

Förvaltningsgruppen

Protokoll nr 12

Närvarande:

Lisa Kinnari	Stadsdelsdirektör/ Ordf.
Susanne Karlsdotter	Avdelningschef Förskola
Magnus Borgsten	Avdelningschef Socialtjänst-fritid
Caroline Hoffstedt	Avdelningschef Äldreomsorg
Eva Runestig	Personalchef/ t f sekreterare
Pernilla Pettersson	Lärarförbundet (kl.9-10:30)
Luka Sydstål	Akademikerförbundet SSR
Anna-Maja Hellberg	SACO
Kamilla Lantz	Vision

Frånvarande

Laila Bergmark	Kommunal
Benjamin Emparan	Kommunal
Marie Sterneborg	Kommunal
Karin Wrannvik	Ledarna
Kristina Friberg	Lärarförbundet

Tidpunkt:

2021-09-16 kl. 09.00 – 11:10

Plats: Skype.

1. Mötets öppnande

Lisa Kinnari öppnade mötet och hälsade alla välkomna.

2. Justerare

Dag för justering är 23/9 och Martin Junker från Vårdförbundet justerar.

3. Godkännande av dagordningen

Dagordningen godkändes.

4. Föregående protokoll

Föregående protokoll lades till handlingarna.

5. Balanslista (bilaga 1)

Aktuella flyttar- status

Flytt har skett från Alviks förvaltningshus till Hangar 5 under helgen förra veckan (vecka 36). Arbetsgivaren konstaterar att det flutit på bra, men att en del återstår att

göra. En mer utförlig information om flytten har skett till skyddsombud under gårdagen.

När det gäller övriga flyttar inom förvaltningen finns inget nytt att rapportera.

VP 2021 uppföljning yrkanden

Arbetsgivaren följde upp de fackliga organisationernas yrkanden inför verksamhetsplan 2021. (bilaga 7)

6. Genomgång av årshjulet (bilaga 2)

- Tertialrapport 2, se punkt 8
- Redovisning företagshälsovården halvår 2021, se punkt 11.
- Fysiska arbetsmiljöronder –slutdatum är 211031

7. Stockholms stads personalpolicy

Kortet ”Hur gör jag för att utveckla min kompetens?” drogs och diskuterades.

8. Kommande nämndfrågor

Föredragningslista och ärenden till SDN 2021-09-23 finns tillgänglig via Meetings Plus:

[Möte 2021-09-23 | MeetingPlus \[sv\] \(stockholm.se\)](#)

T2:an

Arbetsgivaren presenterade det ekonomiska utfallet i T2:an och informerade bland annat om att det ekonomiska överskottet efter åtta månader är 8,9 mkr, varav fonduttagen står för 9,9 mkr. Därefter kommenterade avdelningscheferna sina respektive avdelningars utfall. (bilaga 8)

9. Strategiska frågor

Inget att rapportera.

10. Personalfrågor

Sjukfrånvaro juli 2021

Arbetsgivaren informerade om sjukfrånvaron per juli 2021 och konstaterade att den ökat i förhållande till samma tid förra året, från 6,66 till 7,22 dagar, vilket är bekymmersamt. Männens sjukfrånvaro är 4,39 (4,77 -20) och kvinnornas sjukfrånvaro är 7,78 (7,02 -20) Det är viktigt att fortsätta det aktiva arbetet för minskad sjukfrånvaro.

(Bilaga 3)

11. Arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen

Adna Osman, Feelgood, redovisade förvaltningens avrop av företagshälsovårdstjänster under perioden januari t.o.m. juni 2021. Eftersom det är ett nytt avtal med företagshälsovården från och med 1/1 2021 så är inte förra årets avrop jämförbart. Det konstaterades dock att förvaltningen nyttjat tjänster för 508 tkr (427 tkr 2020). Det framgår tydligt att fokus varit på efterhjälpande insatser på individnivå, vilket inte är så förvånande, eftersom det finns ett uppdämt behov av rehabiliteringsinsatser på grund av pandemin. Framöver är det däremot viktigt att förflytta sig till fler förebyggande och hälsofrämjande insatser för att öka hälsan och minska sjukfrånvaron. (bilaga 5).

12. Pågående och kommande upphandlingar

Nyhetsbrev avseende pågående och kommande upphandlingar framgår av bilaga 4.

13. Information från de fackliga organisationerna

- Kommunal ej närvarande
- Ledarna ej närvarande
- Lärarförbundet ej närvarande
- SACO hade ingen information att förmedla
- SSR informerade om att de erhållit förstärkning med arbetsplatsombud, dvs fler personer att fördela arbetet på.
- Vision har haft en stor ”drive” eftersom de precis fyllt 10 år. Det har bland annat genomförts olika föreläsningar och aktiviteter för medlemmar och förtroendevalda
- Vårdförbundet har snart sitt årsmöte. De ser vidare fram emot att det nya samverkansavtalet går i hamn.

14. Övriga frågor

Arbetsgivaren lyfte frågan om fysisk skyddsronad på Hangar 5 och parterna enades om att en skyddsronad skall genomföras den 10/11 kl 8-12. Det är mycket som återstår i lokalerna och det behövs tid för att komma på plats och se vad som behöver utvecklas.

SSR undrade om cykelvägen till Hangar 5 kommer att förbättras. Arbetsgivaren svarade att, det finns ingen information om att något är planerat avseende cykelvägen.

Vision konstaterade att det är svårt att hitta på det nya kontoret och arbetsgivaren svarade att det kommer att läggas ut tydligare information på intranätet eftersom målbilden är att ha färre skyltar och lappar i förhållande till förra kontoret.

15. Kommande frågor till FVG/Balanslista/Års hjul

- Aktuella flyttar



- Utvecklad samverkan I-II - *Akademien*

16. Mötets avslutande

Lisa Kinnari avslutade sammanträdet.

17. Nästa sammanträde

Förvaltningsgruppens nästa sammanträde äger rum den 14 oktober 2021 kl. 09.00 – 11.30 via Skype.

Vid protokollet

Eva Runestig
T.f. sekreterare

Justeras 2021-09-

Lisa Kinnari}

Lisa Kinnari
Stadsdelsdirektör/Ordförande

Elektroniskt undertecknad
av Lisa Kinnari
Datum: 2021.09.22
14:36:09 +02'00'

Justeras 2021-09-

Martin Junker
Vårdförbundet

Balanslista 2021

Förvaltningsgrupp 2100916

In datum	Ärende/uppdrag	Ansvarig	Återrapport	Kommentar
180607	Heltid som norm	Förvaltningsledningen	Halvårsvis augusti och januari	
200109	Utvecklad samverkan I - II - Akademien	Förvaltningsledningen	oktober	
200109	VP 2021 uppföljning yrkanden	Förvaltningsledningen	september	
201119	Aktuella flyttar- status	Förvaltningsledningen	Löpande FVG	

ÅRSHJUL FVG 2021

210916

December
9/12 FVG 08.00-12.00
VP 2022

Januari
14/1 EXTRA FVG 08:00-12:00 VP 2021

Januari
21/1 FVG 09.00-11.30, Årshjul
2021

Februari
18/2 FVG 09.00-11.30
VB 2020

Mars
18/3 FVG 09.00 – 11.30
Redovisning rapporterade
incidenter i KIA (helår 2020).

April
22/4 FVG 09.00-11.30
3-åringen
Medarbetarenkät 2021
Redovisning företagshälsovården
2020

Maj
20/5 FVG 09.00-11.30
Tertialrapport 1

Juni
10/6 FVG 09.00-11.30
Uppföljning fysiska
arbetsmiljöronder

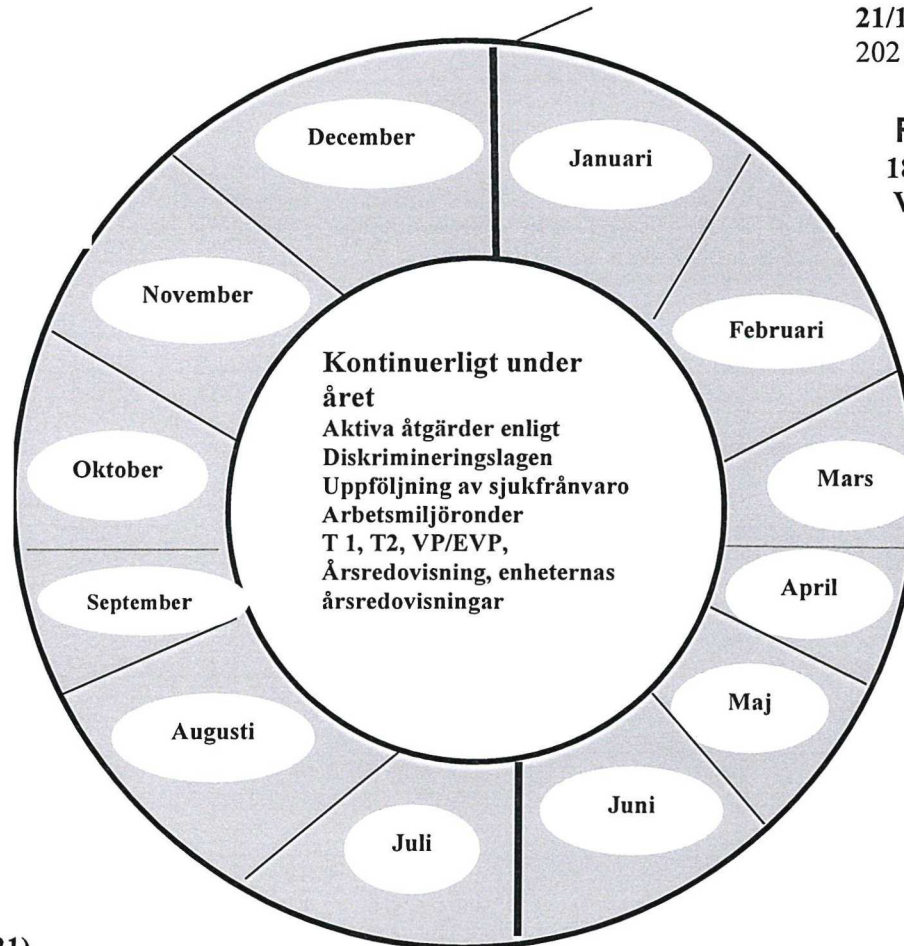
Juli
Semester

Augusti
19/8 FVG 09.00-11.30
Redovisning rapporterade
incidenter i KIA (halvår 2021)
Redovisning JÄMIX

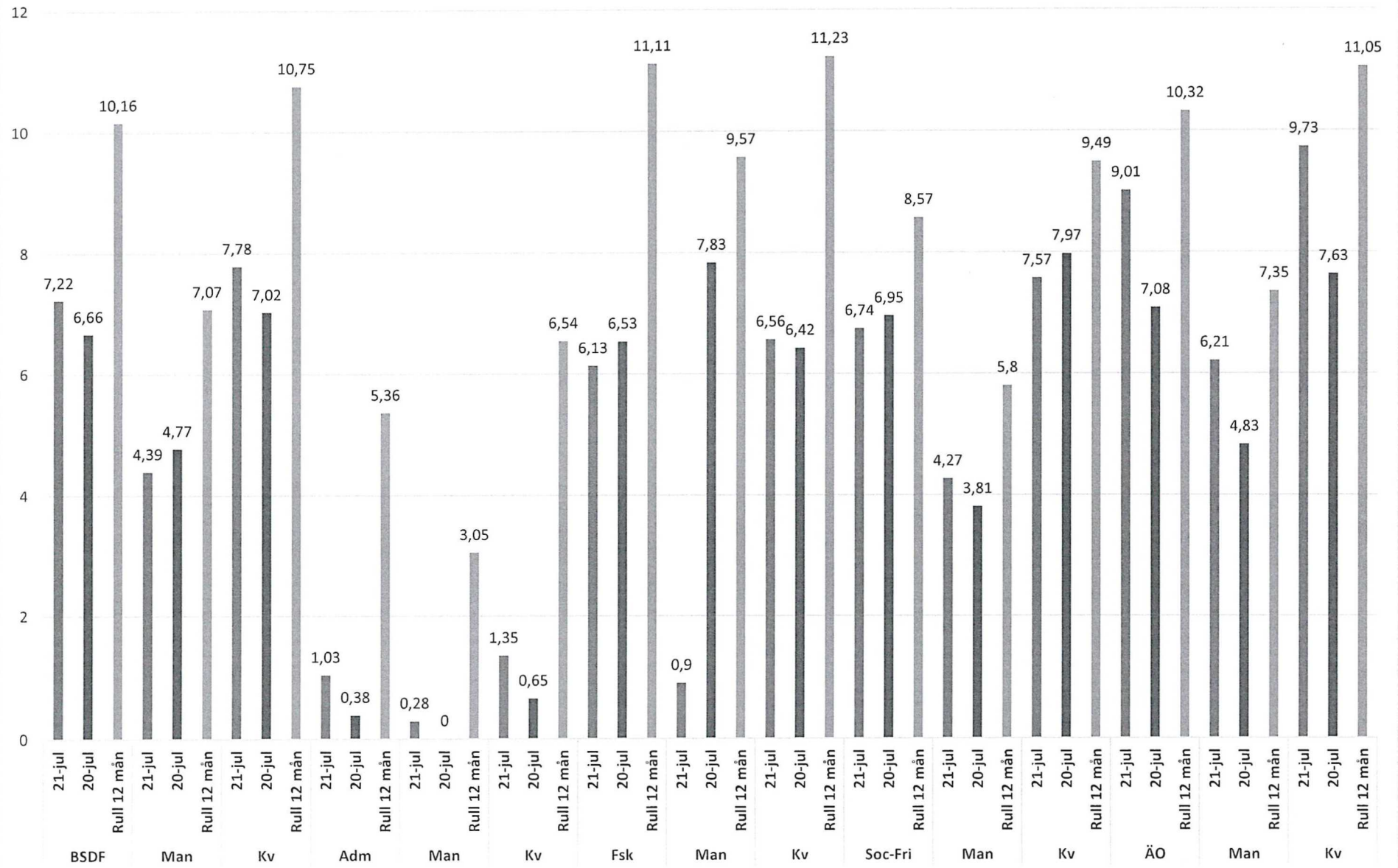
September
16/9 FVG 09.00-11.30
Tertialrapport 2
Fysiska arbetsmiljöronder –
slutdatum 211031
Redovisning företagshälsovården
halvår

Oktober
14/10 FVG 09.00-11.30

November
18/11 FVG 09.00-11.30



Sjukfrånvaro BSDF Juli 2021



Pågående upphandlingar

- som Bromma sdf håller
i eller medverkar i
september, information
och statusläge;

Upphandling avseende lokalvårdstjänster

- Avser verksamhetslokaler, förskola och enskilda hem
- Upphandlare Lee-Michaela Sandberg, Serviceförvaltningen
- Upphandlingen genomförs tillsammans med Hässelby-Vällingby sdf, Rinkeby-Kista och Spånga-Tensta
- Hässelby-Vällingby är huvudkontakten
- Upphandlingen är utannonserad och just nu pågår ”frågor och svar”.
- Utannonseringen av upphandlingen är klar och nu är det dags för utvärdering av inkommande anbud
- Upphandlingen blev överprövad.
- Förlängning med nuvarande leverantör för lokalvårdstjänster har gjorts
- Överprövningen är fortsatt pågående och ytterligare förlängning har gjorts med nuvarande leverantör
- Förlängning med nuvarande leverantör löper tom 31 maj
- Överprövningen fortsätter och vi har tillsammans med Hässelby Sdf gjort en förlängning med nuvarande leverantör som löper tom 31 december 2021

Bromma Stadsdelsförvaltning

Vill du veta mer?

