synpunkter och förslag

Stadsdelsnämnden har inga verksamheter i restaurangens närområde som föranleder någon invändning mot den aktuella ansökan. Stadsdelsförvaltningen har inga invändningar mot ansökan och föreslår därför att ansökan tillstyrks.

Susanna Halldin Olsson
Stadsdelsdirektör

Maria Härenstam
Avdelningschef

Norrmalms stadsdelsförvaltning

Sankt Eriksgatan 117
Box 45075
10430 Stockholm
Växel 08-508 090 00
Fax 08-508 09 099
norrmalm@stockholm.se
stockholm.se

Bilaga

Remiss från Socialförvaltningen, tillståndsenheten
dnr: 9.1.1-6243/2019.



Till Norrmalm stadsdelsnämnd

Handläggare: Maria Brändström

Telefon: 08-508 250 55

Sökande

Orgnr/p-nr 559083-2563	Namn Burgerbeast AB
Tel nr [REDACTED] AdressatMobilTelefon/	Gatuadress [REDACTED] Parkvägen 8
Epost curbside@curbside.se	Postadress 17745 Järfälla

Serveringsställe

Restaurangens namn Curbside sthlm	
Restaurangnummer 61 80 1903	Gatuadress Norra Stationsgatan 79
Postnummer 113 64	Postadress STOCKHOLM

Ansökt serveringstid

Serveringens omfattning	Serveringstid		Varaktighet		Period årligen	
	fr o m	t o m	fr o m	t o m	fr o m	t o m
Stadigvarande serveringstillstånd till allmänheten, i uteservering, Mån till Sön, -	11:00	01:00			--	--
Stadigvarande serveringstillstånd till allmänheten, i restaurang, Mån till Sön, -	11:00	01:00			--	--

Ansökta alkoholdrycker: Spritdryck, vin, och andra jästa alkoholdrycker, starköl

Allmän information om hur arbetet med remisserna om serveringstillstånd bör bedrivas framgår av bilagan. Observera kommunfullmäktiges beslut om remisstiden.

Svar emötses inom en månad

Serveringstillstånd för
restaurang Feyruz - svar på
remiss från socialförvaltningen

11

NORR 2019/364

Handläggare
Gina Shaya
Telefon: 08-508 10 085**Till**
Norrmalms stadsdelsnämnd
2019-08-22

Serveringstillstånd för restaurang Feyruz

Svar på remiss från socialförvaltningen

Förslag till beslut

1. Remissen besvaras med stadsdelsförvaltningens tjänsteutlåtande.
2. Paragrafen justeras omedelbart.

Sammanfattning

Innergården Beirut AB med serveringsstället ”Feyruz” på Herkulesgatan 5 har ansökt om stadigvarande serveringstillstånd till allmänheten, i restaurang, måndag till söndag kl. 11.00-01.00 samt i uteserveringen, måndag till söndag kl. 11.00-01.00.

Stadsdelsförvaltningen finner inte att alkoholserveringstillstånd enligt ansökan skulle medföra någon nackdel utifrån en social bedömning och föreslår därför stadsdelsnämnden att tillstyrka ansökan.

Bakgrund

Socialförvaltningen har remitterat en ansökan från Innergården Beirut AB om stadigvarande serveringstillstånd för restaurang Feyruz på Herkulesgatan 5 att till allmänheten, i restaurang, måndag till söndag kl. 11.00-01.00 samt i uteserveringen, måndag till söndag kl. 11.00-01.00 få servera spritdrycker, vin, starköl och andra jästa alkoholdrycker.

Stadsdelsnämndens roll i remissförfarandet

Enligt av kommunfullmäktige antagna riktlinjer för serveringstillstånd ska stadsdelsnämndens inflytande koncentreras på sådana faktorer som är av lokalt intresse. Det kan till exempel gälla restaurangtätheten i vissa speciella områden med känd missbruksproblematik eller ordningsproblem och störningar för närboende. Störningar för närboende är emellertid främst miljöförvaltningens kompetensområde.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts av avdelningen för administration och prevention.

Synpunkter och förslag

Stadsdelsnämnden har inga verksamheter i restaurangens närområde som föranleder någon invändning mot den aktuella ansökan. Stadsdelsförvaltningen har inga invändningar mot ansökan och föreslår därför att ansökan tillstyrks.

Susanna Halldin Olsson
Stadsdelsdirektör

Maria Härenstam
Avdelningschef

Bilaga

Remiss från Socialförvaltningen, tillståndsenheten
dnr: 9.1.1-6053/2019.



Till Norrmalm stadsdelsnämnd

Handläggare: Johan Strand Eriksson
Telefon: 08 508 25 073

Sökande

Orgnr/p-nr 559195-3723	Namn Innergården Beirut AB
Tel nr 08-233301/AdressatMobilTelefon/	Gatuadress Herkulesgatan 5
Epost fuature@hotmail.com	Postadress 11152 STOCKHOLM

Serveringsställe

Restaurangens namn Feyruz	
Restaurangnummer 51 80 3800	Gatuadress Herkulesgatan 5
Postnummer 111 52	Postadress Stockholm

Ansökt serveringstid

Serveringens omfattning	Serveringstid		Varaktighet	
	fr o m	t o m	fr o m	t o m
Stadigvarande serveringstillstånd till allmänheten, i uteservering, Mån till Sön, -	11:00	01:00		
Stadigvarande serveringstillstånd till allmänheten, i restaurang, Mån till Sön, -	11:00	01:00		

Ansökta alkoholdrycker: Spritdrycker, Vin, Starköl, Andra jästa alkoholdrycker

Allmän information om hur arbetet med remisserna om serveringstillstånd bör bedrivas framgår av bilagan. Observera kommunfullmäktiges beslut om remisstiden.

Svar emotses inom en månad

Utdrag ur STOCKHOLM STADS ALKOHOLPOLITISKA PROGRAM

- riktlinjer för serveringstillstånd ang det lokala inflytande i stadens arbete med serveringstillstånd (antagna av kommunfullmäktige den 13 december 1999)

Det är angeläget att de sociala aspekterna lyfts fram när ansökningar om serveringstillstånd ska avgöras. Detta säkerställs genom remiss till stadsdelsnämnderna. Dessa nämnder yttrar sig utifrån ansökan om eventuella sociala olägenheter som finns eller kan befaras uppstå eller i övrigt beträffande restaurangens läge i stadsdelen. Stadsdelsnämnderna yttrande bör väga tungt vid tillståndsmyndighetens slutliga ställningstagande. Det ankommer dock på den centrala tillståndsmyndigheten att göra en laglighets- och likställighetsprövning samt att väga in övriga remissinstansers svar i beslutsunderlaget.

Stadsdelsnämndens inflytande

Stadsdelsnämndernas inflytande över tillståndsgivningen koncentreras på det som är ett lokalt intresse. Detta brukar i regel benämnas den sociala bedömningen, där olika faktorer i restaurangens omedelbara närhet vägs in. Detta kan gälla t.ex. restaurangtätheten i vissa speciella områden med känd missbruksproblematik, ordningsproblem, störningar för närboende etc. Det sistnämnda är dock främst miljöförvaltningens kompetensområde. Stadsdelen ska inte studera hyreskontrakt, finansieringsplaner, olika fackmyndigheters yttranden om lokalen, yttranden från Polismyndigheten om sökandens vandel, uppgifter från skattemyndigheten, bedömningen av sökandens branschvana etc. utan denna lagtekniska del handhas av tillståndsenheten parallellt med stadsdelsnämndernas sociala bedömning. Stadsdelsnämnden behöver därför inte vänta på dessa uppgifter för att kunna ta ställning.

Remisshantering

Remissunderlaget är således enbart ansökningsblanketten med sökandens namn, restaurangens adress och vad ansökan omfattar. Remissen skickas till stadsdelsnämnderna så snart en ansökan har inlämnats till tillståndsenheten. Inget hindrar dock stadsdelsförvaltningen att under remisstiden utifrån sina utgångspunkter kontakta sökanden för kompletterande uppgifter. Stadsdelsnämndernas yttranden ska väga tungt vid tillståndsmyndighetens slutliga bedömning. Den

lokala kompetensen är en viktig del i tillståndsprövningen. Därför kommer en vidareutveckling att ske successivt i så mening att stadsdelsnämnderna såväl som Polismyndigheten och miljöförvaltningen inför sitt ställningstagande kommer att få ta del av den inriktning som sökanden presenterar. Denna är av avgörande betydelse för hur etableringen kommer att påverka förhållandena i området.

Nya tillstånd

De ärenden som remitteras till stadsdelsnämnd är nyetableringar (exklusive personalrestauranger och festvåningar), så kallade ägarskiften då ansökan avser serveringstid efter klockan 01.00, ändring i tillstånd när sådan innebär utökning av serveringstid efter klockan 01.00 samt separata uteserveringar - satellitserveringar och tillfälliga serveringstillstånd till allmänheten. När det gäller den sistnämnda kategorin remitteras dessa endast när det är fråga om festivaler med flera medverkande restauranger.

Stadsdelsnämnderna yttrar sig då inte i de enskilda fallen utan över den sk "paraplyansökan" - den övergripande ansökan där arrangören lämnar en beskrivning av inriktning, aktuellt område och antalet medverkande restauranger etc.

Remisstiden har fastställts till en månad. I stadens riktlinjer har framhållits som angeläget att handläggningstiderna hålls nere. Som ett led i detta har beslut fattats om att i det fall stadsdelsnämnd inte avger remissvar inom den föreskrivna tiden behöver förvaltningen inte invänta sådant underlag.

Beslut fattade enligt
delegation

14



Handläggare
Gunilla Schedin
Telefon: 08-508 09 013

Till
Norrmalms stadsdelsnämnd
2019-08-22

Beslut fattade enligt delegation

Förvaltningens förslag till beslut

Ärendet läggs till handlingarna.

Förteckning över beslut fattade enligt delegation

Diarienummer	Beslut	Delegat
2017/709-2.2.2.	Beslut om förlängning av avtal avseende matlådor till Hemtjänst Norrmalm.	Susanna Halldin Olsson stadsdelsdirektör
2017/171-2.2.2.	Beslut om förlängning av avtal avseende städ- och fönsterputsinsatser till kunder hos Hemtjänst Norrmalm och Väderkvarnens servicehus.	Susanna Halldin Olsson stadsdelsdirektör
NORR 2019/260	Yttrande till socialförvaltningen angående ansökan om serveringstillstånd för restaurang Vänners Café, Tegnérgatan 11.	Susanna Halldin Olsson stadsdelsdirektör
NORR 2019/356	Anmälan av personuppgiftsincident till Datainspektionen.	Malin Wadeborn Loohufvud controller
NORR 2019/420	Anmälan av personuppgiftsincident till Datainspektionen.	Kristina Gustafsson bitr. enhetschef
NORR 2019/383	Yttrande till Spelinspektionen gällande ansöka om licens till spel på värdeautomater på Lion Bar, Sveavägen 74.	Susanna Halldin Olsson stadsdelsdirektör

NORR 2019/382	Yttrande till stadsbyggnads- kontoret angående bod- etablering, tillfälligt lov för renovering av vattenreservoaren i Vanadislunden.	Karina Karlström t.f. avdelningschef
------------------	--	---

Inkomna och upprättade handlingar

15

Postlistrapport för perioden -

In/Upprättad datum	Handlingsnummer/ Diarienummer	Handlingsrubrik	Mottagare/avsändare	Sekretess	PUL
2018-11-15	NORR 2019/213-4	Tjänsteutlåtande från Stadsledningskontoret till förslag till policy för sociala medier i Stockholms stad	Stadsledningskontoret	Nej	Inga
2019-02-26	NORR191029	Förslag till förändringar i Väderkvarnens organisation inför MBL	Norrmalms SDF	Nej	Inga
2019-05-08	NORR 2019/220-6	Svar på medborgarförslag gällande lekplats i Klarakvarteren	Norrmalms sdf	Nej	Inga
2019-05-10	NORR 2019/212-1	Tjänsteutlåtande till deltagande i Stockholms stads kvalitetsutmärkelse 2019	Norrmalms sdf	Nej	Inga
2019-05-16	NORR 2019/213-5	Bilaga från Stadsledningskontoret till förslag till policy för sociala medier i Stockholms stad	Stadsledningskontoret	Nej	Inga
2019-05-16	NORR 2019/213-3	Tjänsteutlåtande till förslag till policy för sociala medier i Stockholms stad	Norrmalms sdf	Nej	Inga
2019-05-23	NORR 2019/119-4	Tjänsteutlåtande till bemanningsenhet inom förskola Norrmalm och Östermalm	Norrmalms sdf	Nej	Inga
2019-05-29	NORR19820	Beslut fattade enligt delegation	Norrmalms sdf	Nej	Inga
2019-05-29	NORR19821	Inkomna och upprättade ärenden	Norrmalms sdf	Nej	Inga
2019-06-04	NORR19774	Utdrag ur protokoll, fört vid sammanträde 2019-05-21, Beslut från Miljö- och hälsoskyddsnämnden - Tillsynsrapport 2019 - Tillsyn av inomhusmiljö i bostäder	Miljö- och hälsoskyddsnämnden	Nej	Inga
2019-06-04	NORR19775	Beslut från Miljö- och hälsoskyddsnämnden - Tillsynsrapport 2019 - Tillsyn av inomhusmiljö i bostäder (2/3)	Funktion TK Sekretariatet MHN	Nej	Inga
2019-06-04	NORR19776	Beslut från Miljö- och hälsoskyddsnämnden - Tillsynsrapport 2019 - Tillsyn av inomhusmiljö i bostäder (3/3)	Funktion TK Sekretariatet MHN	Nej	Inga
2019-06-04	NORR19778	Avstämning faxnummer till socialtjänsten avseende LUS	Storsthlm	Nej	Inga

2019-06-04	NORR19777	Brev till avstämning faxnummer till socialtjänsten avseende LUS	Storsthlm	Nej	Inga
2019-06-04	NORR 2019/210-2	Tjänsteutlåtande Lex Sarah - inget missförhållande	[Skyddat]	Ja	Känsliga
2019-06-04	NORR 2019/210-3	Protokollsutdrag Lex Sarah - inget missförhållande	[Skyddat]	Ja	Känsliga
2019-06-05	NORR19816	Bilaga till protokoll Norrmalms pensionärsråd	Norrmalms sdf	Nej	Inga
2019-06-05	NORR19825	Förvaltningsgruppsmöte den 5 juni 2019	Norrmalms sdf	Nej	Inga
2019-06-05	NORR19817	Protokoll Norrmalms pensionärsråd	Norrmalms sdf	Nej	Inga
2019-06-07	NORR19818	Bilaga till Norrmalms råd för funktionshinderfrågor 2019-06-05 möte 5	Norrmalms sdf	Nej	Inga
2019-06-07	NORR19819	Norrmalms råd för funktionshinderfrågor 2019-06-05 möte 5	Norrmalms sdf	Nej	Inga
2019-06-10	NORR19792	Protokollsutdrag från Tillståndsutskottets sammanträde 2019-05-07	Socialnämnden	Nej	Inga
2019-06-10	NORR19794	Protokollsutdrag gällande §17 den 27 maj 2019, Kommunfullmäktige Strategi för god, hälsosam och klimatsmart mat	Kommunstyrelsen	Nej	Inga
2019-06-10	NORR19795	KS 2018_430 Slutgiltig version av matstrategin inklusive tillägg på KF 2019-05-27	Kommunstyrelsen	Nej	Inga
2019-06-11	NORR 2019/192-3	Tillståndsbevis, A141.614/2019 / EK	Polismyndigheten	Nej	Inga
2019-06-11	NORR 2019/192-3.1	Beslut om tillstyrkan av ansökan om upplåtelse av offentlig plats enligt ordningslagen	Trafikkontoret	Nej	Inga
2019-06-11	NORR 2019/192-3.2	Tablå Sommar på Sergels Torg	Norrmalms sdf	Nej	Inga
2019-06-11	NORR 2019/192-3.3	Skiss för evenemangsområde	Norrmalms sdf	Nej	Inga
2019-06-11	NORR 2019/192-3.4	Villkor vid användning av offentlig plats för evenemang	Trafikkontoret	Nej	Inga
2019-06-11	NORR 2019/192-3.5	Information från miljöförvaltningen gällande ljudnivåer på publikplats	Miljöförvaltningen	Nej	Inga
2019-06-12	NORR 2019/177-2	Återtagande av anmälan till datainspektionen	[Skyddat]	Ja	Harmlösa
2019-06-14	NORR 2019/212-2	Protokoll på deltagande i Stockholms stads kvalitetsutmärkelse 2019	Norrmalms sdf	Nej	Inga

2019-06-14	NORR 2019/213-6	Protokoll på förslag till policy för sociala medier i Stockholms stad	Norrmalms sdf	Nej	Inga
2019-06-18	NORR 2018/190-12	Avtal Härfast Konsult AB	Bolagsverket	Nej	Harmlösa
2019-06-18	NORR19858	Följebrev Motion om staden behöver fler Stockholmsrum, KS 2019/729	[Skyddat]	Ja	Känsliga
2019-06-18	NORR19859	Motion om staden behöver fler Stockholmsrum	[Skyddat]	Ja	Känsliga
2019-06-20	NORR19929	Bilaga 3 referensintyg 1 Socialtjänst - Barn och ungdom	Norrmalms SDF	Nej	Inga
2019-06-20	NORR19930	Bilaga 4 referensintyg 2 Socialtjänst - Vuxna	Norrmalms SDF	Nej	Inga
2019-06-20	NORR19931	Bilaga 5 referensintyg 3 Socialtjänst - Stöd och förebyggande insatser barn och unga	Norrmalms SDF	Nej	Inga
2019-06-20	NORR19923	§17 den 19 juni 2019, Rinkeby-Kista stadsdelsnämnd Handledartjänster 2020	Norrmalms SDF	Nej	Inga
2019-06-20	NORR19924	Bilaga 6 referensintyg 4 Äldreomsorg	Norrmalms SDF	Nej	Inga
2019-06-20	NORR19925	Bilaga 7 referensintyg 5 Förskoleverksamhet	Norrmalms SDF	Nej	Inga
2019-06-20	NORR19926	§17 tjänsteutlåtande Upphandling av handledningstjänster inom socialtjänst, förskole- och fritidsverksamhet samt äldreomsorg	Norrmalms SDF	Nej	Inga
2019-06-20	NORR19927	Bilaga 1 Förfrågningsunderlag handningstjänster	Norrmalms SDF	Nej	Inga
2019-06-20	NORR19928	Bilaga 2 förhandlingsprotokoll §11 mbl	Norrmalms SDF	Nej	Inga
2019-06-25	NORR19902	Registrator (1/2)	[Skyddat]	Ja	Känsliga
2019-06-25	NORR19903	Registrator (2/2)	[Skyddat]	Ja	Känsliga
2019-06-25	NORR19889	Expediering av kommunstyrelsens beslut 2019-06-17 § 15 - Finanspolicy för kommunkoncernen Stockholms stad (1/3)	[Skyddat]	Ja	Känsliga
2019-06-25	NORR19890	Expediering av kommunstyrelsens beslut 2019-06-17 § 15 - Finanspolicy för kommunkoncernen Stockholms stad (2/3)	[Skyddat]	Ja	Känsliga
2019-06-25	NORR19891	Expediering av kommunstyrelsens beslut 2019-06-17 § 15 - Finanspolicy för kommunkoncernen Stockholms stad (3/3)	[Skyddat]	Ja	Känsliga
2019-06-25	NORR19886	Expediering av kommunfullmäktiges beslut 2019-	[Skyddat]	Ja	Känsliga

		06-17 § 18 - Överenskommelse om omhändertagande av avlidna mellan hälso- och sjukvårdsförvaltningen och kommunerna i Stockholms län (1/3)			
2019-06-25	NORR19887	Expediering av kommunfullmäktiges beslut 2019-06-17 § 18 - Överenskommelse om omhändertagande av avlidna mellan hälso- och sjukvårdsförvaltningen och kommunerna i Stockholms län (2/3)	[Skyddat]	Ja	Känsliga
2019-06-25	NORR19888	Expediering av kommunfullmäktiges beslut 2019-06-17 § 18 - Överenskommelse om omhändertagande av avlidna mellan hälso- och sjukvårdsförvaltningen och kommunerna i Stockholms län (3/3)	[Skyddat]	Ja	Känsliga
2019-06-25	NORR19883	Expediering av kommunfullmäktiges beslut 2019-06-17 § 19 - Revidering av samverkansavtal med Micasa gällande särskilda boendeformer med mera (1/3)	[Skyddat]	Ja	Känsliga
2019-06-25	NORR19884	Expediering av kommunfullmäktiges beslut 2019-06-17 § 19 - Revidering av samverkansavtal med Micasa gällande särskilda boendeformer med mera (2/3)	[Skyddat]	Ja	Känsliga
2019-06-25	NORR19885	Expediering av kommunfullmäktiges beslut 2019-06-17 § 19 - Revidering av samverkansavtal med Micasa gällande särskilda boendeformer med mera (3/3)	[Skyddat]	Ja	Känsliga
2019-06-25	NORR19880	Expediering av kommunfullmäktiges beslut 2019-06-17 § 28 - Höjning habiliteringsersättning (1/3)	[Skyddat]	Ja	Känsliga
2019-06-25	NORR19881	Expediering av kommunfullmäktiges beslut 2019-06-17 § 28 - Höjning habiliteringsersättning (2/3)	[Skyddat]	Ja	Känsliga
2019-06-25	NORR19882	Expediering av kommunfullmäktiges beslut 2019-06-17 § 28 - Höjning habiliteringsersättning (3/3)	[Skyddat]	Ja	Känsliga
2019-06-25	NORR19895	Remiss till stadsdelsnämnd-{024938DE-3E25-4D02-96BF-0F70ACDBB61B} (1/3)	[Skyddat]	Ja	Känsliga
2019-06-25	NORR19896	Remiss till stadsdelsnämnd-{024938DE-3E25-4D02-96BF-0F70ACDBB61B} (2/3)	[Skyddat]	Ja	Känsliga

2019-06-26	NORR19898	SV: 2018-18386-14 - Remissbrev Vasastaden 1:116 (1/3)	[Skyddat]	Ja	Känsliga
2019-06-26	NORR19899	SV: 2018-18386-14 - Remissbrev Vasastaden 1:116 (2/3)	[Skyddat]	Ja	Känsliga
2019-06-28	NORR 2019/203-4	Svar på stadsrevisionens årsrapport 2018	Stadsrevisionen	Nej	Inga
2019-07-03	NORR19915	Följebrev Motion om hedersbelöning inom daglig verksamhet, KS 2019/696	[Skyddat]	Ja	Känsliga
2019-07-03	NORR19916	Motion om hedersbelöning inom daglig verksamhet	[Skyddat]	Ja	Känsliga
2019-07-03	NORR19935	Följebrev Motion om hedersbelöning inom daglig verksamhet, KS 2019/696	[Skyddat]	Ja	Känsliga
2019-07-03	NORR19936	Motion om hedersbelöning inom daglig verksamhet	[Skyddat]	Ja	Känsliga
2019-07-09	NORR 2017/700-9	Intyg inför slutbesked inkl sign kontrollplan	Normmalms SDF	Nej	Inga
2019-07-31	NORR19996	Följebrev Ändring av reglementen för vissa facknämnder och stadsdelsnämnderna samt i reglemente med allmänna b	[Skyddat]	Ja	Känsliga
2019-07-31	NORR19997	Bil 10. Reglemente äldrenämnden slutlig	[Skyddat]	Ja	Känsliga
2019-07-31	NORR19998	Bil 1. Reglemente med allmänna bestämmelser för stadens nämnder slutlig (002)	[Skyddat]	Ja	Känsliga
2019-07-31	NORR19999	Bil 9. Reglemente stadsdelsnämnderna slutlig	[Skyddat]	Ja	Känsliga
2019-07-31	NORR191000	Bil 7. Reglemente för servicenämnden slutlig	[Skyddat]	Ja	Känsliga
2019-07-31	NORR191001	Bil 4. Reglemente för kommunstyrelsen slutlig	[Skyddat]	Ja	Känsliga
2019-07-31	NORR191002	Bil 8. Reglemente socialnämnden slutlig	[Skyddat]	Ja	Känsliga
2019-07-31	NORR191003	Kopia av godkänt tjänsteutlåtande: KS 2019/1121 Tjänsteutlåtande	[Skyddat]	Ja	Känsliga
2019-07-31	NORR191004	Bil 6. Reglemente miljö- och hälsoskyddsnämnden slutlig	[Skyddat]	Ja	Känsliga
2019-07-31	NORR191005	Bil 3. Reglemente fastighetsnämnden slutlig	[Skyddat]	Ja	Känsliga
2019-07-31	NORR191006	Bil 5. Reglemente för kulturnämnden slutlig	[Skyddat]	Ja	Känsliga
2019-07-31	NORR191007	Bil 2. Reglemente arbetsmarknadsnämnden slutlig	[Skyddat]	Ja	Känsliga

2019-07-31	NORR191008	Bil 11. Reglemente för stadsrevisionen i Stockholms stad	[Skyddat]	Ja	Känsliga
2019-08-05	NORR191022	Beslut från Datainspektionen	Datainspektionen	Nej	Inga
2019-08-08	NORR191031	Remiss (1/4)	Registrator	Nej	Inga
2019-08-08	NORR191032	Remiss (2/4)	Registrator	Nej	Inga
2019-08-08	NORR191033	Remiss (3/4)	Registrator	Nej	Inga
2019-08-08	NORR191034	Remiss (4/4)	Registrator	Nej	Inga
2019-08-12	NORR191035	Beslut fattade enligt delegation 2019-08-12	Norrmalms SDF	Nej	Inga

Inkomna rapporter

16

NORR 2019/465

Föräldrar Förskola

Norrmalm kommunala

1308 svar, 70%

Om undersökningen

Undersökningen är en totalundersökning och riktas till samtliga vårdnadshavare med barn i förskola/familjedaghem i Stockholms stad (kommunal och enskild regi). Syftet med undersökningen är att utveckla den pedagogiska kvaliteten i varje enskild förskola/familjedaghem. Resultaten används även för att underlätta valet av förskola/familjedaghem för vårdnadshavare i Stockholms stad genom att resultatet publiceras på stockholm.se

Undersökningen genomfördes med hjälp av postala utskick. Totalt genomfördes tre utskick där utskick 1 och 2 innehöll webblänk och personliga inloggningsuppgifter. Utskick tre innehöll även postal enkät samt ett portofritt svarskuvert. Svarsfrekvensen för staden totalt uppgår till 66 procent (70 procent för kommunala och 60 procent för fristående förskolor).

2019 gavs i förekommande fall båda vårdnadshavarna möjlighet att besvara enkäten. I de fall båda svarade vägs svaren ihop till ett genomsnitt. I resultat såväl som svarsfrekvens beräknas svaren som ett svar per barn.

Urvalet tillhandahölls av Stockholms stad och är hämtat från Stockholms stads register BER. Urvalet innefattade samtliga barn som i mitten av december 2018 var inskrivna på en förskola/familjedaghem i Stockholms stad.

Undersökningen genomfördes under vecka 6-13, 2019

Om undersökningen

Vid beräkning av resultaten används alltid årets urval och underlag som utgångspunkt. Detta innebär bland annat att om exempelvis ett index har förändrats i vilka frågor som ingår räknas tidigare års resultat om baserat på de frågor som ingår i årets undersökning.

Index per område är en sammanvägning av andelen nöjda (betyg 4 + 5) per fråga inom frågeområdet. Indexet har beräknats enligt en skala 0-100.

KF-indikator beräknas som andelen nöjda (betyg 4 + 5) på frågan "Jag är som helhet nöjd med mitt barns förskola."

Diagrammen visar andelen av de som svarat och som har avgivit ett betyg (1-5). Andelarna beräknas exklusive "vet ej-svar". På grund av avrundning kan det hända att summan av betyget 1,2, 3, 4 och 5 (instämmer inte alls-instämmer helt) inte alltid summerar till exakt 100 procent. Svarsalternativet "vet ej" redovisas separat som andelen av de i målgruppen som avgivit svaret "vet ej".

För att ett resultat skall tas fram krävs minst 5 svarande inom gruppen.

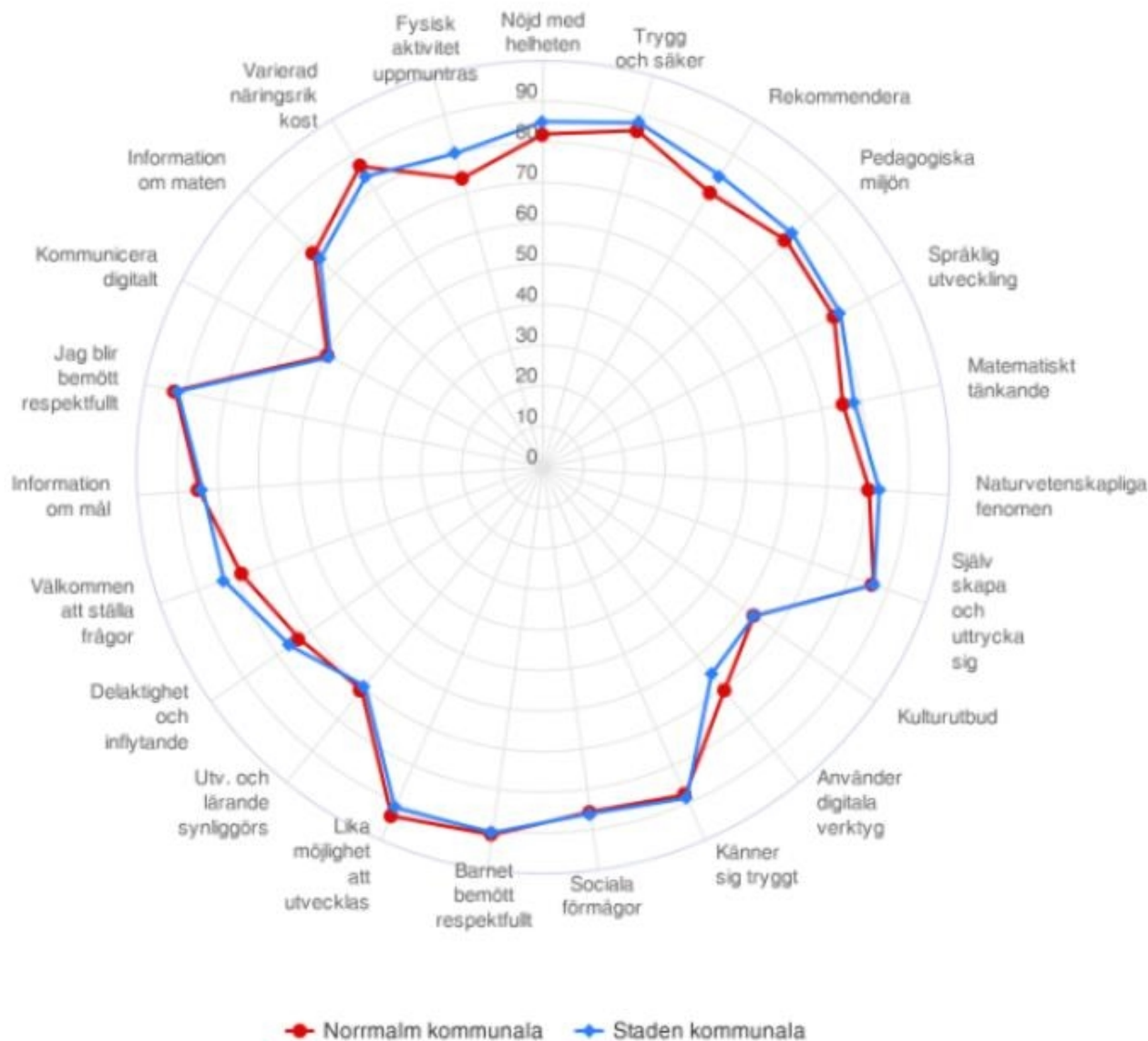
Sammanfattning

Norrmalm kommunal regi totalt

- Över tid är vårdnadshavarna i Norrmalm generellt lika nöjda jämfört med år 2018.
- Jämfört med staden kommunala totalt är vårdnadshavarna i Norrmalm generellt sett mindre nöjda år 2019.
- Index för området utveckling och lärande har utvecklats från 83 år 2017, 78 år 2018 till 78 år 2019 i Norrmalm. För staden kommunala totalt är index 79 år 2019.
- Index för normer och värden har utvecklats från 91 år 2017, 88 år 2018 till 89 år 2019 i Norrmalm. För staden kommunala totalt är index 89 år 2019.
- Index för området samverkan med hemmet har utvecklats från 85 år 2017, 81 år 2018 till 80 år 2019 i Norrmalm. För staden kommunala totalt är index 81 år 2019.
- Index för området kost, rörelse och hälsa har utvecklats från 83 år 2017, 80 år 2018 till 78 år 2019 i Norrmalm. För staden kommunala totalt är index 79 år 2019.
- Index för området sammanfattande omdöme där nöjdhet, trygghet och rekommendation ingår har utvecklats från 86 år 2017, 81 år 2018 till 82 år 2019. För staden kommunala totalt är index 86 år 2019.
- 79 % av vårdnadshavarna i Norrmalm instämmer i att de kan rekommendera deras barns förskola (78 % år 2018, 84 % år 2017). 84 % av vårdnadshavarna i staden kommunala totalt kan rekommendera förskolan år 2019.
- 86 % av vårdnadshavarna i Norrmalm instämmer i att förskolan i sin helhet är trygg och säker (84 % år 2018, 88 % år 2017). 88 % av vårdnadshavarna i staden kommunala totalt instämmer i detta år 2019.
- 82 % av vårdnadshavarna i Norrmalm är som helhet nöjda med förskolan (81 % år 2018, 85 % år 2017). 85 % av vårdnadshavarna i staden kommunala totalt är som helhet nöjda med förskolan år 2019.

