

## Förvaltningsgruppen

### Protokoll nr 9

**Närvarande:**

Lisa Kinnari	Ordförande/Stadsdelsdirektör
Peter Dacke	Avdelningschefchef Adm
Susanne Brinkenberg	Avdelningschef Äldreomsorg
Susanne Karlsdotter	Avdelningschef Förskola
Riitta Kettula	T f Avdelningschef Socialtjänst-fritid
Eva Runestig	Personalchef
Thomas Rundgren	HR-konsult/Sekreterare
Benjamin Empanan	Kommunal
Marie Sterneborg	Kommunal
Klara Brunskog	Läraryrket
Matilda Wanngård	SACO

**Tidpunkt:**

2019-10-17 kl. 09.00 – 11.00

**Plats:** Utsikten**1. Mötets öppnande**

Lisa Kinnari öppnade mötet och hälsade alla välkomna.

**2. Justerare**

Lisa Kinnari och Benjamin Empanan utses justera protokollet. Dag för justering senast tisdag den 22 oktober e m.

**3. Godkännande av dagordningen**

Dagordningen godkändes.

**4. Föregående protokoll**

SACO framförde att skyddsronder inom socialtjänstens myndighetsutövande enheter ska bokas in. Arbetsgivaren svarade att skyddsronder senast genomfördes i december 2018. Nya skyddsronder ska bokas in under perioden december 2019 – januari 2020. Föregående protokoll godkändes och lades till handlingarna.

**5. Balanslista**

Heltid som norm: Arbetsgivaren har nyligen haft ett möte med Kommunal. Inget i övrigt finns att rapportera. *Punkten kvarstår.*

Förvaltningshusets flytt 2021: Förhandling i enlighet med MBL § 11 har ägt rum. Förhandlingen avslutades i oenighet. *Punkten kvarstår.*

Information om modernisering av sociala system: Lisa Kinnari föredrog plan för genomförande av, och organisation för, arbetet med stadens övergripande och Bromma stadsdelsförvaltnings lokala arbete. Projektet är omfattande och beräknas pågå under drygt fyra år (se bilaga 1). *Punkten utgår.*

Uppföljning av fackliga yrkanden till VP 2019: Kommunal, SACO och Visions gemensamma yrkande om intern utbildning för fackliga företrädare i Stockholms stads rehabiliteringsprocess har bifallits men ej ännu genomförts. Arbetsgivaren återkommer till de fackliga organisationerna inom kort med förslag på datum. *Punkten utgår.*

Utveckla samverkan – tema budget / utmaningar 2020:

Avdelning Äldreomsorg: Susanne Brinkenberg sammanfattade äldreomsorgens huvudsakliga utmaningar år 2020. Självbestämmande, respekt och värdighet samt valfrihet är angelägna frågor. Utveckling av måltider, motverkande av ensamhet, aktivt arbete med sociala aktiviteter och utevistelser är prioriterade uppdrag. Samarbetet med Region Stockholm, informationsöverföring mellan olika aktörer kring den äldre samt anhöriga kan förbättras ytterligare. Satsningar på grundutbildning för omvårdnadspersonal och demensutbildning för biståndshandläggare är viktiga utvecklingsområden. Ökad personalkontinuitet inom hemtjänsten och respektfullt bemötande av äldre HBTQ-personer är andra områden som kommer att uppmärksammas under 2020.

Avdelning Förskola: Susanne Karlsdotter föredrog de viktigaste frågorna för förskolorna under år 2020. Högre pedagogisk kvalitet, ökad barntrygghet, mindre administration för pedagoger och fler karriärvägar är viktiga beståndsdelar i verksamhetsutveckling och kompetensförsörjning. Metoder för tidig upptäckt av särskilda behov hos barn samt förbättrad samverkan med socialtjänsten vid misstanke om sociala problem behöver utvecklas ytterligare. Strategi för fysisk aktivitet, mer utevistelse samt fokus på de nationella minoritetsspråken är andra utvecklingsområden.

Köhanteringen och dispositionen av lokaler ska ses över och ansvaret för förskola på obekvämt arbetstid kommer att övertas av Utbildningsförvaltningen.

Arbetet med giftfri förskola, ekologiska livsmedel och handlingsplanen för förbättrad arbetssituation för förskollärare och barnskötare fortsätter.

Avdelning Socialtjänst-fritid: Riitta Kettula berättade om de mest angelägna utvecklingsfrågorna för socialtjänsten respektive fält- och fritidsverksamheten. Fortsatt utveckling av samarbetet med förskolor, skolor och polisen behövs. Det lokala arbetet med barn i behov av stöd (BUS) intensifieras. Insatser mot skolk, ungdomskriminalitet och droghandel ska fortsätta med oförminskad intensitet. Stödet till familjehemsplacerade barn som har svårt att nå målen i skolans kärnämnen ska öka. Det vråkningsförebyggande arbetet, boendestödet till personer i försöks- och träningslägenheter och insatserna mot bidragsberoende intensifieras. Fältassistenternas roll som mentorer för våldsprevention (MVP) ska fördjupa det förebyggande arbetet mot pojkars våldsamt. Aktiviteterna mot våldsbejakande extremism fortsätter som tidigare. Fritiden fortsätter det enträgna arbetet med att arrangera meningsfulla aktiviteter för unga, stärka kontakterna med föreningslivet samt nå ut till unga kvinnor och nyanlända.

Avdelning Administration: Peter Dacke informerade om de största utmaningarna inom stadsdelens offentliga utemiljöer, parker och grönområden. Ökad trygghet och säkerhet för medborgarna är prioriterade områden. Otillräckligt upplysta ytor ska ses över och åtgärdas. Brommaplan med flera knutpunkter kommer att ägnas särskild uppmärksamhet. Samarbetet mellan förvaltningens trygghets- och säkerhetssamordnare och socialtjänsten fördjupas. Samarbetet med externa aktörer gällande såväl drift och underhåll som ordningsfrågor ska stärkas.

Eva Runestig redogjorde för de utvecklingsområden staden och Bromma stadsdelsförvaltning står inför i uppdraget attraktiv arbetsgivare. Chefsuppdraget kräver förmåga att leda i förändring och samtidigt stödja medarbetarengagemang och innovation. Vägen framåt ska präglas av fortsatt arbete med sammanhållen lönebildning, aktivt arbetsmiljö-, antidiskriminerings- och hälsoarbete. Kompetensbaserad rekrytering och intensivt arbete med marknadsföring av arbetsgivarvarumärket krävs för att attrahera morgondagens medarbetare. Långsiktiga strategier för nära ledarskap, introduktion, handledning och mentorskap för nya medarbetare samt kontinuerlig chefsutbildning ska säkra kompetensförsörjningen på både kort- och lång sikt.

Förvaltningens budget för år 2020 uppgår till 1 miljard 583 miljoner kr. Budgeten är uppräknad med 8 miljoner kr jämfört med år 2019. En preliminär detaljerad budget antas kunna vara klar ca 2019-11-15. För ytterligare information – se bilaga 2-6.