Kontakta Elize Ekelund
Upphandlings- och inköpsamordnare
på 08-50806063 eller
elize.ekelund@stockholm.se
stockholm.se
The Capital of Scandinavia

Upphandling avseende verksamhets-/grov avfall

- Upphandlare Susanne Lamberg, serviceförvaltningen

- Gemensam upphandling med Idrottsförvaltningen, Älvsjö, Skärholmen, Utbildningsförvaltningen, Spånga-Tensta, Bromma, Hässelby-Vällingby och Rinkeby-Kista
- Idrottsförvaltningen har huvudansvaret
- Omfattar inte hushållssopor (ansvarar Stockholm vatten och avfall för)
- Upphandlingsarbetet kommer efter en tids uppehåll att snart upptas igen
- Upphandlingen igång igen och ansvarig upphandlare är Linnea Acaralp

Upphandling avseende Markskötsel av förskolegårdar

- Upphandling avseende åretrunttillsyn, -underhåll och – skötsel av ca 10 förskolegårdar och där tillhörande utrustning, inklusive snöröjning och halkbekämpning med sammanhängande arbeten under vintersäsong.
- Ansvarig upphandlare upphandlare är Fredrik Simberg
- Uppstartsmöte torsdag den 25 februari
- Genomgång av dokument såsom bla förfrågningsunderlag
- Tjänsteutlåtande lämnas in vecka 10 (mars 2021)
- Arbete pågår
- Kravställning pågår
- Upphandlingen annonserad
- Utvärdering pågår

Upphandling avseende Kostdataprogram

- Upphandling för kostdataprogram planeras att starta upp inom kort
- Upphandlingen sker med Enskede/Årsta/Vantör, totalt fyra förvaltningar som går ihop
- Enskede/Årsta/Vantör har huvudansvaret
- Uppstartsmöte sker v.19
- Demovisningar av olika kostdataprogram pågår just nu
- Vidaredelegation inlämnad för Brommas deltagande
- Referensmöte kommer att ske inom kort
- Arbete fortlöper och pågår kontinuerligt
- Insamling av information kring kostdataprogram sker och referensgruppen lämnar synpunkter till styrgruppen
- Arbetet pågår
- Kravställning med referensgruppen pågår

Bromma Stadsdelsförvaltning

Vill du veta mer?

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

Gemensamma upphandlingar 2020

För att Bromma Sdf ska kunna avropa från ramavtal inom de flesta avtalsområden så har vi planerat att ha som mål att vara med på de flesta centrala och gemensamma upphandlingar som både sker tillsammans med Serviceförvaltningen och lokala upphandlingar i samarbete med andra förvaltningar, detta för att vi ska ha ramavtal som vi kan avropa ifrån när behovet uppstår och på det sättet minska på direktupphandlingar.

Detta kommer att leda till effektivt användande av skattemedel samt ett samarbete mellan förvaltningar.

Upphandling avseende Miljöbesiktning av entreprenader och fordon

- Trafikkontoret upphandlar på nytt konsulttjänster för miljöbesiktning av entreprenader och fordon. Det befintliga ramavtalet löper ut 2021-08-19.
- Upphandlingen ska göras av Trafikkontoret och ansvarig upphandlare är Sandrine Pendu
- Vidaredelegation är inskickad för Bromma sdf samt information om uppskattad volym
- Nytt avtal på plats

Övrig information:

Det pågår alltid centrala upphandlingar inom staden. Ett axplock av de som pågår är;

- Upphandling av organisationskonsulttjänster
- Upphandling av måltidstransporter
- Upphandling av insiktskonsulter
- Upphandling av vitvaror
- Upphandling av storköksutrustning
- Upphandling av förmedling av annonser till media
- Upphandling av AV-produkter med tillhörande tjänster
- Upphandling av bevakningstjänster
- Upphandling av transporttjänster
- Upphandling av leverans av elkraft
- Upphandling av flytt tjänster
- Upphandling av elektronisk körjournal
- Upphandling av bilhyra
- Upphandling av förbrukningsmaterial

Bromma Stadsdelsförvaltning

Vill du veta mer?

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



**Stockholms
stad**

- Upphandling av informationsdatabastjänster
- Upphandling av insiktsutbildning
- Upphandling av IT-konsulter
- Upphandling av IT-kringutrustning
- Upphandling av leksaker/lekmaterial
- Upphandling av lokalvård
- Upphandling av park och lekmaterial
- Upphandling av tolkförmedlingstjänster
- Upphandling av bemanningstjänster socialsekreterare
- Upphandling av tvätt och textilservice

Bromma Stadsdelsförvaltning

Vill du veta mer?