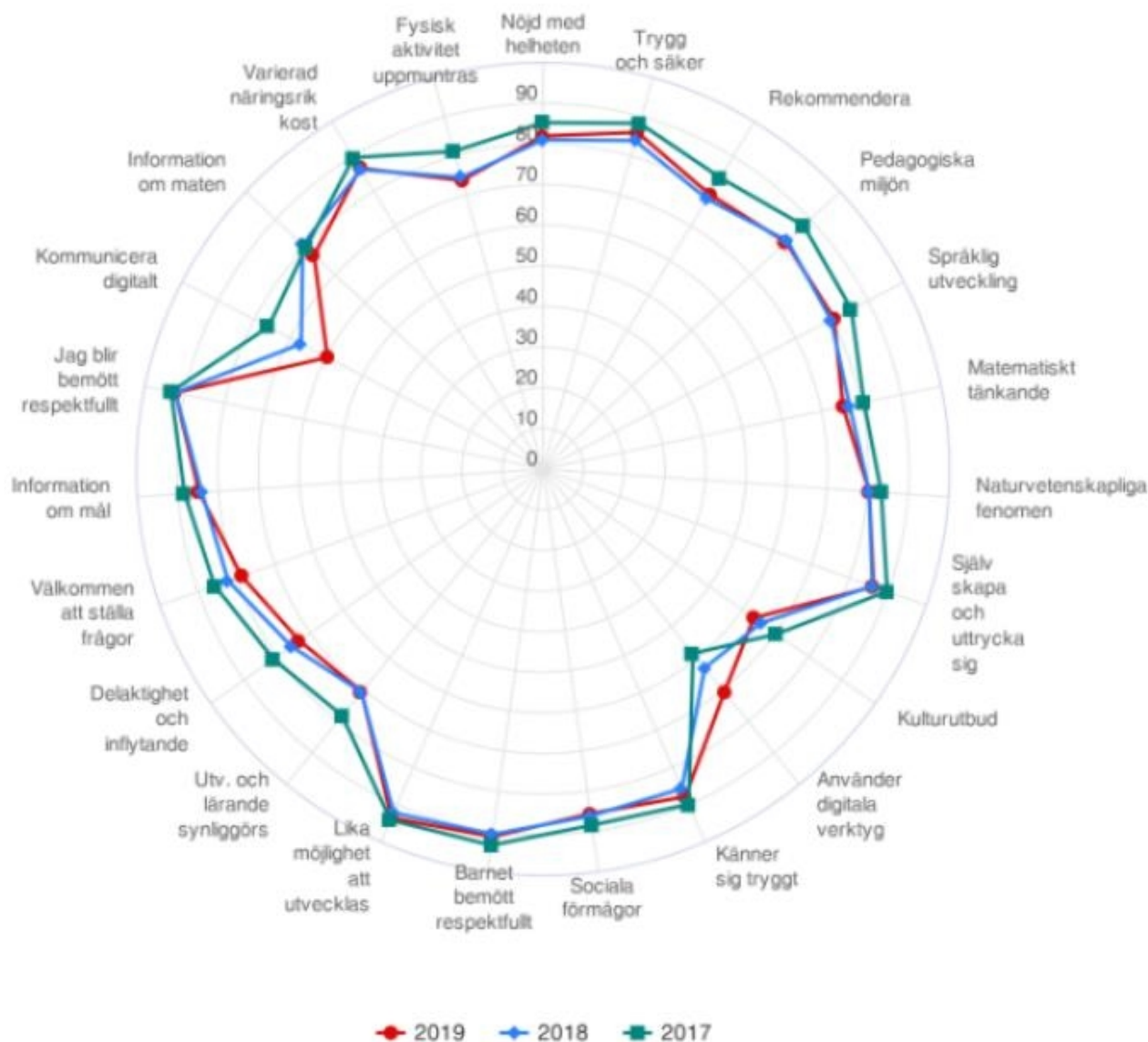
Norrmalm kommunala

Föräldrar Förskola (1308 svar, 70%)



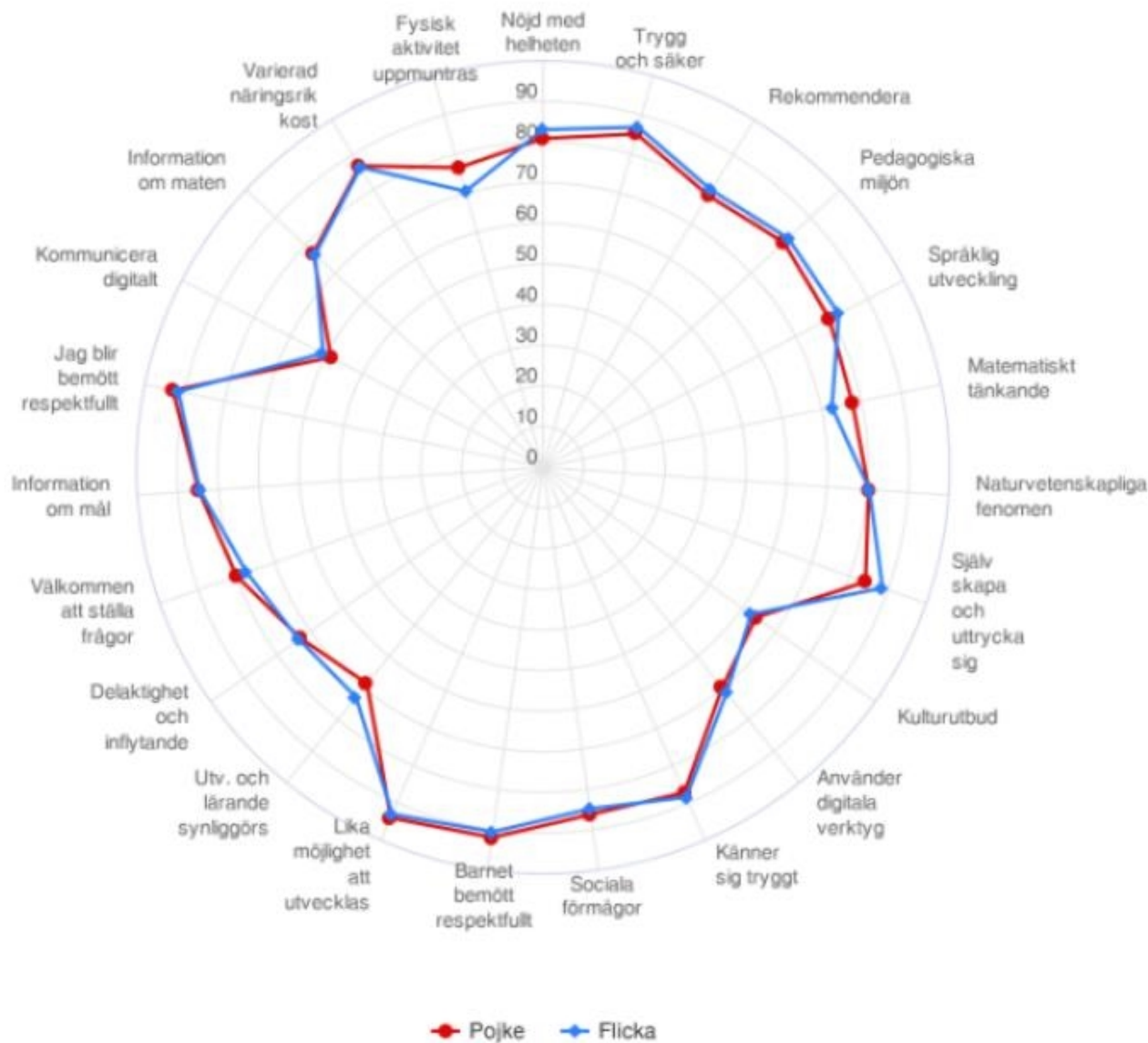
Norrmalm kommunala

Föräldrar Förskola (1308 svar, 70%)



Norrmalm kommunala

Föräldrar Förskola



Svarsfrekvens över tid

	Svarsfrekvens %							Antal svar						
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Normalm kommunal regi	76	76	75	69	68	71	70	1481	1450	1405	1281	1227	1303	1308
Normalm flickor	77	75	75	69	70	71	70	719	700	684	625	618	634	618
Normalm pojkar	76	77	76	69	67	72	69	762	750	721	656	608	669	687
Stockholm stad kommunal regi	72	76	73	71	69	71	70	23546	24525	23569	23078	22068	22665	22497

Index per område och KF-indikator

Norrmalm kommunala

Föräldrar Förskola (1308 svar, 70%)



Norrmalm kommunala

Föräldrar Förskola (1308 svar, 70%)

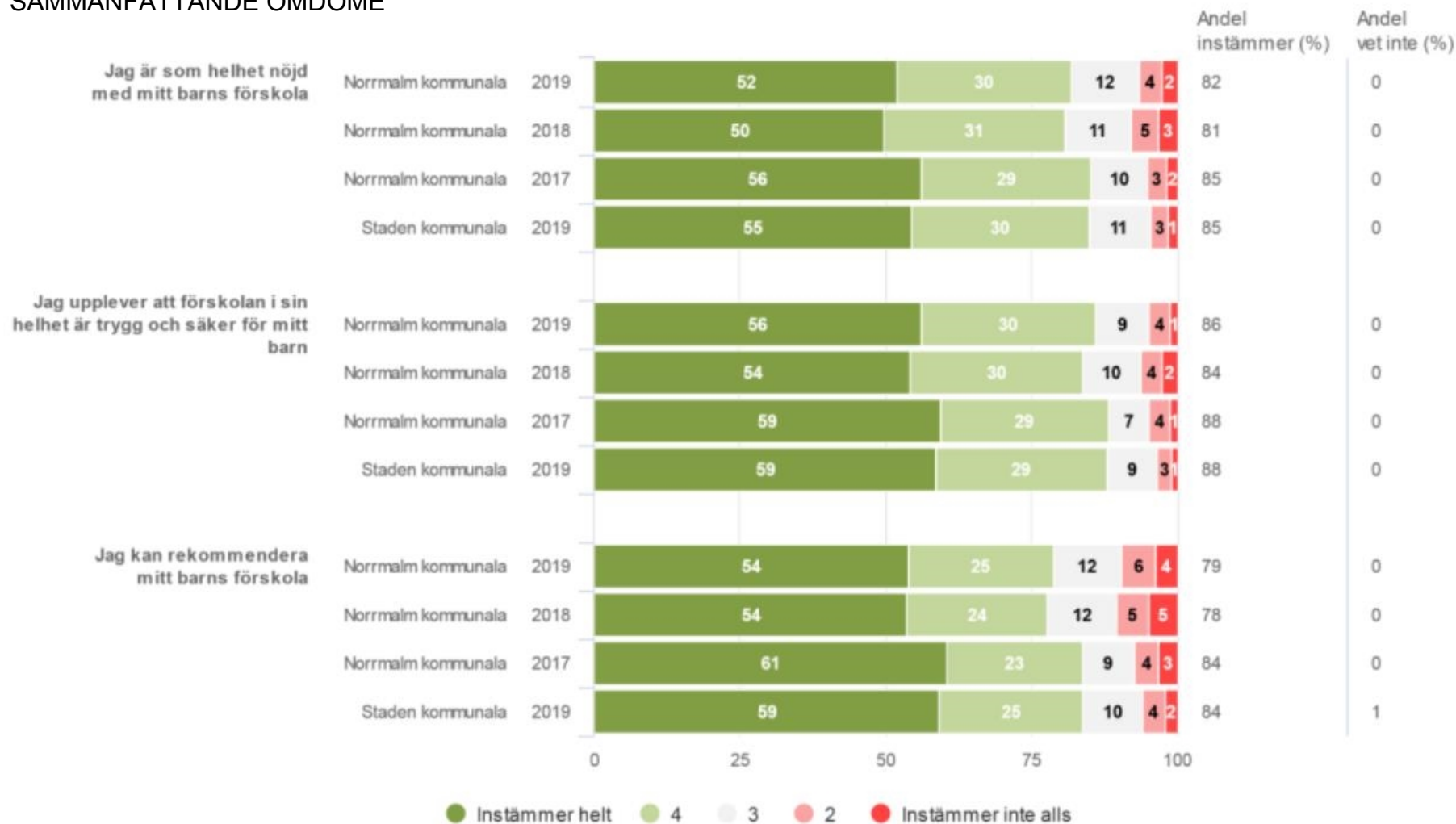


Resultat per fråga

Norrmalm kommunala

Föräldrar Förskola (1308 svar, 70%)

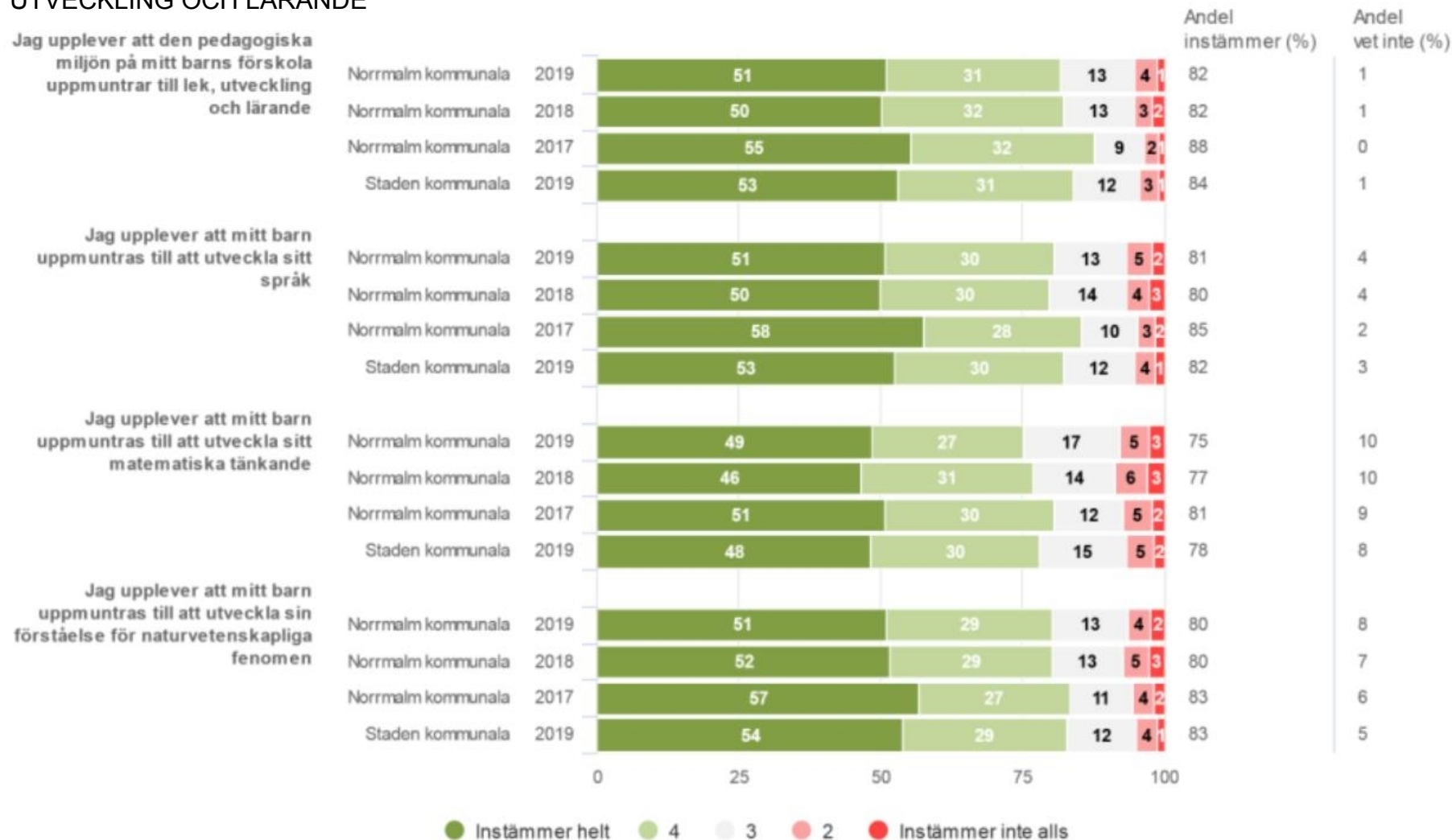
SAMMANFATTANDE OMDÖME



Norrmalm kommunala

Föräldrar Förskola (1308 svar, 70%)

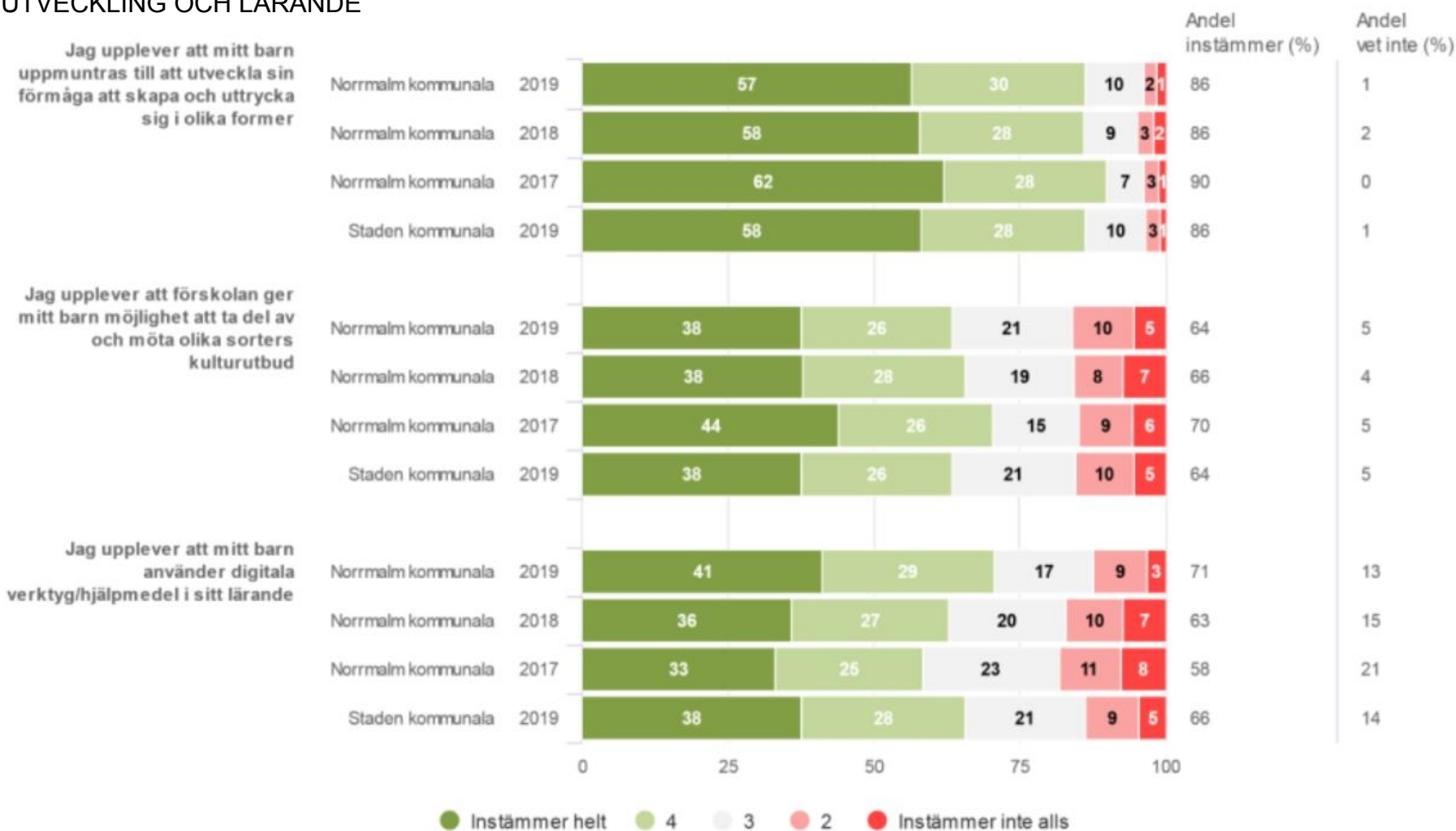
UTVECKLING OCH LÄRANDE



Norrmalm kommunala

Föräldrar Förskola (1308 svar, 70%)

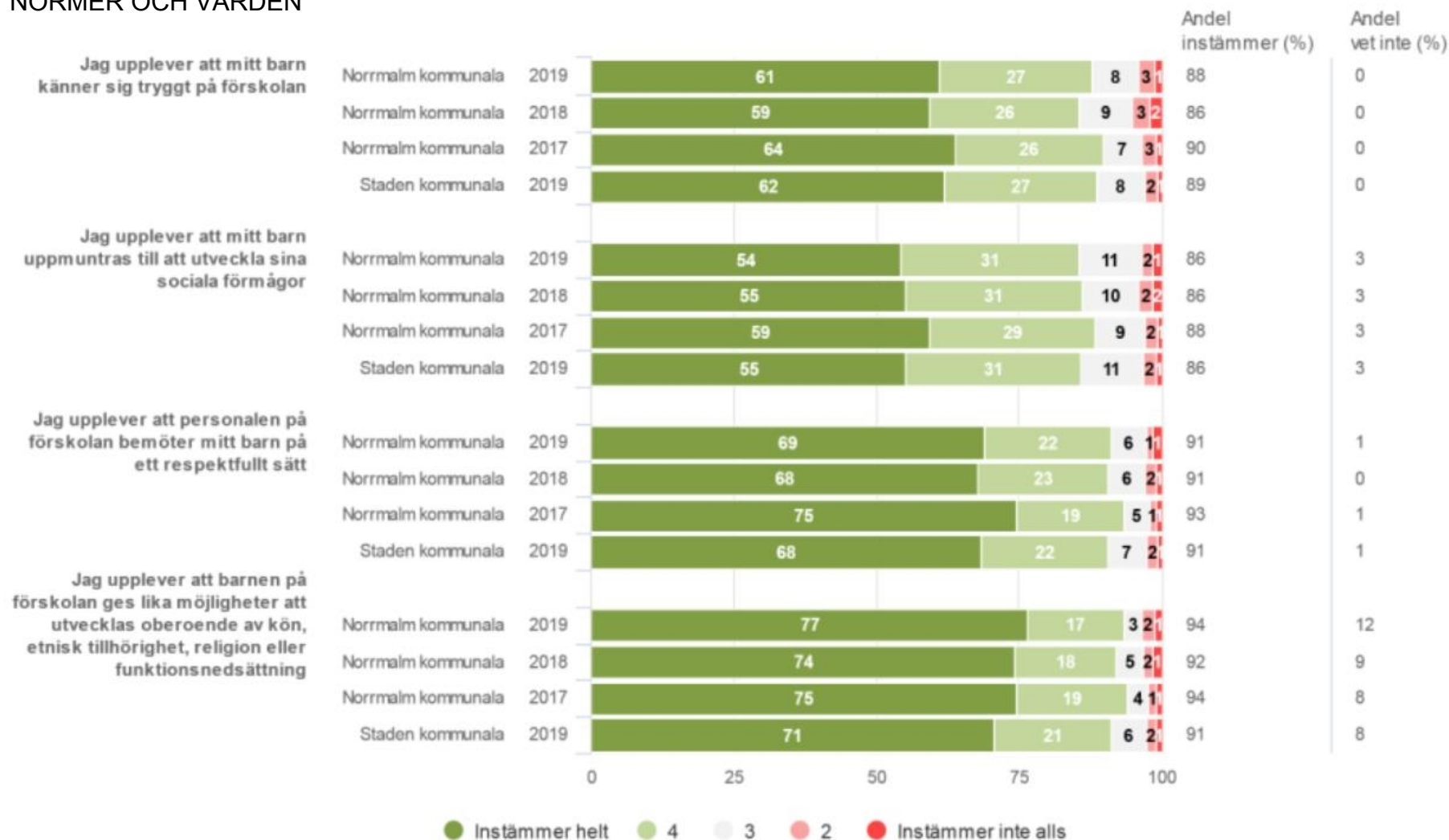
UTVECKLING OCH LÄRANDE



Norrmalm kommunala

Föräldrar Förskola (1308 svar, 70%)

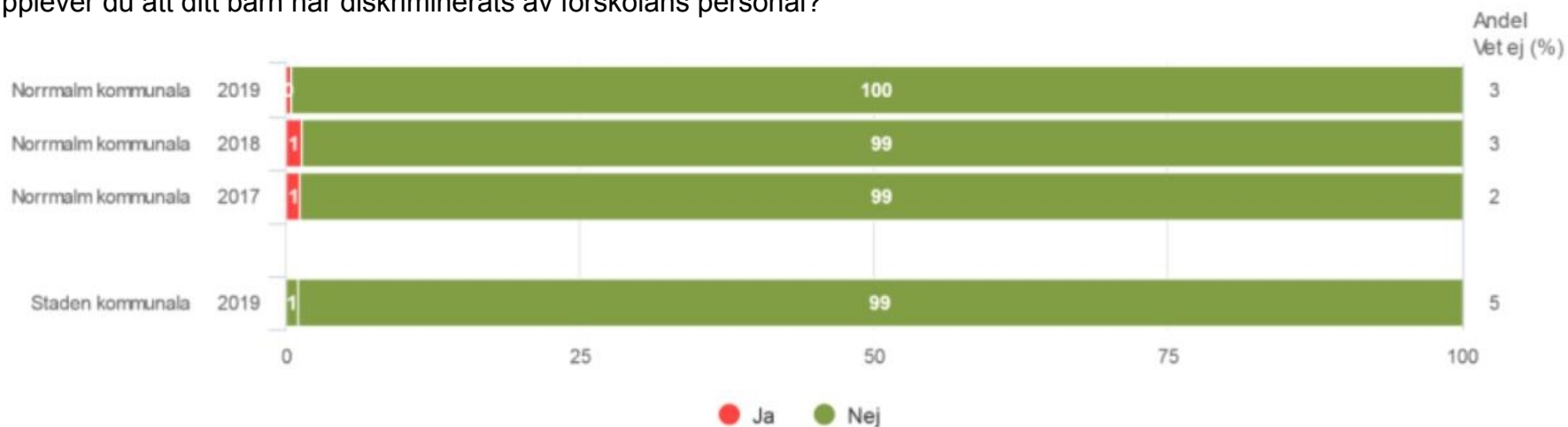
NORMER OCH VÄRDEN



Norrmalm kommunala

Föräldrar Förskola (1308 svar, 70%)

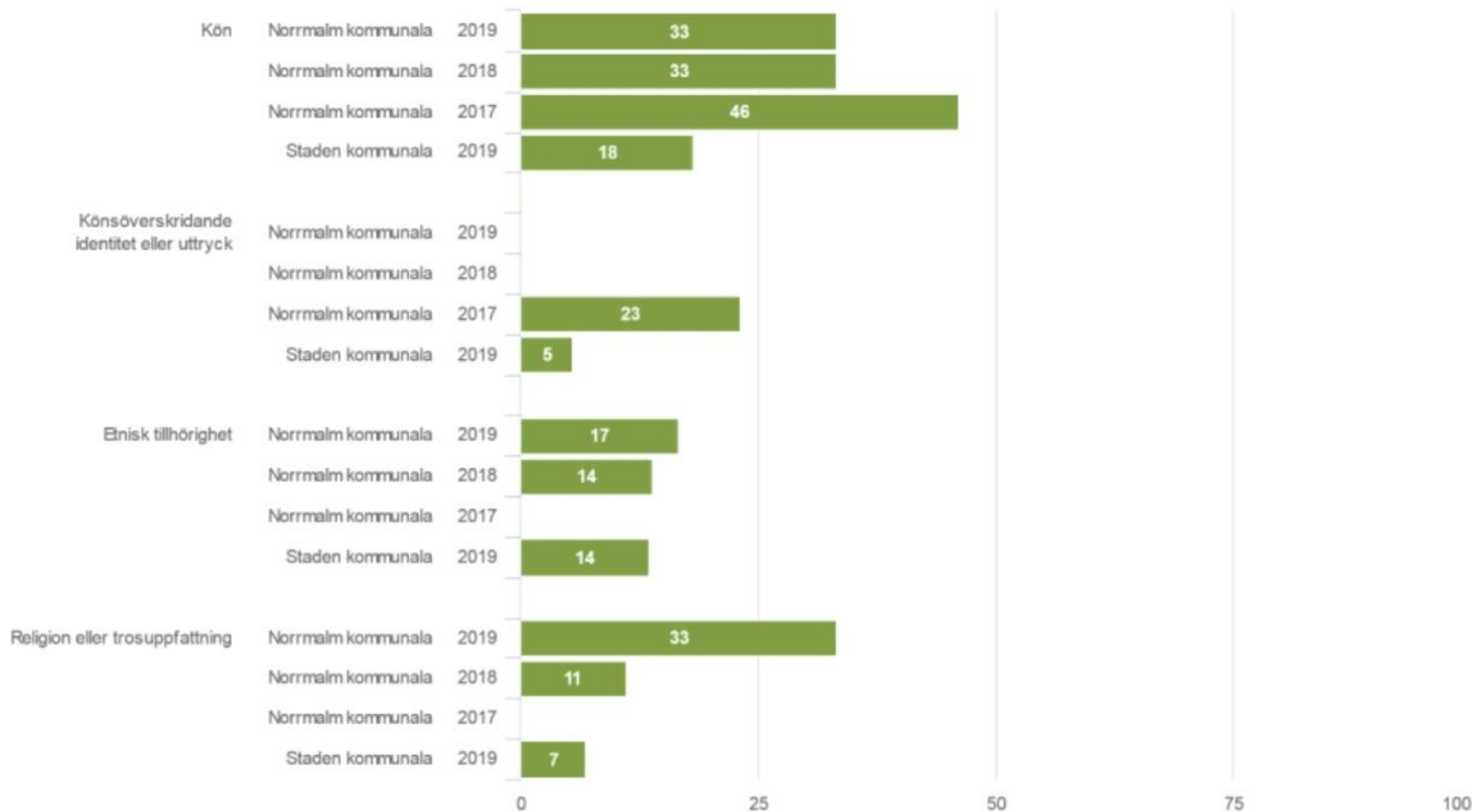
Upplever du att ditt barn har diskriminerats av förskolans personal?



Norrmalm kommunala

Föräldrar Förskola (1308 svar, 70%)

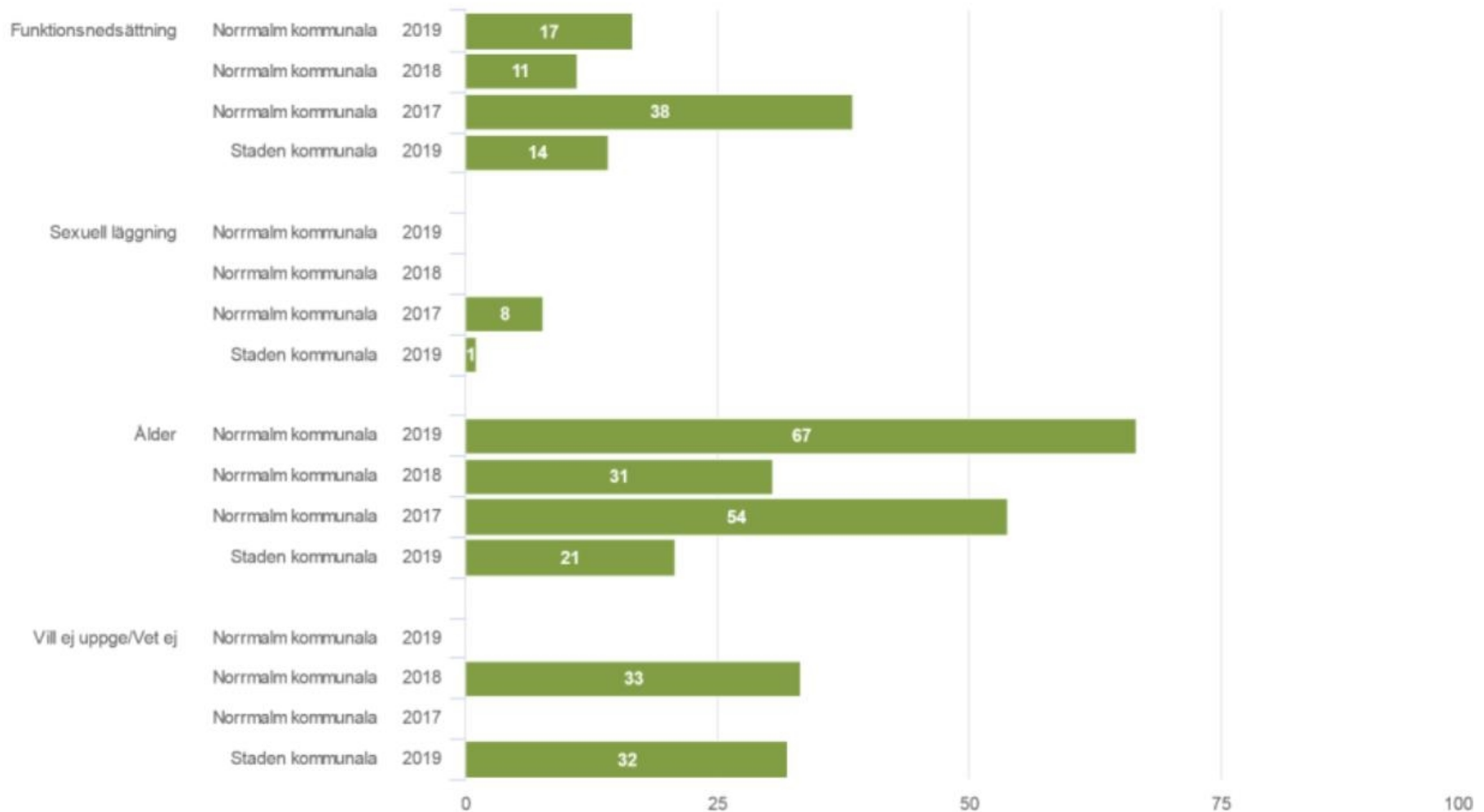
Vilken av följande sju diskrimineringsgrunder var orsaken till att du upplevde att ditt barn har diskriminerats av förskolans personal?