Reflektioner från de fackliga organisationerna:

Budgetuppräknningen kommer ej att ge någon reell effekt då personalförsäkringspåläggen höjs från 40,5% till 41,5% år 2020. De allmänna förutsättningarna för år 2020 ser dystra ut. Det är svårt att se hur förvaltningen ska kunna upprätthålla god kvalitet i tillhandahållna tjänster och god arbetsmiljö när de ekonomiska förutsättningarna snarare indikerar sänkta ambitioner.

Arbetsgivaren kommer att söka alla medel som går att söka för t ex kompetensutvecklingsinsatser inom förskola och äldreomsorg, kompensation till socioekonomiskt utsatta stadsdelsområden mm.

**6. Genomgång av årshjulet**

Se p 5 ”Utveckla samverkan - tema budget 2020”.

**7. Brommas värdegrund HÖRA/Stockholms stads personalpolicy**

Dialogkort från Stockholms stads personalpolicy drogs. ”På vilket sätt sätter vi gränser i arbetslivet”. Diskussioner fördes kring kortet.

**8. Kommande nämndfrågor**

Föredragningslista och ärenden till SDN 06 2019-10-24 finns att tillgå via Meetings Plus:

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

Särskild uppmärksamhet ägnades åt följande ärenden:

*Ekonomisk månadsrapport BRO 2019/189*

Prognosen visar budget i balans vid årets slut.

**9. Strategiska frågor**

Förvaltningshusets flytt till nya lokaler - nuläge

(Se p 5 ovan).

**Rapport från förvaltningens samverkansgrupper på avdelningsnivå.**

Avdelning Socialtjänst-fritid (16/9)

Det ekonomiska läget diskuterades. Arbetsgivaren informerade om att eventuell etablering av s k "samteam" för handläggning av komplexa klienter som är aktuella på flera enheter bordlagts till januari 2020. Arbetsgivaren informerade om vissa förändringar i chefsorganisationen inom avdelning Socialtjänst-fritid.

Avdelning Äldreomsorg (16/10)

Resultatet av den senaste brukarundersökningen presenterades och diskuterades.

**Övergripande information om aktuella frågor i staden**

Se p 5 "Utveckla samverkan - tema budget 2020".

**10. Personalfrågor**

Sjukfrånvaro rullande 12 månader per augusti 2019 (se bilaga 7).

	<u>Augusti</u>
Bromma sdf:	7,26%
Avdelning Administration:	5,3%
Avdelning Förskola:	7,64%
Avdelning Socialtjänst-Fritid:	6,35%
Avdelning Äldreomsorg:	7,48%

Sjukfrånvaron inom avdelning Socialtjänst-fritid visar en svagt minskande tendens. Förvaltningens mål är en sjukfrånvaro om högst 7,2% för år 2019.

**11. Arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen**

Inget att rapportera.

**12. Pågående och kommande upphandlingar**

Information om pågående och kommande upphandlingar framgår av bilaga 8.

**13. Information från de fackliga organisationerna**Kommunal

Kommunal efterfrågar datum för skyddsron för de fackliga organisationernas lokaler.

Arbetsgivaren återkommer inom kort till Kommunal med förslag på datum.



Läraryrket

Läraryrket har hållit ombudsdag för lokala företrädare i staden 2019-10-16 på temat arbetsmiljö och skyddsombudets roll. Bromma stadsdelsförvaltning nämndes som ett gott exempel utifrån den partsgemensamma satsningen på SuntArbetsliv.

För närvarande pågår arbete med skyddsronder på förskoleenheterna.

SACO

SACO har anordnat medlemslunch under vecka 41/2019. Diskussioner om pågående och kommande organisatoriska förändringar fördes.

**14. Övriga frågor**Utvecklad samverkan

Förslag på nya teman till kommande sammanträden diskuterades.

**15. Kommande frågor till FVG/Balanslista/Årshjul**

- Heltid som norm
- Förvaltningshusets flytt 2021
- Utvecklad samverkan I - "Attraktiv arbetsgivare – hur ska vi locka nya medarbetare till Bromma stadsdelsförvaltning?" (tema till sammanträdet 2019-11-21).
- Utvecklad samverkan II – förslag på nya teman till kommande sammanträden. Arbetsgivare och fackliga företrädare lämnar förslag.


**16. Sammanträdets avslutande**

Lisa Kinnari avslutade sammanträdet.

**17. Nästa sammanträde**

Förvaltningsgruppens nästa sammanträde äger rum den 21 november 2019 kl. 09.00 – 11.30 i konferensrum Utsikten vån. 10, Gustavslundsvägen 151 G.