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

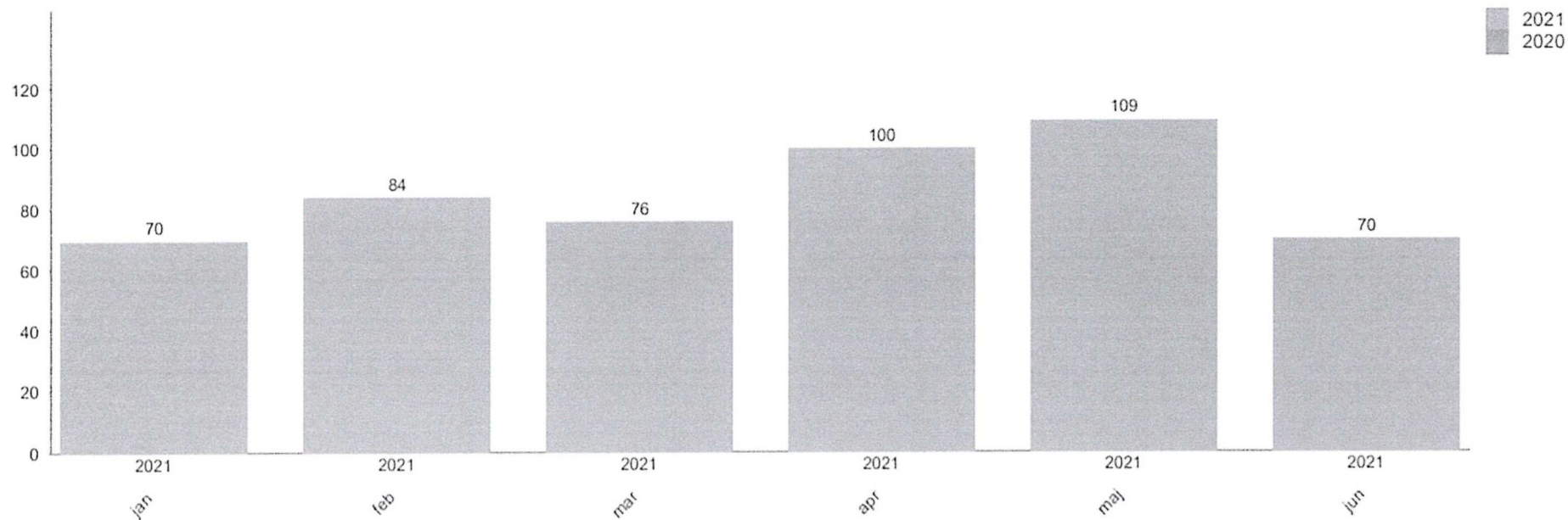
feelgood

Statistik

Ramavtalet

Tjänstenyttjande per månad i tkr - 2021 vs 2020

Totalt 2021: 508 tkr
Totalt 2020: 0 tkr



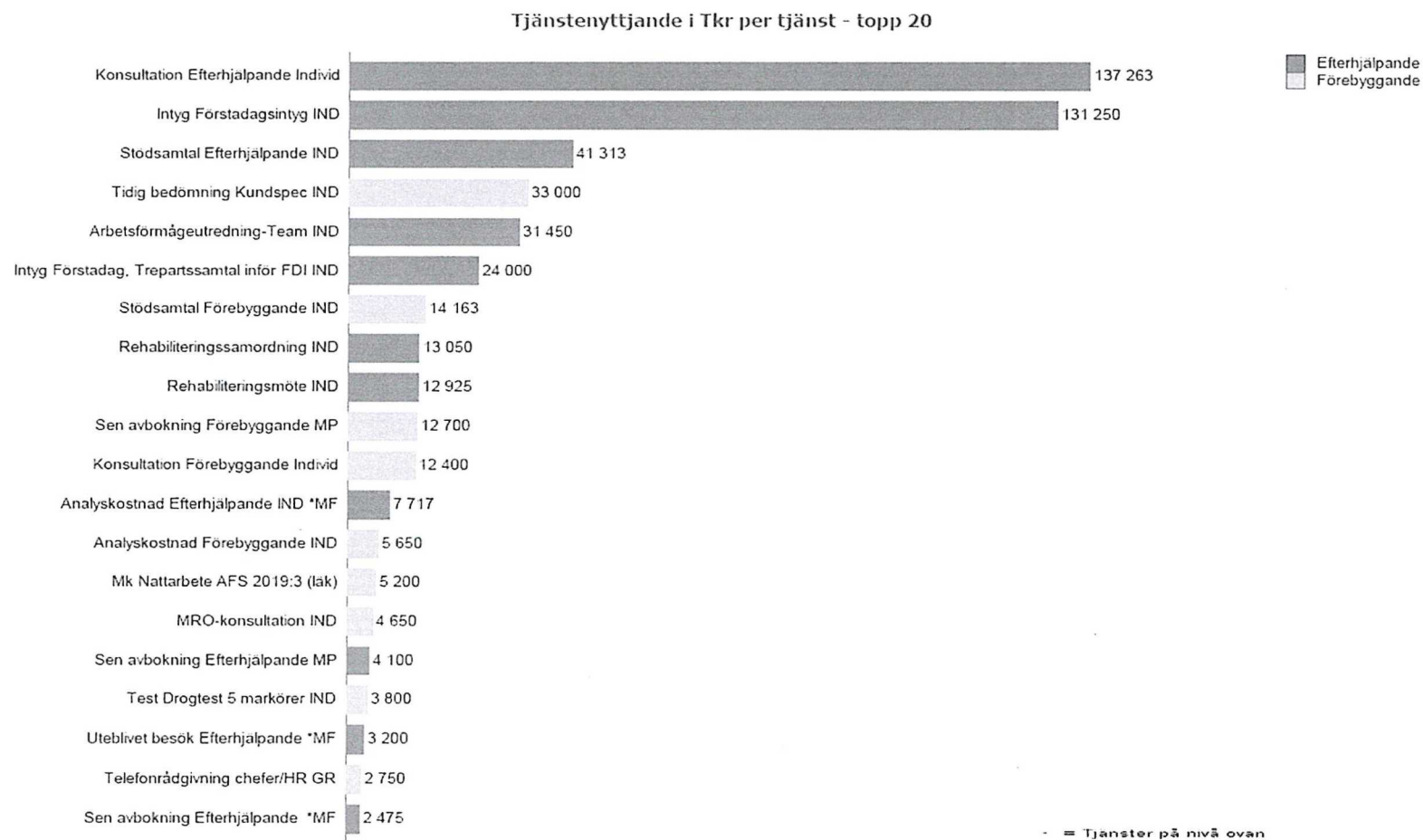
feelgood

Ramavtalet

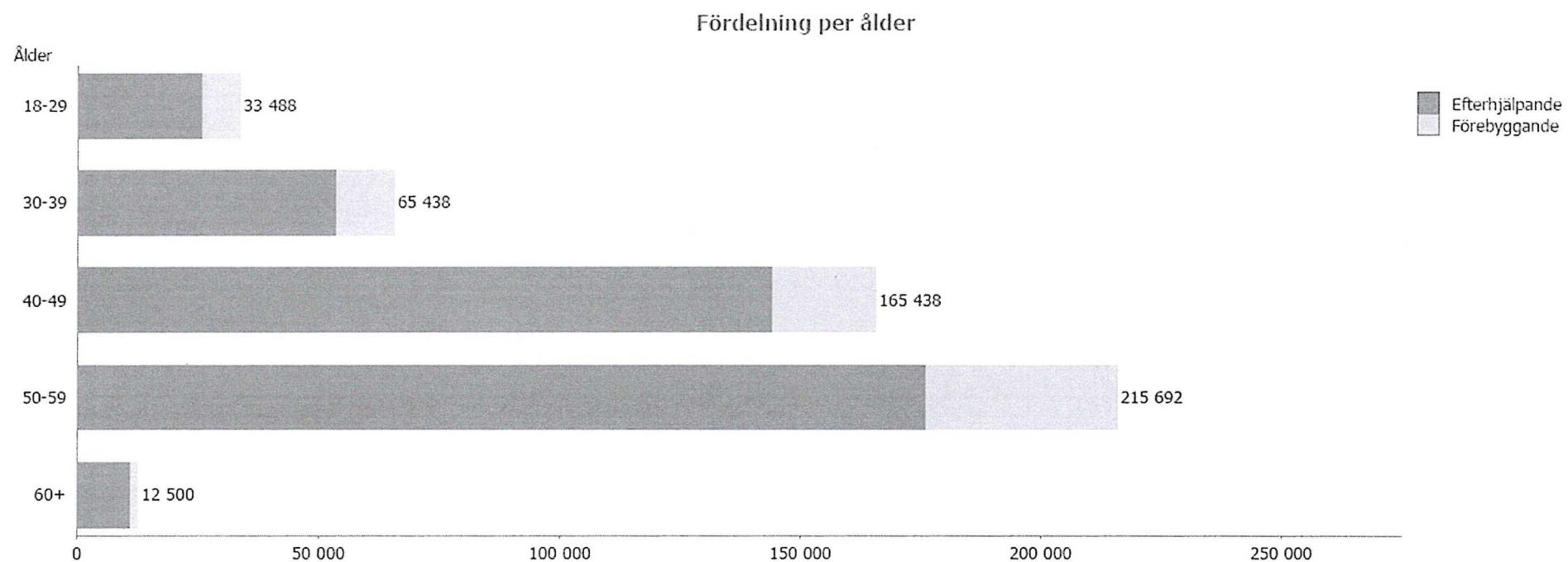
Andel och summa tjänstenyttjande Tkr inom respektive uppdragsområde.

2021	Efterhjälpande	Tkr	Förebyggande	Tkr	Främjande	Tkr	Totalt	Totalt Tkr
Grupp	0%	1	1%	3	0%	0	1%	4
Individ	81%	409	19%	95	0%	0	99%	504
Total	81%	411	19%	97	0%	0	100%	508

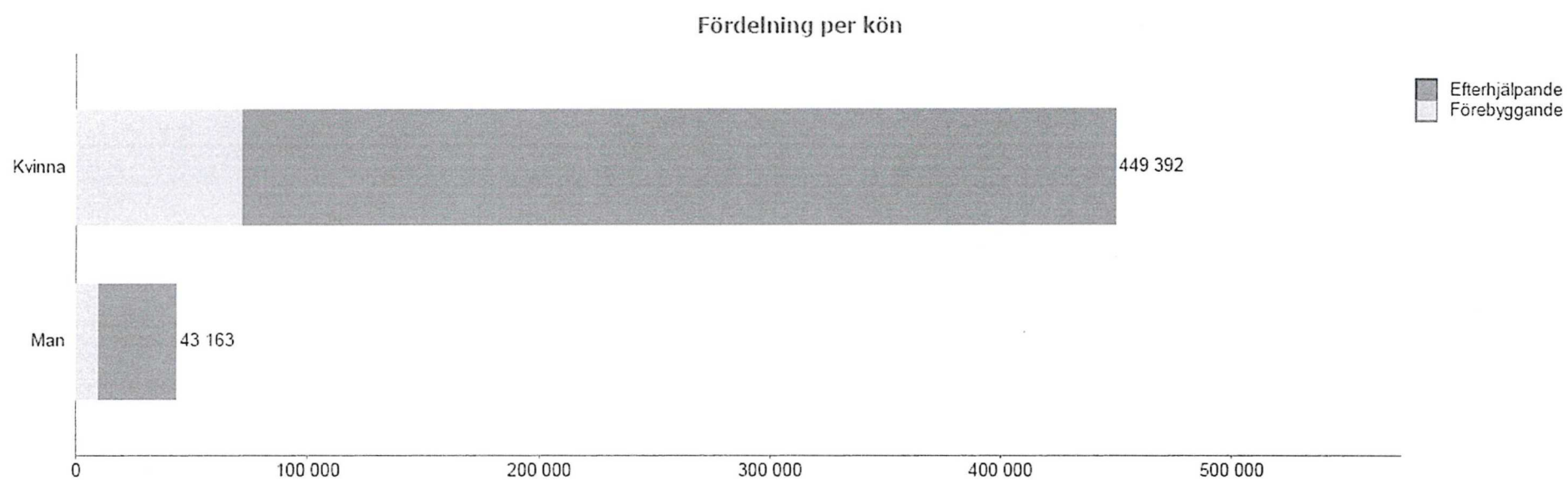
Tjänster på totalen



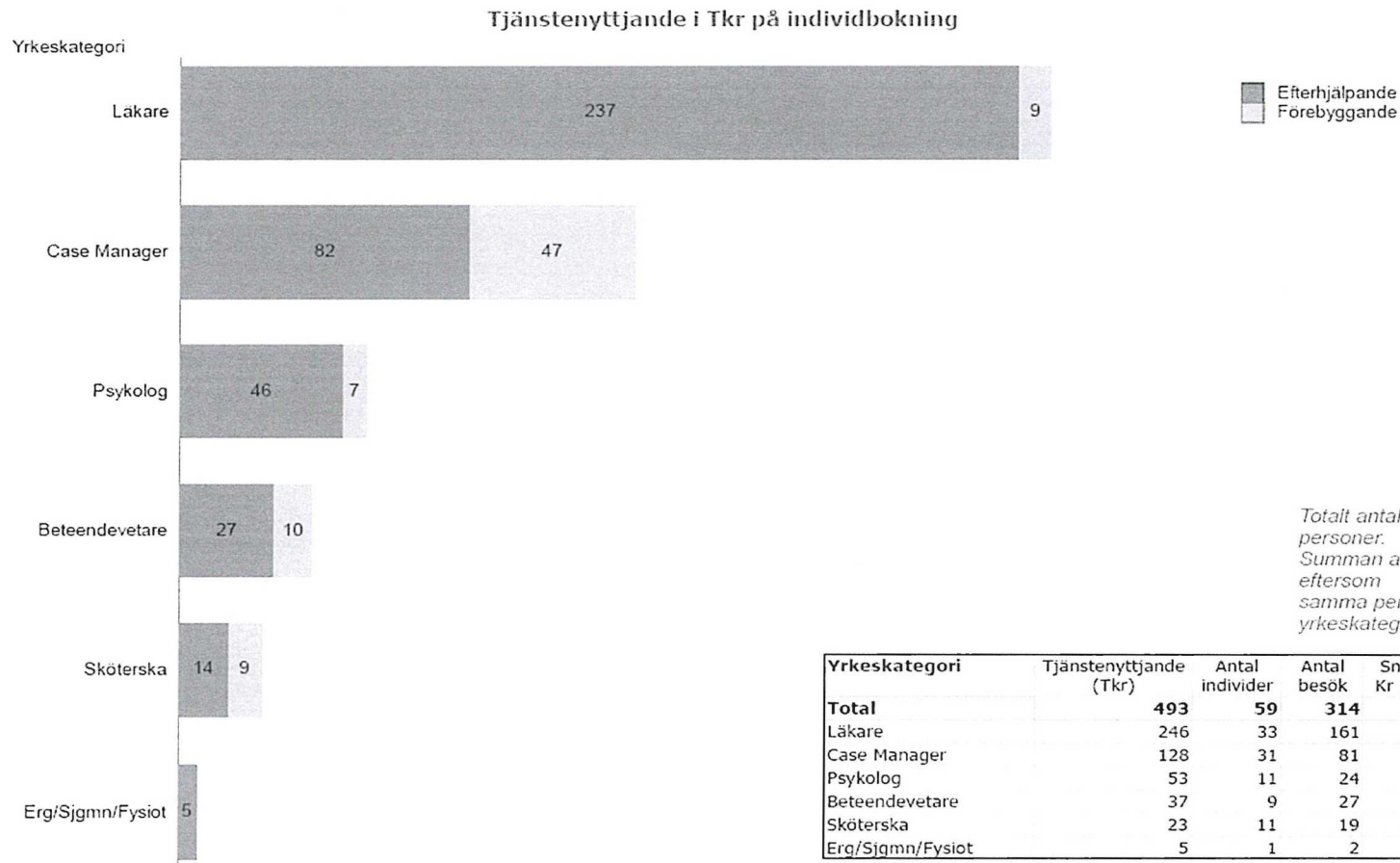
Fördelning per ålder



Fördelning per kön



Fördelning per yrkeskategori

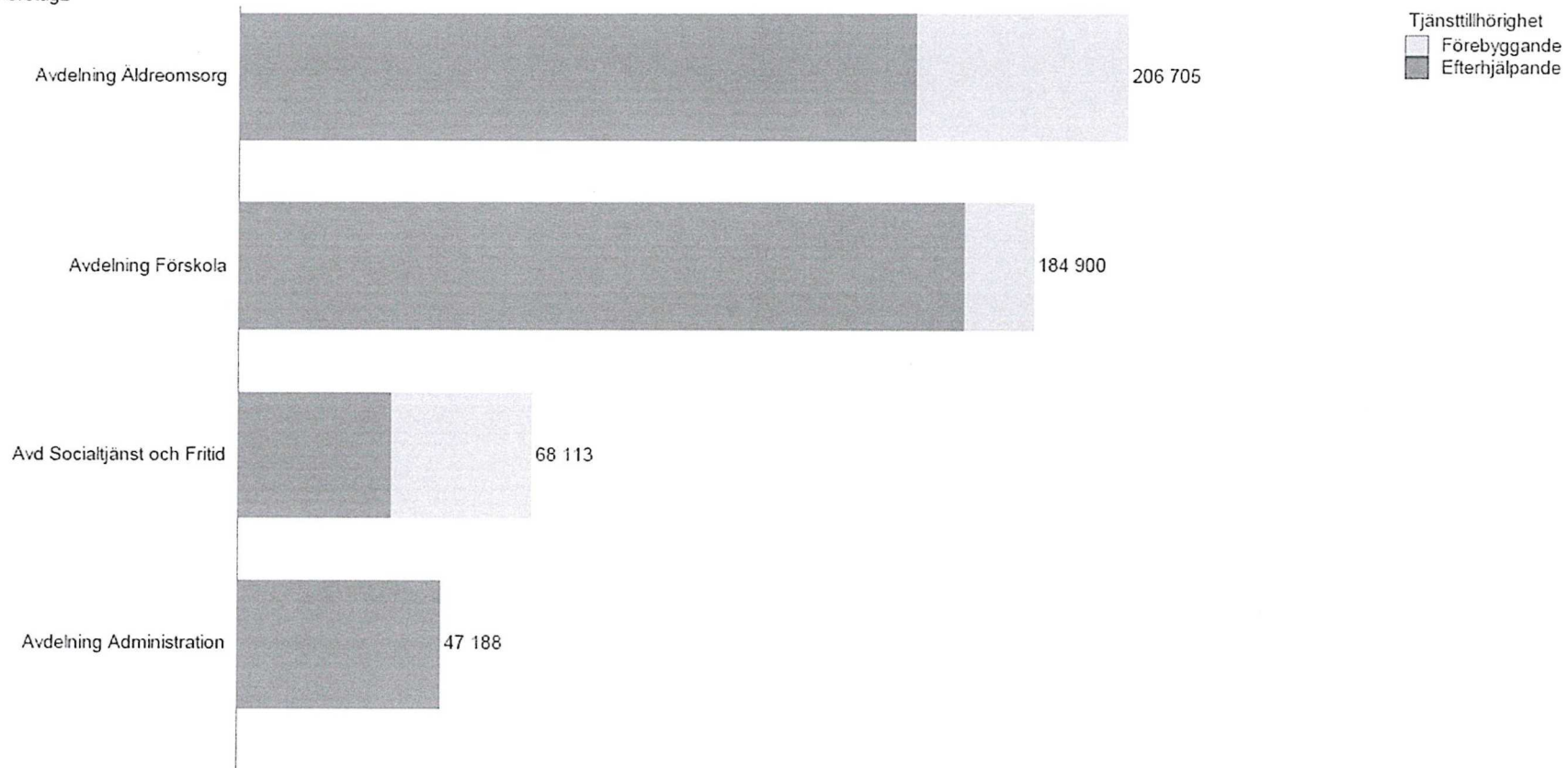


Totalt antal individer räknar unika personer.
Summan av raderna kan bli högre eftersom samma person kan komma till flera yrkeskategorier.

Yrkeskategori	Tjänstenyttjande (Tkr)	Antal individer	Antal besök	Snitt/person Kr per individ	Antal besök per individ
Total	493	59	314	8 348	5,3
Läkare	246	33	161	7 454	4,9
Case Manager	128	31	81	4 138	2,6
Psykolog	53	11	24	4 782	2,2
Beteendevetare	37	9	27	4 133	3,0
Sköterska	23	11	19	2 127	1,7
Erg/Sjgmn/Fysiot	5	1	2	5 100	2,0

Fördelning per avdelning

Företag2



- 1 100

feelgood

Feelgood - Kontakt

Stockholm Stad kontaktar Feelgood på nr 08-522 476 20

Beställaren får en första kontakt med Feelgood Access Företagssköterska som tillhör kundteam avsatt för Stockholm Stad, för vägledning av nästa steg för individ/grupp insats.