Norrmalm kommunala

Föräldrar Förskola (1308 svar, 70%)

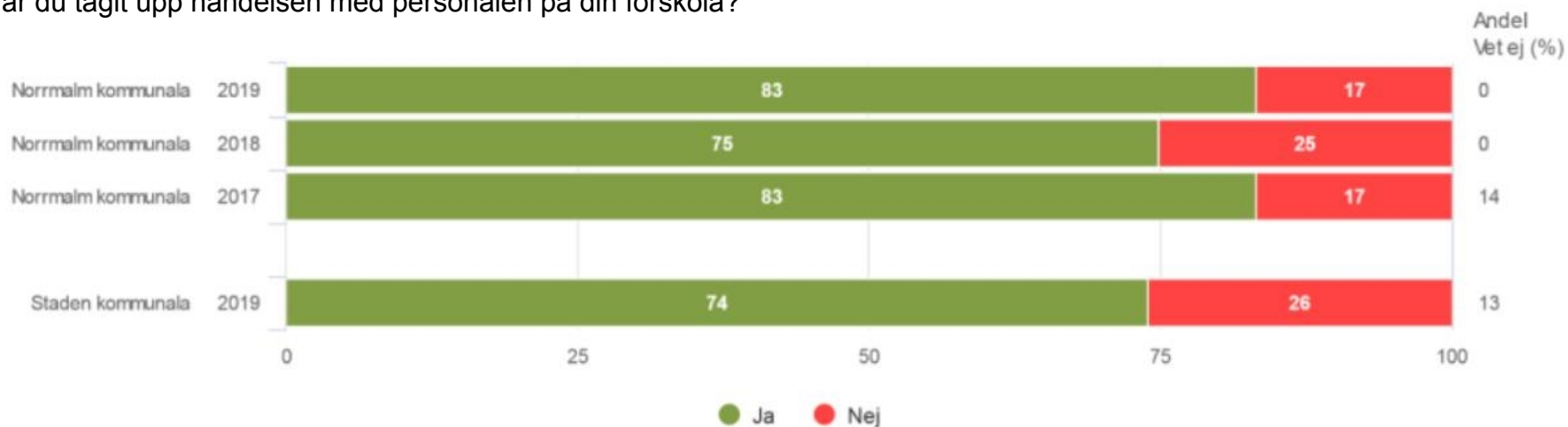
Vilken av följande sju diskrimineringsgrunder var orsaken till att du upplevde att ditt barn har diskriminerats av förskolans personal?



Norrmalm kommunala

Föräldrar Förskola (1308 svar, 70%)

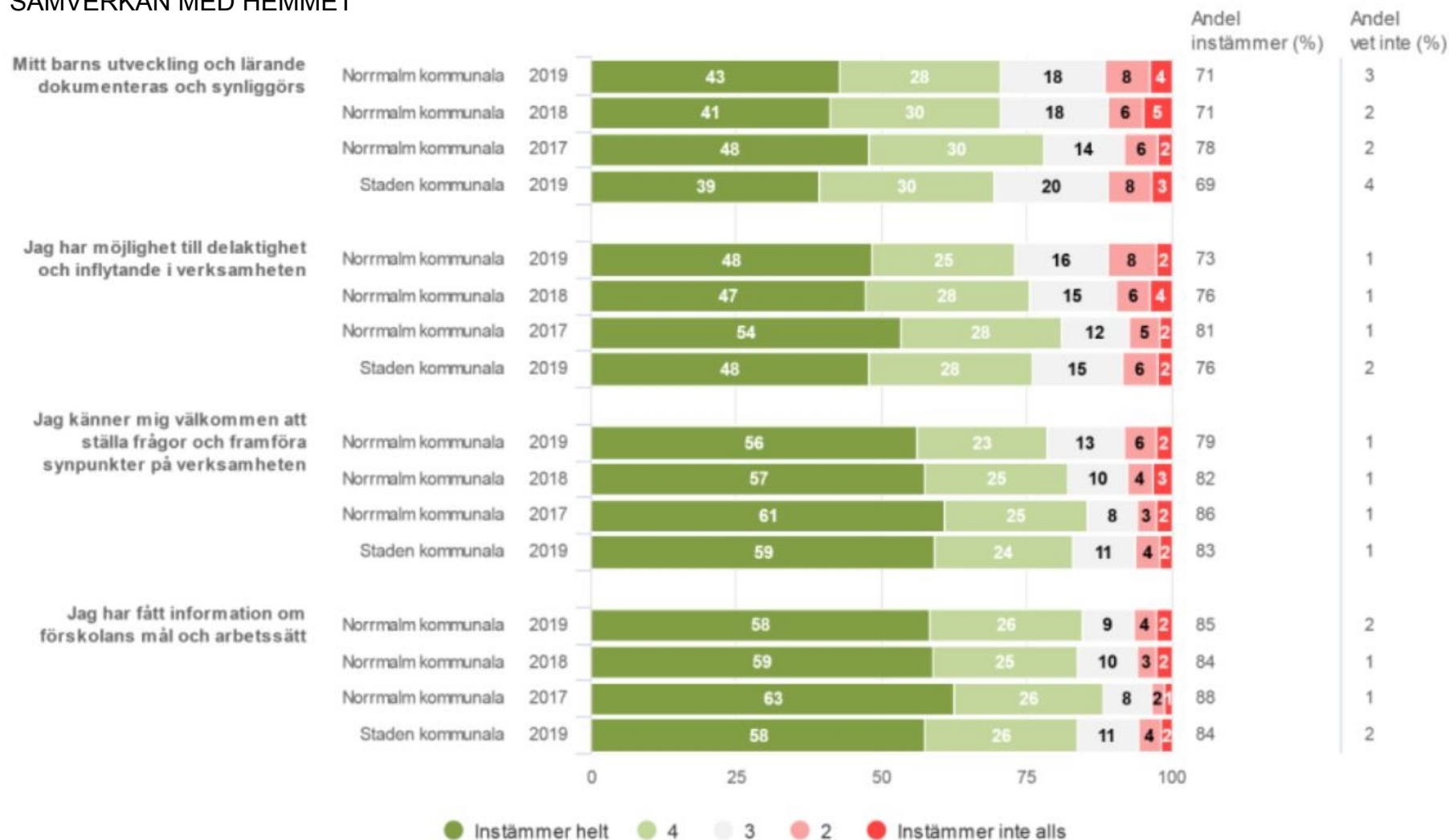
Har du tagit upp händelsen med personalen på din förskola?



Norrmalm kommunala

Föräldrar Förskola (1308 svar, 70%)

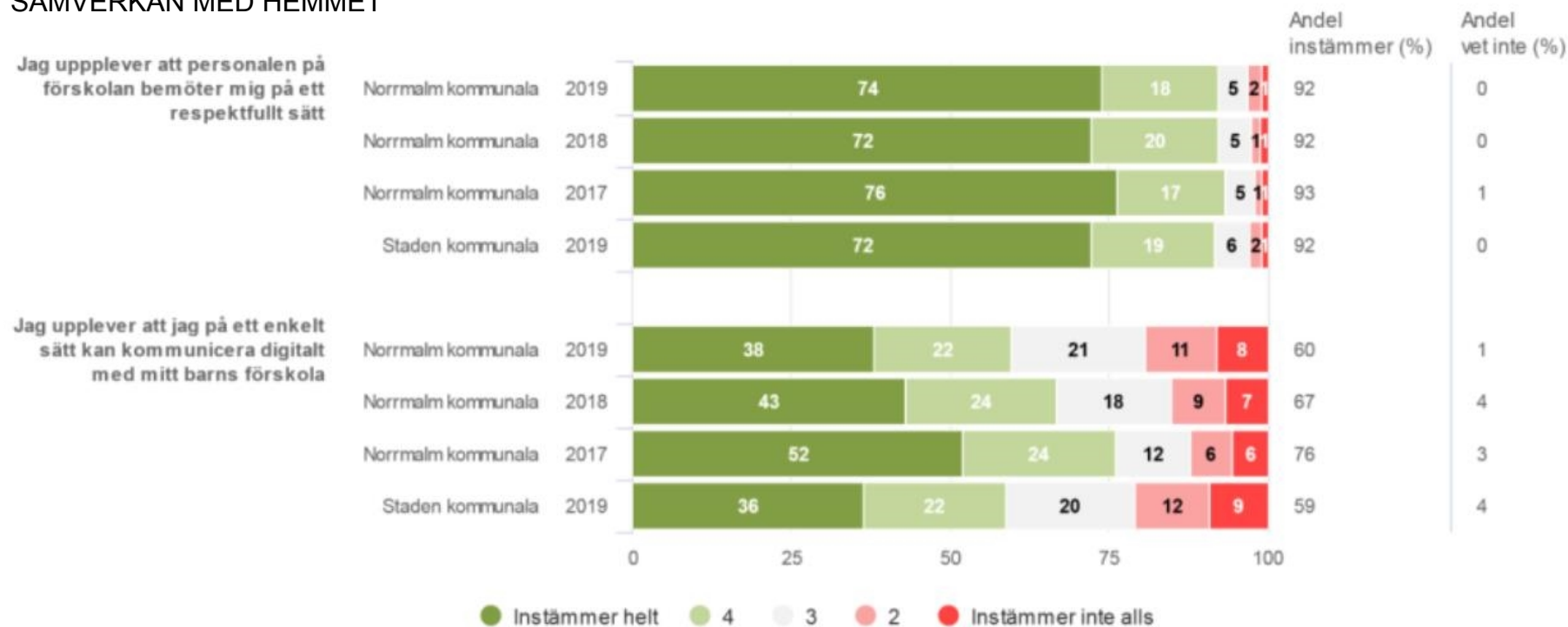
SAMVERKAN MED HEMMET



Norrmalm kommunala

Föräldrar Förskola (1308 svar, 70%)

SAMVERKAN MED HEMMET



Norrmalm kommunala

Föräldrar Förskola (1308 svar, 70%)

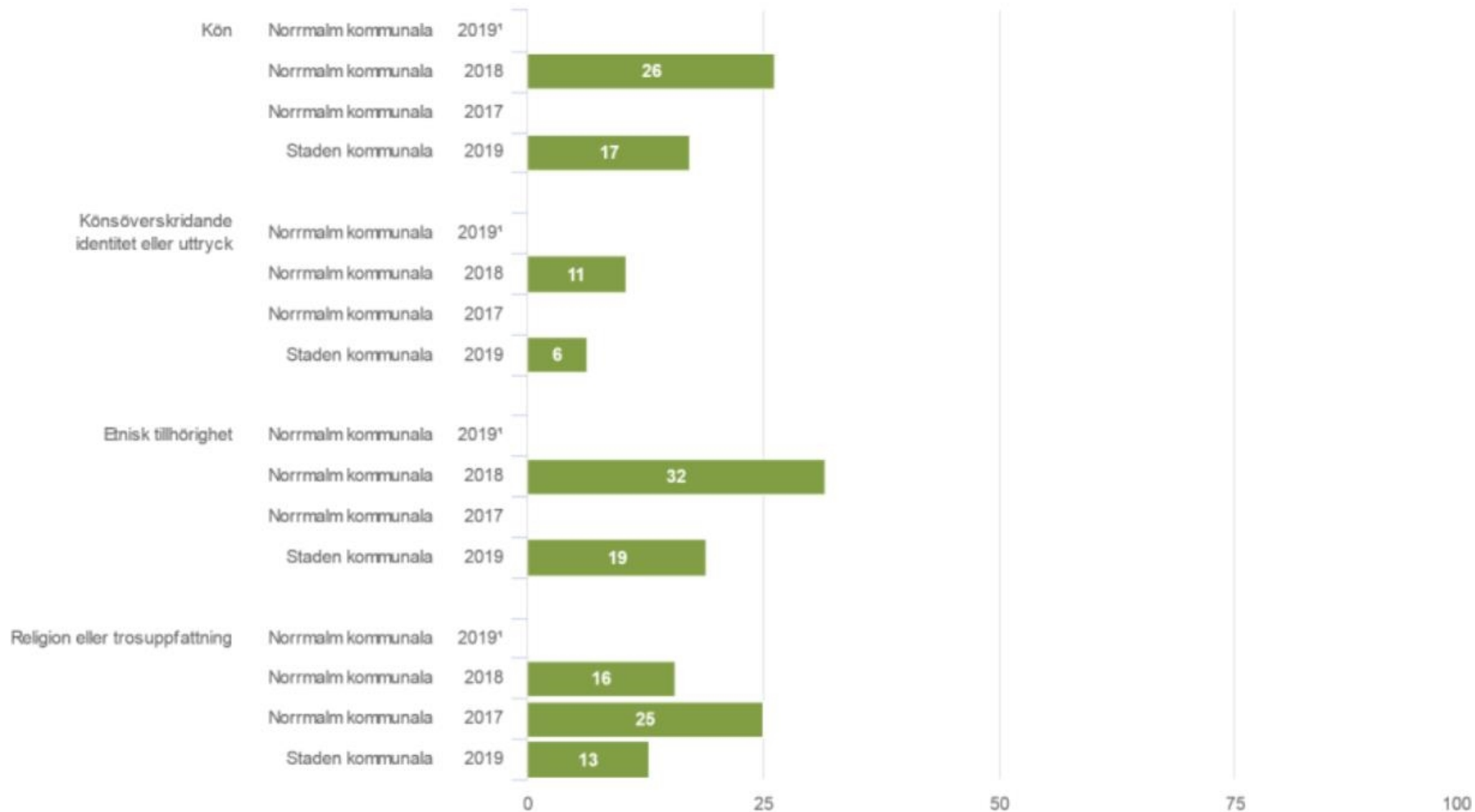
Har du som vårdnadshavare blivit diskriminerad i kontakt med förskolan?



Norrmalm kommunala

Föräldrar Förskola (1308 svar, 70%)

Vilken av följande sju diskrimineringsgrunder var orsaken till att du upplevde dig diskriminerad i kontakt med förskolans personal?

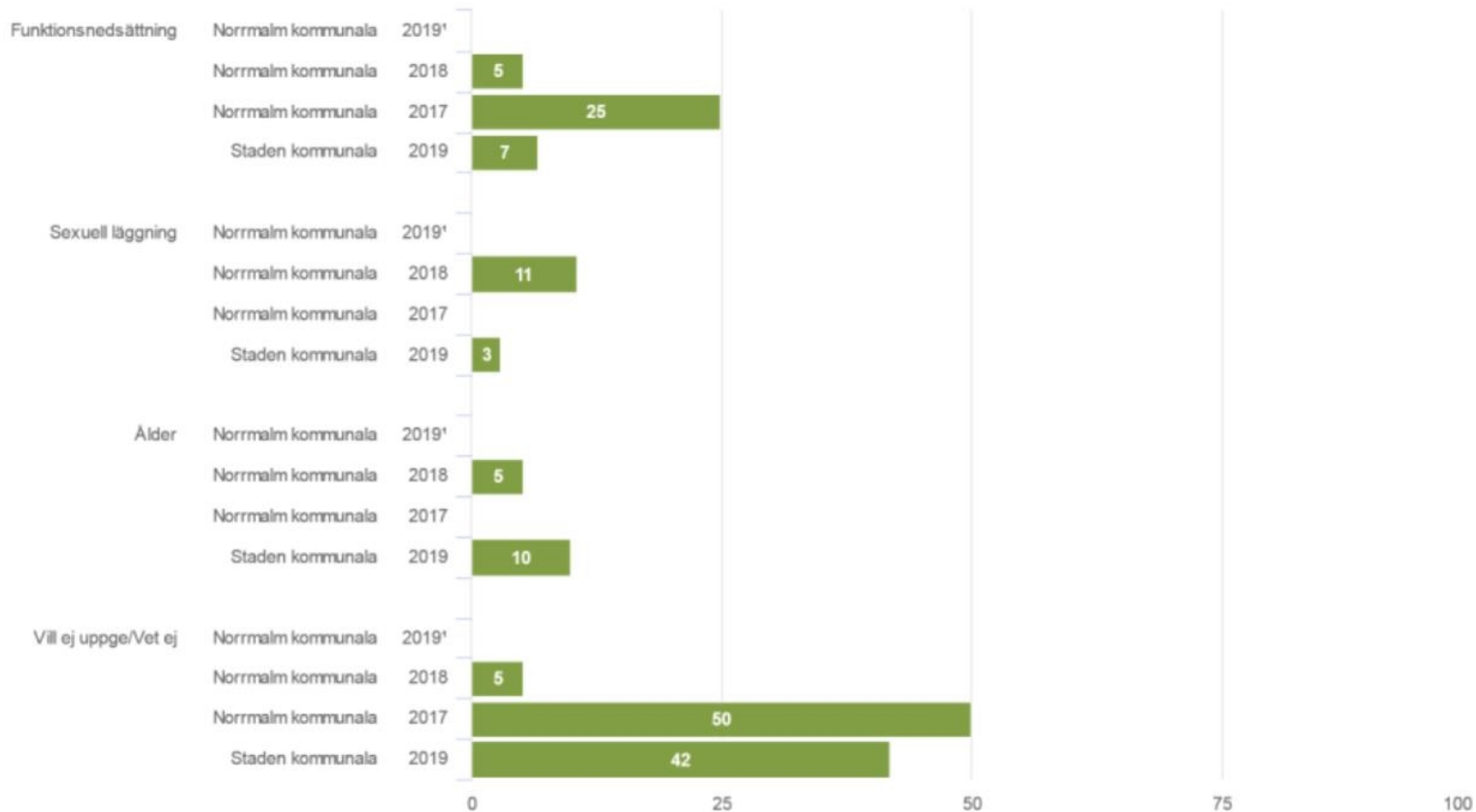


¹För få svar

Norrmalm kommunala

Föräldrar Förskola (1308 svar, 70%)

Vilken av följande sju diskrimineringsgrunder var orsaken till att du upplevde dig diskriminerad i kontakt med förskolans personal?

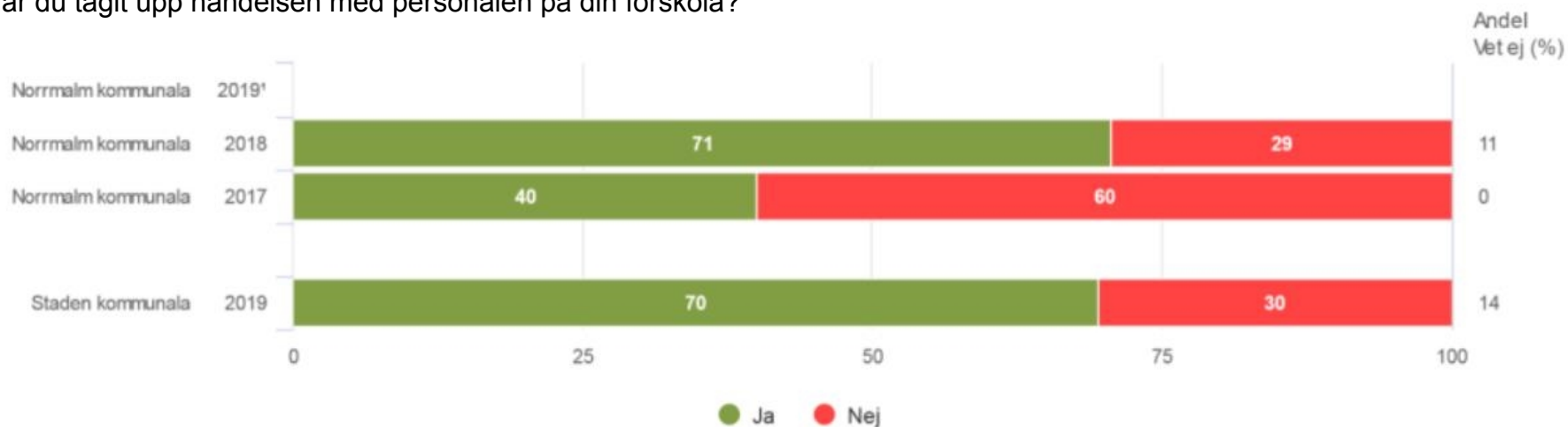


¹För få svar

Norrmalm kommunala

Föräldrar Förskola (1308 svar, 70%)

Har du tagit upp händelsen med personalen på din förskola?

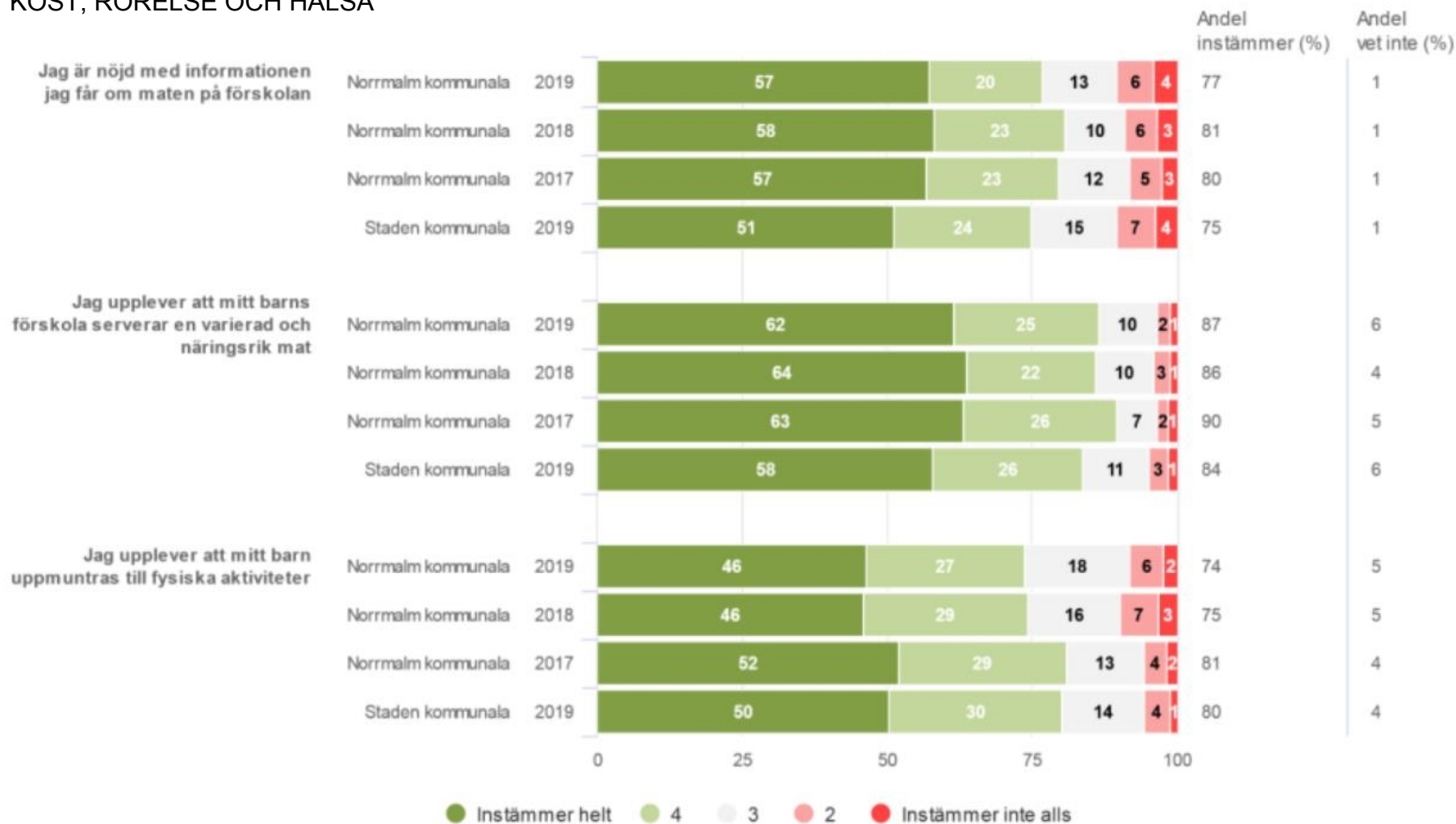


*För få svar

Norrmalm kommunala

Föräldrar Förskola (1308 svar, 70%)

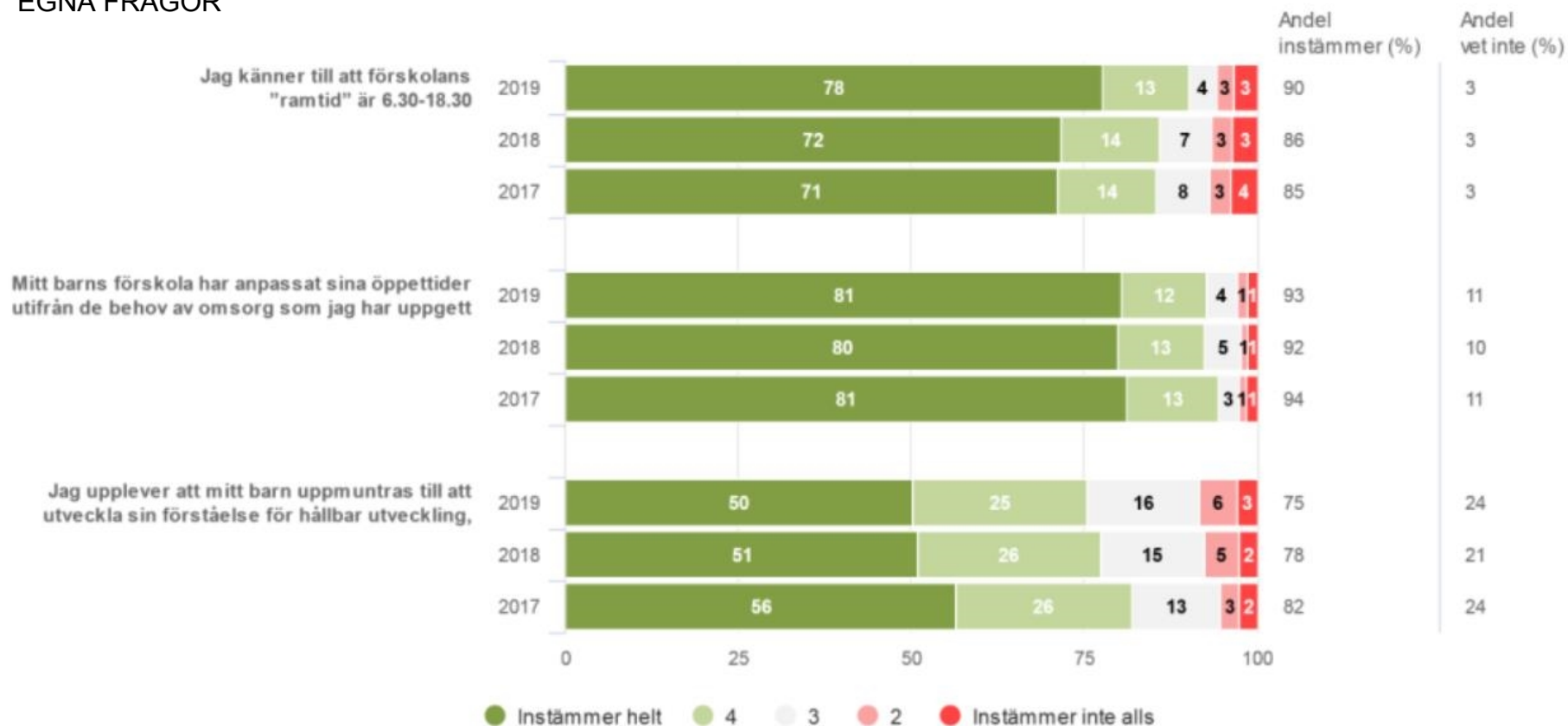
KOST, RÖRELSE OCH HÄLSA



Norrmalm kommunala

Föräldrar Förskola (1308 svar, 70%)

EGNA FRÅGOR



Jämförelse kön index per område och KF-indikator

Norrmalm kommunala

Föräldrar Förskola



Norrmalm kommunala

Föräldrar Förskola

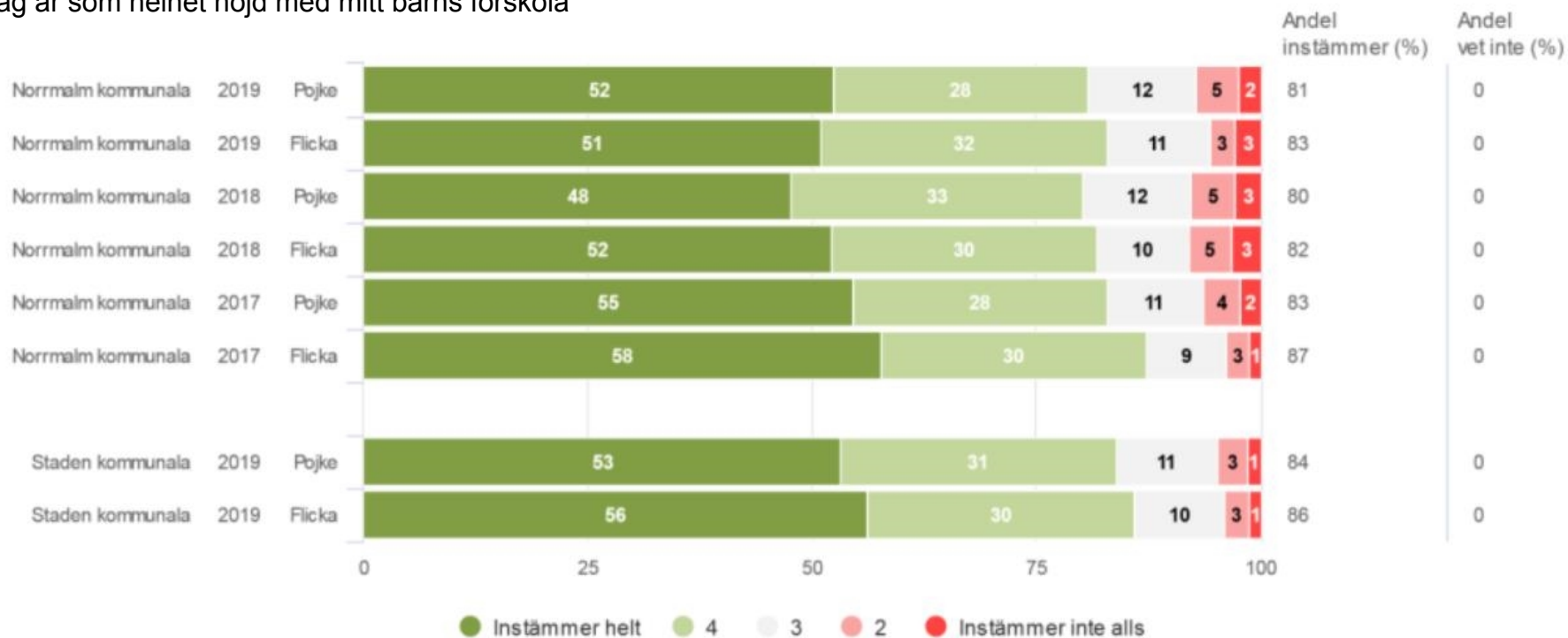


Jämförelse kön per fråga

Norrmalm kommunala

Föräldrar Förskola

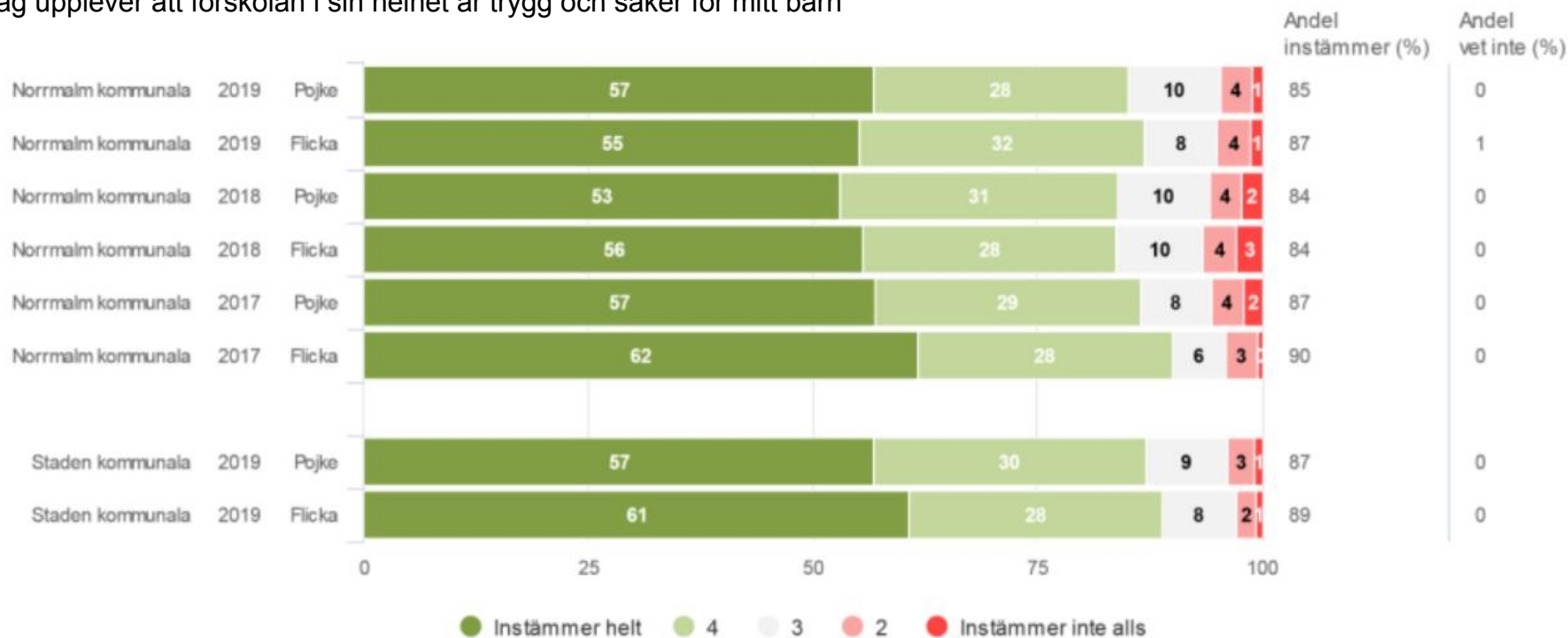
Jag är som helhet nöjd med mitt barns förskola