Vid protokollet

  
Thomas Rundgren  
Sekreterare

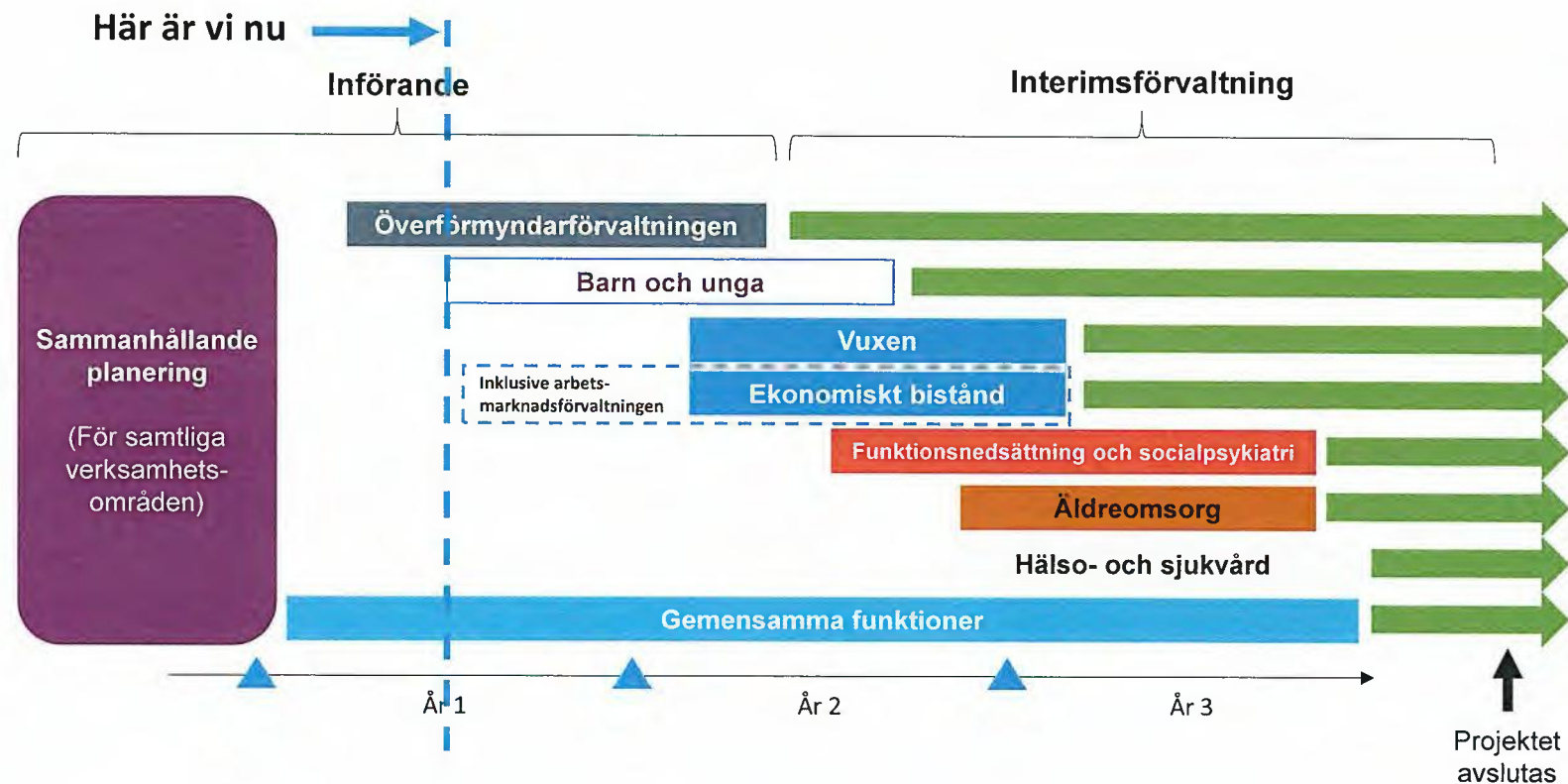
Justeras 2019-10-21

  
Lisa Kinnari  
Ordförande

Justeras 2019-10-21

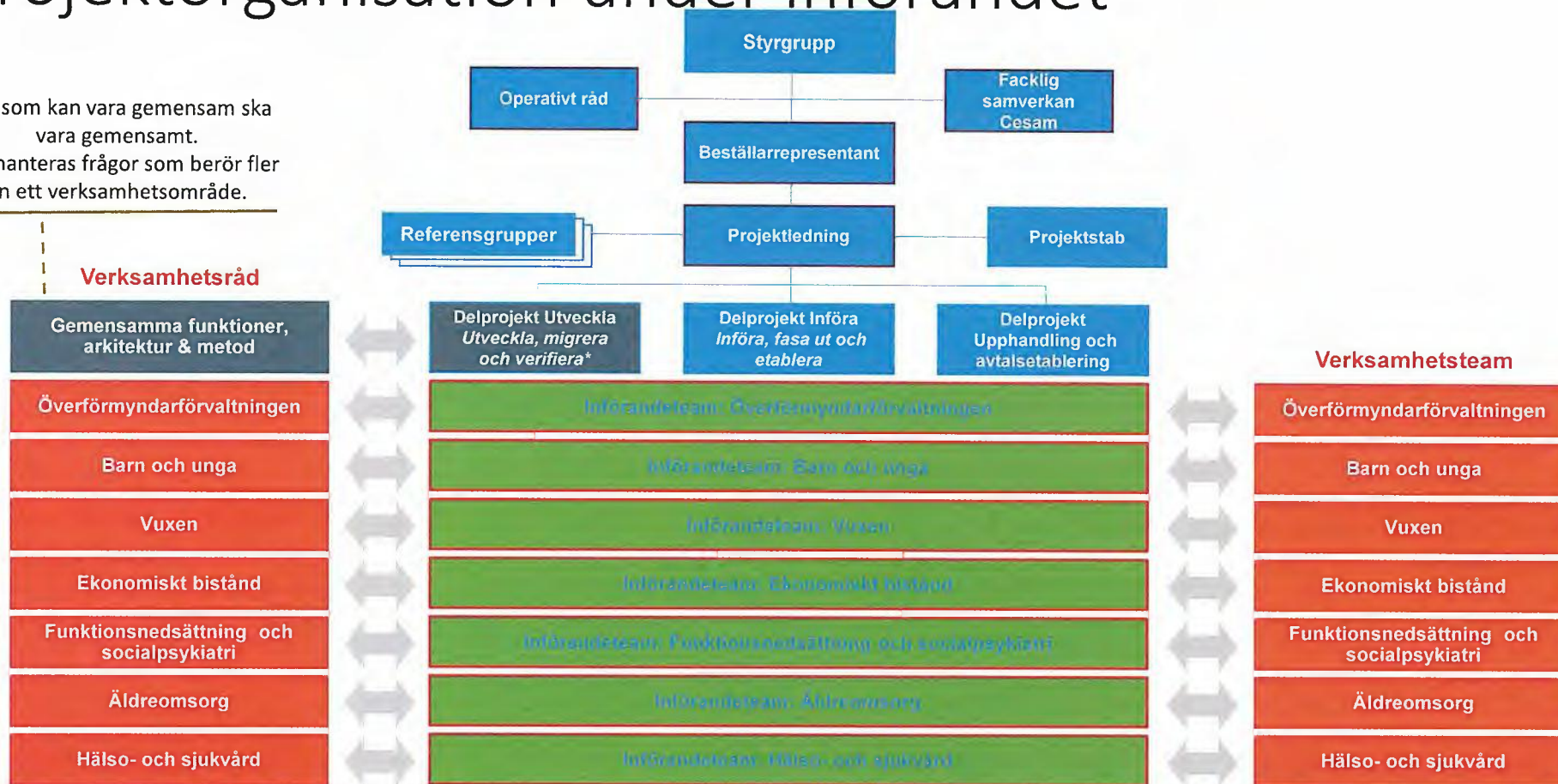
  
Benjamin Emparan  
Kommunal

Några roller behöver tillsätts nu men de flesta tillsätts i början av varje verksamhetsområdes införande enligt införandeordningen



# Projektorganisation under införandet

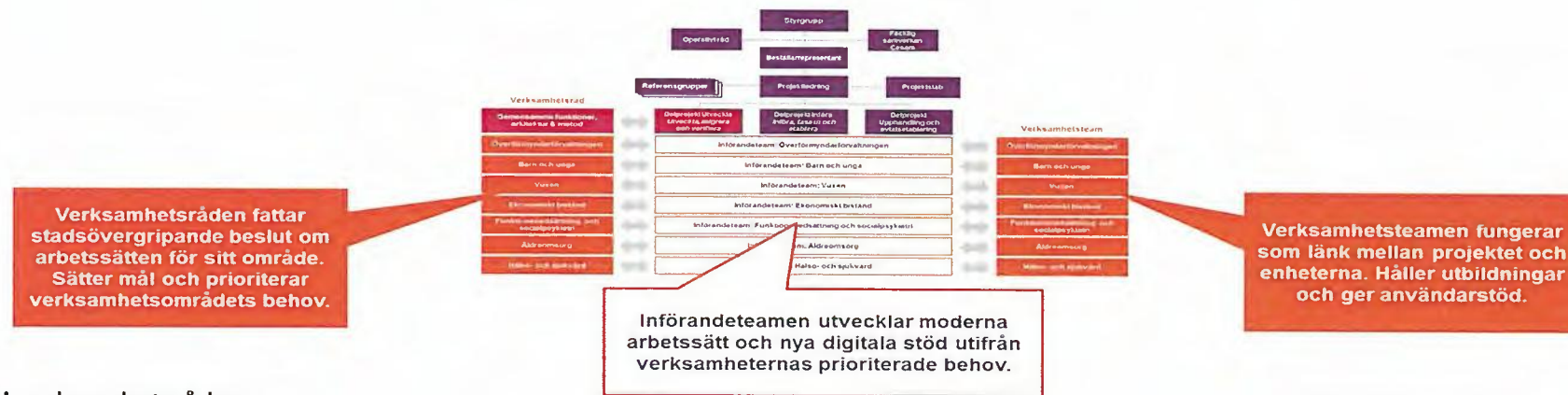
Det som kan vara gemensamt ska vara gemensamt.  
Här hanteras frågor som berör fler än ett verksamhetsområde.