Tillgänglighet

Måndag–fredag, 08.00-17.00

Bemannad mottagning (läkare, sköterska och psykolog/beteendevetare)

Feelgood enhet (huvudenhet)

Feelgood Stockholm City

Grev Turegatan 34 stockholmcity@feelgood.se

Fakturafrågor:

supportsthlm@feelgood.se

Tel. 010-5449433, Telefontid Kl. 8.00-12.00

Kundansvarig

Adna Osman

Key Account Manager

Mob. 072 227 5652

adna.osman@feelgood.se

feelgood

**Uppföljning i Förvaltningsgruppen 210916
av yrkanden från de fackliga organisationerna inför
Verksamhetsplan 2021**

Kommunal's Yrkanden och frågor till VP 2021

1. Kommunal har under flera år slagits för att personalen skulle få arbetskläder vilket vi fick och arbetsmiljöverket slog fast detta 2018:4 men det som inte står och borde ingå är arbetsskor.

Kommunal yrkar att arbetsgivarens ska stå för arbetsskor för hemtjänsten och för inneskor för VoB samt personalen inom barnomsorgen.

Arbetsgivaren avslår yrkandet.

2. Pandemi har gjort att förskolepersonalen måste vistas stora delar av dagarna utomhus vilket kräver att man är ordentlig påklädd. Men eftersom enheterna har en ansträng ekonomi köps oftast inga nya/ordentliga överdragskläder in. När kläderna är slitna och går sönder finns inget att ta på sig.

Kommunal yrkar att arbetsgivaren satsar på köpa ordentliga kläder/jackor till förskolepersonalen.

Arbetsgivaren bifaller yrkandet.

Uppföljning: Kläder/jackor köptes in vid årsskiftet

3. Bättre placering av fritidsgården CaféU, Blackeberg.
Nuvarande "Björkan" ligger långt ifrån tunnelbanan vilket inte kommer gynna fritidsverksamheten. Vi befärar att Brommas fritids"gård" kommer att tappa besökare. Vi vet alla hur viktig vår fritidsgård är för Brommas ungdomar inte minst för de ungdomar som av olika orsaker inte kan/får ta hem kompisar.

Kommunal yrkar att förvaltningen jobbar aktiv för att hitta bättre placering av fritidsgården i där miljö där ungdomarna vistas. Vision stödjer yrkandet.

Besvaras: Det pågår ett arbete i förvaltningen att hitta en lämplig lokal tillfritiden. "Björkan " är endast ett av förslagen. Något beslut har inte fattats.

Uppföljning : "Björkan" ej längre aktuell, arbetet fortgår med att finna lämpliga lokaler.

4. Kommunal har under flera år påpekat till förvaltningen att man inte ändrat anslaget för pensionat Kinesen, detta påverkar bemanningen och öppettiderna och inte minst kvaliteten och kontinuiteten.

Kommunal yrkar att förvaltningen kompenserar pensionat Kinesen så att verksamheten kan ha öppet alla dag i veckan med bra bemanningen.

Arbetsgivaren avslår yrkandet. Förvaltningen har framfört till SLK att anslaget bör höjas. Det är inte möjligt att ta medel från andra verksamheter för att kompensera Kinesen för ökade kostnader

5. Stadens budget ger uttryck för att prioritera det nära(närvarande) ledarskapet. Detta är viktigt för att kunna skapa goda förutsättningar att utveckla verksamheterna och ge medarbetarna möjlighet att ha en dialog, kunna bolla idéer och bli sedda av sin chef. I Bromma har man valt att gå i en annan riktning genom att slå ihop verksamheter, i alla Kommunals verksamhetsområden, och ökat chefernas arbetsuppgifter vilket har en direkt inverkan på medarbetarna som "aldrig vet var chefen är".

5 a Kommunal yrkar att förvaltningen upplöser de ihopslagna verksamheterna, Brommagården och Sörklippan. Sammanslagningen har gett verksamheterna sämre förutsättningar för att åstadkomma en egen utveckling men framför allt en sämre psykosocial arbetsmiljö för medarbetarna.

Besvaras: Arbetsmiljökartläggning pågår på Sörklippan. Först utifrån resultatet av analysen och en sammanvägd bedömning av enheternas förutsättningar kan arbetsgivaren dra slutsatser om vilket ledarskap som behövs och i vilken omfattning.

- ☒ Uppföljning : Igår (15/9) samverkades förslaget till ny organisation. Medarbetarna erhåller information nästa vecka. Därefter följer riskbedömningar. Målet är att chefsförtäta för ett nära ledarskap, dvs fysiskt närvarande chefer som skapar en feedback kultur.

5 b Kommunal yrkar att varje chef/rektor inte ska ha fler underställda, inklusive de timanställda, än att de klarar av att ha ett närvarande ledarskap som präglas av kommunikation, tillit och mod att hantera osäkerhet och utmanande situationer samt att aktivt leda förändringsarbete i en öppen och tillåtande miljö.

Besvaras: Den nya organisationen inom förskolan som trädde i kraft 2020 är ett steg närmare att skapa ett närvarande ledarskap. Organisationsförändringen förväntas på sikt leda till en bättre och mer hälsosam arbetsmiljö samt ökad arbetsglädje. Effekterna av organisationen var svår att se under 2020 då vi befann oss i en pandemi

Uppföljning: Effekterna av omorganisationen var svåra att se 2020. En utvärdering kommer att göras under 2021.

Äldreomsorgen instämmer i att ett nära ledarskap är viktigt för en god arbetsmiljö och i förlängningen en äldreomsorg av hög kvalitet. Som exempel på pågående arbete kan nämnas Mälarbackens vård- och omsorgsboende som planerar för ökad chefstäthet. Andra lösningar kan vara att stötta upp med andra personalkategorier för att ge chefer ökat utrymme till nära ledarskap. Behov av chefsstöd ses över kontinuerligt och utformas av eller i nära samverkan med enheterna.

6. VP 2021 beskriver förvaltningen samtliga konsekvenser av pandemin (sidan 14 och 15). Begränsa smittspridningen, den stora sjukfrånvaron, det omfattande rekryteringsarbetet med både nya medarbetare och vikarier med adekvat utbildning samt att förvaltningen skriver att kostnaderna har ökat markant och så kommer att fortsätta under hela 2021. Det förstår vi när ett stort antal ”konsulter i form av chefer och inhyrd personal kommer in på våra verksamheter”. Kommunal vill se att man följer det man lovar i sitt VP till medborgarna i Bromma vad det gäller kontinuitet och kvalitet och detta blir svårt när fast personal inte räcker till.

Kommunal yrkar att förvaltningen använder bilaga D i AB och inrättar fasta vikariepooler för både kvalitet och kontinuitet inom förskolan, hemtjänsten och VoB och inte minst för medarbetarna anställningstrygghet och arbetsmiljö.

Besvaras: Att få till en bra vikariehantering inom förskolan, som ger hög kvalitet och en trygghet för våra medarbetare, har hög prioritet. Förvaltningen kommer under 2021 att undersöka hur väl de projekt som andra förvaltningar genomfört fallit ut och jämföra med vilka möjligheter förvaltningen kommer ha när Medvind lanseras. Just nu finns det uppdaterade vikarielistor för varje förskoleområde med både kända och nya vikarier.

Uppföljning: Det kommer att följas upp i VB 2021.

Även avdelningen för äldreomsorg kommer att dra lärdomar av andras erfarenheter kring att nyttja en fast vikariepool då förslaget är intressant. Redan nu pågår arbete för att förstärka vård- och omsorgsboendena med fler vikarier/extraresurser anställda av Bromma stadsdelsförvaltning inom ramen för ett beredskapsteam.

Vikariepool kan vara en lösning

Uppföljning: En översyn av timanställda och vikarier kommer att ske framöver.

7. Friskvårdstimmen har de fackliga organisationerna under flera år påpekat bara blivit en flashig mening i VP och att någon gång måste ni gå från ord till handling så svaret inte blir att man kan ta den ”om jobbet så tillåter”
För Kommunals avtalsområde är detta en omöjlighet. Jobbet tillåter aldrig att vi kan ta del av denna förmån.

Kommunal yrkar att arbetsgivaren tar denna fråga en gång för alla på allvar och ger samtliga anställda den möjligheten som andra yrkeskategorier har.

Arbetsgivaren avslår yrkandet. Om verksamheten så tillåter gällerfortfarande, så det är därför svårt att schemalägga friskvårdstimmen. Arbetsgivaren har gjort en inventering av nyttjandet av friskvårdstimme och drygt 50 % uppges ha möjlighet till detta.

8. Förvaltningen har väntat på översynen av friskvårdbidraget som stadens gjorde och detta bevisar att det finns en stor skillnad mellan kvinno- och mansdominerade yrkesgrupper. Stadens svarar att det skall finnas ett stort utrymme för nämnder och förvaltningar att kunna utforma/höja denna förmån. Som exempel kan nämnas att Rinkeby/kista har 1500kr och Östermalm 2000kr!

Kommunal yrkar , med tanke på stadens svar, att Bromma stadsdelsförvaltning skall göra en ansträngning för att höja detta bidrag till minst det dubbla .

Arbetsgivaren avslår yrkandet. Förvaltningen är medveten om att bidraget, jämfört med vissa andraförvaltningar är lågt. Förvaltningen inväntar besked om möjlighet till förmånsportal, vilket dragit ut på tiden. Förvaltningen vill se om man kan paketera friskvårdsförmånerna på annat sätt.

Uppföljning: PAS är fortfarande inte klar med sin utredning avseende eventuell förmånsportal. Arbetsgivaren återkommer.

9. Covid-19 har gjort att utförarverksamheterna har fått extra kostnader för skyddsutrustningar:
Munskydd, visir, handdesinfektion medel, ytdesinfektionsmedel, förkläden samt extra städningar.

Kommunal yrkar att förvaltningen kompenserar resultatenheterna för dem extra kostnader som pandemi har medfört.

Besvaras: Förvaltningens bedömning är att kostnaderna för skyddsutrustning hanteras av verksamheterna. Däremot kompenserar förvaltningen för extra personal med anledning av pandemin.

10. Staden ger inte fullt pris och lönekomensation.

Kommunal yrkar att de verksamheter som har ansträngd ekonomi ska slippa betala overhead kostnader till förvaltningen.

Arbetsgivaren avslår yrkandet.

11. Kommunal har under flera år påpekat att förvaltningen inte följer KF mål på antal barn per anställd.

Att man vill ändra så att vissa områden kan ha lite färre barn ser vi positivt på men inte på bekostnad utav de andra medarbetarnas arbetsmiljö i övriga områden. Vi förstår att de inte ser bra ut att få en röd markering i T1:an men att höja siffran och få en grön alt en gul tar inte bort de arbetsmiljöproblem våra duktiga medarbetare ständigt har. Känslan att aldrig räcka till för enskilda barn utan bara stå med barnpassning 2021 är inte okej.

Kommunal yrkar att förvaltningen följer strikt fullmäktiges beslut 4,9 barn/anställd Och inte som man skriver i VP 5,2 barn/anställd

Besvaras: Arbetsgivaren har ändrat målet till 4,9 barn/per anställd.

12. Hemtjänsten har kämpat under flera år för att komma ikapp sitt underskott vilken blir omöjligt när staden fördelningsnycklar inte täcker alla arbetsmoment som undersköterskor och vårdbiträden har som bl.a. dokumentation och förflyttningen mellan vårdtagaren.

Kommunal yrkar att personalen ska få rimligt arbetskort med tid för förflyttningen mellan vårdtagarens och inlagd dokumentationstid på schemat.

Besvaras: Arbetsgivaren bedömer utifrån nuläget att arbetskorten är rimliga och att respektive enhet ansvarar för att anpassa rimliga arbetssätt runt dokumentation och förflyttning utifrån förutsättningar. Det finns dock alltid en utvecklingspotential.

Uppföljning: Det finns inget nytt att förmedla i frågan.

13. En av det många uppmaningar som hemtjänsten har är att ha en bra verksamhet 24/7. Detta kräver att vi har en specifik ”tjänst” som kallas helgansvarig. Den personen sköter bemanningen se till att de inte missas något, dela bilarna beroende på arbetskort och område, svara på larm se till att kvällspersonalen får information etc etc .

Kommunal yrkar att denna tjänst regleras genom att ge dem rätta förutsättningar för uppdraget, ett rimligt arbetskort för att kunna sköta sitt uppdrag samt ett lönetillägg för detta. Alternativ att man har en schemalagd samordnare

Besvaras: Frågan bör lyftas vid avdelningens samverkan för att därigenom ges större utrymme. Det är inte en tjänst utan ett rullande uppdrag.

Arbetsgivaren avslår frågan om lönetillägg.

14. Hälsoundersökning för nattpersonal har funnits under en längre tid. Kommunal anser att det är lika viktigt för hemtjänstpersonalen och personliga assistenter att få en årlig hälsoundersökning då det arbetar ensamma i olika vädermiljöer, hemma hos rökare och brukare med husdjur (allergier) och där arbetsgivaren inte ser dem på samma sätt som den chef som har sin personal på plats och kan se om något förändras i en persons hälsa och liv.

Arbetsgivaren avslår yrkandet. Förvaltningen följer de hälsoundersökningar som är lagstadgade.

- 15a. Att fortsätta utbilda chefer och skyddsombud i KIA. Kommunal hör och ser dagligen bristen i kunskapen om att göra en arbetsskadeanmälan eller ett tillbud. Vision, SACO och SSR stödjer yrkandet.

Arbetsgivaren bifaller yrkandet. Utbildning sker kontinuerligt vid bland annat nyanställning. Det går att anmäla sig för uppdatering. Under 2020 har ett stort antal chefer fått stöd. En lathund har tagits fram för skyddsombud.