Norrmalm kommunala

Föräldrar Förskola

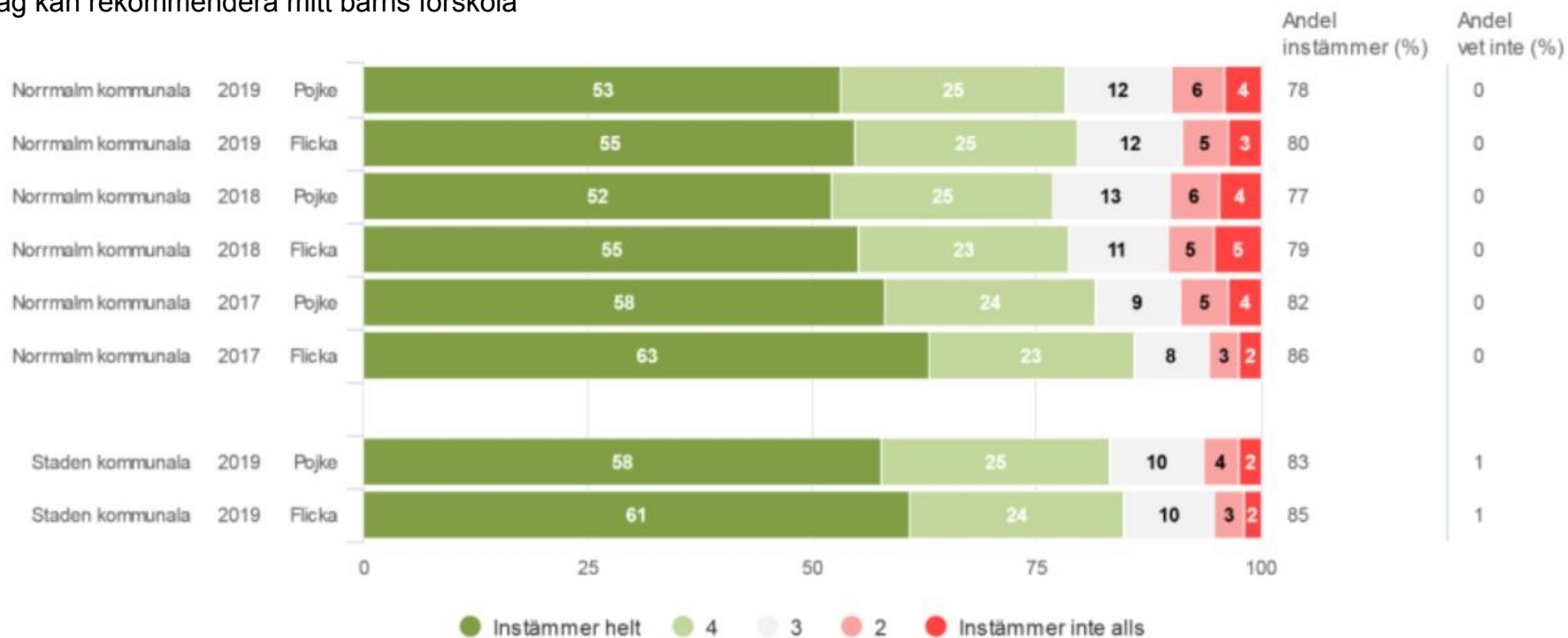
Jag upplever att förskolan i sin helhet är trygg och säker för mitt barn



Norrmalm kommunala

Föräldrar Förskola

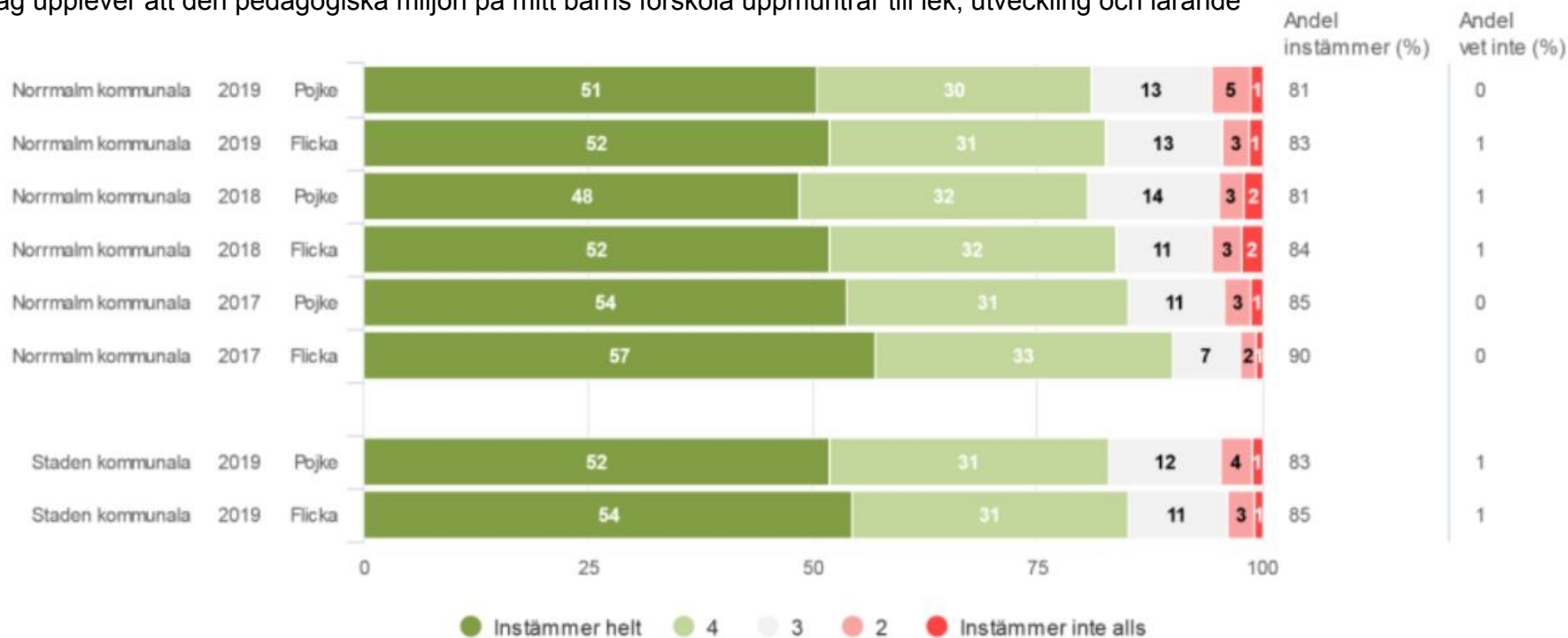
Jag kan rekommendera mitt barns förskola



Norrmalm kommunala

Föräldrar Förskola

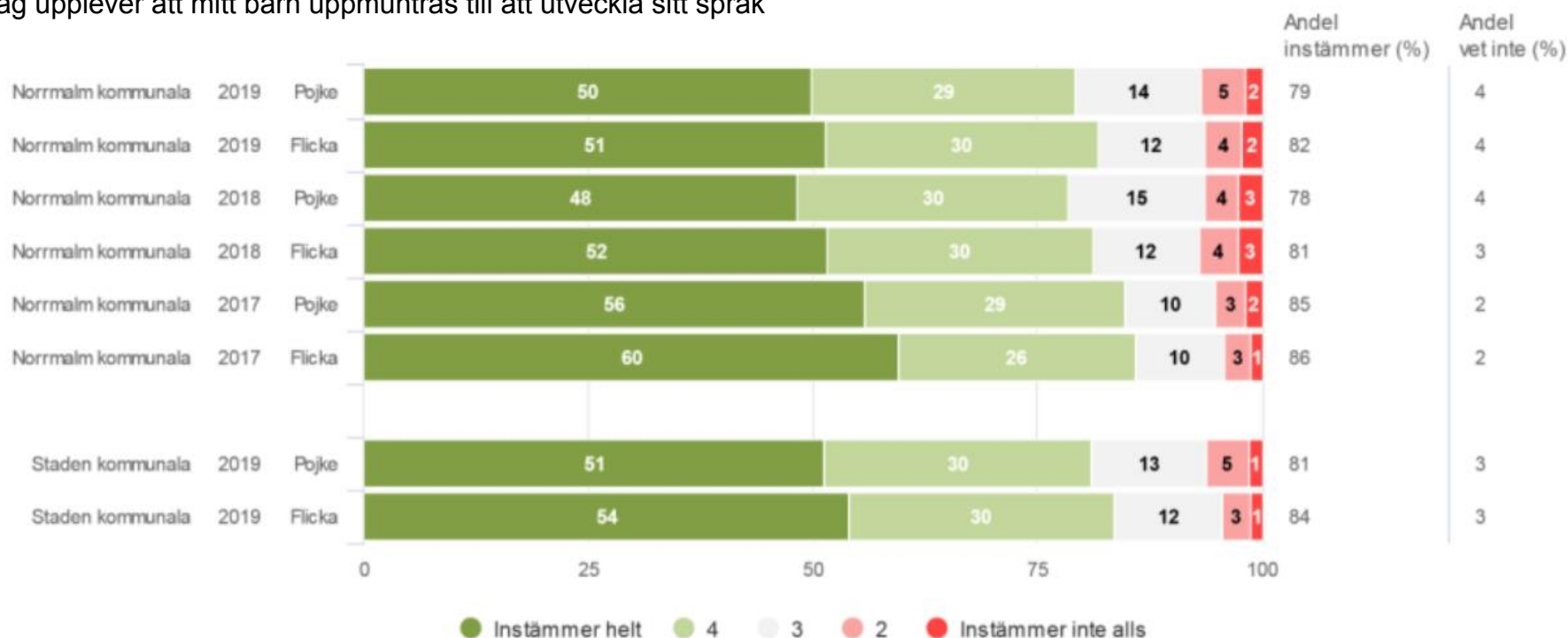
Jag upplever att den pedagogiska miljön på mitt barns förskola uppmuntrar till lek, utveckling och lärande



Norrmalm kommunala

Föräldrar Förskola

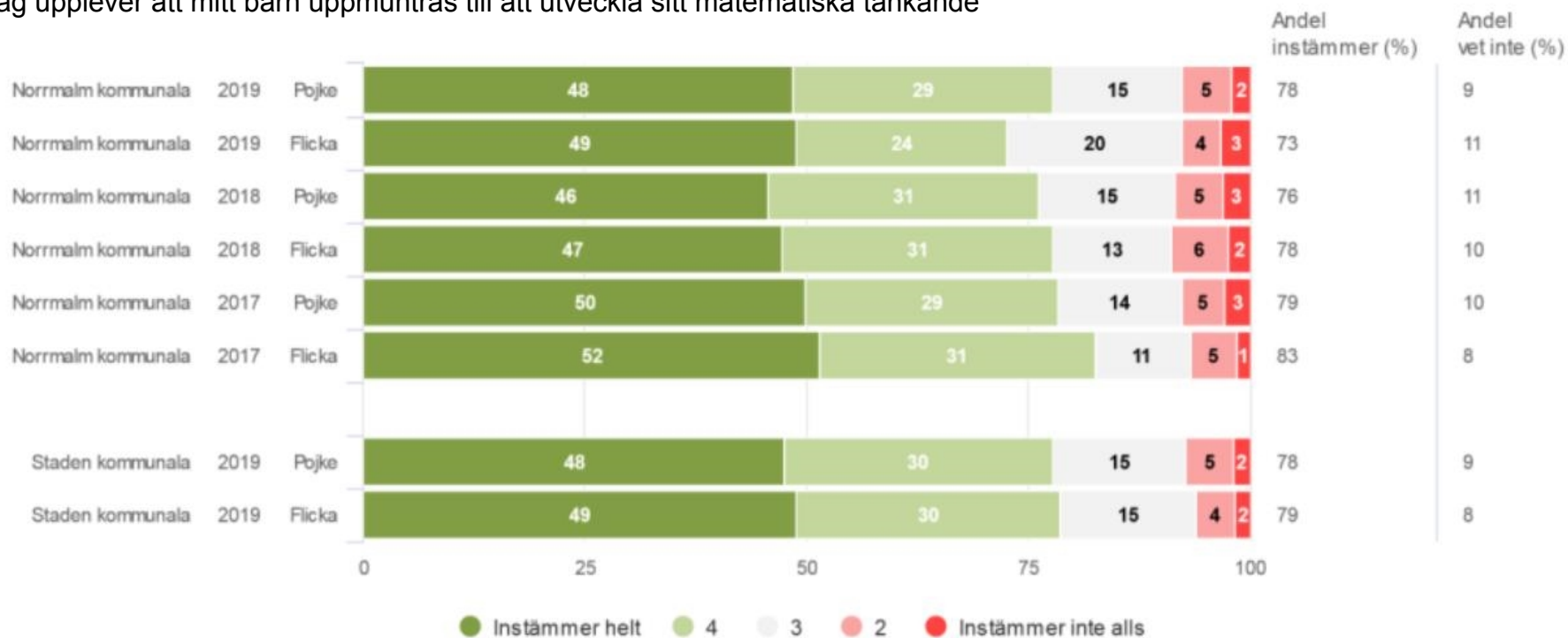
Jag upplever att mitt barn uppmuntras till att utveckla sitt språk



Norrmalm kommunala

Föräldrar Förskola

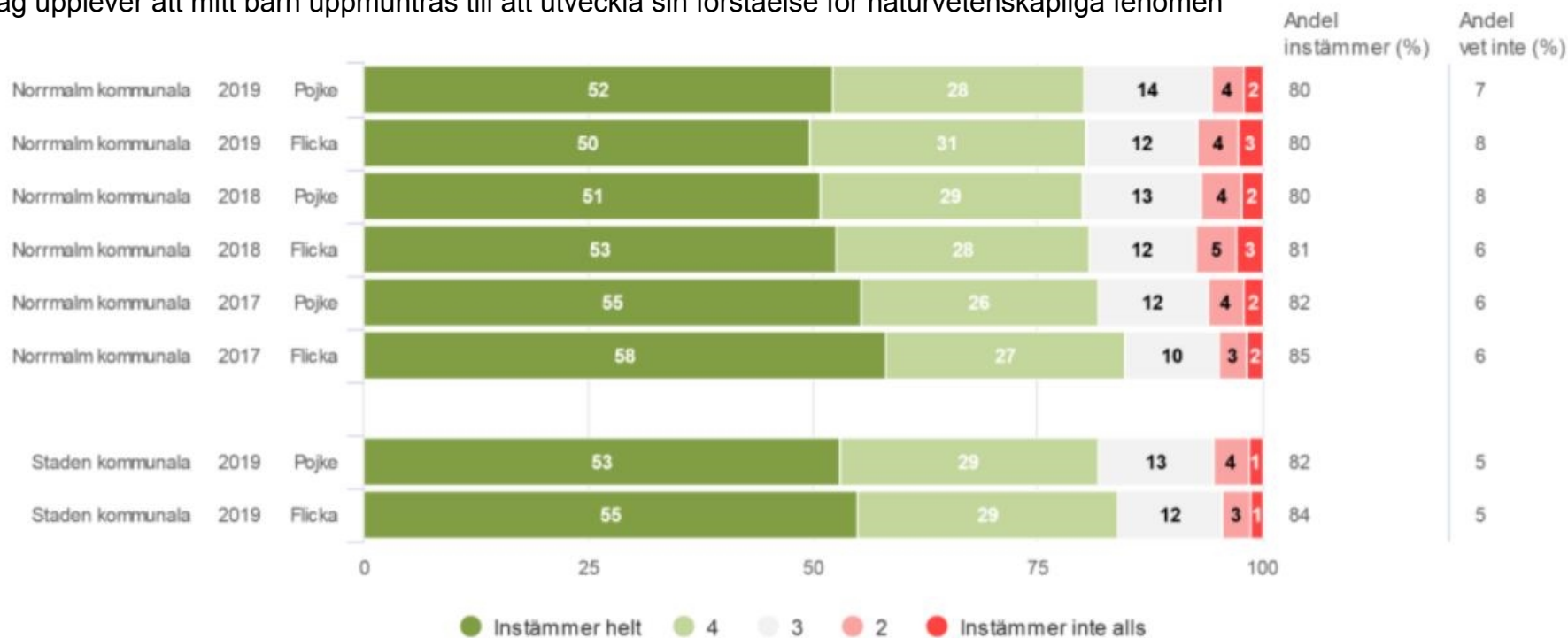
Jag upplever att mitt barn uppmuntras till att utveckla sitt matematiska tänkande



Norrmalm kommunala

Föräldrar Förskola

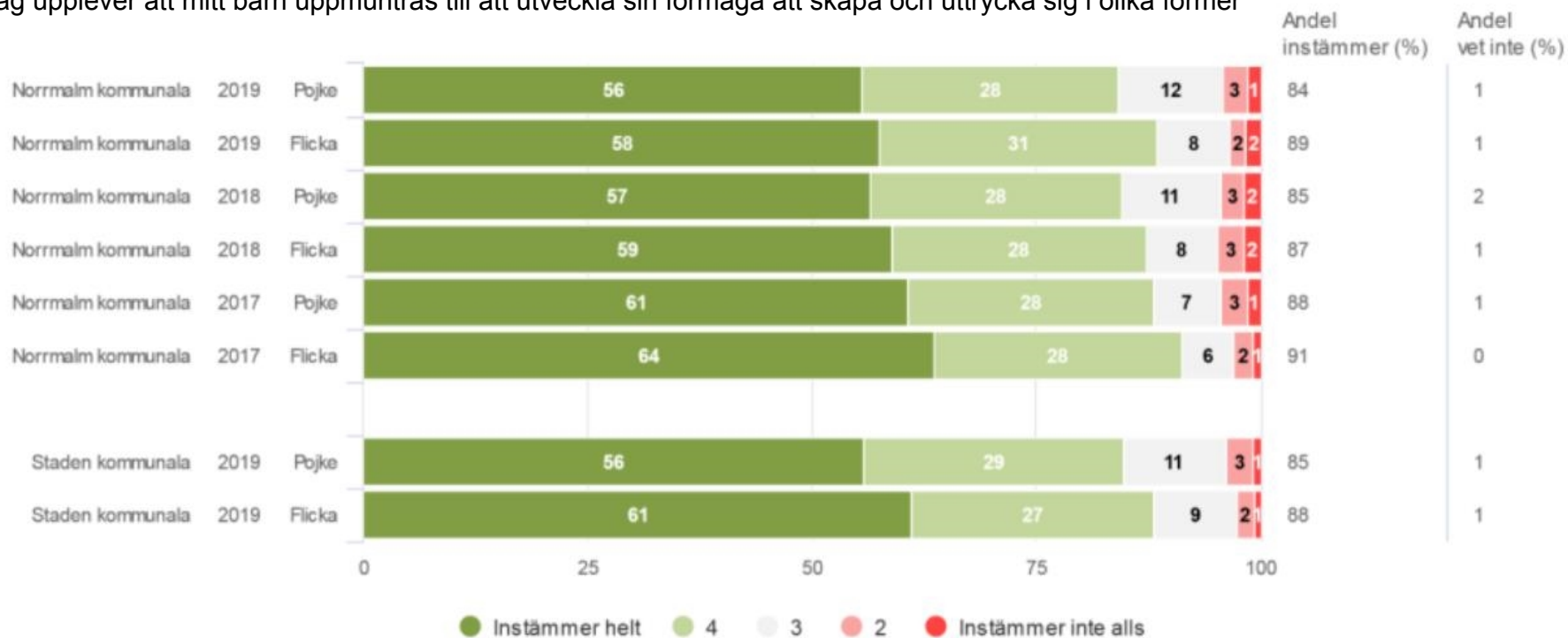
Jag upplever att mitt barn uppmuntras till att utveckla sin förståelse för naturvetenskapliga fenomen



Norrmalm kommunala

Föräldrar Förskola

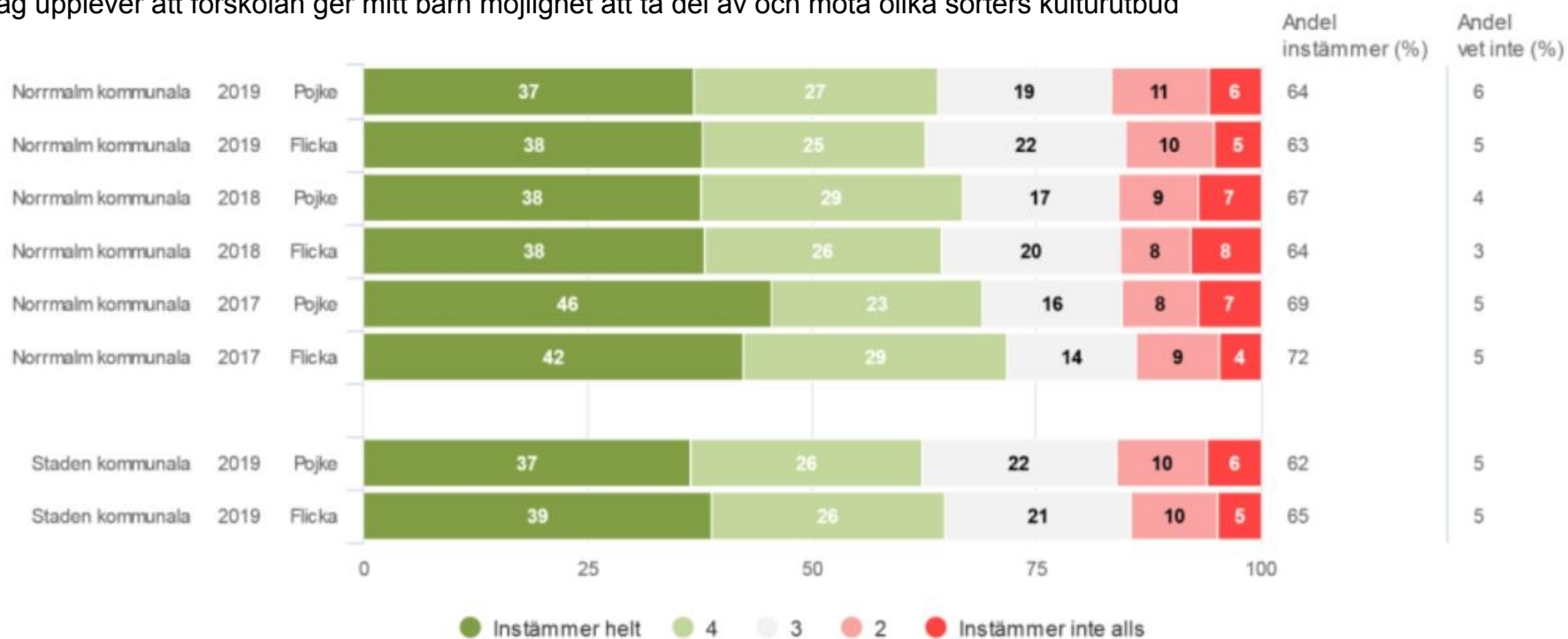
Jag upplever att mitt barn uppmuntras till att utveckla sin förmåga att skapa och uttrycka sig i olika former



Norrmalm kommunala

Föräldrar Förskola

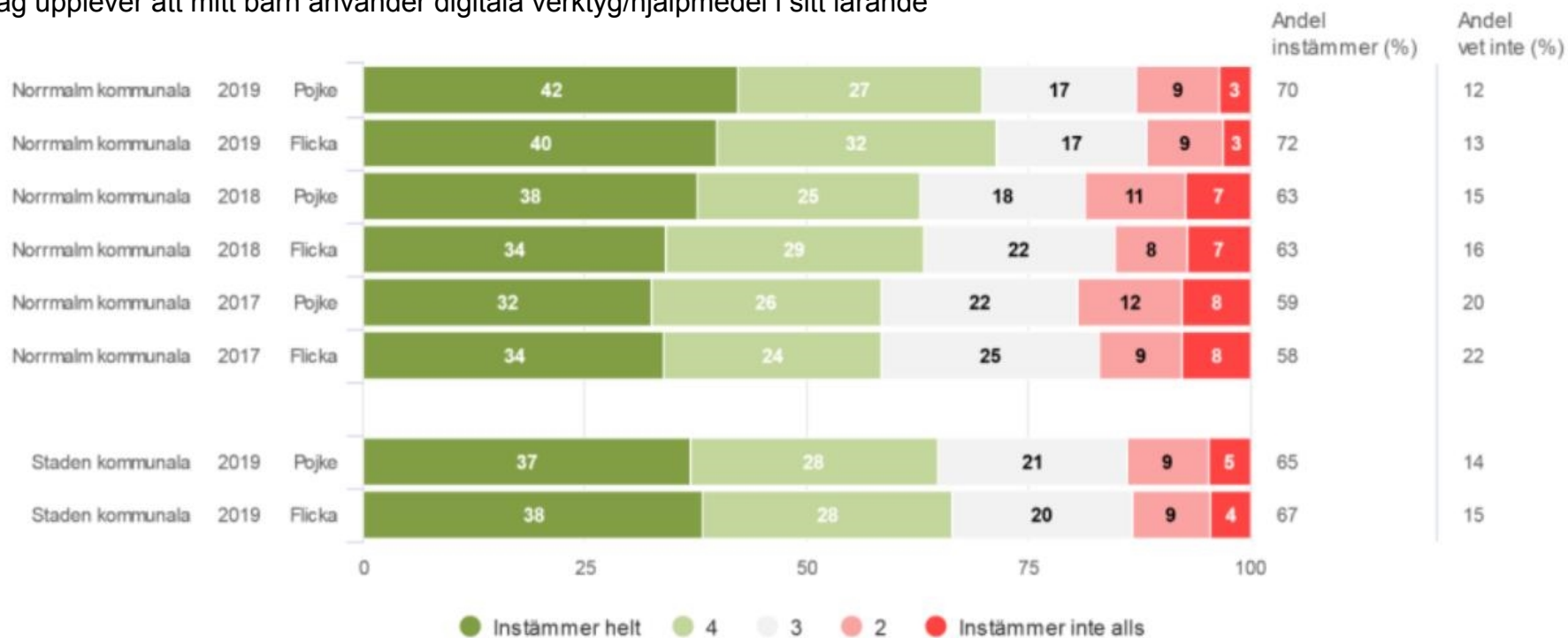
Jag upplever att förskolan ger mitt barn möjlighet att ta del av och möta olika sorters kulturutbud



Norrmalm kommunala

Föräldrar Förskola

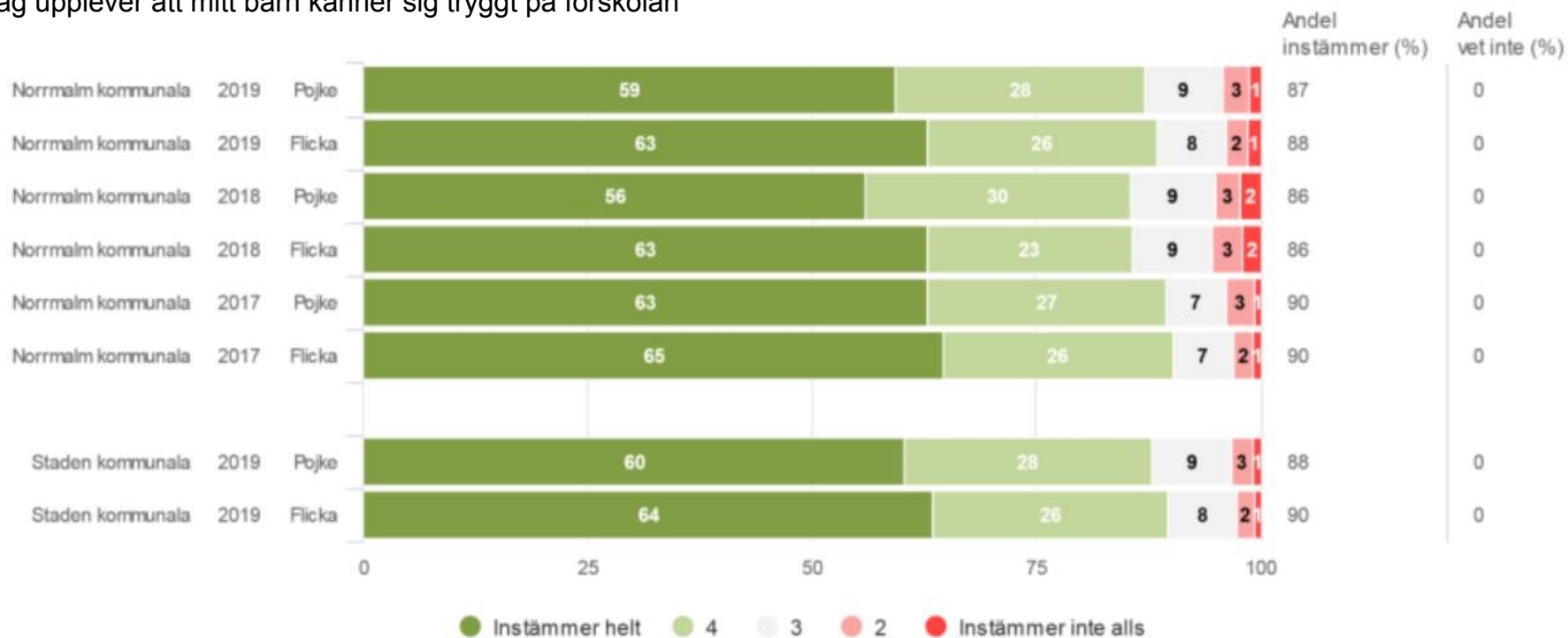
Jag upplever att mitt barn använder digitala verktyg/hjälpmedel i sitt lärande



Norrmalm kommunala

Föräldrar Förskola

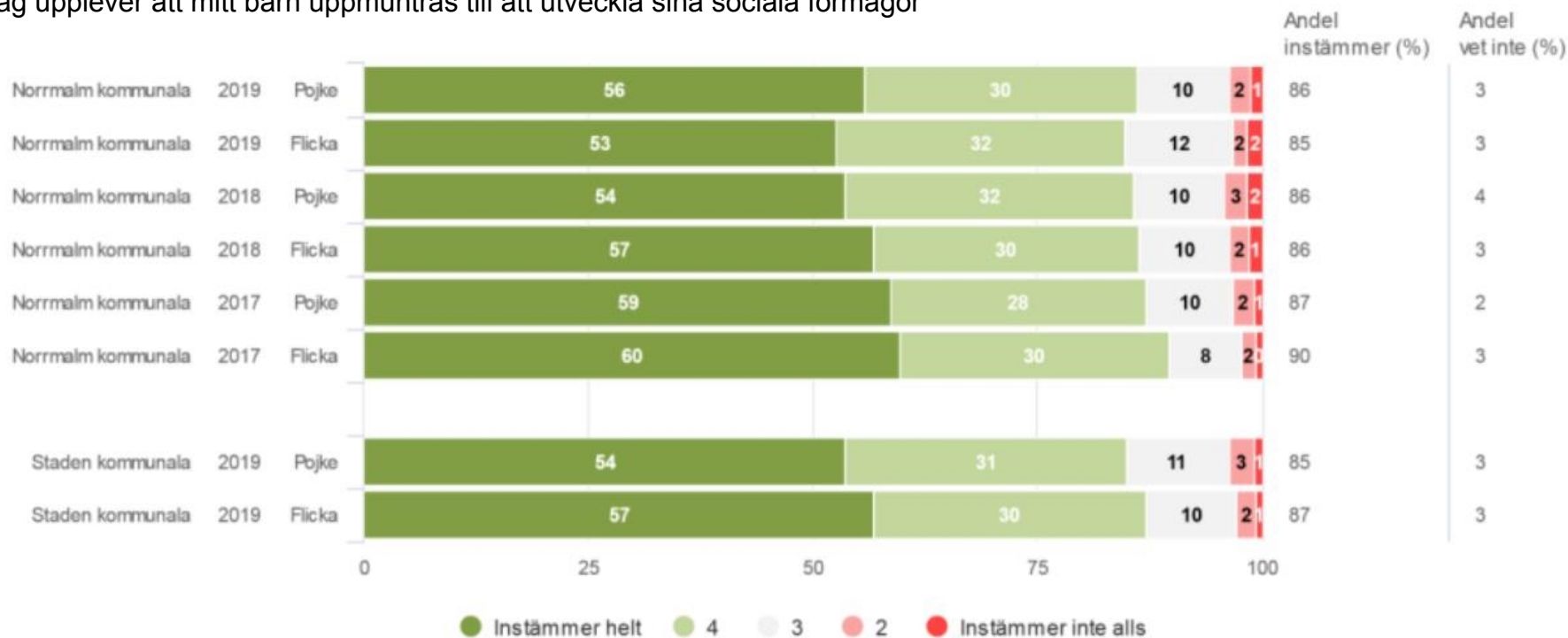
Jag upplever att mitt barn känner sig tryggt på förskolan