\* Inklusive införandeteam för gemensamma funktioner, arkitektur och metod.



# Sammanställning över de roller som verksamheterna successivt behöver tillsätta i de verksamhetsnära funktionerna



## Roller i verksamhetsråden:

- Nu!** representanter från förvaltningarna (per verksamhetsområde och ska komma både från stadsdelsförvaltningar och fackförvaltningar)

## Roller i införandeteamen:

- ✓ huvudprocessledare
- ✓ processledare som stöttar huvudprocessledaren
- testare med verksamhetskunskap (kan även arbeta som superanvändare)
- Senare kontaktperson för superanvändare och ambassadörer
- Senare ämnesexperter bör namnges för alla centrala ämnesområden, dessa rådfrågas vid behov och fungerar som referensgrupp
- Nu!**

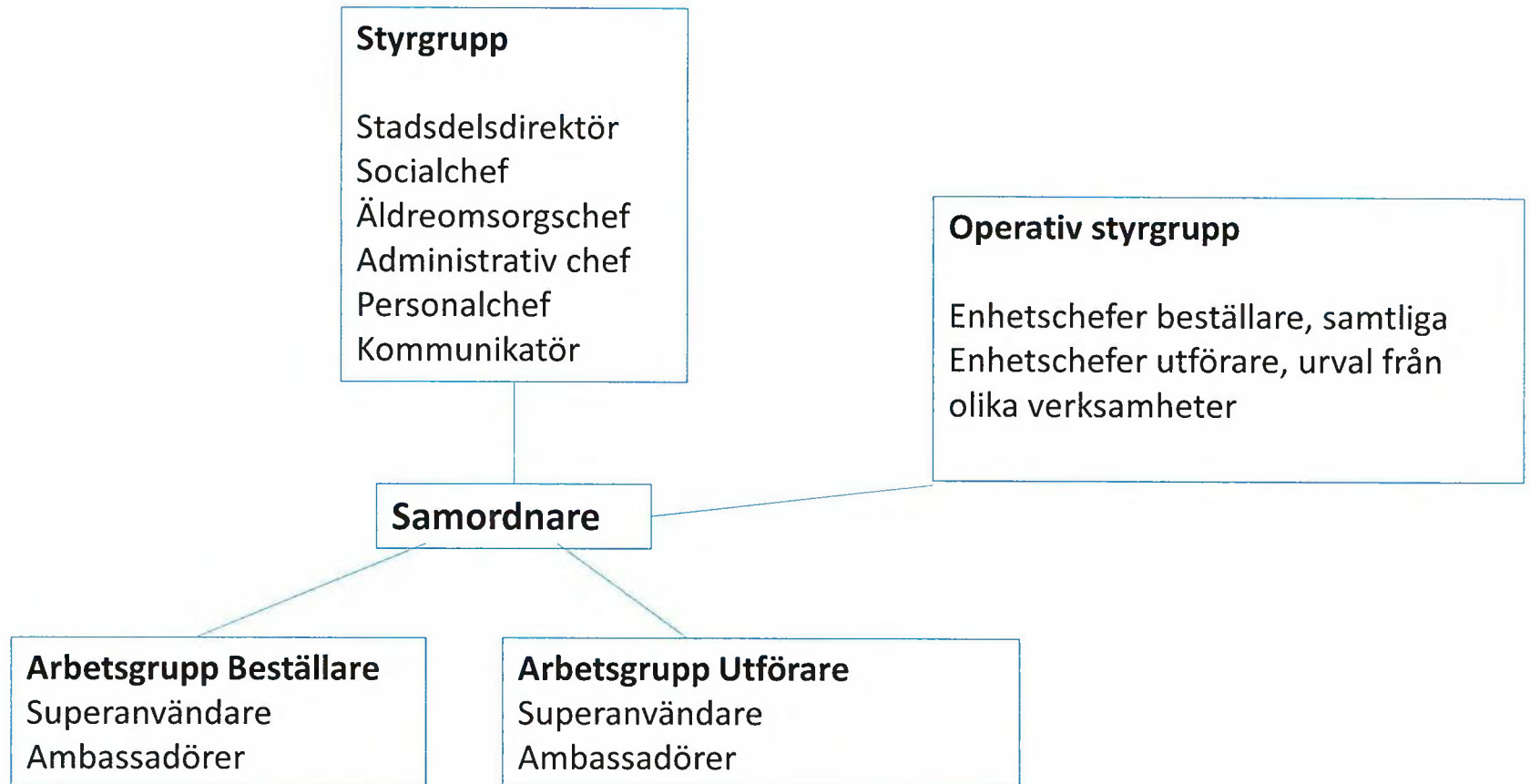
## Roller i verksamhetsteamerna:

- Nu!** samordnare per förvaltning
- Senare superanvändare
- Nu!** ambassadör

# Representation i Verksamhetsråden

- Regionerna (fyrlingarna anmäler gemensamt en från varje verksamhetsområde) Bromma kommer att ansvara för att utse representant för Äldreomsorgen samt för Hälso- och sjukvården

# Förvaltningens organisation för Sociala system



# Budget 2019



Styr signaler inför arbetet med VP 2019-2020



# Inriktningsmål

1. En modern storstad med möjligheter och valfrihet för alla
2. En hållbart växande och dynamisk storstad med hög tillväxt
3. En ekonomiskt hållbar och innovativ storstad för framtiden



# Styr signaler 2020

- ▶ Äldre ska kunna leva sitt liv med självbestämmande, respekt och värdighet. Äldreomsorgen ska präglas av kvalitet och valfrihet.
- ▶ Aktivt arbeta med värdegrunden
- ▶ Se över hur måltiderna kan förbättras
  - Möjlighet att påverka vad som ska serveras
  - Möjlighet att äta tillsammans med andra
  - Fortsätta med Matlyftet i syfte att motverka undernäring och ofrivillig ensamhet
- ▶ Bryta social isolering och ensamhet, i samarbete med civilsamhället, särskilt för äldre som inte omfattas av biståndsbedömd verksamhet
  - Vob: möjlighet att delta i sociala aktiviteter, erbjudas dagliga utevistelse
  - Biståndshandläggning: särskild hänsyn tas till ålder, oro och ensamhet
  - Hälsöfrämjande, förebyggande och rehabiliterande insatser ska prioriteras och utvecklas
- ▶ Möjliggöra en vardag med hög livskvalitet t.ex erbjuda utevistelse, sociala aktiviteter, mötesplatser och kulturupplevelser
- ▶ Gott samarbete med Region Stockholm
  - Säkerställa tillförlitlig informationsöverföring mellan hemtjänst, särskilda boenden och Region Stockholm
  - Fortsätta pågående utvecklingsarbete utifrån LUS
  - Tryggt mottagande i hemmet i hela staden