Uppföljning: Inom ramen för SAM-utbildningen ges information till chefer och skyddsombud men det har ännu inte genomförts någon utbildning under året på grund av pandemin. HR återkommer till facken för planering av kommande utbildningar. Nya chefer erhåller utbildning via BAS-utbildningen.

Äldreomsorgen följer upp KIA rapporteringarna två ggr/ termin med cheferna i samverkan med HR:

Kommunal fick förra året igenom att man skulle se över storleken på APT träffar inom våra verksamheter. Sedan dess har man behövt ställa in flertalet APT möten pga av pandemin. Under våren 2020 var det helt förståeligt då fokus låg på att bemanna och upprätta nya rutiner. Våren 2021 kommer fortsätta vara ansträngd men medarbetarna måste få ha sin APT:n för att tillsammans kunna hitta lösningar och utveckla verksamheten.

Arbetsgivaren bifaller yrkandet.

Uppföljning: Arbetsgivaren frågade de fackliga företrädarna vid mötet. Vårdförbundet har inte erhållit några signaler men det har ju varit speciella omständigheter på grund av pandemin.

15. Kommunal yrkar på arbetsgivaren säkerställer att APT följer vårt samverkansavtal med minst 8 möten per år MEN på ett tryggt och säkert sätt. Många kan säkert koppla upp sig hemifrån medan andra kan sitta i olika rum på arbetsplatsen.

Arbetsgivaren bifaller yrkandet.

Uppföljning: Arbetsgivaren frågade de fackliga företrädarna vid mötet. Vision framförde att det finns vissa variationer. Intentionen finns hos cheferna men ibland har det ej varit möjligt. Alla kanske inte har uppnått 8 tillfällen men förståelse finns utifrån rådande situation.

16. Se över mötesschema på förskolorna så att inte pedagogerna blir ensamma med barnen varje gång som någon måste gå iväg på möten. Till exempel att ha speciella dagar och då kunna ta in en vikarie hela dagen.

Besvaras: Förvaltningen ställer sig positiv till att försöka minimera antalet dagar som det är möten på för att skapa arbetsro och möjlighet till lärande. Hur detta ska möjliggöras kommer att ses över under arbetet med handlingsplanen för barnskötare och förskollärare

Uppföljning: Ligger inom ramen för arbetet med handlingsplanen

17. Kommunal saknar fortfarande anställningsavtal på flertalet visstids anställningar som gjorts under 2020. Vi har på flera samverkans möten fått till oss att man överanställt i alla enheter men vi kan inte se det någonstans.

Kommunal yrkar på att få en sammanställning på hur många "överanställningar" man gjort under förra året per avdelning.

Besvaras: Det går inte att få ut dessa uppgifter ur systemet utan endast att ta fram manuellt. Arbetsgivaren ska stämma av med PAS vad som gäller vid utlämnande av anställningsavtal för visstidsanställda utifrån GDPR och återkommer i frågan.

Uppföljning. AG har fortfarande inte en klar bild över vad som gäller, återkommer.

18. Kommunal yrkar på att förvaltningen i god tid ska förbereda uppfyllelsen av AB's nya regler gällande övergång från visstidsanställning till en tillsvidareanställning. Kartläggningen ska påbörjas i god tid för att säkerställa att regelverket verkställs från och med oktober 2021 och därefter ska finnas tydliga personaladministrativa rutiner som fortlöpande bevakar att regelverket uppfylls. Kommunal uppdateras kvartalsvis om antalet anställda som närmar sig en tillsvidareanställning.

Arbetsgivaren bifaller yrkandet. Chef kommer även fortsättningsvis få information om när konvertering sker. Konvertering sker den dag den inträffar.

Arbetsgivaren avslår yrkandet om kvartalsvis uppdatering, eftersom detta skulle innebära ett stort administrativt arbete. Förvaltningen återkommer i frågan.

Uppföljning: Arbetsgivaren återkommer, inväntar uppdatering i systemet som ska göras centralt. Cheferna har erhållit information om de nya konverteringsreglerna via info.brev från HR.

19. 2021 kommer vara ett år som kommer att kännetecknas av en ansträngd ekonomi. En stor kostnad är förstås personalen men de är också å de facto de som utför det arbete som utgör förvaltningens budget.

En stor kostnad är sjukfrånvaro, både den kortvariga men även den långvariga. Förkylningar, kräksjuka och magsjuka återhämtar man sig oftast ifrån fort och man kan återgå i tjänst efter ett par dagar.

Allvarliga sjukdomar som resulterar i frånvaro är svårare att som arbetsgivare "förebygga". För att upptäcka sådana sjukdomar så som prostata och bröstcancer blir både män och kvinnor kallade en gång om året. Många går tyvärr inte på dessa utan upptäcker sjukdomen när det är försent och man tyvärr har insjuknat.

Här menar Kommunal att arbetsgivaren kan göra en jätteinsats och som kan rädda liv.

Kommunal yrkar med stöd av AB § 9 mom 2 att arbetsgivaren en gång om året tillstyrker att medarbetarna som blivit kallad till mammografi- och PSA-undersökning får gå på betald arbetstid.

Arbetsgivaren avslår yrkandet.

20. Kommunal får ofta samtal från våra medlemmar men framförallt våra skyddsombud inom barnomsorgen där de beskriver att man oftast är underbemannade. Vi kan alla även se det i IA. Det som är väldigt oroande är att de avdelningar som har fått resurshjälp beviljad sällan är full personalstyrka. Istället säger man att de avdelningarna oftast får fungera som "löpare" i huset. På en fsk har man två extra personer men personalen med resurstimmarna är placerade på andra stugor! Hur är detta kommunicerat till de vårdnadshavare som tror att deras barn får det stöd de har rätt till? Kommunal är oroade över den arbetsbelastning dessa arbetslag får när utebliven hjälp saknas.

Kommunal yrkar på att dessa arbetslag ej ska vara fasta vikarier samt att arbetsgivaren följer arbetsmiljölagen och gör riskbedömningar tillsammans med skyddsombud vid förändringar.

Bevaras: Verksamhetsstödet ges tillförskolan och är inte riktat till ett särskilt/särskilda barn. Det är upp till varje rektor att bestämma hur stödet fördelas, färre barn i grupperna, extra personal, utbildningar/handledning, vikarietimmor då ordinarie är på utbildning, materialanpassningar i miljön, samverkan med externa aktörer. Tanken är dock inte att verksamhetsstödet ska användas till vikarier om inte läget är väldigt akut och alla måste hjälpa till. Förvaltningen kommer att följa upp hur verksamhetsstödet används. Riskbedömningar ska göras vid större förändringar.

Uppföljning: Det kommer bli en rapport i ordinarie samverkan.

Frågor från Kommunal:

På sidan 55 står det att ni sänkt Brommas indikator som en bra arbetsgivare till 81 mot KF's 84.

Vi förstår inte hur det skall visa att Bromma är en bra stadsdel att arbeta i när ni lägger ribban lägre. Är ni nöjda med era chefer om de inte ens når stadens mål?

Arbetsgivaren uppgav att man inte bedömer KF:s mål som realistiskt under 2021 då värdet bygger mycket på jämställdhetsknoten och fördelning av chefsuppdrag mellan könen.

Även kraven på ekologiska varor ligger under KF's mål. Varför?

Arbetsgivaren uppgav att målet har ändrats och nu överensstämmer med KF:s mål

Jätte bra att man lägger stort fokus på att OSA anställda samt arbetstagare på dagliga verksamheter skall komma ut på ordinarie arbetsmarknad. Hur många av Brommas arbetstagare och OSA har uppnått detta under 2020?

Arbetsgivaren uppgav att det inte finns någon statistik som visar hur många som kommit ut på den ordinarie arbetsmarknaden. Förvaltningen har inte möjlighet att på annat sätt ta reda på detta.

På sidan 36 står det att Hot och våld inom förvaltningens verksamheter ska förebyggas. Om brukare eller personal har utsatts för hot och våld ska det säkerställas att den utsatte får tillräckligt med stöd.

Vårdbiträden/undersköterskor och SSK är i särklass den yrkesgruppen som har högst statistik vad det gäller hot och våld men får fortfarande höra att man får stå ut med nyp och slag. På vilket sätt tänker ni just detta stöd.

Arbetsgivaren vill betona att ingen ska behöva stå ut med nyp och slag. Arbetsgivaren uppgav att detta är något man ska arbeta med i verksamheterna. Arbetet mot hot och våld och stöd till de medarbetare som blivit utsatta finns som en aktivitet i verksamhetsplanen.

Varje år , år ut och år in, yrkar vi på att all frånvaro skall vikarietäckas liksom att förvaltningen ska överanställa. Arbetsgivaren har aldrig sett fördelarna med detta utan ni har konstant avslagit dessa yrkanden.

Vår fråga är om ni har pratat något om vilka fördelar vi skulle haft redan i starten av pandemin i mars månad ,om vi haft trygga och väl kända vikarier i verksamheterna? Fördelarna som vi fortsatt tror kommer vara kännbara under våren med trötta och slitna medarbetare och fortsatt hög sjukfrånvaro. Många som har drabbats av Corona har många månader av rehabilitering innan de är fullt friska. Hur stöttar ni dessa medarbetare?

Arbetsgivaren uppgav att det ingår i chefernas rehabiliteringsansvar att stötta medarbetare som drabbats

Kommunal förbehåller sig rätten att ändra och lägga till yrkanden.

Lärarförbundets yrkanden

Lärarförbundet Stockholm talar för ca 15 000 medlemmar i 16 olika förvaltningar inom den profession som på riktigt kan göra skillnad för barn, elev, samhälle och framtid. 2200 av de medlemmarna finns i stadens kommunala förskolor. Förskolor som enligt den politiska majoriteten ska bli de bästa i Sverige. Det är en hög ambition som enligt Lärarförbundet Stockholm kräver en rad åtgärder. Stärkt stöd till barn med särskilda rättigheter, minskade barngrupper, adekvata löner och stärkta karriärvägar för lärarna i förskolan för att nämna några exempel. Det i sin tur kräver att den politiska majoriteten tar sitt ansvar och avsätter de resurser i budgeten som är nödvändiga för att skapa de bästa förskolorna i Sverige.

Lärarförbundet Stockholm är medvetna om de samhällsekonomiska förutsättningarna och politikens uppgift att göra prioriteringar men att spara på förskola och skola är att prioritera fel för framtiden. Respektive nämnd har nu att hantera den politiska ledningens viljeinriktning.

Stockholm Stads budget för 2021-2023 ger inte förutsättningar för ovan nämnda ambitioner. Som vi varnade för 2019 har vi i år med bestörtning erfarit stora negativa konsekvenser av föregående budget för verksamheterna i förskola och skola. För att med avtryck ta det betydelsefulla steget framåt behöver schabloner och anslag öka mer. Vi vill uppmärksamma att kommunen ligger på plats 100/290 i Lärarförbundets rankning Bästa skolkommun 2020. Försämringar noteras från föregående år gällande exempelvis utbildade lärare, lärartäthet samt andel friska lärare.

Vill vi understryka att pandemin har blottat sårbarheten i en redan underfinansierad verksamhet där arbetsmiljön kraftigt har försämrats och covid-19 kommer med stor sannolikhet fortsätta påverka Stockholms förskolor under kommande budgetår. Samtidigt är generella och återkommande effektiviseringar för verksamheten i Stockholms förskolor, sammantaget med att många förskollärare lämnar yrket mycket oroande, inte rimligt och ohållbart i längden.

När stadens fackliga organisationer i november lämnade yrkanden till Finansborgarrådets förslag till budget fick Lärarförbundet Stockholm avslag på samtliga yrkanden med förklaringen att det är upp till varje nämnd att arbeta vidare med. Av den anledningen följer därför samma eller liknande yrkanden i denna text till Bromma stadsdelsförvaltnings verksamhetsplan och budget.

”I Stockholm når barn sin fulla potential då Stockholms skolor och förskolor är de bästa i Sverige” är en hög ambition i den politiska viljeinriktningen i stadens budget. Lärarförbundet ser att en så hög ambition måste underbyggas av resurser och högre schabloner till förskola och skola.

Lärarförbundet Stockholm yrkar

1.att stadsdelen beskriver hur förskolorna i sitt verksamhetsområde ska bli de bästa i Sverige med årets schablonökning

Besvaras: Detta kommer att beskrivas i avdelningens verksamhetsplan.

För att skapa den bästa förskolan och skolan i Sverige krävs många åtgärder. En av de viktigaste är att möjliggöra för en likvärdig utbildning för barn och elever. Detta kräver i sin tur att varje barn får det stöd de behöver och har rätt till. Lärarförbundet tycker därför att det är positivt att den politiska majoritetens vilja är att satsa på detta och att berörda nämnder ska säkerställa att alla barn får det stöd de har rätt till. Vår farhåga är dock att de neddragningar vi sett på elevhälsan under året kommer att fortsätta i ett ansträngt budgetläge. Vi vet också att minskade barngrupper skulle bidra till en positiv utveckling mot en mer likvärdig förskola och att stadsdelsnämnderna har som inriktningsmål från Kommunfullmäktige att uppnå Stockholm Stads mål för barngruppsstorlekar.

Lärarförbundet Stockholm yrkar

2.att stadsdelen redogör för hur schablonen ska användas för att stärka resurser och stöd till barn med särskilda rättigheter. Kommunal stöder yrkandet.

Arbetsgivaren bifaller yrkandet.

Uppföljning: Detta sker inom ramen för samverkan.

3.att stadsdelen redogör för hur de ska uppfylla Stockholm Stads mål om max 14 barn i grupper för de yngre barnen och max 18 barn i grupper för de äldre barnen. Kommunal stödjer yrkandet.