Norrmalm kommunala

Föräldrar Förskola

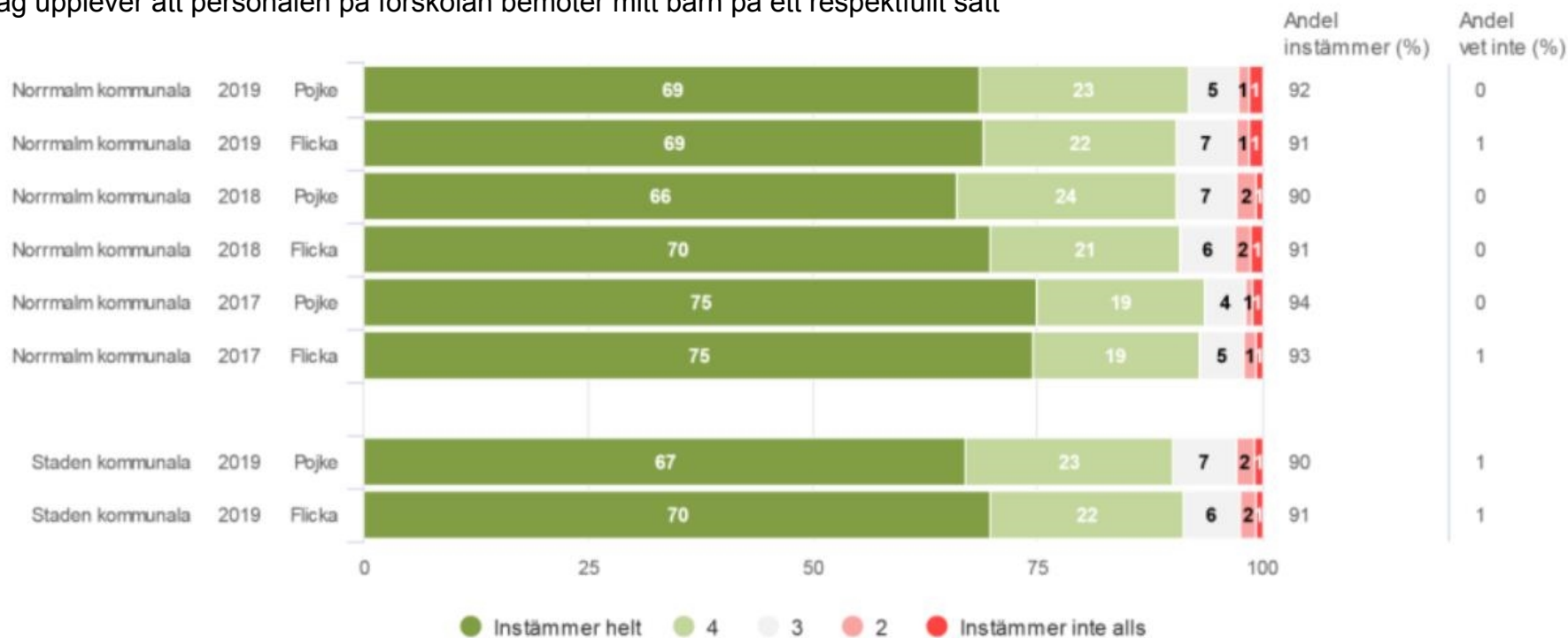
Jag upplever att mitt barn uppmuntras till att utveckla sina sociala förmågor



Norrmalm kommunala

Föräldrar Förskola

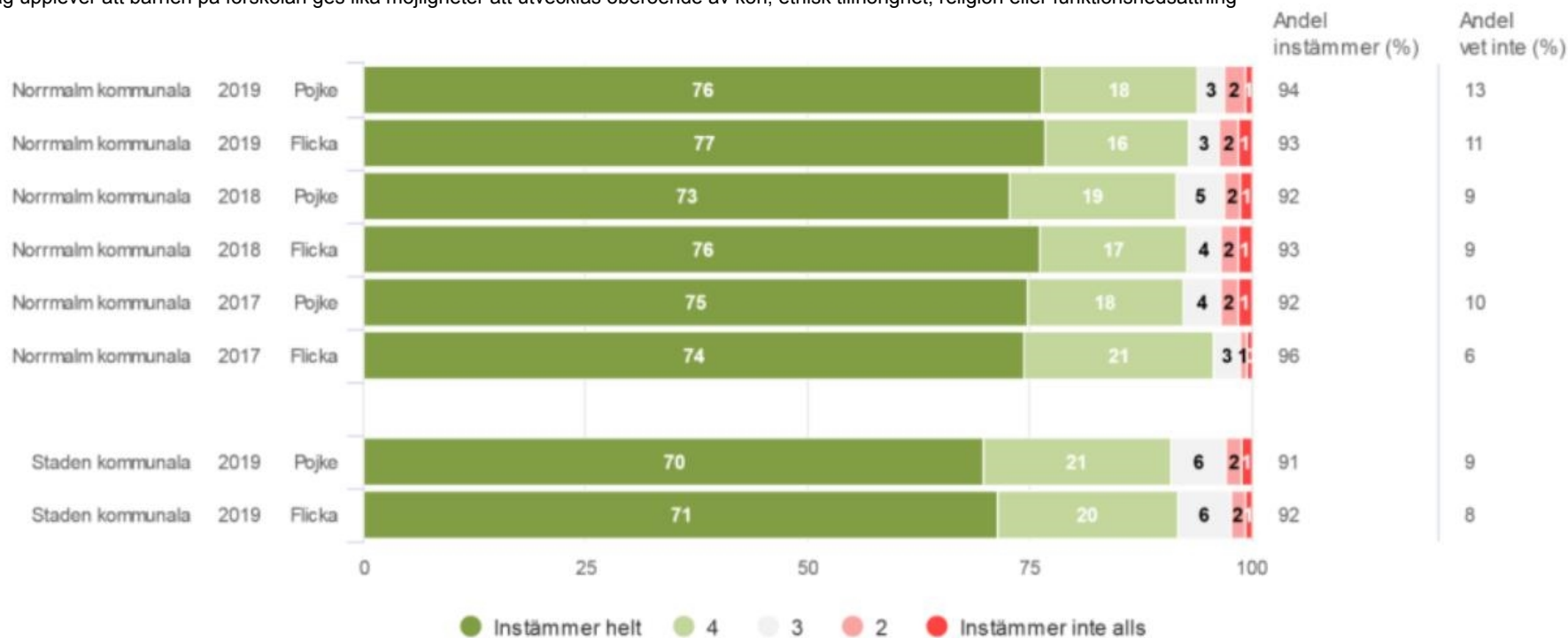
Jag upplever att personalen på förskolan bemöter mitt barn på ett respektfullt sätt



Norrmalm kommunala

Föräldrar Förskola

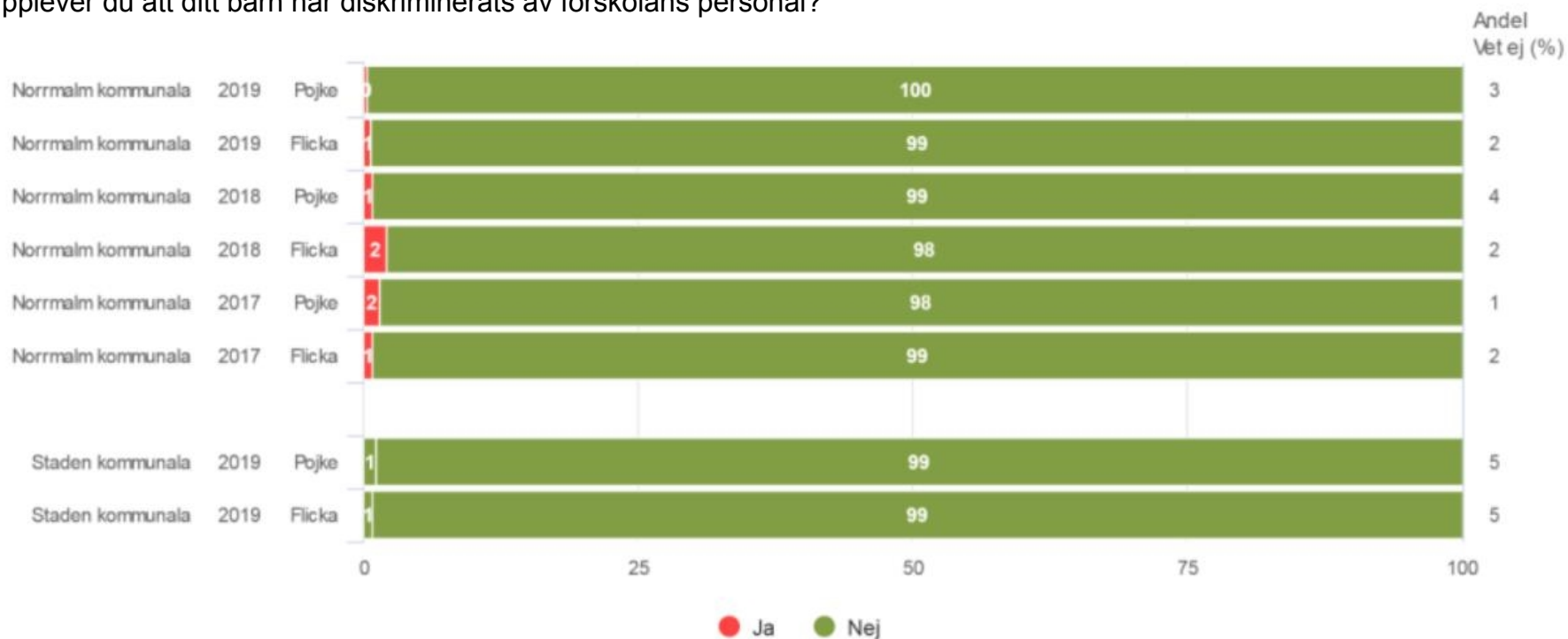
Jag upplever att barnen på förskolan ges lika möjligheter att utvecklas oberoende av kön, etnisk tillhörighet, religion eller funktionsnedsättning



Norrmalm kommunala

Föräldrar Förskola

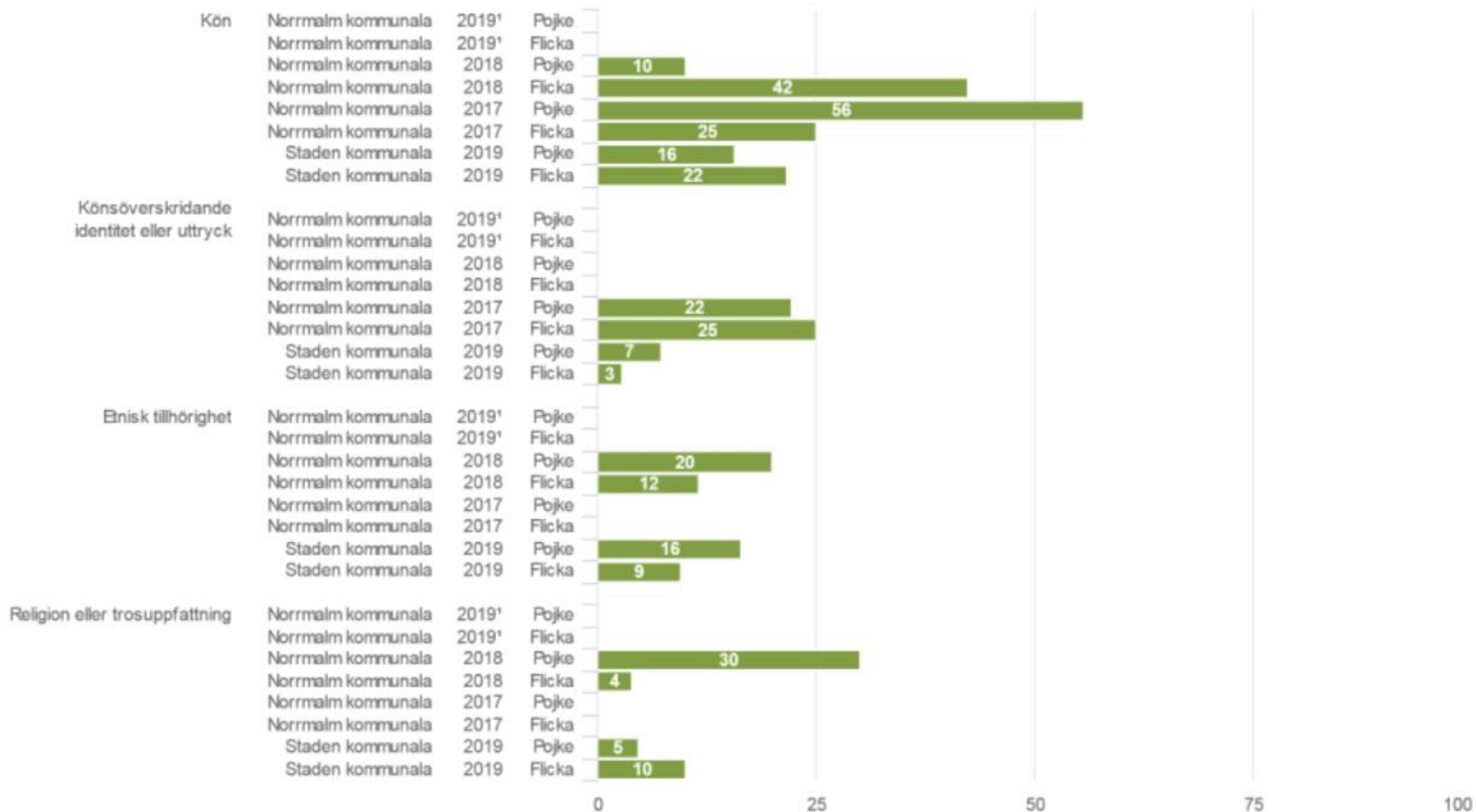
Upplever du att ditt barn har diskriminerats av förskolans personal?



Norrmalm kommunala

Föräldrar Förskola

Vilken av följande sju diskrimineringsgrunder var orsaken till att du upplevde att ditt barn har diskriminerats av förskolans personal?

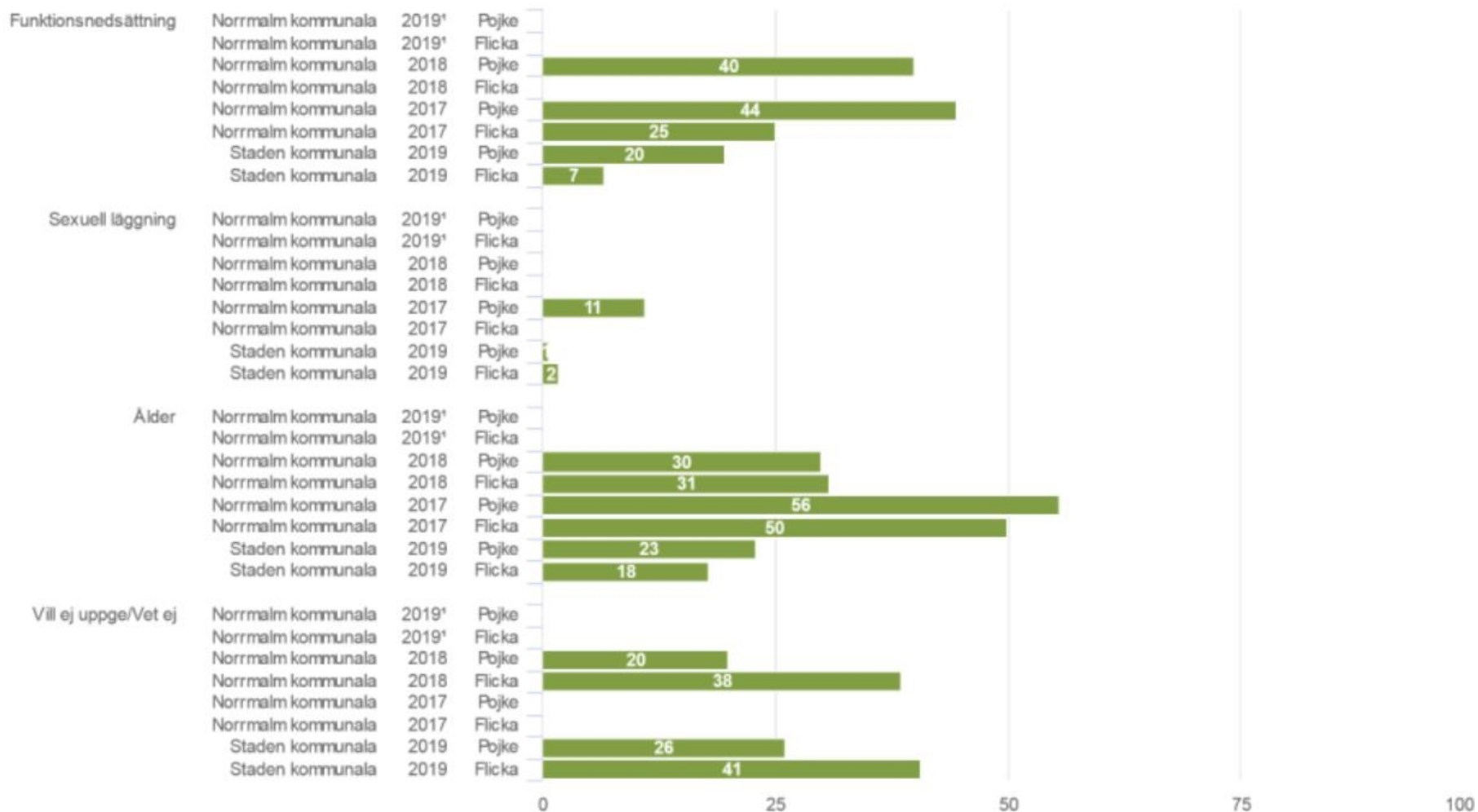


¹För få svar

Norrmalm kommunala

Föräldrar Förskola

Vilken av följande sju diskrimineringsgrunder var orsaken till att du upplevde att ditt barn har diskriminerats av förskolans personal?

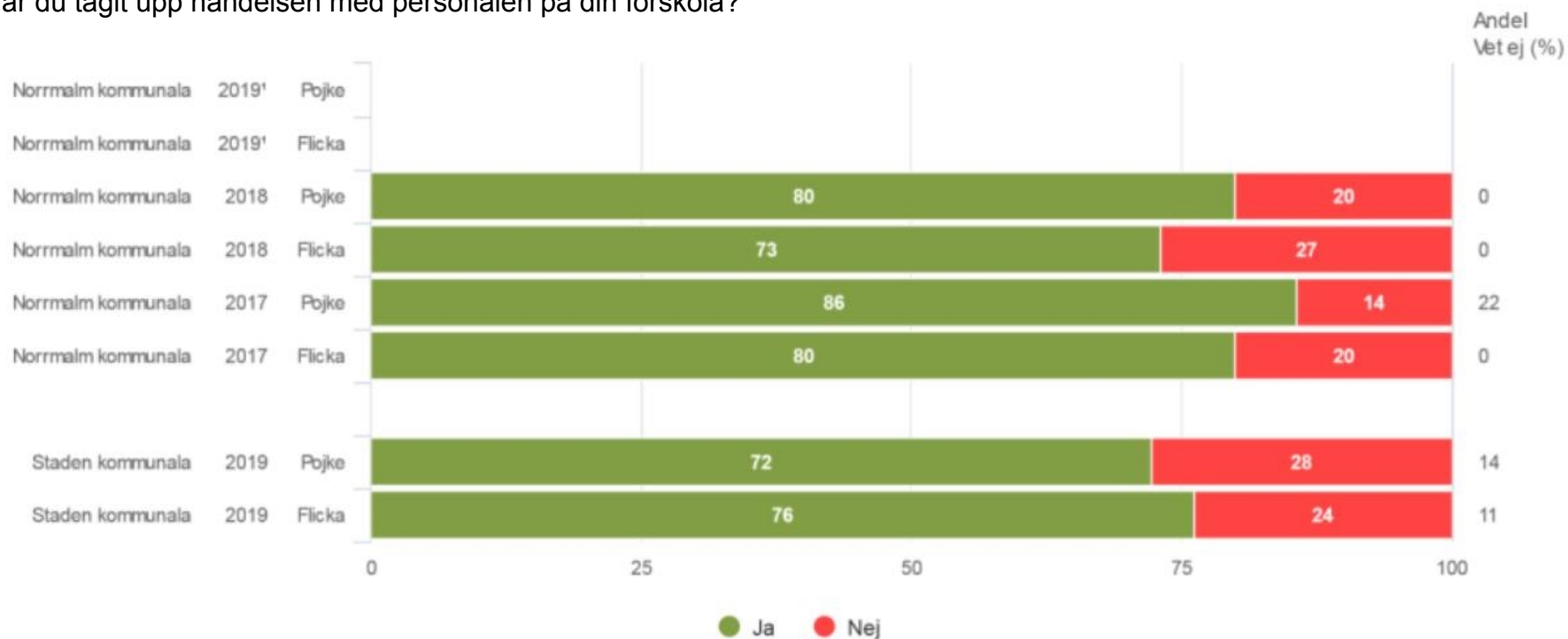


*För få svar

Norrmalm kommunala

Föräldrar Förskola

Har du tagit upp händelsen med personalen på din förskola?

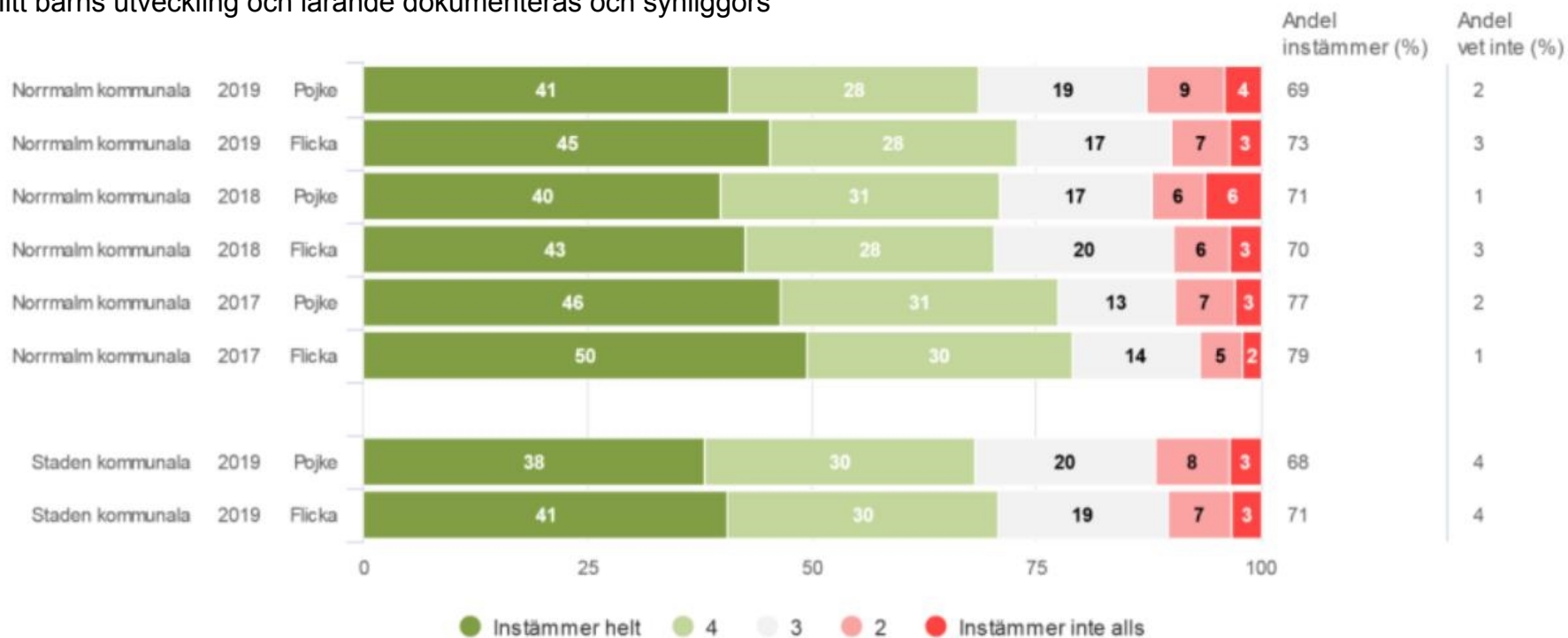


¹För få svar

Norrmalm kommunala

Föräldrar Förskola

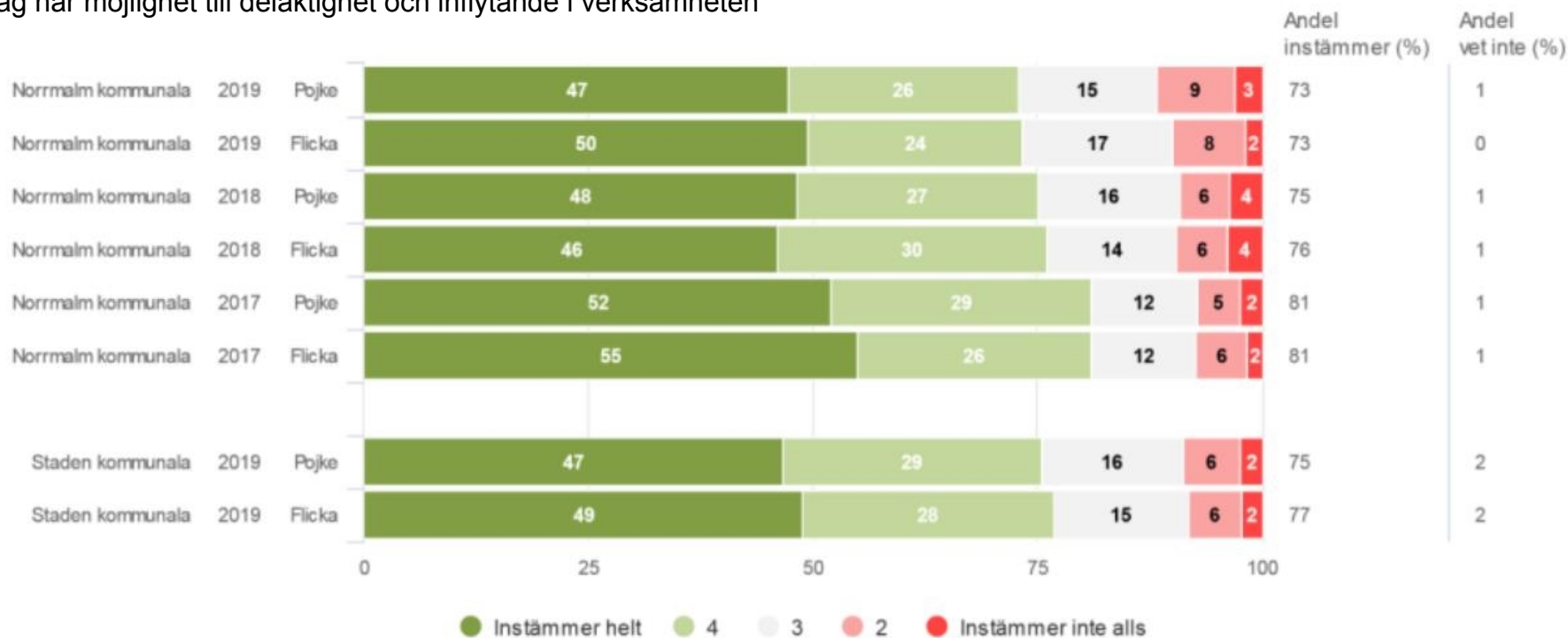
Mitt barns utveckling och lärande dokumenteras och synliggörs



Norrmalm kommunala

Föräldrar Förskola

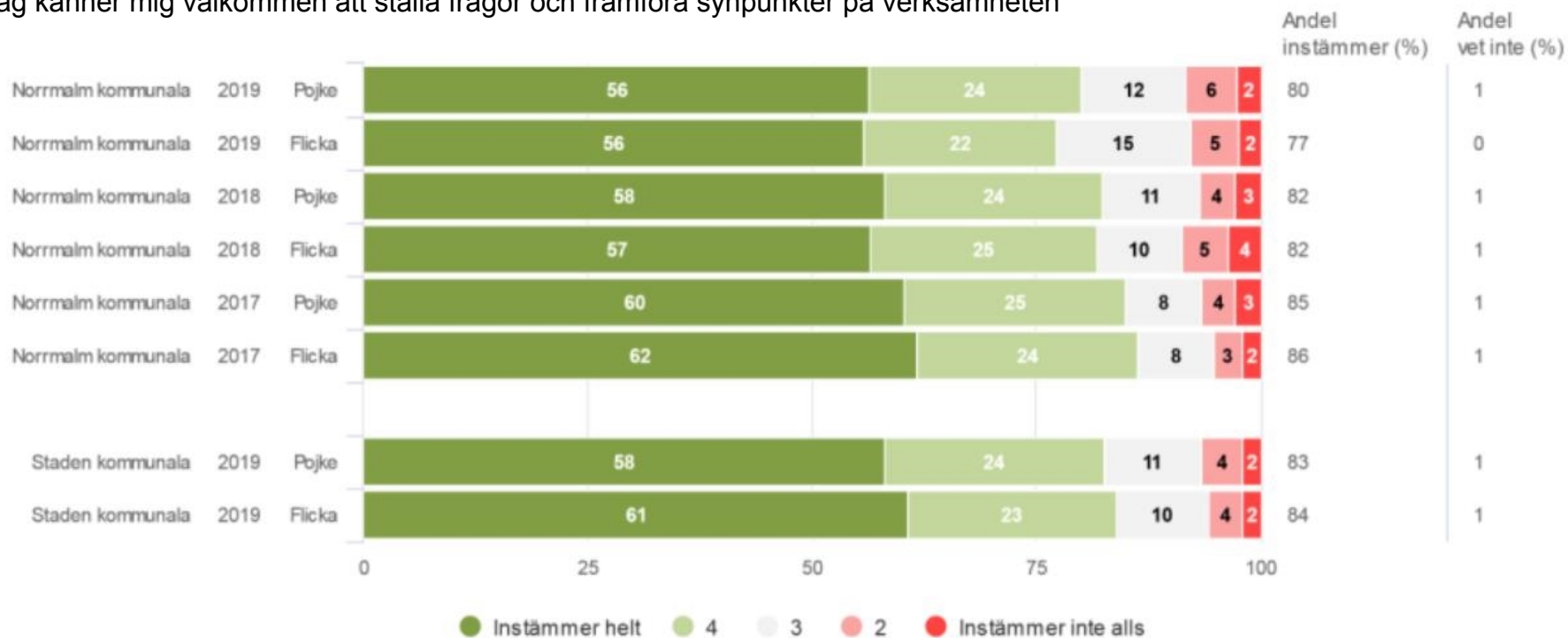
Jag har möjlighet till delaktighet och inflytande i verksamheten



Norrmalm kommunala

Föräldrar Förskola

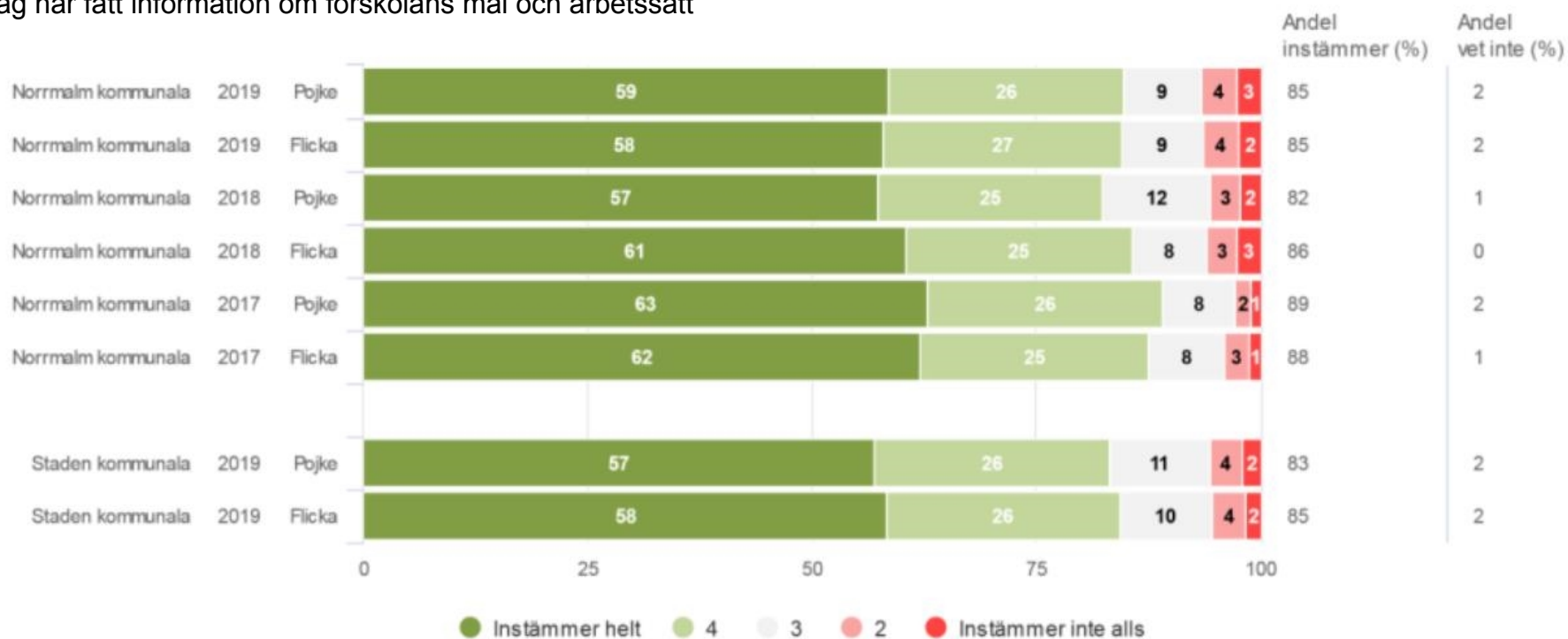
Jag känner mig välkommen att ställa frågor och framföra synpunkter på verksamheten