## Styr signaler 2020 forts.

- Utveckla medarbetares kompetens inom demenssjukdomar och geriatrisk specialistkompetens
  - Kompetensutveckla biståndshandläggare inom demensområdet
  - Demens ABC – för alla som kommer i kontakt med demenssjuka eller deras anhöriga
- Välfärdsteknik – arbetet ska utvecklas och intensifieras.
  - Smarta lås ska införas
  - Påbörja digital nattillsyn
  - Påbörja digitala inköp
- Språklyft för att utveckla språkkompetensen
- Ramtid – fortsatt utveckling

## Styrsignaler 2020, forts.

- Vård- och omsorgsboende: baseras på äldres behov, kvalitativt hög inne- och utomhusmiljö, möjlighet till parboende, möjlighet för besökare att övernatta
- Vidareutveckla arbetet med anhörigstöd
  - Demenslotsen ska implementeras
  - Förbättrad anhöriginformation som görs tillgängligt digitalt
- All tillsvidareanställd personal ska ha grundutbildning
- Hög personalkontinuitet inom hemtjänsten
- Öka kunskapen och utveckla bemötandet av äldre hbtq-personer
- Fortsätta sortera ut matavfall och minska avfallsmängden bl a genom minskad användning av engångsprodukter



# Ekonomi

- ▶ Hemtjänst, dagverksamhet, ledsagning 2,5 % (2,0%)
- ▶ Vård- och omsorgsboende 2,7% (2,6%)
- ▶ Beställarenheten
- ▶ Förebyggande (CM - aktivitetscentra, tryggt mottagande)
- ▶ OH-påslag 41,5 % (40,5%)



Budget och verksamhetsplan 2020

Förskola



Stockholms  
stad



The Capital of Scandinavia



# En modern storstad med möjligheter och valfrihet för alla

- Hög pedagogisk kvalitet ger trygghet och omsorg
- Det systematiska kvalitetsarbetet ska prioriteras utifrån de nationella målen i läroplanen
- Förskollärarnas pedagogiska ledarskap
- säkerställa förskollärlädd verksamhet
- Minska den administrativa bördan
- Skapa karriärvägar
- Rektors ledarskap



# En modern storstad med möjligheter och valfrihet för alla

## Tidiga upptäckter

- Samverkan med socialtjänst
- Fler förskollärare i det förebyggande arbetet
- forskning och evidensbaserade metoder i arbetet med barn i behov av särskilt stöd
- Förskolans uppdrag är särskilt viktigt i områden med sämre socioekonomiska förutsättningar
- Fysisk aktivitet och utevistelse
- Fokus språk
- Barnkonventionen
- Valfrihet



# Budget 2020: Indikatorer

Andel legitimerade förskollärare av totalt antal anställda 32%

Kvalitetsindikatorn - Självvärdering utifrån läroplansuppdraget



## Budget 2020: Nya aktiviteter

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Utbildningsnämnden ska i samarbete med <b>stadsdelsnämnderna</b> genomföra en översyn av stadens köhandläggning inom verksamhetsområde förskola med syfte att säkerställa likställighet (1.3)	2020-01-01	2020-12-31
Utbildningsnämnden ska i samarbete med <b>stadsdelsnämnderna</b> utreda efterfrågan av förskoleverksamhet för förvaltningsområdet meänkieli och samiska i samråd med berörda nationella minoriteter (1.3)	2020-01-01	2020-12-31
<b>Stadsdelsnämnderna</b> ska säkerställa att alla förskolor har en strategi för att öka barns fysiska aktivitet och rörelse under förskoledagen (1.3)	2020-01-01	2020-12-31



# Budget 2020 Utbildningsnämnden

- Samordning av barnomsorg på obekvämt arbetstid
  - Ansvaret överförs helt till utbildningsnämnden senast 1 juli 2020
- Utreda hur det socioekonomiska stödet till förskolan används och vad det ger för resultat
- stärka uppföljningen av förskolans kvalitetsredovisningar för att säkerställa och utveckla det systematiska kvalitetsarbetet
- 





# En hållbart växande och dynamisk storstad med hög tillväxt

- "Lokalfrågorna – kostnadseffektiv användning – mycket i samverkan med utbildningsnämnden och SISAB
- Verksamheter som köper in livsmedel och måltider ska förhålla sig till Strategi för god, hälsosam och klimatsmart mat
- Giftfriförskola
- Särskilt utreda köksfunktionen och möjlighet att tillföra tillagningskök i samband med renoveringar och nybyggnation
- Fler aktörer ska in i byggandet
- Kulan



# En ekonomiskt hållbar och innovativ storstad för framtiden

- Kompetensförsörjning
- Närvarande ledarskap- chefers arbetssituation
- fortsätta arbeta i enlighet med handlingsplanen för förbättrad arbetssituation för förskollärare och barnskötare



## Budget 2020: nya aktiviteter

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Kommunstyrelsen ska stödja <b>stadsdelsnämnderna</b> och berörda nämnder i deras arbete med vidareutbildning och kompetensutveckling av medarbetare som saknar relevant grundutbildning (3.2)	2020-01-01	2020-12-31
SISAB ska i samarbete med kommunstyrelsen, utbildningsnämnden och <b>stadsdelsnämnderna</b> genomföra anpassningar i lokalprogrammet för att säkerställa att investeringsutgifterna per elevplats blir så låga som möjligt (3.2)	2020-01-01	2020-12-31

# Ekonomi





- **- Utveckla samverkan med förskola, skola, polis och socialtjänst**  
**BUS**  
**Nya vägar**  
**MVP**  
**Placerade barn/ungdomar och framförallt familjehemsplacerade nå mål i skolan**  
**Gemensamt hitta metoder för barn/ungdomar med skolfrånvaro**  
**Tidigt ha aktiva åtgärder kring barn/ungdomar som begår brott**  
**Våga vittna**  
**Droghandel**
  
- Kultur och fritid**  
**Nå flickor samt nyanlända**  
**Att stärka samverkan med föreningslivet**
  
- Förstärka arbetet kring hemlöshet – fortsätta arbetet med**  
**vräkningsförebyggande men även tillsammans med andra aktörer ex. vis**  
**bostadsbolagen**





- Människor ska vara självförsörjande och vi ska erbjuda våra förberedande arbetsmarknadsinsatser såsom servicegrupp och OSA så att de går vidare inom arbetsmarknadsförvaltningens verksamheter.
- Motiveringsarbete har en betydelse i arbetet med människor som har ekonomiskt bistånd
- Boendestödet skall utvecklas för de som beviljas försöks- och träningslägenheter