Besvaras: Förvaltningen kommer inom ramen av samverkan att fortsätta redogöra för antalet barn/grupp.

Många skrivningar i Stockholm Stads budget är i positiv riktning och omfattar områden som Lärarförbundet Stockholm under lång tid lyft som ytterst angelägna för ett hållbart yrkesliv. Exempelvis den politiska majoritetens viljeriktning att Stockholms stad ska vara en attraktiv arbetsgivare genom att förbättra arbetsmiljön, lyfta av administrativa uppgifter från lärare med hjälp av andra yrkesroller, stärka karriärvägar och ge förutsättningar till kollegialt lärande. Samtidigt avfärdades vår framställan om att teckna lokalt kollektivavtal för reglerad planeringstid för stadens förskollärare och frågan hänsköts till varje stadsdelsförvaltning att arbeta vidare med. Det ger oss indikation på att förutsättningarna för att lärarna i förskolan ska ha en bra arbetssituation enbart ligger på stadsdelsnivå. Våra medlemmar i förskolan hade

en svår arbetssituation redan innan pandemin, nu har vi en yrkeskår som endast går på sparlåga. Detta visar inte minst Lärarförbundets undersökning Bästa skolkommun där Stockholm Stad ligger på plats 204 av 290 när det kommer till andel friska lärare. Vi vet också att för att lärarna ska bli stärkta i sin yrkesroll krävs en god introduktionsperiod med en mentor vilket i sin tur gör att man kan möta yrkets utmaningar med bättre förutsättningar än annars.

Lärarförbundet Stockholm yrkar

4.att stadsdelen tillsammans med Lärarförbundet, inom ramen för samverkan, specificerar vilka arbetsuppgifter som snarast kan lyftas av förskollärarna och som ej tillhör läraruppdraget

Besvaras: Inom ramen för handlingsplanen för barnskötare och förskollärare kommer detta vara ett av områdena som förvaltningen kommer att arbeta med.

Uppföljning: Vid avdelningens samverkan den 15/9 planerades det fortsatta arbetet med handlingsplanen.

5.att stadsdelen ser över möjligheter att inrätta karriärtjänster för lärare i förskolan

Arbetsgivaren avslår yrkandet

6.att stadsdelen tar fram gemensamma riktlinjer för förskollärarnas planeringstid

Arbetsgivaren avslår yrkandet

7.att stadsdelen redogör för hur arbetet med att implementera handlingsplanen för förbättrad arbetssituation för förskollärare och barnskötare fortgår

Arbetsgivaren bifaller yrkandet.

Uppföljning: Sker inom ramen för avdelningens samverkan

8.att stadsdelen tillsammans med Lärarförbundet, inom ramen för samverkan, tar fram en plan för hur introduktionsperiod med mentor ska se ut för nyexaminerade lärare som börjar inom stadsdelens förskolor

Arbetsgivaren bifaller yrkandet.

Uppföljning: Riskbedömning görs tillsammans med Lärarförbundet. Mentorskap behöver brytas ut.

Vi vet att i de kommuner där man lyckats bäst har politikerna jobbat långsiktigt, partiöverskridande och satsat på förskolan. Detta har vi påtalat i flera år genom vår politik Lokal samling för läraryrket:

- En tydlig politik och tydliga beslut av det politiska styret och stadens nämnder och förvaltningar för att lärare ska kunna fokusera på lärande och utveckling av undervisning. De beslut som tas ska leda till en stark lärarprofession med stärkta förutsättningar samt stödja och möjliggöra för skolledare att utforma en utvecklande pedagogisk organisation. En organisation som leder till utveckling av och ökad kvalitet i lärares kärnuppgift – undervisning och mötet med eleven.
- Att reella insatser görs för att minska lärares och skolledares arbetsbelastning och stress. Åtgärder måste vidtas, stödfunktioner behöver komma på plats för att motverka ohälsa och skapa en hållbar arbetsmiljö. Varje lärare och skolledare måste få rätt förutsättningar för att uppfylla uppdraget utifrån skollag och läroplaner.
- Lärares och skolledares löner och löneutveckling ska motsvara professionens ansvar och yrkets komplexitet. Det behövs löften om långsiktig utveckling och tydliga tidsplaner samt förbättrade löneprocesser för att behålla och rekrytera lärare och skolledare. Stockholms stad måste visa att de är beredda att satsa på lärarprofessionen.
- Beslut på alla nivåer måste baseras på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet. För att stärka och utveckla professionen och dess kunskapsbas måste identifiering av utvecklingsbehov och forskning ske ur ett lokalt lärarnära perspektiv för att upplevas som relevant.
- Ökad kvalitet i den verksamhetsförlagda utbildningen och under den obligatoriska introduktionsperioden för nyexaminerade lärare.Handledare och mentorer måste få förutsättningar så att arbetet håller en hög kvalitet.
- Professionens kompetensutveckling måste prioriteras och möjlighet att gå behörighetsgivande och kompletterande utbildningar måste stärkas. Att få möjlighet att växa inom ramen för sin profession är en självklarhet och måste stärkas.
- Att beslut tas som gör att nyanlända elevers och nyanlända lärares integrering i skolan sker med hög kvalitet.

Läraryrket Stockholm yrkar

9. att Lokal samling för läraryrket delas och höras av stadsdelsnämnden och därigenom stadsdelsförvaltningen.

Besvaras: Detta ingår som en del i handlingsplanen för barnskötare och förskollärare och på så sätt arbetar förvaltningen med detta.

Läraryrket
Förskoleteamet
Genom
Anna Bäck

Akademikerförbundet SSRs yrkanden

SSRs yrkanden

1. I stadens budget återfinns för de flesta verksamheter så kallade generella effektiviseringar.

Akademikerförbundet SSR yrkar att förvaltningen inom ramen för Förvaltningsgruppen särredovisar vilka enheter och hur dessa planerar att anpassa sig efter de generella effektiviseringarna. Vision och SACO stödjer yrkandet.

Besvaras: Frågan om generella effektiviseringar kommer att tas upp på avdelningarnas samverkansgrupper.

Uppföljning: Avdelningschef Socialtjänst och fritid informerade om att det sker vid varje samverkansgrupp.

2. **Akademikerförbundet SSR yrkar** att förvaltningen utbildar medarbetarna i diskriminering på arbetsplatsen utifrån hudfärg.

Besvaras: Detta ingår i aktiva åtgärder inom ramen för diskrimineringslagen. Aktiva åtgärder har på grund av pandemin inte fått tillräckligt utrymme under 2020 men kommer att få ökat fokus under 2021.

Uppföljning: Arbetsgivaren konstaterar att det fortfarande inte gjorts ett omtag på grund av pandemin. HR tar fram ett förslag under hösten. Utbildning/information om kränkande särbehandling har getts till cheferna vid ett chefsforum som även delgivits Förvaltningsgruppen.

3. Skyddsombud har en viktig roll på svensk arbetsmarknad. Under den pågående Coronapandemin har skyddsombuden haft en aktiv roll med att göra riskbedömningar av verksamheterna tillsammans med sina chefer. Dessvärre finns det många verksamheter som saknar skyddsombud. Akademikerförbundet SSR anser att det är viktigt att ett lokalt arbetsmiljöarbete görs av chefer och skyddsombud i verksamheterna.

Därför **yrkar Akademikerförbundet SSR** att förvaltningen tillsammans med de fackliga organisationerna tar fram ett informationsmaterial om skyddsombudens roll samt gemensamt uppmuntrar fler medarbetare att åta sig uppdrag som skyddsombud. Vision, SACO och Kommunal stödjer yrkandet.

Besvaras: Beskrivande material finns, bland annat från Sunt Arbetsliv och Arbetsmiljöverket. Arbetsgivaren ska dock skapa förutsättningar för att medarbetare ska kunna ta uppdrag som skyddsombud.

Uppföljning: Arbetsgivaren planerar för ny omgång av Sunt arbetsliv med start januari-februari och kommer att samråda med det fackliga organisationerna. Det är många nya skyddsombud liksom chefer så behovet är stort.

4. Som nyanställd erbjuds den nyanställda olika kurser. Under yrkestiden erbjuds även återkommande samma kurser, t.ex. MI och Signs of Safety. För medarbetare som har varit anställda under en längre tid minskar kursutbudet. För att medarbetare ska kunna utvecklas och lära sig behöver seniora medarbetare erbjudas bättre utvecklingsplaner för att kunna bredda sin kunskap hela sitt yrkesliv.
Därför **yrkar Akademikerförbundet SSR** att förvaltningen utarbetar utvecklingsplaner för medarbetare som har varit anställda en längre tid. Vision, Kommunal och SACO stödjer yrkandet.

Besvaras: I medarbetarsamtalet tas en individuell kompetensutvecklingsplan fram. Medarbetarna ska erhålla den utbildning verksamheten behöver

5. IA-anmälningar är ett viktigt redskap för att uppmärksamma problem och risker. Den en del i det förebyggande arbetet för att skapa en trygg arbetsplats.
När det skickas en IA-anmälan behövs det återkoppling till den berörda medarbetaren. Återkoppling vad som skett, kommer att ske och vad slutresultatet blev. Detta för att öka drivkraften att använda sig av IA som ett arbetsmiljöredskap.
Därför **yrkar Akademikerförbundet SSR** att förvaltningen att skapar rutiner för att återkoppla till IA-anmälaren.
Vision SACO och Kommunal stödjer yrkandet.

Besvaras: Återkoppling sker i IA-systemet individuellt till anmälaren. Arbetsgivaren anser att det däremot behövs mer frekventa återkopplingar på APT av händelser som berör alla för att skapa ett lärande.

6. Pandemin har lett till att vissa arbetsgrupper jobbar hemifrån. Det kommer uppgifter om att arbetsdagarna utgörs av mer stillasittande än tidigare. Ur ett hälsoproblem kan det bli problematiskt. För hälsofrämjande åtgärder är det viktigt att medarbetarna rör på sig. För att medarbetarna ska röra på sig kan ökat användande av friskvårdsbidraget vara en viktig del i detta. Nivån på friskvårdsbidraget har legat oförändrat under en längre tid.
Därför **yrkar Akademikerförbundet SSR** att förvaltningen höjer friskvårdsbidraget med minst 500 kr per termin. Vision, SACO och Kommunal stödjer yrkandet

Arbetsgivaren avslår yrkandet och hänvisar till det förvaltningen uppgivit med anledning av kommunals yrkande när det gäller friskvårdsbidrag.

7. I en föränderlig värld där nya förutsättningar uppstår och nya lagar och förordningar kommer, är det önskvärt att socialsekreterare och biståndshandläggare får juridisk handledning som komplement till ärendehandledning.

Därför **yrkar Akademikerförbundet SSR** att förvaltningen inför juridisk handledning för socialsekreterare och biståndshandläggare. Vision stödjer yrkandet.

Arbetsgivaren avslår yrkandet. Respektive chef har ansvar för att medarbetarna får det stöd de behöver

8. För att medborgarna ska kunna känna sig trygga och välkomna i kontakten med förvaltningen är det önskvärt att personalen är väl förtrogen med de svårigheter och förutsättningar som vissa medborgargrupper möter. En sådan grupp är hbtqi-personer. Det är därför viktigt att förvaltningen höjer sin kompetens i hbtqi-frågor för att kunna bedriva ett systematiskt arbete med normer kopplat till kön och sexualitet. Därför **yrkar Akademikerförbundet SSR** att förvaltningen hbtqi-certifieras. Vision och Kommunal stödjer yrkandet

Arbetsgivaren avslår yrkandet.

9. För att säkerhetsställa att nya medarbetare får den kunskap de behöver i sitt arbete och för att kunna trivas, behöver de en grundlig introduktion. Introduktionen av nya medarbetare kan se olika ut. Därför är det viktigt att det finns en tydlig plan för introduktion och att det ges rätt förutsättningar.

Därför **yrkar Akademikerförbundet SSR** att förvaltningen utarbetar grundlig introduktion för nya medarbetare.

Besvaras: Introduktion är viktig. Varje enhet ska ha rutiner för introduktion av nya medarbetare.

10. Verksamhetsplanen uppger att förvaltningen erbjuder praktikplatser som ett led i arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare. Mottagandet av studenter utgör även en viktig rekryteringsgrund. För att detta ska kunna uppfyllas, behöver studenternas handledare på förvaltningen få förutsättningar för att kunna erbjuda en bra handledning och praktik. Förutsättningarna ser olika ut i olika enheter och arbetsgrupper. Studenthandledarna måste få tid för att utöva sitt handledande. Detta kan bl.a. innebära att studenthandledaren har färre klienter för att arbetsbördan inte ska öka. Men även de kollegor som inte handleder en student ska inte behöva drabbas av ökad arbetsbörda.

Därför **yrkar Akademikerförbundet SSR** att förvaltningen utarbetar konkreta rutiner med bl.a. vilket stöd som erbjuds studenthandledaren och skapar gynnsamma förutsättningarna för både studenter och studenthandledare. Vision stödjer yrkandet

Besvaras: Förvaltningen har påbörjat ett arbete för att förbättra VFU, exempelvis genom VFU-samordnare. Planen är att detta arbete ska utvecklas under 2021.

Uppföljning: Arbetsgivaren har tagit fram en modell för VFU samordning och utvecklingsarbete pågår.

11. Det förekommer hot och våld från klienter mot medarbetare. När det händer incidenter kan stödet till de drabbade medarbetarna se olika ut, utifrån kunskap hos närmaste chef. Det är viktigt att alla får det stöd man behöver i en utsatt situation. För att säkerhetsställa att utsatta medarbetare får det stöd som behövs, behöver chefer utbildas i hot och våld och få information om förvaltningens rutiner. Detta gäller även konsultchefer.