Norrmalm kommunala

Föräldrar Förskola

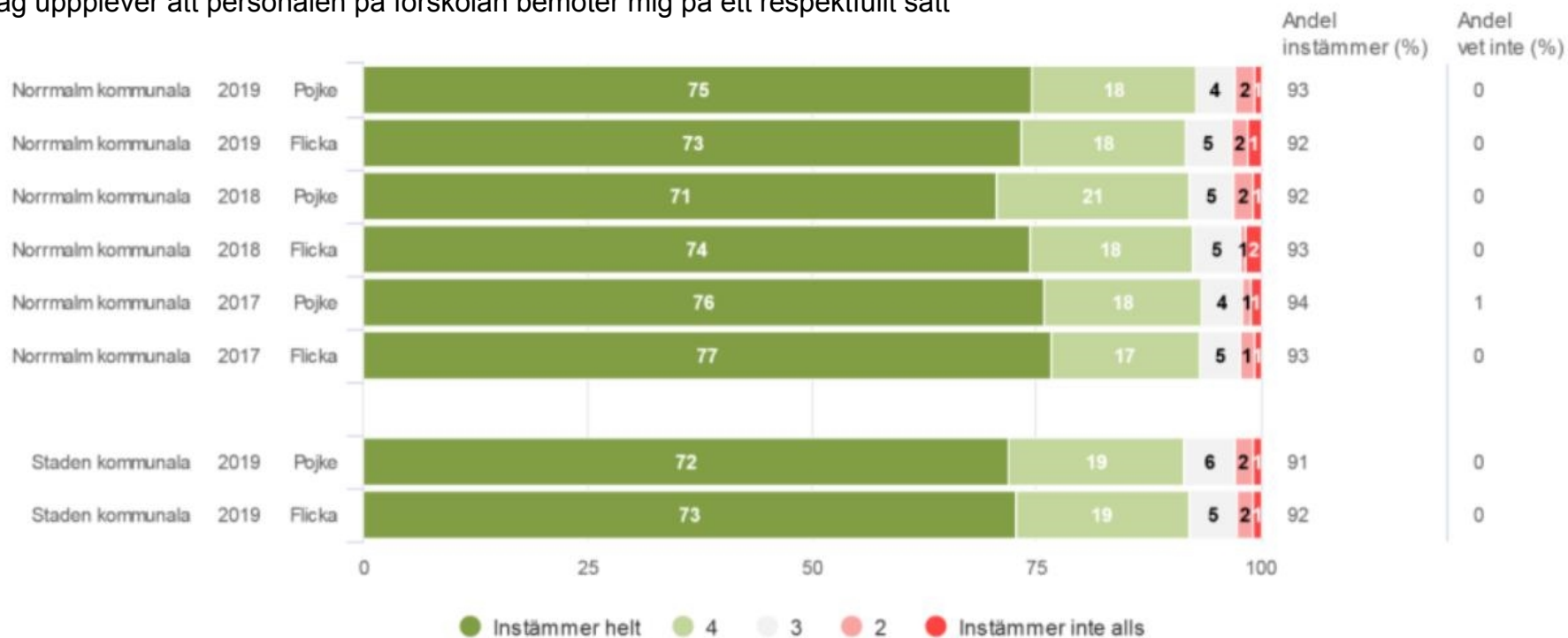
Jag har fått information om förskolans mål och arbetssätt



Norrmalm kommunala

Föräldrar Förskola

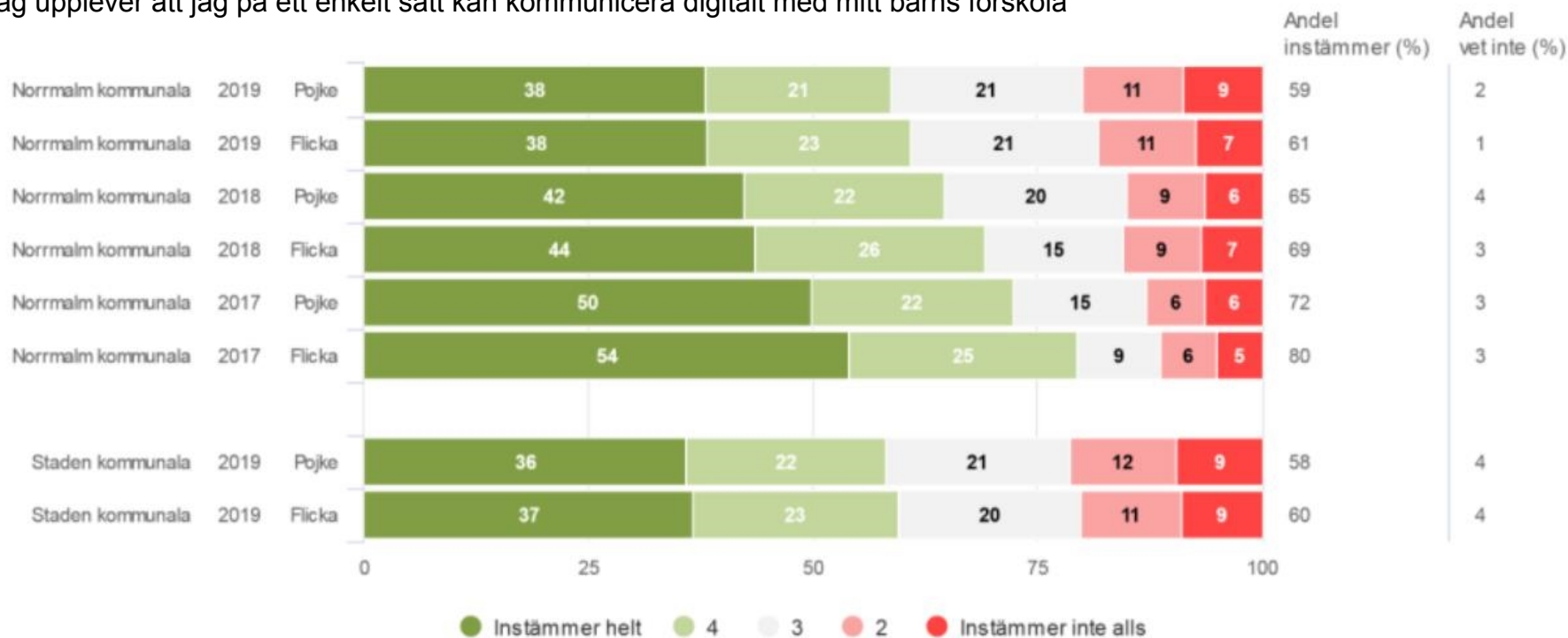
Jag upplever att personalen på förskolan bemöter mig på ett respektfullt sätt



Norrmalm kommunala

Föräldrar Förskola

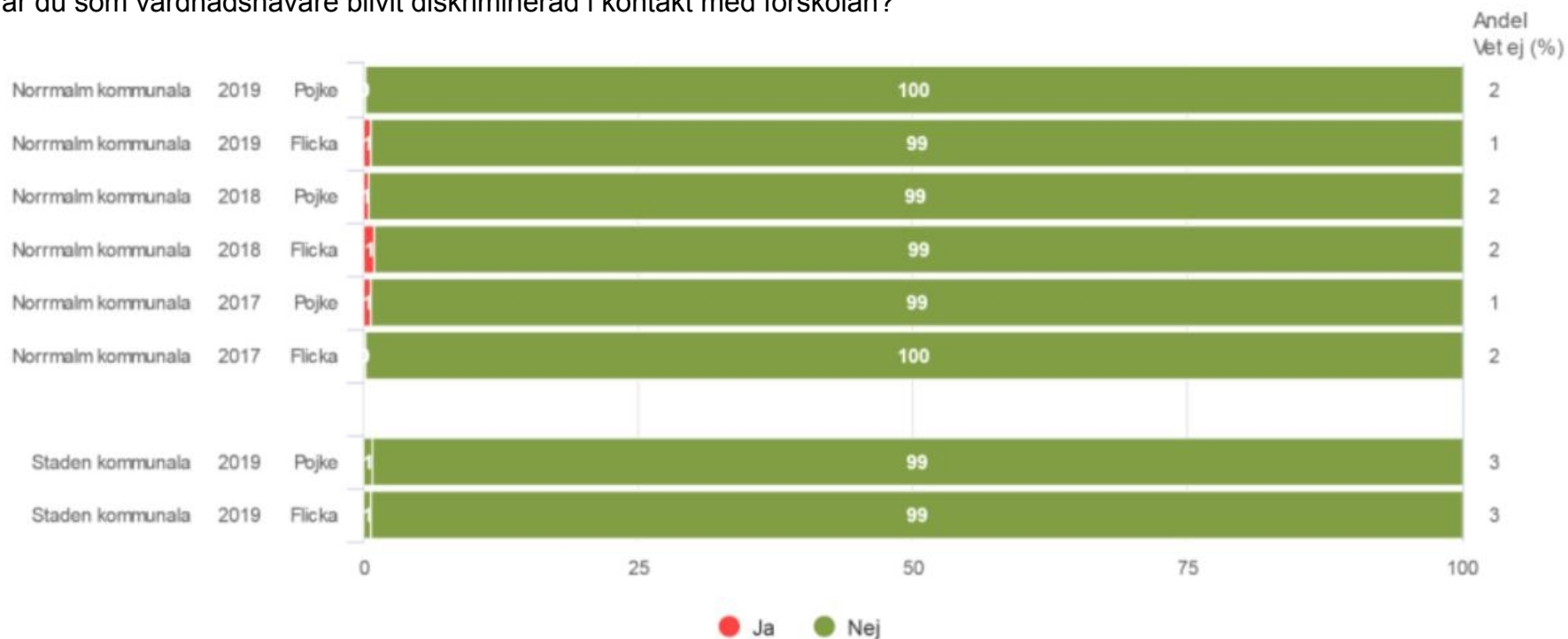
Jag upplever att jag på ett enkelt sätt kan kommunicera digitalt med mitt barns förskola



Norrmalm kommunala

Föräldrar Förskola

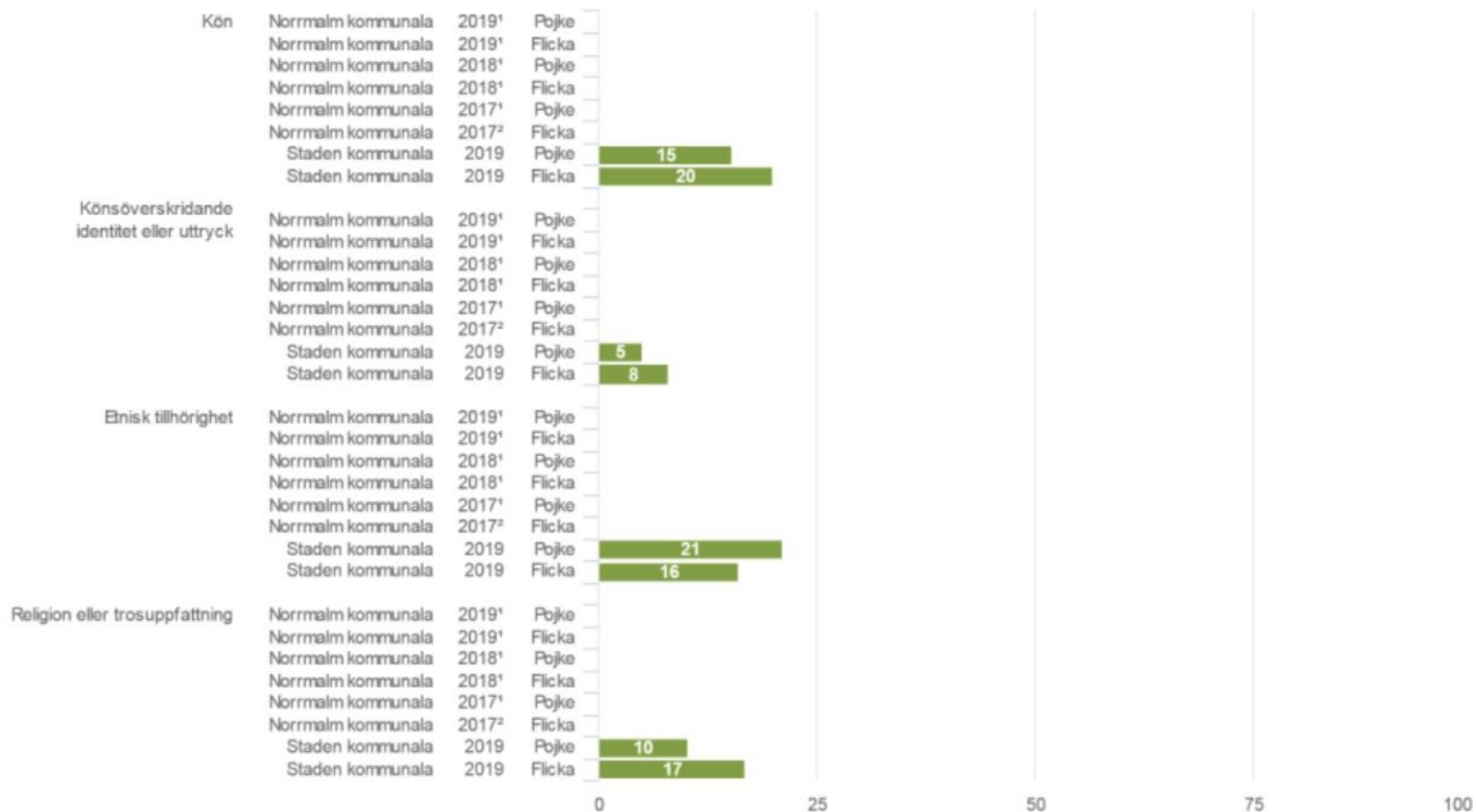
Har du som vårdnadshavare blivit diskriminerad i kontakt med förskolan?



Norrmalm kommunala

Föräldrar Förskola

Vilken av följande sju diskrimineringsgrunder var orsaken till att du upplevde dig diskriminerad i kontakt med förskolans personal?



¹För få svar

²Inget resultat

Norrmalm kommunala

Föräldrar Förskola

Vilken av följande sju diskrimineringsgrunder var orsaken till att du upplevde dig diskriminerad i kontakt med förskolans personal?



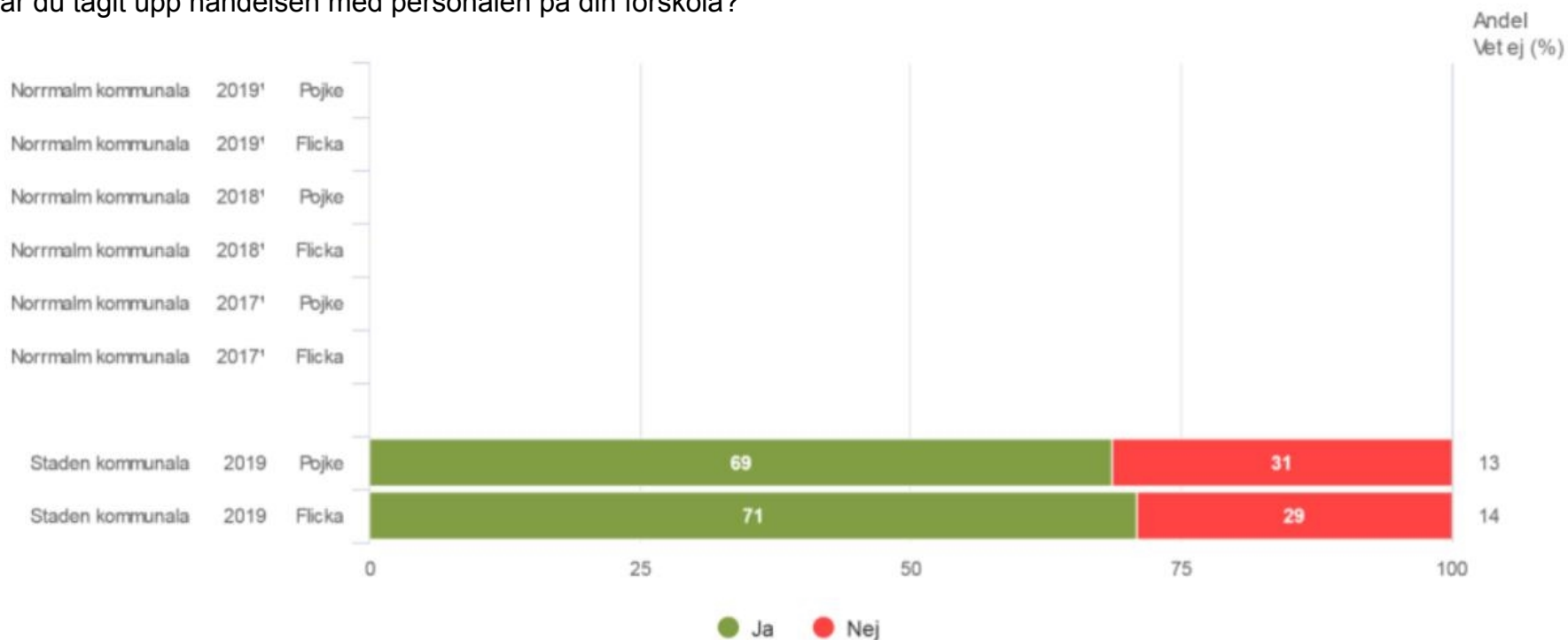
¹För få svar

²Inget resultat

Norrmalm kommunala

Föräldrar Förskola

Har du tagit upp händelsen med personalen på din förskola?

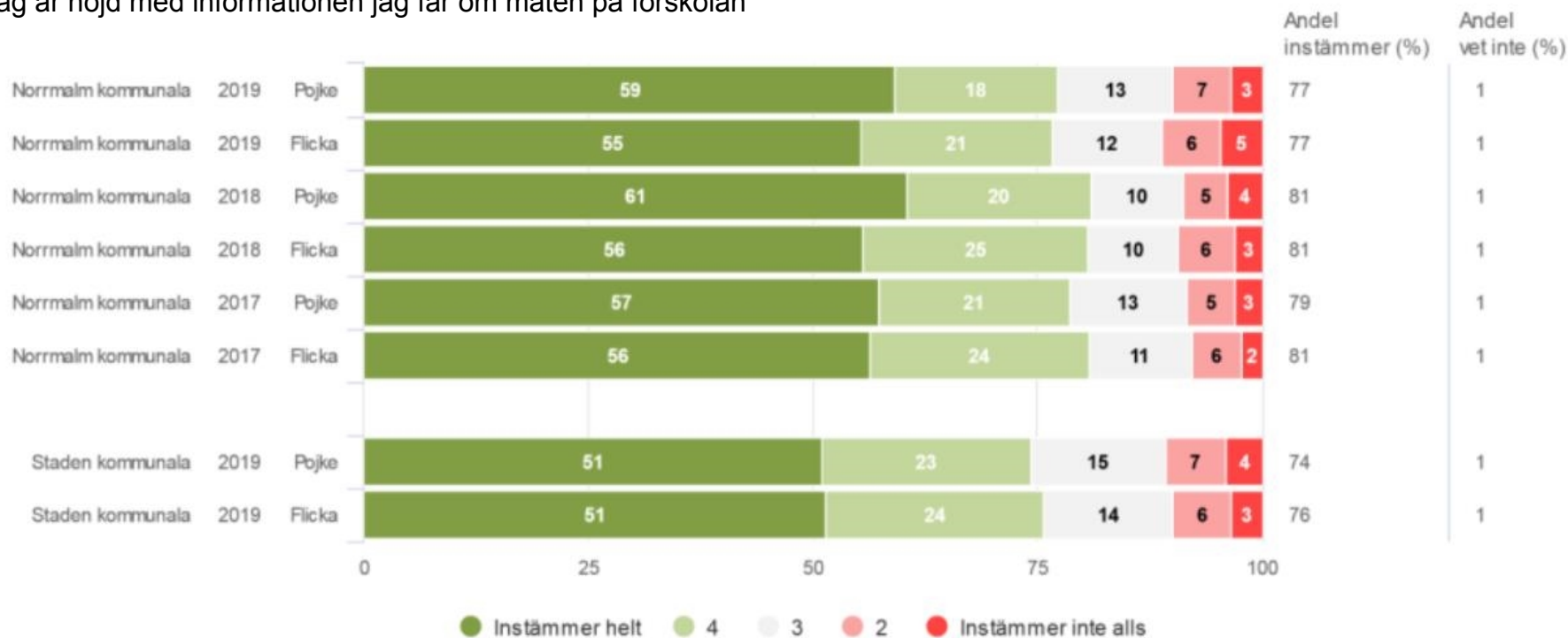


¹För få svar

Norrmalm kommunala

Föräldrar Förskola

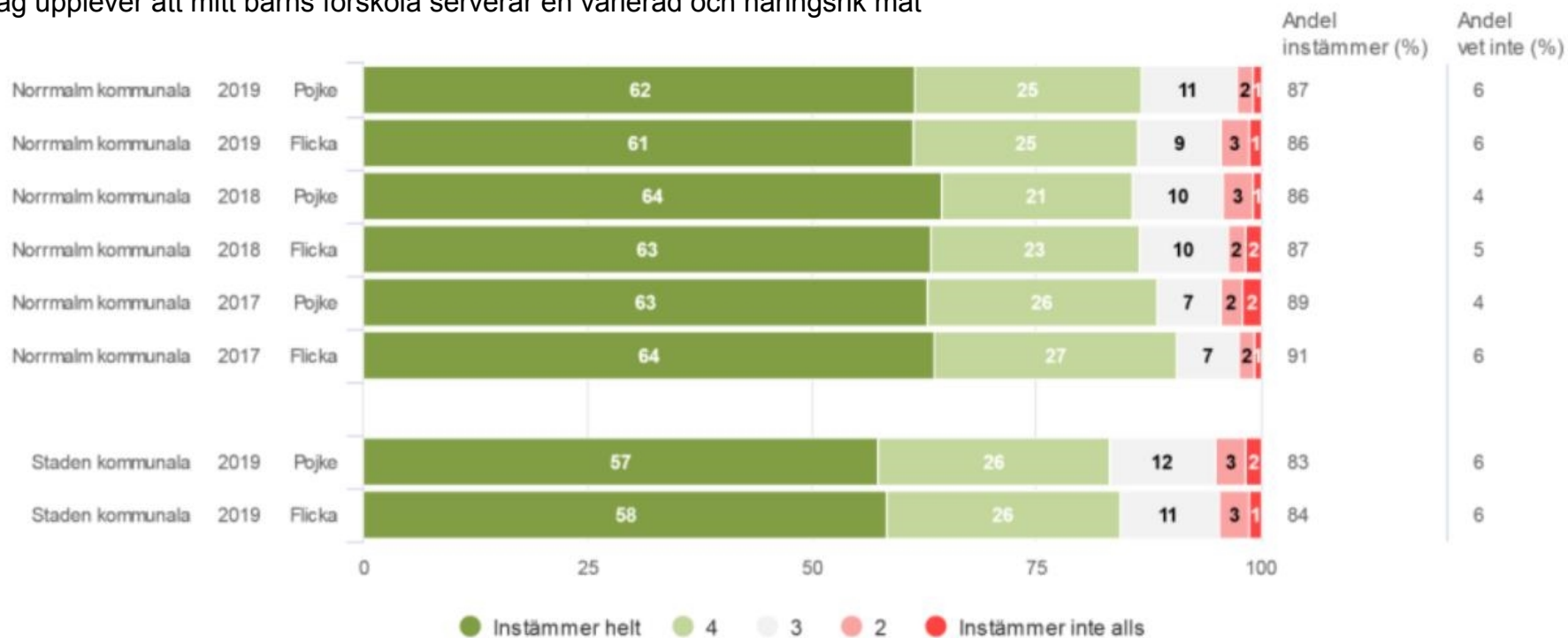
Jag är nöjd med informationen jag får om maten på förskolan



Norrmalm kommunala

Föräldrar Förskola

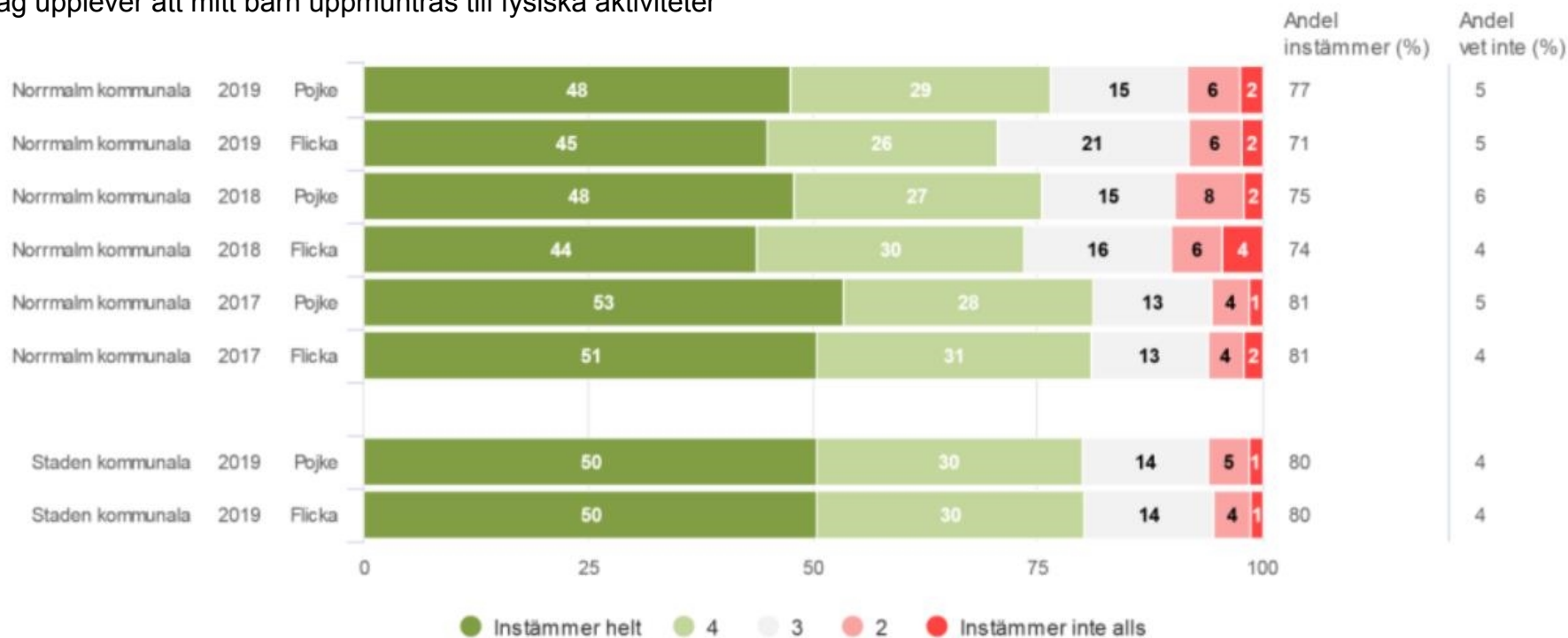
Jag upplever att mitt barns förskola serverar en varierad och näringsrik mat



Norrmalm kommunala

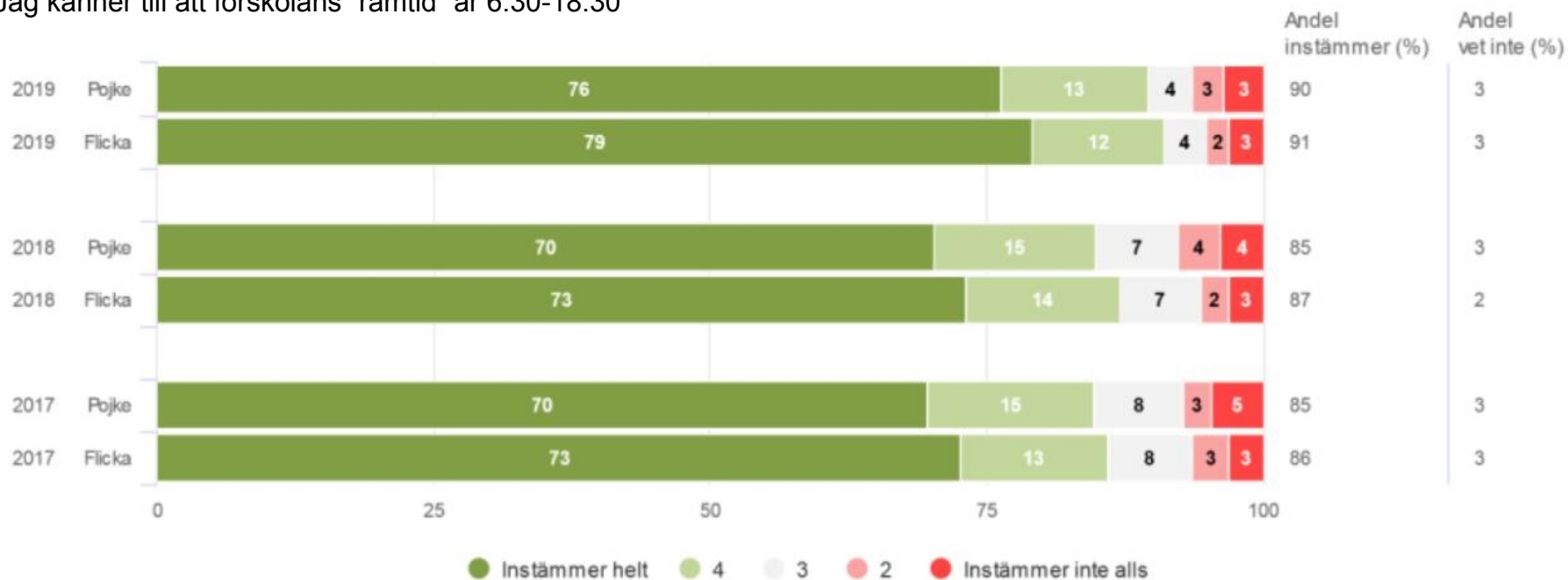
Föräldrar Förskola

Jag upplever att mitt barn uppmuntras till fysiska aktiviteter



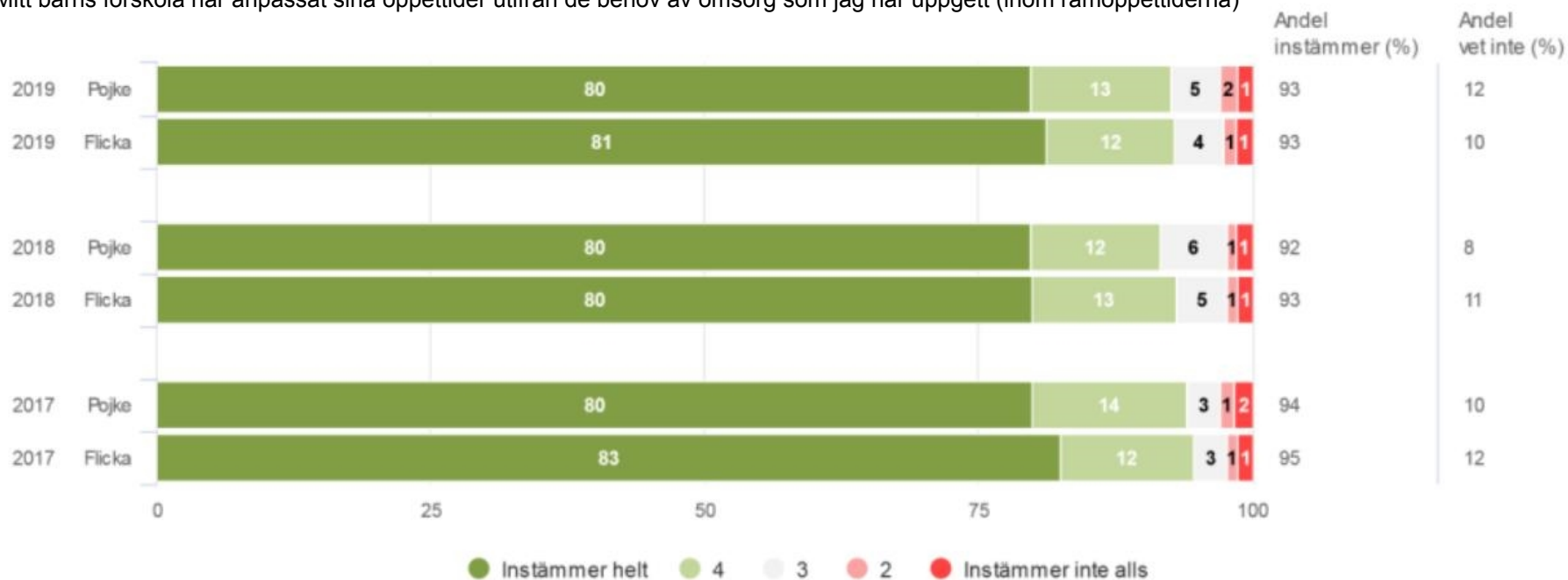
Norrmalm kommunala Föräldrar Förskola

Jag känner till att förskolans "ramtid" är 6.30-18.30



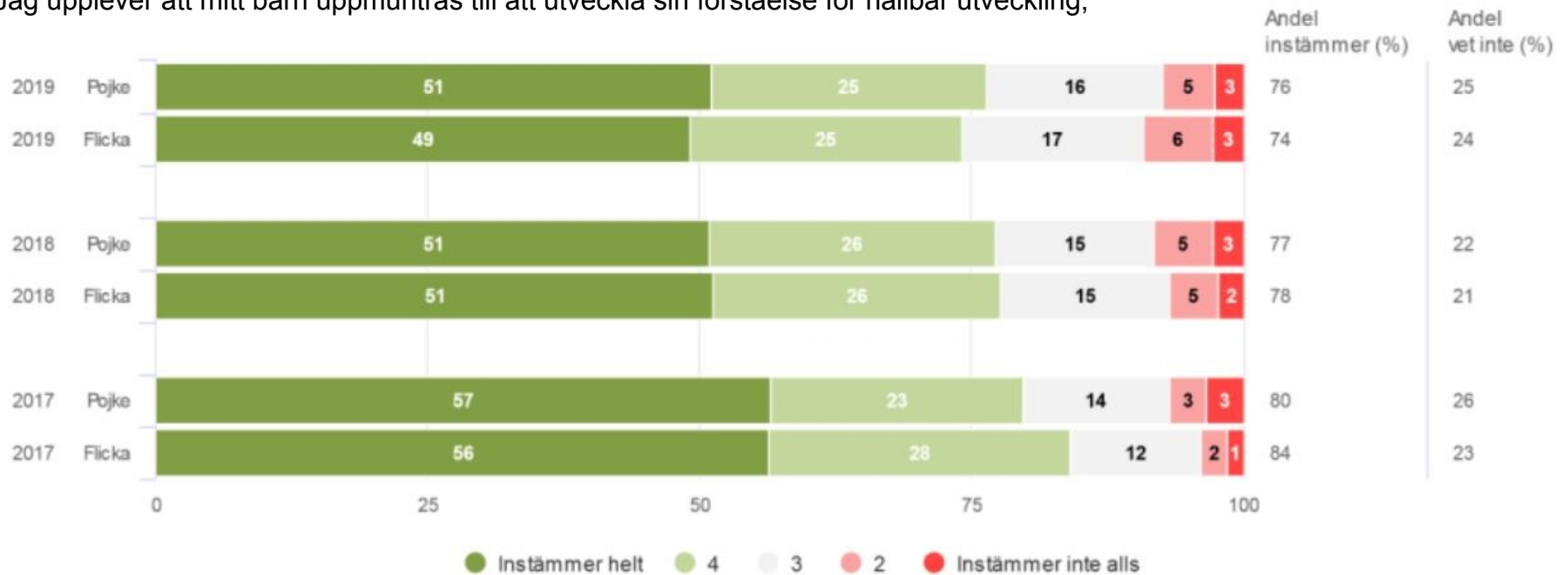
Norrmalm kommunala Föräldrar Förskola

Mitt barns förskola har anpassat sina öppettider utifrån de behov av omsorg som jag har uppgett (inom ramöppettiderna)



Norrmalm kommunala Föräldrar Förskola

Jag upplever att mitt barn uppmuntras till att utveckla sin förståelse för hållbar utveckling,



Slutrapport med handlingsplan

För förbättrad arbetssituation för
förskollärare och barnskötare

Maj, 2019

Susanne Edner, projektledare

Maj, 2019
Förskoleavdelningen, Utbildningsförvaltningen

Sammanfattning

2017 fick utbildningsnämnden i uppdrag av kommunfullmäktige att i samråd med stadsdelsnämnderna ta fram en handlingsplan för att förbättra arbetssituationen för förskollärare och barnskötare. I maj 2018 anställdes en projektledare och arbetet med att formulera projektdirektiv och projektplan inleddes. Målet med projektet var att formulera en handlingsplan i samarbete med stadsdelsförvaltningarna utifrån två specifika fokusfrågor.