# Fokusområden HR 2020



2019-10-14  
Eva Runestig

# Omvärldsspaning

- HR analytics
- Nya teknologier
- Nya arbetsformer
- Medarbetarnas nya roll; Medarbetarupplevelse och medarbetarengagemang



# Staden som arbetsgivare

- Ett föredöme som offentlig arbetsgivare.
- **Chefsuppdraget förutsätter handlingskraft** och ett ledarskap som präglas av kommunikation, **tillit samt mod att hantera utmanande situationer** och att aktivt leda förändringsarbete i en öppen och tillåtande kultur.
- **Stödja medarbetare att aktivt arbeta för att utveckla och omsätta idéer och förslag** i konkreta verksamhetsförbättringar som kommer stockholmarna till del.
- Kontinuerligt arbeta för att utvecklas som **attraktiv arbetsgivare** för att över tid, ha medarbetare med rätt kompetens, som vill bidra till att verksamheten utvecklas och når uppsatta mål.
- En **sammanhållen lönebildning är central** för att undvika löneglidning, uppnå tydlighet och stabilitet och stärka förmågan att behålla, attrahera, rekrytera och utveckla önskvärd kompetens.
- **En god arbetsmiljö är fri från diskriminering,**.
- I en väl fungerande arbetsmiljö är både **personalrörlighet och sjukfrånvaron på en sund nivå.**

# Nämnderna ska

- Verka för ett ledarskap präglad av kommunikation, **tillit och mod**
- Verka för att stärka chefers förmåga att leda i förändring
- Ha en långsiktig planering för att behålla, utveckla samt rekrytera verksamhetskritisk kompetens
- Arbeta med kompetensbaserad rekrytering och säkerställa att chefer har god kunskap om rekryteringsprocessen
- Säkerställa att rutiner för anmälan och utredning av diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier är väl kända av medarbetare och chefer
- Arbeta förebyggande och stödjande när medarbetare utsätts för våld och hot vid myndighetsutövning
- Prioritera stöd till chefer i det systematiska arbetsmiljöarbetet
- Prioritera stöd till verksamheter med hög sjukfrånvaro och/eller hög personalrörlighet
- Under samordning av kommunstyrelsen medverka till en stadsövergripande och **samordnad kommunikation och marknadsföring som stärker stadens arbetsgivarvarumärke**



Forts.

- Ett ledarskap präglad av förändringsledning, kommunikation, **tillit och mod** som gynnar kvalitetsutveckling inom kärnverksamheterna trygga en god kompetensförsörjning inom förskolan, socialtjänsten och äldreomsorgen
- Säkerställa chefers arbetssituation och förutsättningar att utöva ett närvarande ledarskap
- Stärka medarbetarnas inflytande och delaktighet på arbetsplatsen genom fortsatt arbete utifrån handlingsplanen för socialsekreterare och biståndshandläggare för att säkerställa en bra arbetssituation
- Erbjuder nya medarbetare inom socialtjänsten en gedigen introduktion samt stöd till medarbetare med kort erfarenhet i form av handledning och mentorskap för att säkerställa likställighet och rättssäkerhet för stockholmarna
- Arbeta förbyggande mot hot och våld samt säkerställa långsiktigt stöd till personal som utsatts för hot och våld i sitt arbete

# Bromma

- Fortsatt utbildningssatsning på SAM
- Uppföljningsdag fokus OSA
- Riktade satsningar för ökad hälsa
- Aktiva åtgärder
- Marknadsföringsplan bristyrken
- KBR
- Interna chefsutbildningar; BAS program, förslag; personalekonomi
- Pilot; schema och bemanning



# Utveckling för chefer och ledare

Att vara chef i Stockholms stad är både utvecklande och utmanande. Chefsuppdraget förutsätter handlingskraft och ett ledarskap som präglas av kommunikation, tillit samt mod att hantera utmanande situationer och nödvändiga samtal. Chefer leder aktivt i förändringsarbete med en öppen och tillåtande kultur och engagerar medarbetarna i processen.

- *Chefsförsörjningsprocessen är ett komplement till stadens befintliga kompetensförsörjningsprocess och är uppbyggd med fokus på dess olika områden UBAR(I)A = Utveckla (U), Behålla (B), Attrahera (A), Rekrytera (R), Introducera (I) och Avsluta (A).*

Länk till chefsförsörjningsprocessen:

<https://samarbete.stockholm.se/sites/chefsforsoorgnprocess/SitePages/Utveckla.aspx>

# Chefsförsörjningsprocessen finns på Intranätet

BILAGOR SIDA



## Chefsförsörjningsprocessen

Stockholms stad ska vara ett föredöme som offentlig arbetsgivare. Chefer i Stockholms stad har ett viktigt uppdrag att säkerställa att de beslut kommunfullmäktige fattat genomförs liksom att utveckla verksamheten.

Chefsförsörjningen är prioriterad och syftar till att säkerställa att staden har kompetenta och handlingskraftiga chefer som leder i förändring och innovation tillsammans med medarbetarna för att utveckla stadens verksamheter.

Chefer i staden är goda förebilder som ledare. Ett gott ledarskap skapar engagemang och motivation hos medarbetarna samt ett mervärde för invånarna. En god ledare visar tillit, kommunicerar tydligt och har förmåga att skapa förutsättningar för delaktighet och att tillvarata medarbetarnas kompetens, initiativkraft och kreativitet.

### Kommunikation, tillit och mod

Att vara chef i Stockholms stad är både utvecklande och utmanande. Chefsuppdraget förutsätter handlingskraft och ett ledarskap som präglas av kommunikation, tillit samt mod att hantera utmanande situationer och nödvändiga samtal. Chefer leder aktivt i förändringsarbete med en öppen och tillåtande kultur och engagerar medarbetarna i processen.

### Ett stöd för dig som chef

Chefsförsörjningsprocessen vänder sig till chefer på samtliga nivåer. Oavsett om du är förvaltnings- eller bolagschef, avdelningschef, enhetschef, biträdande enhetschef eller motsvarande funktion med formellt chefsansvar, ger processen stöd för dig i ditt uppdrag. Den hjälper dig att navigera i utbudet av befintliga kompetensutvecklingsinsatser, aktiviteter och stöd som finns i staden.

Stadens mål är att förena en väl fungerande verksamhet med ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Stadens chefer ska trivas, utvecklas och få stöd i chef- och ledarrollen.

Goda förutsättningar: att utöva ett hållbart ledarskap stärker stadens förmåga att behålla och rekrytera chefer. Som attraktiv arbetsgivare ska staden erbjuda förutsättningar för kompetens- och karriärutveckling samt möjliggöra forum för nätverk och samarbeten med aktörer inom och utanför organisationen.

Arbetet med stadens chefsförsörjning utgår från Stockholm stads personalpolicy och beskriver en viljemärkning och metoder för att säkra stadens chefsförsörjning. Personalpolicy:n uttrycker stadens förhållningssätt och de förväntningar och krav staden som arbetsgivare ställer på chefer och medarbetare.

### UBARÅ

Chefsförsörjningsprocessen är ett komplement till stadens befintliga kompetensförsörjningsprocess och är uppbyggd med fokus på dess olika områden UBARÅ = Utveckla (U) Behålla (B) Attrahera (A) Rekrytera (R) Introducera (I) och Avsluta (A).