Därför **yrkar Akademikerförbundet SSR** att förvaltningen utarbetar att alla chefer utbildas inom området hot och våld. Vision, SACO och Kommunal stödjer yrkandet.

-  Besvaras: Detta ingår som en aktivitet i VP, vilket innebär att en översyn av övergripande rutiner mot Hot och våld samt stöd till dem som drabbats. Förvaltningen återkommer angående utbildning.

Uppföljning: Rutinerna för Hot och våld har uppdaterats och samtliga chefer har erhållit information avdelningsvis via Skype. Enheterna ska sedan bryta ned dessa för att anpassas till den egna verksamheten och vidta de åtgärder som är nödvändiga.

12. Under Covid-pandemin har många medarbetare jobbat hemifrån. Detta har visat sig fungera utan större problem. När pandemin upphör bör möjligheten till att få jobba hemifrån finnas kvar. Detta även sett ur perspektivet att efter flytten till nya lokaler, kommer verksamheten att bedrivas utifrån aktivitetsbaserad arbetsplats. Detta borde medföra att arbetet även kan bedrivas hemifrån.

Därför **yrkar Akademikerförbundet SSR** att förvaltningen utarbetar rutiner som medger fortsatt arbete på distans även efter att pandemin upphör. Vision och SACO stödjer yrkandet.

Arbetsgivaren avslår yrkandet. Staden har inget avtal om distansarbete. Förvaltningen ser fram emot en diskussion när det gäller detta.

Uppföljning: PAS ser över möjligheten att delvis fortsätta arbeta hemifrån detta och kommer att återkomma med ett ramverk. Klart är dock att det kommer att vara en möjlighet, inte en rättighet eller skyldighet.

Fråga

1. När förvaltningen flyttar till nytt förvaltningshus vid Bromma Blocks, hur kan arbetsgivaren säkerhetsställa medarbetarnas säkerhet utifrån den pågående pandemin? I nuvarande förvaltningshuset delar vissa kontinuerligt arbetsrum. Med en kontinuerlig

arbetsplats kan detta eventuellt bidra till att begränsa en eventuell Covid-smitta. I nya förvaltningshuset förväntas medarbetarna att flyttar runt. Inte bara en gång utan potentiellt flera gånger under arbetsdagen.

Besvaras: Arbetsgivaren bedömer inte att risken för att smitta ökar i ett aktivitetsbaserat kontor. Möjligheten till att hålla avstånd ökar och alla ska ha eget tangentbord och datormus. Arbetsgivaren kommer att följa uppfrågan.

Visions frågor till verksamhetsplan och budget 2021

Medarbetarna i stadsdelen påverkas på olika sätt av pandemin, och behöver tid för återhämtning. Hur ska detta säkerställas och hur kommer det att kompenseras, sjukfrånvaro pga covid-19-relaterade symtom är en sak, men andra orsaker som stress samt ökad arbetsbörda behöver ses över och arbetas kontinuerligt och förebyggande med.

Vad avser arbetsgivaren att göra för att möta det?

Arbetsgivaren uppgav att detta ingår i chefens arbetsmiljöansvar.

Hur kommer arbetsgivaren följa upp och säkerställa arbetsmiljön för medarbetare som arbetar hemifrån pga rådande pandemi?

Arbetsgivaren uppgav att detta ingår i chefens arbetsmiljöansvar.

Förvaltningens stora flytt till Bromma Blocks nämns inte i VP 2021, som är en väsentligt stor förändring som ska ske. **Vision önskar fortsatt tydlighet kring planerna men också möjlighet för huvudskyddsombud och skyddsombud att ta den tiden i anspråk som flytten kräver.**

Arbetsgivaren uppgav att man med start 18/1 2021 och fram till flytten kommer ha kontinuerliga möten med huvudskyddsombuden avseende alla steg i processen.

Hur ser investeringsbudgeten ut som anges med XX – och vad ska den gå till?

Arbetsgivaren uppgav att anledningen till att det stod XX berodde på att siffran inte hunnit tas fram i det utkast som skickades till de fackliga organisationerna.

"För att dämpa de ekonomiska konsekvenserna orsakade av pandemin har förvaltningens ökade kostnader till stor del täckts av statsbidrag under 2020. I frånvaro av statsbidrag har förvaltningen ett sämre ekonomiskt utgångsläge de kommande åren vilket kommer att innebära stora utmaningar och kräva en effektiv resursanvändning."

Vision vill veta mer ingående vad förvaltningen tänker göra och planera för dessa stora utmaningar och hur den effektivare resursanvändningen ska gå till, Vision efterfrågar en större insyn och öppen dialog om detta så de fackliga

organisationerna alltid informeras om läget samt vad som kan göras på det bästa sättet så det inte påverkar stadsdelens medarbetares arbetsmiljö och arbetssituation.

Arbetsgivaren uppgav att man från arbetsgivarens sida bedömer att samverkan och dialogen är god på förvaltningsnivå. I det fall brister finns önskar arbetsgivaren få vetskap om detta.

"Västerorts aktivitetscenter ska vidareutvecklas till stöd för personer inom socialpsykiatrins målgrupp att nå egen försörjning. Likaså ska den dagliga verksamheten utvecklas till stöd för att personer med insatsen daglig verksamhet (LSS) ska komma vidare mot arbete."

Hur och vad ska göras?

Arbetsgivaren uppgav att man jobbar med detta inom verksamheterna. Arbetsgivaren återkommer angående detta.

Vad betyder XX i omslutningsförändringar?

Arbetsgivaren uppgav att anledningen till att det stod xx berodde på att siffran inte hunnit tas fram i det utkast som skickades till de fackliga organisationerna. Nämnden anmäler omslutningsförändringar om 291,4 mnkr.

Enligt uppdrag
Kamilla Lantz
Sektionsordförande och huvudskyddsombud
Vision Bromma stadsdelsförvaltning

Vårdförbundets yrkanden 2021

Vårdförbundet känner oro över utvecklingen i samhället när pandemin i en andra våg sveper över landet.

Vårdförbundet instämmer med Staden, en stabil ekonomi är en grundförutsättning för en gemensam välfärd. Vårdförbundet anser att det är speciellt viktigt under en pandemi för att kunna upprätthålla de samhällsviktigaste funktionerna. Vårdförbundets medlemmar inom Stockholm Stad arbetar i stormens öga i äldreomsorgen och utbildningsförvaltningen. Vårdförbundets medlemmar är redan ansträngda och utslitna ifrån den första covid-19 vågen, våren 2020. Vårdförbundet förstår att det kommer behövas stora resurser och extra förstärkningar för att kunna upprätthålla en god, kvalitativ äldreomsorg och elevhälsa. Men också för att möta upp de målsättningar som Stockholm Stad satt i sin budget.

När stadens fackliga organisationer i år lämnade yrkanden till Finansborgarrådets förslag till budget fick Vårdförbundet Stockholm stad avslag på samtliga yrkanden med förklaringen att det är upp till varje nämnd att arbeta vidare med. Av den anledningen följer därför samma eller liknande yrkanden i denna text till Bromma stadsdelsförvaltnings verksamhetsplan och budget.

Vårdförbundet Stockholm stad yrkar

- 1. Vårdförbundet yrkar att flera specialistsjuksköterskor anställs inom äldreomsorgen för att skapa god ledande specialistkompetens inom demenssjukdomar och geriatrisk specialistkompetens.***

Arbetsgivaren avslår yrkandet. Arbetsgivaren delar i grunden Vårdförbundets synpunkter. Förvaltningen är i grunden positiv till detta men oklar över vilka ekonomiska förutsättningar som finns

- 2. Vårdförbundet yrkar att Bromma stadsdelsförvaltning avsätter ett eget budgetutrymme som gör det möjligt att år 2021 öka lönespridningskvoten till 2,0 för Vårdförbundets medlemmar. Detta gör att huvudöverenskommelsens intentioner om god löneutveckling blir möjlig.***

Arbetsgivaren avslår yrkandet. Förvaltningen kommer att arbeta med detta inom ramen för löneöversynen.

En av Stockholm Stad målsättningar är att vara ledande inom demenssjukdomar och geriatriska specialistkompetens. Detta för att kunna tillgodose en äldreomsorg som präglas av kvalitet och valfrihet.

Vårdförbundet har tagit fram modellen akademisk specialisttjänstgöring för sjuksköterskor, AST, där specialistutbildningen är en del av din anställning. Modellen innebär att sjuksköterskor kan söka utbildningsanställning med full lön och villkor enligt kollektivavtal. Idag erbjuder flera arbetsgivare i landet AST eller utbildningsanställningar med liknande villkor.

AST innebär att arbetsgivaren inrättar utbildningsanställningar som sjuksköterskor kan söka till när de vill utbilda sig till specialistsjuksköterska. AST finns redan i många landsting/regioner Sverige.

- 3. Vårdförbundet yrkar att heltidsanställda sjuksköterskor inom Bromma stadsdelsförvaltning ges möjligheten att kunna söka enligt modellen akademisk specialisttjänstgöring för sjuksköterskor, AST. Utbildningsanställning med full lön och villkor enligt kollektivavtal. Detta i ett led att vara ledande inom demenssjukdomar och geriatrik. Men även som ett mål för att kunna rekrytera och behålla sjuksköterskor inom hela Stockholm Stad.**

Arbetsgivaren avslår yrkandet. Förvaltningen är i grunden positiv till detta men oklar över vilka ekonomiska förutsättningar som finns.

Tvärfackliga frågor och yrkanden

1. Vad avser arbetsgivaren med ”minskad löneglidning”



Arbetsgivaren uppgav att allt som sker utanför löneöversyn är löneglidning. Detta ska inte förekomma, t.ex. att överköp sker mellanförvaltningarna. Staden är en arbetsgivare. Det finns tydliga direktiv från staden när det gäller detta

2. Samtliga fackliga organisationer i Bromma yrkar på en partsgemensam grupp som arbetar med lönepolitik, lönesättning samt löneglidning i Bromma. Detta för att vi vet av erfarenhet att Bromma ligger lågt i staden vad avser olika yrkesgrupper, och undviker ”överköp” från andra stadsdelar. Om Bromma ska vara en attraktiv stadsdel att vilja arbeta i behöver vi ha en öppnare dialog om lönerna och under 2021 vill vi därför påbörja ett sådant arbete med arbetsgivaren. I det arbetet vill vi därför ha en transparent diskussion kring rådande lönestatistik och rådata vad gäller lönerna för samtliga medarbetare i Bromma.

Arbetsgivaren avslår yrkandet. Årlig löneanalys tas fram inför löneöversynen och delges facken inför kommande löneöversyner. Bromma stadsdelsförvaltning ligger generellt inte lågt lönemässigt jämfört med staden

3. Löneprocessen för samtliga medarbetare behöver ses över under rådande pandemi, att alla samtal fungerar tillfredsställande enligt alla olika kollektivavtal. Hur kommer arbetsgivaren säkerställa att den kommande lönerevisionen kommer fungera bättre än 2020?

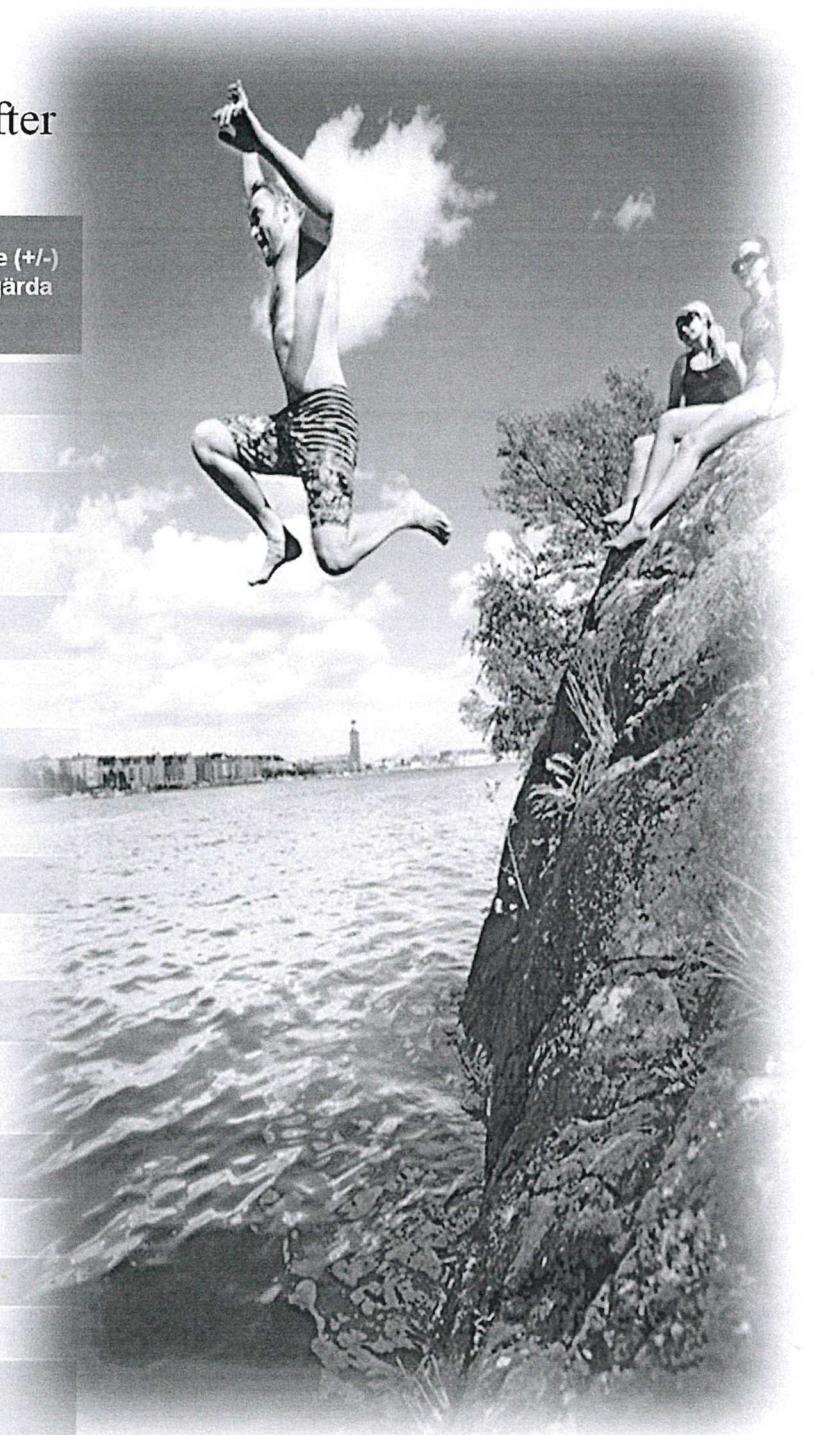
Arbetsgivaren uppgav att man från arbetsgivarens sida är övertygad om att löneprocessen kommer att fungera bättre 2021. 2020 var ett exceptionellt år. Kommunal, AKV har inte haft någon löneöversyn. Förvaltningen har följt stadens direktiv.