1. Hur kan arbetssituationen förbättras för förskollärare och barnskötare?
2. Hur förskolan kan organisera sin ledningsorganisation för att främja det närvarande och pedagogiska ledarskapet?

I september 2018 påbörjades kartläggningen av nuläget i staden. Intervjuer och fokusgrupper med fem olika yrkesgrupper har genomförts i stadens 14 stadsdelsförvaltningar. Detta för att undersöka professionens upplevelse av sin eller av förskollärarnas och barnskötarnas arbetssituation samt av ledningen och styrningen av förskolan. Totalt har 42 fokusgrupper och 28 enskilda intervjuer genomförts.

Den här slutrapporten beskriver 10 fokusområden som i intervjuerna återkommande beskrivits som dilemman i förskolepersonalens vardag. Förhoppningen är att både slutrapporten och handlingsplanen ska bidra till att långsiktigt skapa de förutsättningar som förskolans medarbetare behöver för att kunna fokusera på sitt uppdrag och att både förskollärare och barnskötare upplever att de har en god arbetssituation. Handlingsplanen kan ses som en sammanfattning av de viktigaste förslag på åtgärder som framkommit i kartläggningen och som sedan måste anpassas efter den lokala kontexten på varje stadsdelsförvaltning eller på varje enhet eller förskola. Dessa fokusområden är:

1. Grundläggande förutsättningar
2. Närvarande ledarskap
3. Tydliga roller och ansvar
4. Minska på praktiska arbetsuppgifter
5. Chefsutbildningar & mentorskap
6. Frånvarohantering
7. Inskolningar
8. Introduktion av nyanställda
9. Verksamhetsutveckling
10. Hälsa

De 10 områdena går i varandra och en åtgärd kan förbättra arbetssituationen för medarbetarna inom flera områden. Förskolan är en komplex verksamhet där interaktionen mellan olika områdena i handlingsplanen blir avgörande för kvaliteten i helheten. Handlingsplanen ska ses som en del i stadsdelsförvaltningens, enheternas och förskolornas systematiska kvalitetsarbete och arbetsmiljöarbete. Dialog och delaktighet är två centrala utgångspunkter i arbetet med handlingsplanens fokusområden. För att förstå orsaker och samband inom och mellan områdena så behöver det skapas utrymme för dialog mellan barnskötare, förskollärare, biträdande förskolechefer, förskolechefer samt annan personal och mellan verksamheterna och stadsdelsförvaltningen.

Innehåll

Sammanfattning	3
Förord	5
Inledning.....	5
Kartläggningen	5
Nyckelfaktorer.....	6
Workshops.....	6
Återkoppling.....	6
Barnrättsperspektivet.....	7
Avgränsningar.....	7
Projektmål.....	7
Bakgrund	8
Förskolans nationella uppdrag	8
Aktuell forskning och rapporter på området	8
Stockholms stad	9
Handlingsplan	12
För förbättrad arbetssituation för förskollärare och barnskötare	12
Fokusområde 1: Grundläggande förutsättningar.....	12
Fokusområde 2: Närvarande ledarskap	13
Fokusområde 3: Tydliga roller och ansvar	14
Fokusområde 4: Minska på praktiska arbetsuppgifter	15
Fokusområde 5: Chefsutbildningar & mentorskap	15
Fokusområde 6: Frånvarohantering	16
Fokusområde 7: Inskolning	17
Fokusområde 8: Introduktion av nyanställda.....	17
Fokusområde 9: Verksamhetsutveckling	18
Fokusområde 10: Hälsa	19
Det fortsatta arbetet med handlingsplanen	19
Slutord	21
Förskolans generella problematik.....	21
Referenslista	23
Bilagor	25

Förord

Inledningsvis vill projektet rikta ett tack till de avdelningschefer, HR- personal, förskollärare, barnskötare och förskolechefer som deltagit i kartläggningsarbetet. Varmt tack för att ni tog er tid att delta i intervjuerna och för att ni bidragit med era upplevelser och erfarenheter till handlingsplanen. Även tack till er som deltog i workshops och tack till både den fackliga referensgruppen och referensgruppen med avdelningschefer och HR som stöttat projektet i att ta fram denna handlingsplan.

Inledning

2017 fick utbildningsnämnden i uppdrag av kommunfullmäktige att i samråd med stadsdelsnämnderna ta fram en handlingsplan för att förbättra arbetssituationen för förskollärare och barnskötare. I maj 2018 anställdes en projektledare och arbetet med att formulera projektdirektiv och projektplan inleddes. Målet med projektet var att formulera en handlingsplan i samarbete med stadsdelsförvaltningarna utifrån två specifika fokusfrågor.

1. Hur kan arbetssituationen förbättras för förskollärare och barnskötare?
2. Hur förskolan kan organisera sin ledningsorganisation för att främja det närvarande och pedagogiska ledarskapet?

Kartläggningen

I september 2018 påbörjades kartläggningen av nuläget i staden. Enskilda intervjuer och fokusgruppsintervjuer med fem olika yrkesgrupper har genomförts i stadens 14 stadsdelsförvaltningar. Detta för att undersöka professionens upplevelse av sin eller förskollärarnas och barnskötarnas arbetssituation samt av ledningen och styrningen av förskolan. Totalt har 42 fokusgrupper och 28 enskilda intervjuer genomförts:

- 14 fokusgrupper med barnskötare,
- 14 fokusgrupper med förskollärare
- 14 fokusgrupper med förskolechefer
- 14 intervjuer med avdelningschefer för förskolan
- 14 intervjuer med HR personal

Kartläggningen bygger på upplevelser och åtgärdsförslag från 70 intervjuer med 282 representanter från fem olika yrkesgrupper. Intervjuerna och samtalen omfattar totalt ca 98 timmars intervjuetid.

Den här slutrapportens fokusområden har i intervjuerna beskrivits som återkommande dilemman i förskolepersonalens vardag. Förhoppningen är att handlingsplanen ska bidra till att långsiktigt skapa de förutsättningar som förskolans medarbetare behöver för att kunna fokusera på sitt uppdrag och att både förskollärare och barnskötare upplever att de har en god arbetssituation. Handlingsplanen kan ses som en sammanfattning av de viktigaste åtgärderna

Slutrapport med handlingsplan

6 (31)

som framkommit i kartläggningen och som sedan måste anpassas efter den lokala kontexten på varje stadsdelsförvaltning eller på varje enhet eller förskola.

Nyckelfaktorer

Projektet har identifierat några nyckelfaktorer som lyfts fram av professionen som framgångsfaktorer för att förskollärare och barnskötare ska få uppleva mindre stress och mer arbetsglädje. Dessa är:

- Stabila arbetslag
- Goda rutiner och lugn arbetsmiljö
- Låg sjukfrånvaro
- Planeringstid/ reflektionstid
- Samarbetet i arbetslaget
- Närvarande och stöttande chefer

Förslag på fokusområden i handlingsplanen har under våren 2019 bearbetas i olika samverkansgrupper:

- Styrgruppen
- Referensgruppen med avdelningschefer för Förskola och HR
- Den fackliga referensgruppen
- Workshops erbjuds i samtliga stadsdelsförvaltningar.

Workshops

Under våren 2019 genomfördes en workshop i varje stadsdelsförvaltning. Syftet med workshopen var att påbörja en dialog om NULÄGET och önskat NYLÄGE i varje stadsdelsförvaltning, om de förslag på områden som lagt fram i kartläggningen. Avdelningscheferna för förskolan på stadsdelsförvaltningarna bjöd in barnskötare, förskollärare, förskolechefer, HR och fackliga företrädare för samtal i tvärgrupper. Även andra intressenter kunde bjudas in. Deltagarna valde utifrån intresse vilket område som de ville diskutera i mindre grupper. Alla reflektioner samlas in inför en kommande återkoppling till avdelningscheferna för förskola.

Samtalsfrågorna:

Vad är er bild av Nuläget?

Vad är ert önskemål på Nyläget?

Vad behövs för att vi ska röra oss mot Nyläget?

Era förslag på aktiviteter?

Återkoppling

Alla avdelningschefer för förskolan erbjöds en återkoppling om sammanställning av reflektioner från deras workshop och tidigare genomförd kartläggning på stadsdelsförvaltningen innan projektet avslutades 190630. Återkopplingen gavs till den arbetsgrupp på varje stadsdelsförvaltning som ansvarar för arbetet med handlingsplanen lokalt.

Barnrättsperspektivet

Barnkonventionen blir svensk lag den 1 januari 2020. Det är alltid viktigt att beakta barnperspektivet när förändringar i organisationen planeras och genomförs. Därför bör alla verksamheter genomföra en barnkonsekvensanalys för att säkerställa att barns rättigheter finns med i beslutsfattandet inom en verksamhet. En barnkonsekvensanalys måste anpassas utifrån lokala förutsättningar. Alla områden i handlingsplanen bedöms gynna barnen i de kommunala förskolorna då de ska leda till högre kvalitet i verksamheterna. Projektets bedömning är också att en bättre arbetssituation för förskollärare och barnskötare gynnar barnen.

Avgränsningar

Inom ramen för projektet har några avgränsningar gjorts i handlingsplanen. Dessa avgränsningar är:

1. Lönebildning
2. Barngruppernas storlek
3. Kompetensutvecklingsinsatser på högskola och universitet

Handlingsplanen ska ses som ett komplement till andra insatser, planer och riktlinjer som redan formulerats för förskolan.

Löner tas upp i kartläggningen men inte som avgörande för hur barnskötare och förskollärare mår på arbetet. Däremot önskas högre löner för barnskötare och bättre löneutveckling för förskollärare som arbetat i många år. Främst önskar man kunna få högre lön utan att behöva byta arbetsplats, stadsdelsförvaltning eller kommun.

När det gäller att minska barngruppernas storlek så lyfts detta ofta fram i kartläggningen som en önskvärd åtgärd för att förbättra arbetssituationen för förskollärare och barnskötare. Skolverket beslutade 2016 om nya riktmärken för barngruppernas storlek i förskolan och det finns stadsbidrag att söka för detta. Det finns kompetensutvecklingsplaner för förskolans yrkesgrupper utarbetat på varje stadsdelsförvaltning. Dessa områden finns därför inte med i handlingsplanens fokusområden.

Projektmål

De långsiktiga effekterna av arbetet med handlingsplanen

- Fler barnskötare och förskollärare upplever att de har en bra arbetssituation
- Personalomsättningen minskar genom att fler barnskötare och förskollärare stannar längre på sina arbetsplatser och i staden
- Minskad sjukfrånvaro bland förskollärare och barnskötare
- Ökad andel legitimerade förskollärare i staden

Målet med handlingsplanen

- Åtgärder för att förbättra arbetssituationen för förskollärare och barnskötare.

- Hur förskolan kan organisera sin ledningsorganisation för att främja det närvarande samt pedagogiska ledarskapet.

Bakgrund

Innan projektplanen formulerades i juni 2018 tog projektet del av statistik och andra relevanta rapporter om förskolan. Detta för att skapa en bild av de dilemman och utmaningar som beskrevs kring förskolan och om förskollärare och barnskötares arbetssituation. En del av det underlaget beskrivs här under bakgrund.

Förskolans nationella uppdrag

Under de senaste åren har förskolan genomgått flertalet reformer. 2011 blev förskolan en egen skolform och regleras av skollagen (2010:800). 2016 reviderades läroplanen och förskolan och förskollärarnas pedagogiska uppdrag förstärktes. 2018 reviderades läroplanen igen (SKOLFS 2018:50) med ytterligare betoning på förskollärarens ansvar för det pedagogiska innehållet i undervisningen som arbetslaget gemensamt genomför. Det förstärkta pedagogiska uppdraget har inte medfört några stora nationella satsningar på förskolan utan tvärtom råder det brist på förskollärare och fler utbildade arbetar idag inom förskolans verksamhet än tidigare.

Ambitionerna, reformerna och förväntningarna på förskolan är stora. Förskolan ska lägga grunden för det livslånga lärandet och vikten av tidig utbildning och tidiga insatser beskrivs ofta av både internationella och nationella myndigheter och organisationer som OECD och i SKOLFS 2018:50. Skolinspektionen (2018) beskriver i sin rapport ökade kvalitetsskillnader i förskolan och påtagliga svårigheter för förskolans personal att omsätta förskolans komplexa uppdrag i verksamheten. Förskolans organisation behöver professionaliseras för att kunna möta de ökade förväntningarna i förskolans uppdrag.

Aktuell forskning och rapporter på området

Vallberg Roth och Tallberg Broman (2018) belyser i sin forskning vikten av att ha utbildade förskollärare i förskolans verksamhet, då undervisningen i förskolan är av central betydelse. Parallellt med att förskolans läroplan förtydligar det pedagogiska uppdraget med ökade krav på kunskap och kompetens inom en rad områden, har tillgången på förskollärare minskat de senaste åren. Den otakt som författarna belyser i rapporten grundar sig i att förutsättningar för utförandet av uppdraget och de ökade kraven, inte motsvarar varandra.

Skolinspektionen (2016) har genomfört flera kvalitetsgranskningar av svensk förskola. De belyser att förskolans utbildning och verksamheten ska lägga grunden till ett livslångt lärande och förstärker vikten av att förskollärare ges förutsättningar för att kunna ta det ansvar för undervisningen som skollag och läroplan anger. Förskolechefen har ett övergripande ansvar för att verksamheten bedrivs i enlighet med målen i läroplanen. Detta innebär att förskolechefen har det yttersta ansvaret för att skapa förutsättningar för förskollärare att ta särskilt ansvar för att arbetet planeras och genomförs utifrån de riktlinjer för förskollärare och arbetslag som anges i läroplanen. Skolinspektionen belyste också att förskollärares roll och

ansvar för undervisningen behöver förtydligas. Förskolechefens pedagogiska ledarskap blir en angelägen fråga när tillgången på förskollärare är varierande. Både aktuell forskning och rapporter fokuserar mot förskollärarens roll i förskolan medan motsvarande forskning och rapporter som rör barnskötarnas roll i förskolan saknas.

Ohälsa hos förskollärare nationellt

Enligt försäkringskassan (2015) och AFA försäkring (2017) är förskollärare och fritidspedagoger kraftigt överrepresenterade i försäkringskassans sjukskrivningsstatistik nationellt, där den psykiska ohälsan kan ses som en hot mot tillgången på kompetenta lärare i förskolan. Mot bakgrund av detta fick Sven Persson, professor på Malmö Universitet, i uppdrag att forska på *"Dilemman i förskollärares uppdrag- en studie mot bakgrund av ökad psykisk ohälsa hos förskollärare"*. Studien pågick till 2018-12-31.

Eva Vingård, professor i arbets- och miljömedicin vid Uppsala universitet, har skrivit en kunskapsöversikt om *"sambanden mellan arbetsförhållanden, psykisk ohälsa och sjukskrivning"* (2015). Hon beskriver att psykiskt ansträngande arbete med höga krav och låg kontroll samt en obalans mellan belöning och ansträngning, är faktorer som kan knytas till psykisk ohälsa och sjukskrivning i olika kontaktyrken. Små möjligheter till utveckling, rollkonflikter och samarbetsproblem beskrivs i rapporten som bidragande orsaker till ohälsa på arbetsplatsen.

Lyssna på förskollärarna! - en rapport om lärarbrist och gruppstorlekar i förskolan
Läraryrket har skrivit en rapport "Lyssna på förskollärarna" som beskriver en förskola under press. De menar att förskollärarbristen, barngruppsstorlekarna och ökade stressrelaterade sjukskrivningar bland förskollärare påverkar förskollärarnas arbete negativt, bland annat när det gäller möjlighet att planera och utveckla verksamheten. Trots bristen på förskollärare menar läraryrket att deras kompetens används till administration, städning, vaktmästaruppdrag m.m., istället för planering och utveckling. De menar att det behövs ett omtag och att det är hög tid att satsa på förskollärarna. Rapporten bygger på enkäter som svarats av 1294 förskollärare över hela landet under 2017.

Trygga famnar sökes!

Även kommunal har skrivit en rapport om barnskötarnas roll i framtidens förskola. Den bygger på kommunals medlemsundersökning för 2017. Där de betonar vikten av att barnskötarnas yrkeskompetens och inte bara förskollärarnas. Den offentliga statistiken redovisar ofta endast antalet förskollärare per barngrupp, vilket de menar inte ger hela bilden. Därmed negligeras barnskötarens yrkeskompetens och barnskötarnas betydelse för verksamheten. För att skapa både kontinuitet och kvalitet i verksamheten belyser kommunal att barnskötarens yrkesskicklighet behöver lyftas fram. De menar att även förskolans läroplan behöver betona barnskötarens specifika yrkeskunskap och betydelsefulla del i arbetslaget.

Stockholms stad

Rekryteringsbehov i staden

Stockholms Stads statistik från Personalstrategiska avdelning (PAS) visar på att ca 300 förskollärare per år har valt att avslutade sin anställning på egen begäran mellan 2013-2016

Slutrapport med handlingsplan

10 (31)

och att staden har ett rekryteringsbehov på cirka 1300 – 1400 barnskötare och förskollärare per år fram till 2027. Under samma period förväntas ca 500 förskollärare per år examineras från närliggande lärosäten. Ca 40 % av stadens förskolechefer kommer att gå i pension under de närmaste fem åren. Detta kan bidra till att färre förskollärare stannar i barngruppsarbete, då staden även satsar på karriärvägar för förskollärare, mot att bli förskolechefer. Enligt Skolverkets statistik i oktober 2016 var andelen förskollärare på de kommunala förskolorna i Stockholms Stad 30 %, jämfört med 45 % i kommunala förskolor i hela landet. Målet för staden år 2018 att andelen förskollärare ska vara 42 %. I Stadsdelsnämndernas kvalitetsredovisningar från 2017 framgår det att det finns barngrupper/ avdelningar på förskolor i Stockholm stad som inte har tillgång till utbildade förskollärare.

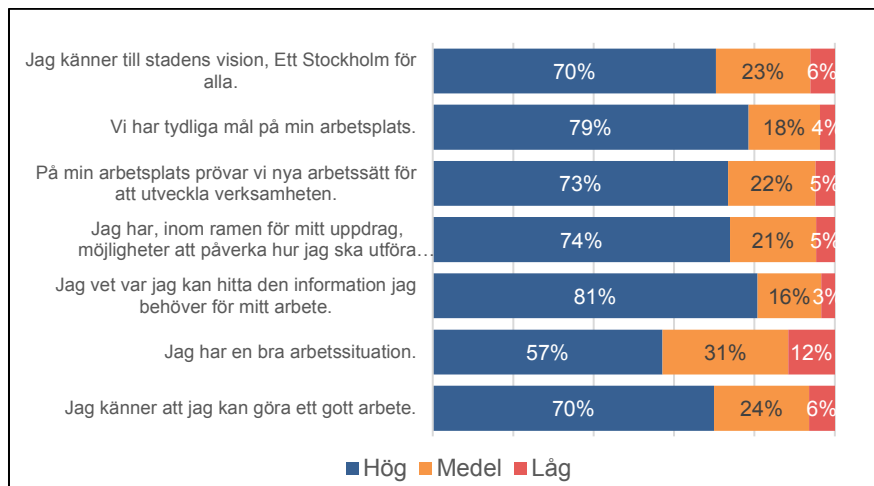
År	Antal förskollärare	Antal avgångar	Antal rekryteringar
2017	2 663	-	-
2018	3 169	320	825
2019	3 178	418	426
2020	3 290	410	522
2021	3 358	430	499
2022	3 524	435	601
2023	3 625	459	560
2024	3 800	470	645
2025	3 880	496	576
2026	4 033	499	652
2027	4 093	518	578

År	Antal barnskötare (kommunalt)	Antal avgångar (kommunalt)	Antal rekryteringar (kommunalt)
2017	4 919	-	-
2018	4 511	693	285
2019	4 520	622	631
2020	4 483	634	597
2021	4 570	624	710
2022	4 596	640	666
2023	4 718	641	763
2024	4 743	661	686
2025	4 839	662	757
2026	4 829	681	671
2027	4 898	678	746

SCB:s statistik och Stockholms Stads *Förskolerapport* (2017) visar att förskollärare kommer att fortsätta vara ett bristyrke, varpå Stockholm Stad står inför en rad utmaningar för att kunna tillhandahålla en kvalitativ förskola med fokus på likvärdighet och förutsättningar för genomförande av förskolans uppdrag.

Resultat från medarbetarenkäten

Resultaten i medarbetarenkäten i förskolan ger bilden av en verksamhet med tydliga mål som följs upp på ett bra sätt. Medarbetarna upplever att cheferna ställer tydliga krav och att man vet vad som förväntas av en i arbetet. Vidare visar enkäten att förskolan präglas av utvecklingsfokus, att man bidrar med och tar tillvara idéer om utveckling och förbättring. Medarbetarenkätens resultat för frågan om arbetssituationen visar på vikten av att fördjupa oss i vad som påverkar arbetssituationen negativt.



Kommission för ett socialt hållbart Stockholm

Staden tillsatte 2015 en kommission för ett socialt hållbart Stockholm. Uppdraget var att analysera skillnader i livsvillkor i Stockholm och föreslå åtgärder för en jämlik och socialt hållbar stad. I delrapporten *Förskolan- En god investering i jämlika livsvillkor*, lyfts flera förslag på åtgärder fram.

- **6.2.2 Åtgärd:** *Säkerställ likvärdig kompetensförsörjning inom förskolan.* Där kommissionen belyser att staden behöver ta fram en strategi för långsiktigt rekrytera och behålla barnskötare, förskollärare och förskolechefer, med syfte att bidra till en likvärdig verksamhet. Därför behöver staden hitta strategier för att attrahera, behålla och utveckla personalen. Ett led i detta är att se över deras arbetssituation.
- **6.2.3 Åtgärd:** *Utveckla förskolans ledningsorganisation i syfte att främja det pedagogiska ledarskapet.* Kommissionen beskriver hur staden saknar en enhetlig ledningsorganisation i förskolan i Stockholms Stad och att det finns flera olika modeller lokalt. För att skapa goda förutsättningar för det pedagogiska ledarskapet behöver ansvar och roller tydliggöras. De menar också att erfarenheter från andra städer och de lokala modellerna som redan finns, bör tas tillvara i arbetet.
- **6.2.4 Åtgärd:** *Säkerställ förskollärlädd undervisning.* Där kommissionen lyfter fram vikten av att staden behöver se över organisering och arbetssätt för att säkerställa en förskollärlädd undervisning utifrån de resurser som finns tillgängliga.

Förbättrad arbetssituation - För socialsekreterare och biståndshandläggare

Stockholm stad har tagit ett omfattande helhetsgrepp i arbetet med att förbättra arbetssituationen för socialsekreterare och biståndshandläggare. Socialförvaltningen arbetade 2015 fram en handlingsplan för socialsekreterare och biståndshandläggare och implementeringsarbetet på stadsdelarna pågår även hela 2018. Arbetet har visat på flera goda resultat och numera känner alla medarbetare till arbetet med att förbättra deras arbetssituation. Handlingsplanen omfattar 13 områden som stadsdelsförvaltningarna kan implementera utifrån olika behov i förvaltningarna.

Stockholms stads budget för 2018

I budgeten för 2018 lyfts både förskollärare och barnskötares kompetens fram som avgörande för kvalitén i förskolans verksamhet. Förskollärare ska leda förskoleverksamheten och ha det pedagogiska ansvaret för att främja god arbetsledning, verksamhetskvalitet, pedagogisk utveckling och innovationer i förskolan. Barnskötare har likaså en mycket viktig roll att spela i förskolans verksamhet och ska ha goda möjligheter att utvecklas i sitt yrke. Förskolans chefer ska ha goda förutsättningar för att kunna utöva ett närvarande ledarskap. En handlingsplan för att förbättra arbetssituationen för barnskötare och förskollärare ska tas fram. En viktig del i handlingsplanen är hur förskolan kan organisera sin ledningsorganisation för att främja det närvarande samt pedagogiska ledarskapet.

Handlingsplan-

För förbättrad arbetssituation för förskollärare och barnskötare

I nedanstående kapitel kommer de 10 fokusområden presenteras som i samtal och intervjuer återkommande beskrivits som dilemman i barnskötares och förskollärares vardag. Handlingsplanen kan ses som en sammanfattning av de viktigaste åtgärderna som framkommit i kartläggningen och som sedan måste anpassas efter den lokala kontexten på varje stadsdelsförvaltning eller på varje enhet eller förskola.

Fokusområde 1: Grundläggande förutsättningar

Både barnskötare, förskollärare, förskolechefer, HR och avdelningschefer lyfter schemaläggning och bemanning som en av förskolans utmaningar. En tydligare organisationsstruktur beskrivs som en förutsättning för att förskolan som organisation ska kunna utvecklas och uppfylla läroplanens intentioner.

I intervjuer med barnskötare, förskollärare, förskolechefer och avdelningschefer för förskolan framkommer att tid för reflektion och planering för barnskötare och förskollärare inte är tillräcklig. Främst upplevs tid för planering begränsad då tiden som avsätts inte alltid kan tas ut, på grund av frånvarande kollegor. Främst lyfts behov av förskollärarnas planeringstid fram, då förskollärarna har ansvar för att leda och planera undervisningen i förskolan, men även vikten av tid för barnskötare beskrivs som en viktig förutsättning.

Planeringstiden skiljer sig åt mellan förskolor och mellan stadsdelsförvaltningar. I samtalen framkom det att tiden för planering är varierande och ungefär 1-5 timmar per

vecka för förskollärarna är avsatta. En del barnskötare beskriver att de inte har någon planeringstid alls. För att förbättra förutsättningarna för förskollärare och barnskötare att utföra läroplanens uppdrag beskrivs tiden för gemensam planering i arbetslaget prioriteras. Ofta konkurrerar den avsatta planeringstiden med andra arbetsuppgifter som behöver utföras på förskolan. Det framkom även att förskollärare och barnskötare upplever ökade krav i läroplanen, ökade krav från vårdnadshavare, ökade krav från chefer och kollegor som sammantaget skapar stress och en känsla av otillräcklighet, särskilt när de strukturella förutsättningarna är begränsade. I flertalet intervjuer lyfts önskemål om att planeringstiden ska vara samma för alla förskollärare och för alla barnskötare i Stockholms stad.

Flera yrkesgrupper lyfter behovet av att tydliggöra förskolans uppdrag och förskollärarnas ansvar för undervisningen på förskolorna. Förskollärarna upplever undervisningsuppdraget övermäktigt om den ska bedrivas 60 timmar i veckan. Jämförelser görs med förskoleklassens 15 timmar i veckan. I många intervjuer beskrivs det målstyrda undervisningsuppdraget genomförs mellan 9.00- 15.00, när de flesta barn är på förskolan. Förslag har lyfts om att prioritera den tiden som mötesfri med fokus på planerade målstyrda processer d.v.s. undervisning i förskolan. Då kan planeringstid och möten genomföras före 9.00 och efter 15.00.

Åtgärdsförslag

- Tydliggöra förskollärarnas ansvar för undervisningen och när den bedrivs
- Avsätta och möjliggöra återkommande planeringstid för förskollärare
- Avsätta och möjliggöra tid för barnskötare efter uppdrag

Mål

1. Förskollärare upplever att de har goda förutsättningar att leda undervisningen och ansvara för dess utformning.
2. Barnskötare upplever att de har goda förutsättningar att vara delaktig i och tillsammans med förskolläraren genomföra undervisningen i förskolan.

Fokusområde 2: Närvarande ledarskap

Närvarande och stöttande chefer lyfts fram av både förskollärare och barnskötare som en av de viktigaste faktorerna för hur de upplever sin arbetssituation. I samtalen gör de ingen skillnad på förskolechefer och biträdande förskolechefer utan medarbetarna vill ha en chef som har tid för medarbetarna och som är synlig på förskolorna. De belyser att cheferna är viktiga för att ge återkoppling, uppmuntran och stöd, men också för att snabbt kunna agera vid konflikter och sjukfrånvaro på förskolan. En del upplever att cheferna är överbelastade och frånvarande. Både barnskötare och förskollärare uttrycker en oro för sina chefers arbetsbelastning och visar förståelse för att cheferna har ansvar för många medarbetare och flera förskolor. Samtidigt menar både förskollärare, barnskötare och HR att de tror att chefernas ledarskap är den viktigaste faktorn för att framgångsrikt kunna motverka sjukskrivning och psykisk ohälsa.

Alla yrkesgrupper belyser att chefer i förskolan behöver ha färre medarbetare för att kunna vara närvarande chefer. Förslag på cirka 20- 30 medarbetare per chef framfördes. I nuläget finns det förskolechefer som har 70-90 medarbetarsamtal per år vilket lyfts fram som orimligt. Barnskötare och förskollärare önskar att cheferna kan ta större ansvar för arbetsuppgifter som

Slutrapport med handlingsplan

14 (31)

handlar om den vardagliga organiseringen av verksamheten som personalplanering, schemaläggning och kontakt med sjukskrivna kollegor m.m. Även kulturen på förskolan skulle gynnas av ett närmare ledarskap, menar barnskötare, förskollärare, förskolechefer och HR.

Åtgärdsförslag

- Organisera för chefer att utöva ett närvarande och stöttande ledarskap för förskollärare och barnskötare

Mål

1. Alla chefer inom förskolan upplever att de har möjlighet att utöva ett närvarande och stöttande ledarskap
2. Alla förskollärare och barnskötare upplever att deras närmaste chef är närvarande och stöttande

Fokusområde 3: Tydliga roller och ansvar

Ett stabilt arbetslag lyfts fram som betydande för arbetssituationen för både förskollärare och barnskötare. Arbetslaget är navet i förskolans arbete. Det framkommer att både förskollärare och barnskötare känner till det förändrade uppdraget i läroplanen med förskollärarnas förtydligade uppdrag, men anser att det är oklart vad det innebär. Därför efterfrågas tydligare yrkesroller av professionen. I nuläget upplevs inte förskollärare få mandat och legitimitet att leda arbetslaget. Svårigheter kan uppstå när rutinerad barnskötare ska ledas av nyexaminerade förskollärare. I samtalen framkommer att otydliga yrkesroller bidrar till konflikter och oro i arbetslagen och försvårar arbetslagets gemensamma uppdrag i förskolan.

Även tydliggörande av ansvar och befogenhet mellan förskolechef och biträdande förskolechef lyfts fram som ett åtgärdsförslag. Både barnskötare och förskollärare upplever att de inte alltid vet vem man ska vända sig till av cheferna. Delegation av arbetsuppgifter ser olika ut mellan stadsdelsförvaltningarna. Förskolechefer, HR och avdelningschefer lyfter att man vill se över chefsrollernas befogenheter och ha samma förutsättningar för delegation i staden. Personalansvar, medarbetarsamtal och budget är exempel på arbetsuppgifter som man önskar mer likvärdighet om.

Åtgärdsförslag

- Tydliggöra yrkesroller mellan barnskötare och förskollärare
- Klargöra hur delegationen av arbetsuppgifter ser ut mellan biträdande förskolechef och förskolechef

Mål

Alla medarbetare i förskolan upplever att det är tydligt i organisationen vilken funktion som ansvarar för vilka arbetsuppgifter och vem man vänder sig till med olika frågor.

Fokusområde 4: Minska på praktiska arbetsuppgifter

Barnskötare och förskollärare beskriver en stress kring de arbetsuppgifter som ska utföras på förskolan, som inte är kopplat till kärnuppdraget. Det kan vara arbetsuppgifter kring sjukfrånvaro, semester, vikarieanskaffning, schemaläggning, tidsrapportering, felanmälningar, sophantering, mottagande av nya föräldrar på huset och introduktion av nya medarbetare m.m. Det framgår i intervjuerna att tid för dessa uppdrag ibland måste prioriteras av barnskötare och förskollärare framför tid för planering av den pedagogiska verksamheten. Många barnskötare och förskollärare beskriver att man tar med sig arbetsuppgifter hem eller tar lunchrastens tid för övriga arbetsuppgifter. Andra tidskrävande arbetsuppgifter kan vara lagning av trasiga möbler, kök, disk, tvätt, beställning av t.ex. grönsaker, toalettpapper och blöjor. Tid för dessa kringuppgifter avsätts oftast inte och bidrar till att personal behöver gå från barngruppen under schemalagd tid. Av samtliga yrkesgrupper lyfts fram ett stort behov av att tillsätta funktioner som exempelvis administratörer och vaktmästare som kan ta hand om vikarieanskaffning, beställningar och fastighetsfrågor m.m. Detta beskrivs i samtalen av förskolechefer, förskollärare och HR som en professionalisering av förskolas organisation och uppdrag.