Nyhetsens rubrik:

Andrat: 2019-05-22 15:01

Bifogade filer:

**Prenumerera på Nyheter!**

Klicka här för att skapa en anmälan.




Vill du hellre få Nyheter som RSS? Klicka på ikonen: 

Har du frågor?

Kontakta oss på E-post: [funktion.intranat.slk.pas@stockholm.se](mailto:funktion.intranat.slk.pas@stockholm.se)

Ladda ned alla dokument

Ladda ned en .zip-fil eller välj 'Spara'.

 Ladda ned samtliga filer

# Stadsgemensamma insatser för dig som chef

- *Chef i staden – ett introduktionsprogram för nya chefer*
- *Chefsseminarier*
- *Ledardag*
- *Ledarutvecklingsprogram för erfarna chefer*
- *Utvecklingsgrupp för chefer*
- *Insatser för chefer utifrån specifika budgetbeslut*

Länk till stadens sida:

<https://intranat.stockholm.se/Sidor/2013/3/Utveckling-for-chefer-och-ledare---staden/>

# Avtal insatser finns i staden:

- *Individuell coaching för chefer och ledare*
- *Team- och grupputveckling för chefer, ledare och deras medarbetargrupper*
- *Ledningsgruppsutveckling för avdelnings- och enhetsledning*

Viktigt att vara avtalstrogen! Avrop i rangordning.

Länk till mer info:

<https://intranat.stockholm.se/Sidor/2013/3/Utveckling-for-chefer-och-ledare---staden/>

<b>KF-budget per verksamhetsområde</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>Avvikelse 19/20</b>	<b>Avvikelse % 19/20</b>
Förskoleverksamhet	403,6	407,8	400,2	-7,6	-1,9%
Verksamhet för barn, kultur och fritid	40,7	35,4	34,1	-1,3	-3,7%
Äldreomsorg	626,4	633,2	642,9	9,7	1,5%
Omsorg om funktionshindrade	279,7	291,1	289,3	-1,8	-0,6%
Individ- och familjeomsorg	118,4	122,0	125,4	3,4	2,8%
Stadsmiljöverksamhet	29,7	29,5	30,7	1,2	4,1%
Ekonomiskt bistånd	47,9	48,0	52,5	4,5	9,4%
Arbetsmarknadsåtgärder	8,3	8,0	7,9	-0,1	-1,3%
<b>Summa</b>	<b>1 554,7</b>	<b>1 575,0</b>	<b>1 583,0</b>	<b>8,0</b>	<b>0,5%</b>



## Budgetfördelning 2020

3,18% 2019 OH 2020 3,18%  
Fast anslag 48,6

Verksamhetsområde	Fsk	loF	F.stöd	Arb	Bkf	Funk	Äo	S.miljö	Gem adm	Buffert	Summa
KF-budget 2020 netto	400,20	125,40	52,50	7,90	34,10	289,30	642,90	30,70			1583,00
OH-avdrag	12,73	3,99	1,81	0,25		1,55	20,44	0,98			41,74
Netto efter OH-avdrag	387,47	121,41	50,69	7,65	34,10	287,75	622,46	29,72			1541,26
Justeringar			-4,50		-16,00				4,50	16,00	0,00
<b>Att disponera</b>	<b>387,47</b>	<b>121,41</b>	<b>46,19</b>	<b>7,65</b>	<b>18,10</b>	<b>287,75</b>	<b>622,46</b>	<b>29,72</b>	<b>4,50</b>	<b>16,00</b>	<b>1 583,00</b>

Adm	42
F.chef	6,5
Buffert	16,0
<b>Tot</b>	<b>64,5</b>
<b>ex buffert</b>	<b>48,5</b>

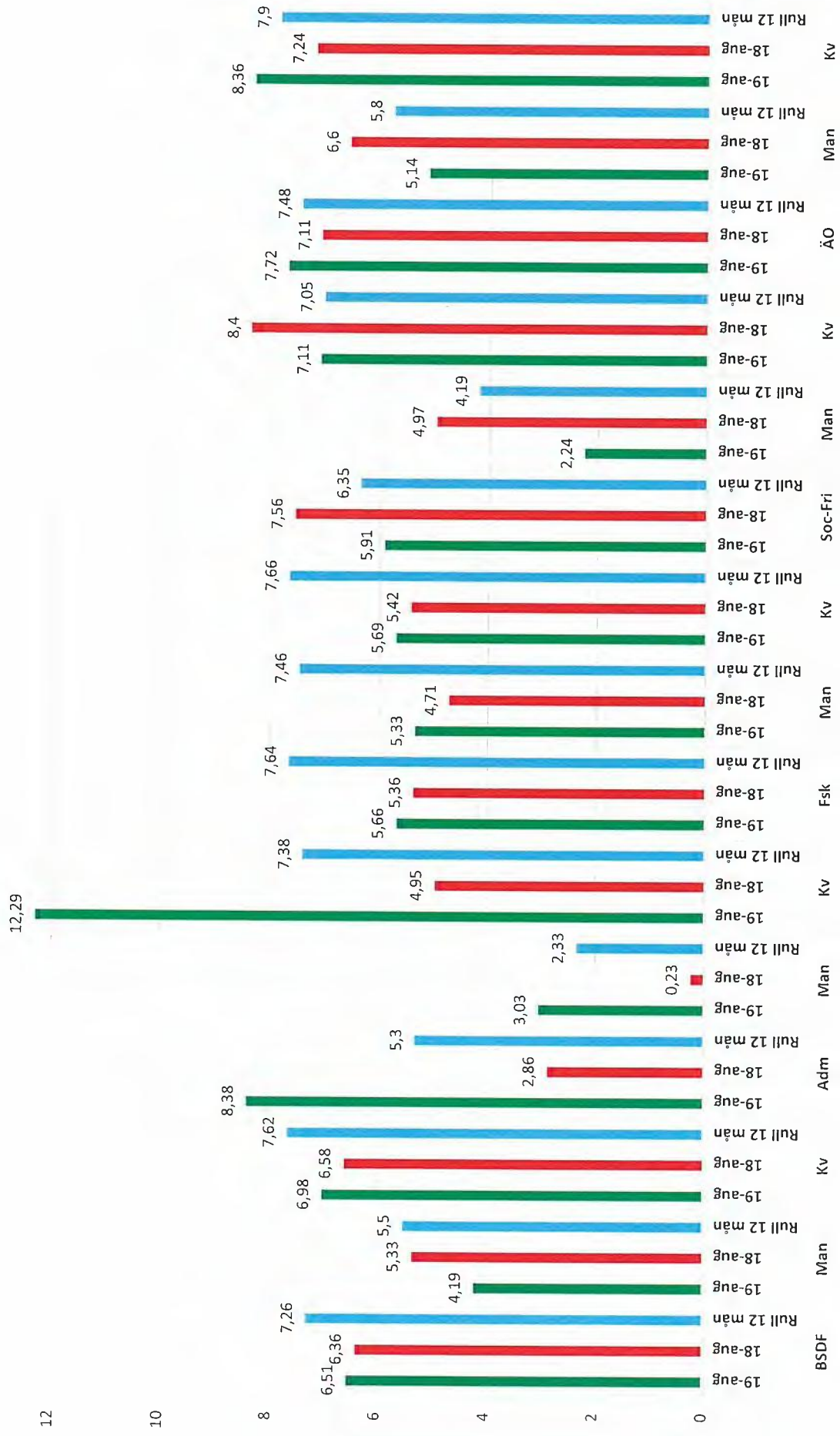
ok

Disposition per avdelning	Fsk	loF	F.stöd	Arb	Bkf	Funk	Äo	S.miljö	Gem adm	Buffert	Summa
Avd förskola	387,47				4,60						392,1
Avd socialtjänst och fritid		121,41	46,19	7,65	13,50	287,75					476,5
Avd Äldreomsorg							622,46				622,5
Avd administration								29,72	41,74		71,5
Nämnd och förvaltningschef									4,50	16,00	20,5
<b>Budget 2019</b>	<b>387,47</b>	<b>121,41</b>	<b>46,19</b>	<b>7,65</b>	<b>18,10</b>	<b>287,75</b>	<b>622,46</b>	<b>29,72</b>	<b>46,24</b>	<b>16,00</b>	<b>1 583,00</b>

0,0

# Sjúkfránvaro BSDF Augusti 2019

14



12

10

8

6

4

2

0



Stockholms  
stad

# Inköp- och avtalsinformation V.41



Hej!

Jag heter Elize Ekelund och är ny upphandlings och inköpssamordnare här i Bromma Stadsdelsförvaltning.

Jag tänkte med detta veckobrev informera om några punkter som kommer att vara aktuella i höst. Då det har varit ett uppehåll med veckobreven så blir detta veckobrev extra långt.

Trevlig läsning!

## Information om central upphandling av budtransporter

Upphandlingen av budtransporter kommer att genomföras som en central upphandling och omfattar alla Stockholm stads nämnder. Upphandlingen omfattar budtransporter och i upphandlingen ska det ingå distribution av express post och mindre kolli/paket där hämtningar och ut- inleveranser sker på flera olika adresser och distribueras mellan stadens olika verksamheter.

Nuvarande avtal löper ut 2020-02-08.

Avtalet planeras gälla för perioden 2020-03-01 – 2022-03-01 med möjlighet till förlängning i två år.

Om intresse för deltagande i upphandlingen finns så är det nödvändigt att utse en kontaktperson med lämplig kompetens.

Kontaktuppgifter för kontaktperson skickas till

[juan.barrena@stockholm.se](mailto:juan.barrena@stockholm.se) senast den 22 oktober 2019.

### Bromma Stadsdelsförvaltning

#### Vill du veta mer?

Kontakta Elize Ekelund  
Upphandlings- och inköpssamordnare  
på 08-50806063 eller  
[elize.ekelund@stockholm.se](mailto:elize.ekelund@stockholm.se)  
[stockholm.se](http://stockholm.se)

## Upphandling klar för städprodukter och kemikalier

Nu är upphandlingen av förbrukningsmaterial inom området städprodukter och kemikalier klar. Serviceförvaltningen har ingått ett avtal med Procurator Sverige AB.

Avtalet med Procurator gäller från och med 1 augusti 2019 till och med 31 juli 2021 med möjlighet till förlängning på 24 månader.

Följande produkter omfattas av avtalet;

- Tvättmedel
- Diskmedel
- Rengöringsmedel
- Städmaterial

## Nytt centralt ramavtal för brandskyddsutrustning med tillhörande tjänster och utbildningar inom brandskyddsområdet

Ramavtalet omfattar samtliga förvaltningar samt de bolag som valt att delta. Upphandlingen är indelat i två delområden:

- Brandskyddsutrustning med tillhörande tjänster
- Utbildningar inom brandskyddsområdet

Avtalsstart för samtliga förvaltningar (exklusive Utbildningsförvaltningen) och avropsberättigade bolag: 2019-10-01.

### **Bromma Stadsdelsförvaltning**

#### **Vill du veta mer?**

Kontakta Elize Ekelund  
Upphandlings- och inköpssamordnare  
på 08-50806063 eller  
elize.ekelund@stockholm.se  
stockholm.se



**Stockholms  
stad**

## Byte av maskindiskmedel!

Då vissa enheter i staden fått problem med kalk i diskmaskinerna byts maskindiskmedlet i Rekals Agresso sortiment.

Orsaken till detta är att Stockholms vattenledningar kan släppa ifrån sig kalk som gör att vattnet får högre hårdhetsgrad än medelhårt. Rekal kommer därför att säkerställa justering vid nästa servicebesök.

Byte från R-Ett Dione 4kg till

R-Ett-Vega 4 kg

artikelnummer 10009

pris 187,72 kr

Frågor med anledning av ovan besvaras av Loi Diep.

E-post: [Loi.diep@stockholm.se](mailto:Loi.diep@stockholm.se)

## Produktåterkallelse, Valio, laktosfri EKO Vispgrädde



Produktåterkallelse, Valio, laktosfri EKO Vispgrädde

Menigo har mottagit ett produktlarm från Valio gällande Laktosfri EKO vispgrädde 35% II. Produkten återkallas på grund av klumpar.

Återkallelse från kunder pågår just nu.

Detta sköts centralt av ett callcenter som ringer runt till berörda kunder och ger dem den information de behöver. Kunder ombeds att kassera kvarvarande förpackningar av aktuellt datum.

Så fort rundringningen är avslutad återkommer de som fått aktuell batch krediteras

Produkt som återkallas

### Bromma Stadsdelsförvaltning

#### Vill du veta mer?

Kontakta Elize Ekelund

Upphandlings- och inköpsamordnare

på 08-50806063 eller

[elize.ekelund@stockholm.se](mailto:elize.ekelund@stockholm.se)

[stockholm.se](http://stockholm.se)



Orsak till larmet: Kvalitetsproblem med laktosfri ekologisk vispgrädde som producerats den 3 oktober. Vissa produkter i den här batchen har en tjockare konsistens och klumpar vilket gör att den inte ska användas. Riskbedömning för konsumenten är låg.

Åtgärd gällande produkt: Menigo har säljstoppat berörda på lager och utför återkallelse från slutkund.

I bifogad lista finner ni de enheter som kan ha fått leverans av aktuell batch

Produkt som återkallas

Leverantör: Valio

Produktbenämning: Laktosfri EKO Vispgrädde

Produkt	Lev artnr	Menigo artnr	Varumärke	Vikt per enhet	Antal per förpackning
Valio Laktosfri EKO	209614	208717	Valio	1 L	10x1L
Vispgrädde 35%					

Prod. Datum	Bäst före-datum
03.10.2019	31.01.2020

#### **Bromma Stadsdelsförvaltning**

##### **Vill du veta mer?**

Kontakta Elize Ekelund  
Upphandlings- och inköpssamordnare  
på 08-50806063 eller  
elize.ekelund@stockholm.se  
stockholm.se