Fler stödfunktioner skulle frigöra tid även för chefer att kunna vara närvarande ledare för sina medarbetare. Exempel på funktioner som lyfts fram i chefernas stödkedja är vaktmästare, administratörer och intendenten. Framförallt nybyggnation av förskolor, byte av lokaler och andra fastighetsfrågor beskrivs som uppgifter som förskolecheferna ansvarar för utan att ha tillräcklig kompetens för. Tydligare strukturer och fler funktioner i arbetsorganisationen efterfrågas av samtliga yrkesgrupper. Det lyfts fram som rätt person på rätt funktion.

Åtgärdsförslag

- Minska på arbetsuppgifter för förskolechefer, biträdande förskolechefer, förskollärare och barnskötare i syfte att förskolans medarbetare ska få mer tid för sina kärnuppgifter.

Mål

Alla medarbetare i förskolans organisation upplever att de har möjlighet att genomföra sitt uppdrag.

Fokusområde 5: Chefsutbildningar & mentorskap

I samtal med förskolechefer, HR och avdelningschefer lyfts flera åtgärder fram att rusta nya biträdande förskolechefer och förskolechefer i frågor kring:

- Organisation
- Arbetsrätt
- Kompetensbaserad rekrytering
- Bemanning och schemaläggning
- Arbetsmiljöarbete

I samtalen framgår det att förskolechefer upplevs mer rustade för det pedagogiska ledarskapet än det arbetsrättsliga chefskapet. Framförallt frågor om rehabilitering och förebyggande åtgärder lyfts fram som centrala delar i chefskapet idag. HR beskriver det som chefernas dubbla kompetenser. Flertalet förskolechefer har gått det statliga rektorsprogrammet och är därmed rustade i frågor om skoljuridik, målstyrning och ledarskap, men inte lika väl rustade i arbetsrätt och kunskap om organisation. Andra utvecklingsbehov som är identifierade är

Slutrapport med handlingsplan

16 (31)

kompetensbaserad rekrytering för att minska antalet felrekryteringar samt kring bemanning och schemaläggning.

Flera yrkesgrupper belyser ett behov av att man tänker nytt om bemanning och schemaläggning och vill att förskolans organisation tar inspiration från andra verksamheter som t.ex. vården. Barnskötare och förskollärare upplever svårigheter att få personalen att schematekniskt täcka över dagen och vill skapa nya lösningar, framförallt för öppningar och stängningar.

Några stadsdelsförvaltningar har satsat på kompetensutvecklingsinsatser för sina chefer medan andra stadsdelsförvaltningar saknar dessa förutsättningar. Ett förslag till åtgärd är att skapa ett strukturerat chefsprogram som möter kompetensutvecklingsbehovet hos chefer i förskolan. HR vill gärna se ett samarbete mellan stadsdelsförvaltningarna eller att man utarbetar ett likvärdigt chefsprogram i staden.

I samtal med förskolechefer och HR- personal lyft ett behov fram om mentorskap för både nya förskolechefer och för nyexaminerade förskollärare.

Åtgärdsförslag

- Likvärdig utbildning för chefer i förskolan i Stockholm stad
- Mentorskap för nyexaminerade förskollärare
- Mentorskap för nya chefer

Mål

1. Alla chefer i förskolan upplever att de får kompetensutveckling för att professionellt hantera samtliga delar av sitt uppdrag.
2. Nyexaminerade förskollärare och nyanställda chefer i förskolan för stöd via mentorskap i sina uppdrag.

Fokusområde 6: Frånvarohantering

I samtal med framförallt barnskötare och förskollärare men även i viss utsträckning förskolechefer, avdelningschefer och HR, lyfts frånvaro och behovet av vikarier fram som den främsta orsaken till stress, oro och konflikter. Barnskötare och förskollärare beskriver att de i vissa verksamheter saknar personal ibland på daglig basis. Det framkommer att både förskollärare och barnskötare i stor utsträckning får jobba över för att täcka upp frånvaro, vilket gör det svårt att planera sin fritid. Barnskötare och förskollärare beskriver att de ofta får lösa vikariefrågor på egen hand och omfördela personal inom enheten. Detta lyfts också fram som en stressfaktor redan i början av arbetsdagen. Ofta ställs planerade aktiviteter in när personal omfördelas på förskolan.

Både förskollärare och barnskötare ser ökad grundbemanning eller husvikarier som en framkomlig väg. Detta för att vikarien ska vara en kompetent och trygg vuxen som känner barnen, förskolans rutiner och föräldrarna. Det innebär att den fasta vikarien också kan säkerställa att övrig personal får återhämtning i form av rast och att planerad verksamhet kan genomföras och planeringstid tas ut. Förskolans personal beskriver att de behöver fler ordinarie personal som kan stötta upp, istället för att omfördela personal och att skapa en dominoeffekt någon annanstans. Även förslag på vikariepool lyfts fram av HR och

avdelningschefer som ett möjligt alternativ för att hantera frånvaro. Behovet av att skapa stabila organisationsstrukturer kring frånvaro och vikarieanskaffning lyfta av samtliga yrkesgrupper.

Åtgärdsförslag

- Skapa en organisation för att hantera sjukfrånvaro, semester, VAB, samt inplanerade möten & reflektionstid.

Mål

Alla medarbetare upplever att deras organisation är stabil och de kan genomföra planerad verksamhet med så få störningar som möjligt.

Fokusområde 7: Inskolning

Både förskollärare och barnskötare och i viss utsträckning även förskolechefer och HR beskriver att löpande inskolningar av barn är ett stressmoment i verksamheterna. Platsgarantin kan innebära att barnen byter avdelningar eller förskola fler gånger än planerat under sin förskoletid, då nya inskolningar skapar en dominoeffekt i barngrupperna. Både förskollärare och barnskötare lyfter att inskolningarna tar mycket energi och kan påverka möjligheten att ta ut rast och få återhämtning under dagen. Förslag om att organisera inskolningar 4 gånger per år istället har lyfts av flera yrkesgrupper.

Flera stadsdelsförvaltningar har infört särskilda garantiförskolor för att organisatoriskt lösa problematiken om löpande inskolningar. Både förskollärare och barnskötare beskriver att det också påverkar grupprocesserna i barngruppen, i de barngrupper som ofta bryts upp. Önskemål har lyfts om att se över rutiner och strukturer kring inskolningar för att skapa större stabilitet i barngrupperna. De förskollärare som ensamt ansvarar för inskolningar i arbetslaget upplever en större arbetsbelastning när det blir många inskolningar efter varandra. Det gäller ofta förskollärare som arbetar tillsammans med utbildade kollegor eller vikarier som inte kan ta ansvar för en inskolning. Frågan om vilken yrkesgrupp, barnskötare eller förskollärare, som ska ansvara för inskolningar har lyfts i samtalen.

Åtgärdsförslag

- Se över strukturer för löpande inskolningar och garantiplatser

Mål

Att alla medarbetare upplever att det finns en organisation på stadsdelsförvaltningen och på förskolan för att hantera inskolningar över året.

Fokusområde 8: Introduktion av nyanställda

Barnskötare och förskollärare beskriver i samtalen att introduktion av vikarier och nya medarbetare ofta inte hinns med, utan nya medarbetare och framförallt vikarier får direkt börja arbeta i barngrupp, utan introduktion. Flera yrkesgrupper lyfter fram vikten av att känna sig väl mottagen och välkommen till en ny arbetsplats. En dålig start kan bidra till frustration och påverka medarbetarens trivsel på arbetsplatsen. Barnskötare och förskollärare önskar att

Slutrapport med handlingsplan

18 (31)

det fanns andra funktioner som kan ansvara för delar av introduktionen. Det kan t.ex. vara rundvandring i lokaler eller beskrivning av förskolans rutiner och arbetssätt.

Önskemål har också lyfts fram att formulera förhållningssätt och förväntningar för att underlätta introduktionen för nya medarbetare. En gemensam rutin för ”introduktion av nyanställda” har utarbetats på utbildningsförvaltningen men verkar inte fått genomslag i alla stadsdelsförvaltningarna eller på förskolorna. Staden har både en digital stadsövergripande introduktion och en checklista för introduktion på utbildningsförvaltningen. De finns att ta del av:

<https://utbildning.stockholm.se/course/view.php?id=223>

https://intranat.stockholm.se/PageFiles/31129/Checklista%20f%C3%B6r%20introduktion_Utbildning.docx

Åtgärdsförslag

- Implementering och tillämpning av den framtagna rutiner för ”introduktion av nyanställda”.

Mål

Alla nyanställda medarbetare upplever att de fick en bra introduktion och kände sig väl mottagna på sin nya arbetsplats.

Fokusområde 9: Verksamhetsutveckling

Både barnskötare, förskollärare och förskolechefer lyfter fram vikten av samsyn och gemensam förståelse för förskolans uppdrag på arbetslagnivå. Framförallt behovet av gemensam reflektion om barnsyn och synen på lärande lyfts fram som centralt, eftersom det formar förhållningssättet gentemot barnen och deras lärande. Flera barnskötare beskriver att de inte deltar i nätverk eller verksamhetsutvecklande träffar. Förskollärarna beskriver vikten av att träffa andra förskollärare i nätverk men beskriver svårigheter att genomföra planerad undervisning då kollegorna i arbetslaget inte känner sig delaktiga i planeringen.

Alla yrkesgrupper lyfter att de upplever att det blir fler och fler utbildade medarbetare i verksamheterna och att det påverkar kvalitén. Förskollärare beskriver att de känner ett stort ansvar i att leda arbetslaget, framförallt om de arbetar i arbetslag med utbildade kollegor. Arbetslagets tid för reflektion och gemensam planering lyfts fram som avgörande för att skapa samsyn i verksamheten. Förslag på flera gemensamma studiedagar har lyfts fram av fler yrkesgrupper. Framgångsrika försök med avlastningsteam har genomförts i staden för att hitta organisatoriska lösningar för halvdagsplanering i arbetslagen. Barnskötare, förskollärare, förskolechefer framhåller också vikten av att dra ner på antalet möten och kompetensutvecklingsinsatser och istället prioritera insatser som gynnar de kollegiala läroprocesserna i arbetslagen.

Även förslag på särskilda kompetensutvecklingsinsatser för utbildad personal har önskats som åtgärdsförslag för att höja förståelsen för förskolans uppdrag. Det finns även ett behov av att höja förståelsen för grundläggande begrepp och förhållningssätt i läroplanen, främst hos medarbetare med bristande språkkunskaper i svenska. Dessa insatser skulle underlätta och möjliggöra ett kvalitativt fortsatt arbete i arbetslaget utifrån läroplanen.

Åtgärdsförslag

- Verksamhetsutvecklande insatser om förskolans uppdrag för hela arbetslaget. Skapa gemensam förståelse för läroplansuppdraget utifrån de olika yrkesrollerna

Mål

Alla medarbetare på förskolan upplever att de i arbetslaget delar en gemensam syn på förskolans uppdrag.

Fokusområde 10: Hälsa

Den tyngsta arbetsbelastningen upplever heltidsarbetande barnskötare och förskollärare. Fler barnskötare och förskollärare önskar kunna ta ut semester vid fler tillfällen än jul och sommar för att få jämnare återhämtning under året. Förslag har lyfts fram att de vill kunna välja på 30 minuter eller 1 timmes lunchrast, för att skapa bättre förutsättningar till återhämtning under dagen. Alternativt kunna ta ut 15- 30 minuters friskvård i anslutning till rasten. I samtalen framkommer det att en del barnskötare och förskollärare arbetar långa arbetsdagar, ofta i samband med möten och planering. Långa arbetsdagar upplevs som slitsamt från båda yrkesgrupperna. I samtalen framkommer att både förskollärare och barnskötare skulle vilja ges möjlighet att arbeta färre timmar när de blir äldre, för att orka arbeta fram till pension.

Samtliga yrkesgrupper lyfter att det behövs insatser både för att förebygga ohälsa men också för att stödja de medarbetare som är sjukskrivna eller har återkommande korttidsfrånvaro. Framförallt barnskötare, förskollärare och HR lyfter vikten av att skapa ”friska arbetsplatser” och tidigt fånga upp anställda som riskerar att bli sjukskrivna. Det framkommer också i intervjuer med barnskötare och förskollärare att man upplever att korttidsfrånvaro används för att få paus och återhämtning i vardagen. Barnskötare och förskollärare lyfter fram att sjukfrånvaron troligen skulle kunna minska om chefer var på plats och kunde följa upp sjukfrånvaron och om personal får stöd i tid. Flera yrkesgrupper lyfter att den viktigaste åtgärden för att skapa friskare arbetsplatser är att ha närvarande och stöttande chefer som kan ta tag i problem som uppstår i vardagsarbetet.

Åtgärdsförslag:

- Förebyggande hälsoinsatser

Mål

Alla medarbetare på förskolan upplever att de tillsammans med ledningen aktivt arbetar med att skapa friska arbetsplatser.

Det fortsatta arbetet med handlingsplanen

Syftet med handlingsplanen var att få fram åtgärder för att förbättra arbetssituationen för förskollärare och barnskötare samt komma fram till hur förskolan kan organisera sin ledningsorganisation för att främja det närvarande samt pedagogiska ledarskapet. Detta beskrivs i forskning som en avgörande faktor för att skapa goda förutsättningar för barnskötare och förskollärares arbetssituation.

Slutrapport med handlingsplan

20 (31)

Handlingsplanen omfattar 10 områden som alla kan bidra till förbättrad arbetssituation för förskollärare och barnskötare. 4 av de 10 områdena omfattar också biträdande förskolechefer och förskolechefer. Stadsdelsförvaltningarna organiserar sin ledning för förskolan på olika sätt. En del stadsdelsförvaltningar organiserar sig i mindre enheter med färre förskolor medan andra organiserar sig i större enheter. Handlingsplanen tar inte ställning till om större eller mindre enheter är att föredra utan påvisar mer vikten av att närmaste chef behöver få förutsättningar för att kunna utöva ett närvarande ledarskap för barnskötare och förskollärare. Organisationens utformning påverkar chefernas handlingsutrymme och möjligheter att inta en stöttande och utvecklande hållning. Så fokus riktas istället mot hur en organisation kan se ut som möjliggör en närvarande chef.

En slutsats i projektet är det finns ett tydligt samband mellan olika sätt att organisera och leda arbetet och hur personalen mår. Organisering handlar om vardagsstrukturerna. Samspelet mellan organisation, ledning, hälsa och verksamhetsutveckling är centrala för handlingsplanen. Cheferna har en central roll i att utveckla hållbara strukturer.

De 10 fokusområdena i handlingsplanen förutsätter varandra och en åtgärd kan förbättra arbetssituationen för medarbetarna inom flera områden. Förskolan ska ses som en komplex verksamhet där interaktionen mellan de olika områdena i handlingsplanen blir avgörande för kvaliteten i helheten.

Handlingsplanen bör ses som en del i stadsdelsförvaltningens, enheternas och förskolornas systematiska kvalitetsarbete och arbetsmiljöarbete. Dialog och delaktighet är två centrala utgångspunkter i arbetet att omsätta handlingsplanens fokusområden. För att förstå orsaker och samband så behöver det skapas utrymme för dialog mellan barnskötare, förskollärare, biträdande förskolechefer, förskolechefer samt annan personal och mellan verksamheterna och stadsdelsförvaltningen.

Samtalsfrågorna som användes i stadsdelsförvaltningarnas workshop kan ses som ett exempel på hur man kan arbeta med områdena i handlingsplanen i en cyklisk process. Varje stadsdelsförvaltning måste själv fundera över hur frågeställningarna kan översättas och konkretiseras i just deras verksamhet.

Samtalsfrågorna:

Vad är er bild av Nyläget?

Vad är ert önskemål på Nyläget?

Vad behövs för att vi ska röra oss mot Nyläget?

Era förslag på aktiviteter?

Frågorna kan användas på frukostmöten, avdelningsmöten, planeringsmöten, APT, workshopar och andra tillfällen där dialog och delaktighet är centrala utgångspunkter.

Projektets uppdrag var att ta fram en handlingsplan för förbättrad arbetssituation för förskollärare och barnskötare och avslutas 190630. Därmed överlämnas ansvaret för utvecklingsarbetet för att förbättra arbetssituationen för förskollärare och barnskötare över till avdelningscheferna för förskolan på varje stadsdelsförvaltning. Som bilaga till

handlingsplanen finns dokument som kan vara ett stöd för stadsdelsförvaltningarna när de ska omsätta arbetet med handlingsplanen.

Förslag på hur man kan starta upp sitt utvecklingsarbete med handlingsplanens fokusområden

1. Bilda en utvecklingsorganisation för arbetet med styrgrupp, utvecklingsgrupp och vid behov några lokala utvecklingsgrupper. se. Bilaga 1.
2. Skapa en mötesstruktur och ett flöde mellan träffarna med de olika grupperna. Utse vem som ansvarar för mötena och hur de ska dokumenteras. Se förslag bilaga 2.
3. Ta upp handlingsplanen på alla APT. Ni kan använda samma struktur som på vårens workshop.
4. Gör en kartläggning i er stadsdelsförvaltning. Vilka fokusområden viktas som viktigast i alla enheter eller förskolor.
5. Skriv en lokal handlingsplan för varje enhet eller för skola. Se bilaga 3.
6. Skriv en handlingsplan för varje stadsdelsförvaltning. Se bilaga 3.
7. Sätt upp mätbara aktiviteter och mål för varje område. Glöm inte att koppla målen till sjukskrivning, medarbetarenkäter, personalens omsättning och andra mätbara mål på enheten/ SDF. Ni kan även skapa andra mätbara mål och egna mätmetoder som enkäter m.m.
8. Gör utvecklingsarbetet som en del av ert systematiska kvalitetsarbete och arbetsmiljöarbete.
9. Beskriv också hur ni utvärdera och följa upp effekterna av ert arbete i VP, T1, T2 och VB.

En viktig utgångspunkt är att medarbetarna i stadens förskolor ska uppleva att det pågår ett arbete med att förbättra deras arbetssituation och att de tagit del av handlingsplanen.

Slutord

Förskolans generella problematik

Ett flertal andra kommuner i Sverige arbetar aktivt med att förbättra förskolans förutsättningar som delvis kan ses som en generell branschspecifik arbetsmiljöproblematik på nationella nivå. Detta bekräftas av att arbetsmiljöverket ska genomföra en stor granskning av förskolans arbetsmiljö under 2020. Vidare lyfter forskarna Person & Tallberg Broman i sin rapport (2019) *Hög sjukfrånvaro och ökad psykisk ohälsa* fram dilemman i förskollärarnas uppdrag. Studien har genomförts i samverkan mellan Malmö stad och Malmö Universitet. Likheter i resultat och slutsatser mellan stadens kartläggning och deras rapport bekräftar bilden av att landets kommuner brottas med liknande utmaningar. De beskriver i sin rapport att de dilemman som de identifierat kan relateras till att det finns en motsättning och ett glapp mellan medarbetarnas arbetsmiljömässiga förutsättningar och det uppdrag förskolan och förskollärarna har ålagts.

Slutrapport med handlingsplan

22 (31)

Det är angeläget att Stockholm stad prioriterar implementeringen av handlingsplanens åtgärder de kommande åren för att komma tillrätta med förskolan generella problematik. Utbildningsförvaltningen behöver stötta stadsdelsförvaltningarna i detta arbete.

Förskolechefen har ett övergripande ansvar för att förskolans verksamhet. Det innebär att förutom ansvaret för att undervisningen bedrivs i enlighet med målen i läroplanen, så har de också ansvar för medarbetarnas arbetsmiljö och förutsättningar. Det kräver goda kunskaper om styrning, ledning samt hur organisationen skapar förutsättningar och förmåga att skapa en stabil helhet. Fredrik Sjödings forskning om arbetsrelaterad hälsa i förskolan, visar att förskolechefer som är närvarande och organiserar det vardagliga arbetet på ett bra sätt, är viktigare för personalens arbetsmiljö än förskolans pedagogiska inriktning. En närvarande chef har större kännedom om verksamheten, kan lösa situationer som uppstår samt ge personalen mer stöd vid behov. Härenstam & Östebo (2014) beskriver i sin rapport från CHEFIOS -projektet hur chefer inom förskolan i genomsnitt har fler medarbetare per chef jämfört med andra verksamheter. Chefer inom förskolan har dessutom ansvar för flera verksamheter som är geografiskt spridda. Detta försvårar möjligheterna för cheferna att vara närvarande och stöttande i det dagliga arbetet.

Chefer i förskolan behöver ges förutsättningar att utöva ett närvarande ledarskap för att kunna hantera personalkonflikter i arbetslaget, arbeta systematiska med hälsofrämjande insatser för att minska både sjukskrivningar och motverka rörligheten bland både barnskötare och förskollärare. Det förändrade uppdraget i förskolan kräver chefer som ges förutsättningar och kunskap om hur stabila organisationsstrukturer skapas som är anpassade efter de ökade kraven och förväntningarna på förskolan som utbildningsform.

Referenslista

- AFA försäkring (2017). *Psykiska diagnoser i kontaktyrken inom vård, skola och omsorg*. Stockholm: AFA.
- AFA. Andersson & Sandberg (2017) *förskolan en god investering i jämlika livsvillkor* - Hållbarhetskommisionen, Stockholms stad.
- Kommunal (2017) *Trygga famnar sökes*. https://www.kommunal.se/sites/default/files/trygga_famnar_sokes_-_en_rapport_om_barnskotarnas_roll_i_framtidens_forskola_webb_.pdf
- Förskolan (2015). *Allt fler blir sjuka av stress*. <https://forskolan.se/allt-fler-blir-sjuka-av-stress/>
- Förskoleavdelningen (2017) *Förskolerapport- Förskola i Stockholms stad*- Utbildningsförvaltningen Stockholm.
- Försäkringskassan (2015). *Korta analyser*. Stockholm: Försäkringskassan 2015:1.
- Härenstam A & Östebo A (red) (2014). *Chefskapets förutsättningar och konsekvenser – Metoder och resultat från Chefiosprojektet – Slutrapport del I. ISM-rapport 14:1*. Västra Götalandsregionen www.vgregion.se/stressmedicin
- Kommissionen för ett socialt hållbart Stockholm (2017), *Förskolan – En god investering i jämlika villkor*.
- Läraryrket (2017a). *Lyssna på förskollärarna. En rapport om lärarbrist och gruppstorlekar i förskolan*. Stockholm: Läraryrket.
- Sjödén, F. (2018). *Nära till chefen viktigt i förskolan. Sunt Arbetsliv* <https://www.suntarbetsliv.se/forskning/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo/nara-till-chefen-viktigt-i-forskolan>
- SKOLFS (2018:50). *Förordning om läroplan för förskolan* Stockholm: Skolverket.
- SKOLFS, Skolverkets författningssamling (1998:16). *Läroplan för förskolan Lpfö 98: Reviderad 2016*. Stockholm: Skolverket.
- SFS 2010: 800. *Skollagen*. Stockholm: Utbildningsdepartementet.
- Skolinspektionen (2015). *En vanlig dag i förskolan: Gruppstorlek, personaltäthet och trygghet*. Stockholm: Skolinspektionen. Dnr. 2014: 6460.
- Skolinspektionen (2016) *Förskolans pedagogiska uppdrag – Om undervisning, lärande och förskollärares ansvar*.
- Skolinspektionen (2018). *Slutrapport. Förskolans kvalitet och måluppfyllelse. Ett treårigt uppdrag att granska förskola*. Stockholm: Skolinspektionen.
- Skolverket (2018a) <https://www.skolverket.se/skolutveckling/statistik/sok-statistik-om-forskola-skola-och-vuxenutbildning> hämtad 190110
- Skolverket (2018b). PM: *Barn och personal i förskolan hösten 2017*. Stockholm: Skolverket. Dnr: 5.1.1 2017:671.

Slutrapport med handlingsplan

24 (31)

Skolverket (2016). *Nya riktmärken ska bidra till mindre barngrupper*. Stockholm: Skolverket.

[http://www.skolverket.se/om-skolverket/press/pressmeddelanden/2016/pressmeddelanden-2016-1.244816/ nya-riktmarken-ska-bidra-till-mindre-barngrupper-1.2459](http://www.skolverket.se/om-skolverket/press/pressmeddelanden/2016/pressmeddelanden-2016-1.244816/nya-riktmarken-ska-bidra-till-mindre-barngrupper-1.2459)

Stockholms stad (2017) *Stockholms stads budget 2018- Ett Stockholm för alla*.

<https://stad.stockholm/globalassets/om-stockholms-stad/sa-anvands-dina-skattepengar/stadens-budget-ar-fran-ar/stockholms-stads-budget-2018.pdf>

Stockholm Stad (2019) *Stockholms stads handlingsplan för förbättrad arbetssituation 2015-2018*.

<https://insynsverige.se/documentHandler.ashx?did=1962676>

Tallberg Broman, I. & Persson, S. (2018a). *Nationellt uppdrag – lokala förutsättningar. Rapport 1 i projektet:*

Dilemma i förskollärares uppdrag: en studie mot bakgrund av ökad psykisk ohälsa bland förskollärare. Malmö: Malmö universitet.

Tallberg Broman, I. & Persson, S. (2019). *Hög sjukfrånvaro och ökad psykisk ohälsa*.

<https://malmo.se/download/18.5661e410168deac7410a2ab/1550504398739/Rapport+-+Hög+sjukfrånvaro+och+ökad+psykisk+ohälsa.pdf>

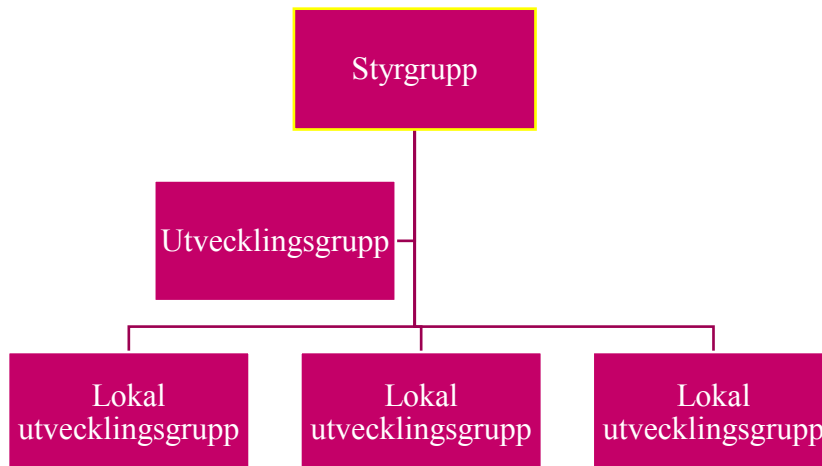
Vallberg Roth & Tallberg Broman (2018), *(O) takt mellan styrdokument i förskolan och dess förutsättningar – Malmö Universitet*.

Vingård, E. (2015). *Psykisk ohälsa, arbetsliv och sjukfrånvaro: En kunskapsöversikt*. Stockholm: FORTE.

Bilagor

Bilaga 1

Förslag på organisation kring arbetet med handlingsplanen



Styrgruppen:

Avdelningschef för förskola, stadsdelsdirektör, HR, fackliga representanter och andra nyckelpersoner på stadsdelsförvaltningen.

Utvecklingsgruppen:

Avdelningschef för förskola, förskolechefer och övriga nyckelpersoner (ej samma som i styrgruppen).

Lokal utvecklingsgrupp:

Förskolechef, biträdande förskolechef, förskollärare, barnskötare.

Arbetssätt:

Förslag max 5-7 personer i varje arbetsgrupp. Det behöver finnas ett bra flöde mellan de olika grupperna för att underlätta arbetsprocessen.

Bilaga 2

Förslag på mötesstruktur

Möten i projektet ht 2019	Datum & Tid
Augusti	
Styrgruppsmöte	
September	
Utvecklingsgrupp	
Lokal utvecklingsgrupp	
APT- Workshop	
Oktober	
Lokal utvecklingsgrupp	
APT- Återkoppling	
November	
Utvecklingsgrupp	
Lokal utvecklingsgrupp	
APT- Uppföljning	
Styrgruppsmöte	
December	
Lokal utvecklingsgrupp	

Bilaga 3

Förslag på mall för lokal handlingsplan för förbättrad arbetssituation för förskollärare och barnskötare

[illegible]

Bilaga 4

Informationsbrev till dig som ska delta i en fokusgrupp

Du får det här brevet då du valt att medverka i en fokusgrupp i projektet:

Att ta fram en handlingsplan för att förbättra arbetssituationen för förskollärare och barnskötare.

Här kommer kompletterande information kring nyckelfrågor och hur intervjun kommer att dokumenteras.

Samtalet kommer att fokusera på två nyckelfrågor:

- Arbetssituationen för barnskötare/ förskollärare som arbetar i barngrupp samt förslag på förbättringar.
- Ledningen och styrningen av förskolan med fokus på det närvarande och pedagogiska ledarskapet samt förslag på förbättringar.

Samtalet kommer att genomföras av mig som projektledare samt en utvärderare från förskoleavdelningen på utbildningsförvaltningen som främst kommer att föra stödanteckningar.

Inspelning av intervju

Vi kommer också spela in samtalet i fokusgruppen för att kunna gå tillbaka till intervjun när analysen ska genomföras. Detta för att säkerställa att vi inte missar information på grund av att vi inte hinner anteckna allt under samtalet.

Sekretess

Allt material behandlas konfidentiellt i projektet och det är bara vi två som kommer att bearbeta anteckningarna och inspelningen. Intervjuernas underlag är arbetsmaterial som kommer att förstöras när projektet är avslutat. Inga namn eller förskolor kommer att förekomma i analysen utan ni representerar en yrkesgrupp.

Välkomna!

Med vänlig hälsning
Susanne Edner, projektledare

Bilaga 5

Informationsbrev till barnskötare inför fokusgruppsintervju

Hej!

Jag är projektledare vid förskoleavdelningen på utbildningsförvaltningen. Projektets uppdrag är att få fram en handlingsplan för att förbättra arbetssituationen för förskollärare och barnskötare i stadens förskolor. Du inbjuds härmed att medverka i en fokusgruppsintervju om barnskötarens arbetssituation. Intervjun syftar till att ta reda på barnskötarens uppfattning om er arbetssituation och era förslag på insatser och förbättringsområden. Inom ramen för projektets kartläggning kommer även förskollärare, förskolechefer, avdelningschefer och HR- personal att intervjuas. Detta för att få fram en handlingsplan som bygger på uppfattningar från flera olika yrkesgrupper.

Intervjun planeras att genomföras:

Onsdagen den 31 oktober 2018 kl. 13.30- 15.00

Varför tillfrågas DU?

Du blir tillfrågad är för att du arbetar som barnskötare på Bromma stadsdelsförvaltning.

Hur går kartläggningen till?

Kartläggningen gällande barnskötarnas arbetssituation kommer att genomföras i en fokusgruppsintervju. Det kommer att vara ca 6 - 7 barnskötare i fokusgruppen, alla från Bromma Stadsdelsförvaltning. Fokusgruppsintervjuerna kommer att analyseras på gruppnivå, där varje samtal representerar en yrkesgrupp.

Sekretess och integritet

Intervjun genomförs av mig som projektledare och en utvärderare från förskoleavdelningen på utbildningsförvaltningen och anteckningar kommer att föras under intervjun. Allt material behandlas konfidentiellt i projektet och det är bara vi som kommer att bearbeta anteckningarna. Intervjuernas underlag är arbetsmaterial som kommer att förstöras när projektet är avslutat. Inga namn eller förskolor kommer att förekomma i analysen.

Välkommen!

Med vänlig hälsning

Susanne Edner, Projektledare

Bilaga 6

Informationsbrev inför Workshop om handlingsplan för förbättrad arbetssituation för förskollärare och barnskötare

Jag är projektledare vid förskoleavdelningen på utbildningsförvaltningen. Projektets uppdrag är att få fram en handlingsplan för att förbättra arbetssituationen för förskollärare och barnskötare i stadens kommunala förskolor. Totalt har 70 intervjuer genomförts och 282 medarbetare i staden omfattats av kartläggningen. 98 intervjutimmar ligger till grund för framtagandet av handlingsplanens förslag på områden.

Du inbjuds härmed att medverka i workshop och samtala om dessa områden.

Workshopen planeras att genomföras på Bromma stadsdelsförvaltning:

Torsdag den 9 maj 2019 kl. 14.00- 16.30

Hur går workshopen till?

- Kort introduktion av projektledaren
- Gruppsamtal utifrån valt fokusområde, inkl fika
- Återsamling- introduktion nästa steg
- Läsning av gruppdiskussionerna på blädderblock och viktning av områden (rundvandring)
- Avslutning och sammanfattning

Områdena finns beskrivna i bilaga: sammanfattning av fokusområden

Är du intresserad av att delta?

Läs sammanfattningen och välj sedan utifrån intresse vilket fokusområde du vill anmäla dig till. Alla grupper över 4 anmälda deltagare kommer att genomföras på workshopen. Du placeras i ditt 1:a eller 2:a handsval.

Anmäl dig genom att skicka nedanstående uppgifter via mejl

till: _____

Skriv anmälan till workshop på ämnesraden.

Jag är intresserad av att dessa fokusområden.

Jag arbetar som: _____

Fokusfråga 1: _____

Fokusfråga 2: _____

Varmt välkommen!

Susanne Edner, Projektledare