Ekonomisk prognos

- Prognosticerat överskott med 8,9 miljoner kronor efter ett samlat fonduttag på 9,8 miljoner

Mnkr	Budget 2021 (netto, inkl. godkända BJ)	Begärda budgetjusterin- gar	Prognos 2021 (före resultat- överföringar, inkl. begärda BJ)	Prognos 2021 (efter resultat- överföringar, inkl. begärda BJ)	Avvikelse (+/-) (inkl. begärda BJ)
Nämnd och administration	41,3		41,3	41,3	0,0
Individ- och familjeomsorg	128,2		133,5	133,3	-5,1
varav socialpsykiatri	31,2		35,3	35,1	-3,9
varav vuxen	27,9		28,2	28,2	-0,3
varav barn och ungdom	69,1		70,9	70,9	-1,8
varav flykting	0,0		-0,9	-0,9	0,9
Stadsmiljöverk- samhet	22,5		22,5	22,5	0,0
avskrivningar	10,6		10,6	10,6	0,0
Internräntor	0,5		0,5	0,5	0,0
Förskoleverk- samhet	391,2	-21,6	376,7	375,0	-5,4
Äldreomsorg	636,9		632,1	621,7	15,2
Stöd och service till personer med funktionsned- sättning	284,3	10,8	294,3	296,8	-1,7
Barn, kultur och fritid	12,8		12,4	12,4	0,4
Arbetsmarknads- åtgärder	8,0		8,1	8,1	4,2
Ekonomiskt bistånd	53,3		51,8	51,8	1,5
Övrig verksamhet	18,4		14,2	14,2	-0,1
Totalt	1608,0	-10,8	1598,1	1588,3	8,9



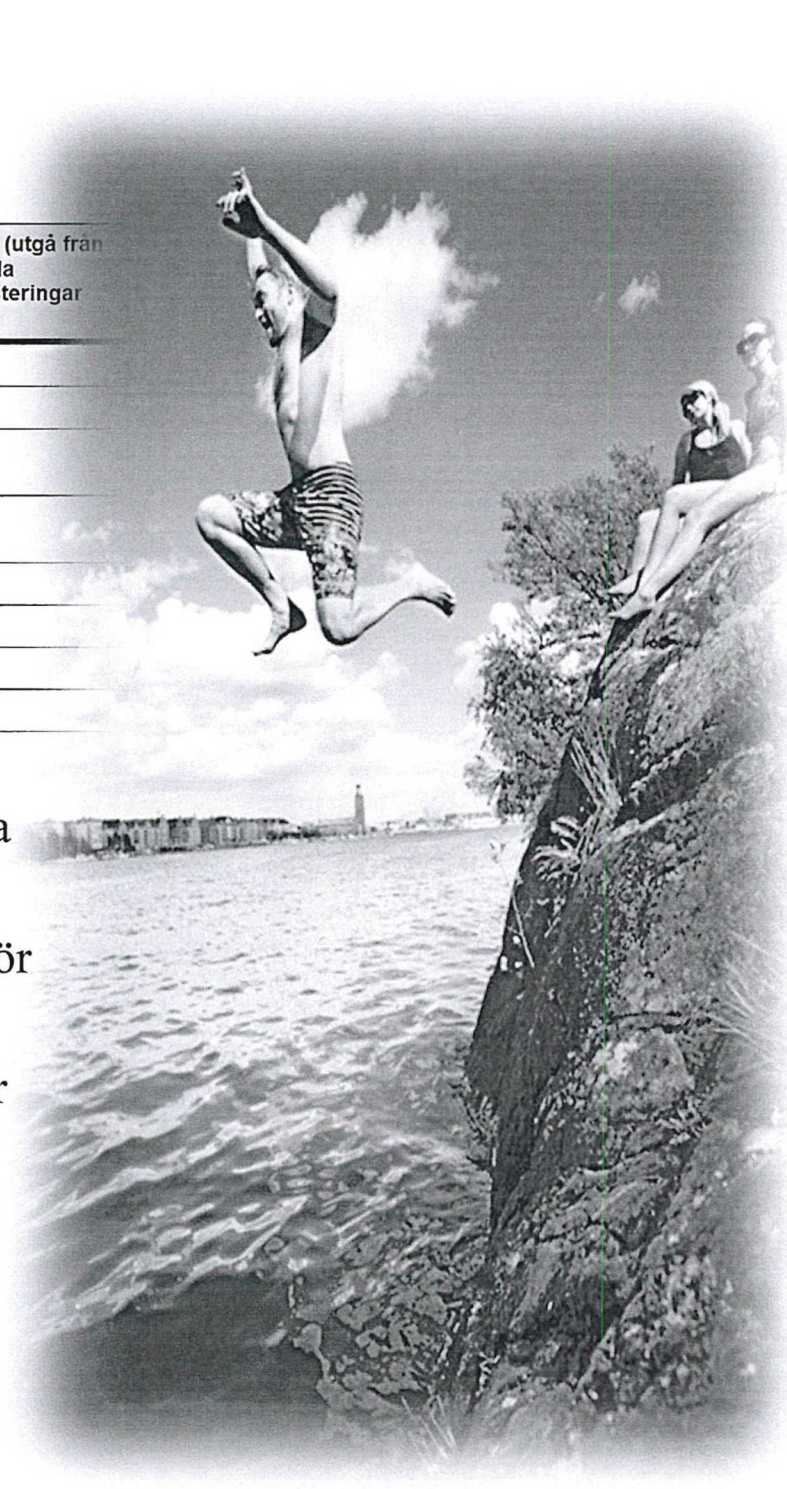
Investeringar

Mnkr, netto	Budget 2021 (inkl beviljade budgetjusteringar)	Prognos tertial 2021	Budgetjusteringar (ansökta medel i ärendet)	Avvikelse (utgå från att begärda budgetjusteringar beviljas)
Parkinvesteringar	7,5	7,5		
Reinvesteringar	2,8	2,8		
Investeringar med nycklade medel	9,6	9,6		
Inventarier och maskiner	11,1	13,1	2,0	2,0
Klimatinvesteringar	2,0	2,0		
Trygghetsinvesteringar	2,4	3,2		
Övrigt				
Totalt	36,2	38,2	2,0	2,0

Förvaltningen erhöll i kommunfullmäktiges ursprungliga budget för 2021 en ram som uppgick till 22,8 mnkr.

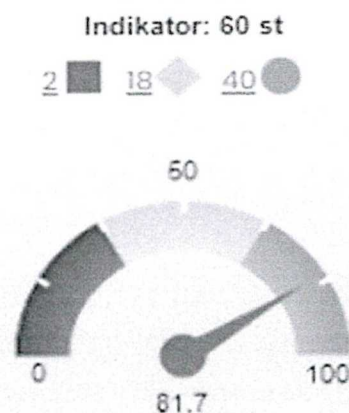
Kommunstyrelsen har tillfört ytterligare 13,4 mnkr, varför slutlig investeringsbudget uppgår till 36,2 mnkr.

Förvaltningen ansöker om budgetjustering med 2,0 mnkr för ökad investeringsbudget avseende inventarier och maskiner. Det är i huvudsak avseende flytt av förvaltningskontor.



Kf: mål "En modern storstad med möjligheter och valfrihet för alla"

1. En modern storstad med möjligheter och valfrihet för alla



Aktivitet: 78 st

75 2 1

Statusfördelning

[Kommentera](#)

[Fördjupad Info](#)

1.1 I Stockholm är människor självförsörjande och vägen till arbete...

Indikator: 10 st

1 2 2



Aktivitet: 5 st

5

Statusfördelning

[Kommentera](#)

[Fördjupad Info](#)

1.2. Stockholm är en trygg, säker och välskött stad att bo och vist...

Indikator: 5 st

0 4 1



Aktivitet: 8 st

8

Statusfördelning

[Kommentera](#)

[Fördjupad Info](#)

1.3. I Stockholm når barn sin fulla potential då Stockholms skolor ...

Indikator: 6 st

0 4 2



Aktivitet: 12 st

12

Statusfördelning

[Kommentera](#)

[Fördjupad Info](#)

1.4. I Stockholm får människor i behov av stöd insatser i tid prägt...

Indikator: 19 st

0 3 16



Aktivitet: 25 st

23 2

Statusfördelning

[Kommentera](#)

[Fördjupad Info](#)

1.5. I Stockholm har äldre en tillvaro som präglas av hög kvalitet...

Indikator: 20 st

1 5 14



Aktivitet: 28 st

27 1

Statusfördelning

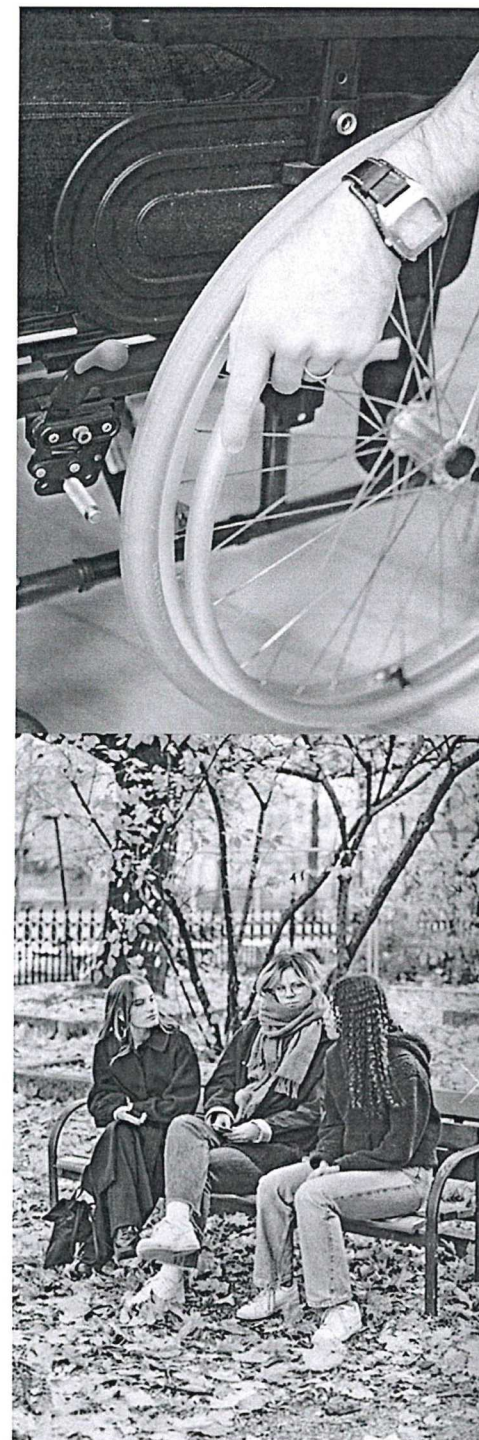
[Kommentera](#)

[Fördjupad Info](#)



Kf:s mål ”I Stockholm är människor självförsörjande och vägen till arbete och svenskkunskaper är kort”

- Få barn i Bromma som lever i familjer som uppbär ekonomiskt bistånd. Antalet har minskat under hela året. 153 barn av ungefär 17800 barn i Bromma ingår i en familj som får ekonomiskt bistånd vilket är en minskning från 178 barn från samma period förra året.
- Andelen personer som beviljats ekonomiskt bistånd i förhållande till befolkningen har minskat med 95 personer till 541 jämfört med samma period 2020. Från tertial 1 till tertial 2 har minskningen varit 53 personer.
- Ett aktivt arbete pågår med förändrade arbetssätt med inrättandet av en sluss och med intensivt klientarbete och fördjupad utredning, fler upprättade förändringsplaner och tydligt ställda krav på den enskilde för att bli självförsörjande.
- Fler kvinnor än män har haft ett långvarigt behov av ekonomiskt bistånd. En orsak kan vara att fler kvinnor har utförsäkrats från Försäkringskassan, men inte bedömts ha möjlighet till att klara av ett ordinarie jobb.
- Få personer har erhållit Stockholmsjobb, 8. Arbete pågår för att öka antalet platser för både stockholmsjobb och OSA-anställningar.
- Målet om sommarjobbade ungdomar i Bromma har uppnåtts. 353 ungdomar anställdes till feriearbete.
- För att nyanlända som bor i Bromma tidigt ska kunna etablera sig i samhället, finns en arbetsgrupp inom förvaltningen som samverkar med bl a SHIS och Intro Stockholm.



Kf:s mål "Stockholm är en trygg, säker och välskött stad att bo och vistas i"

Gemensamma lägesbilder Operativa BRÅ

Samverkansöverenskommelse med polis och skola

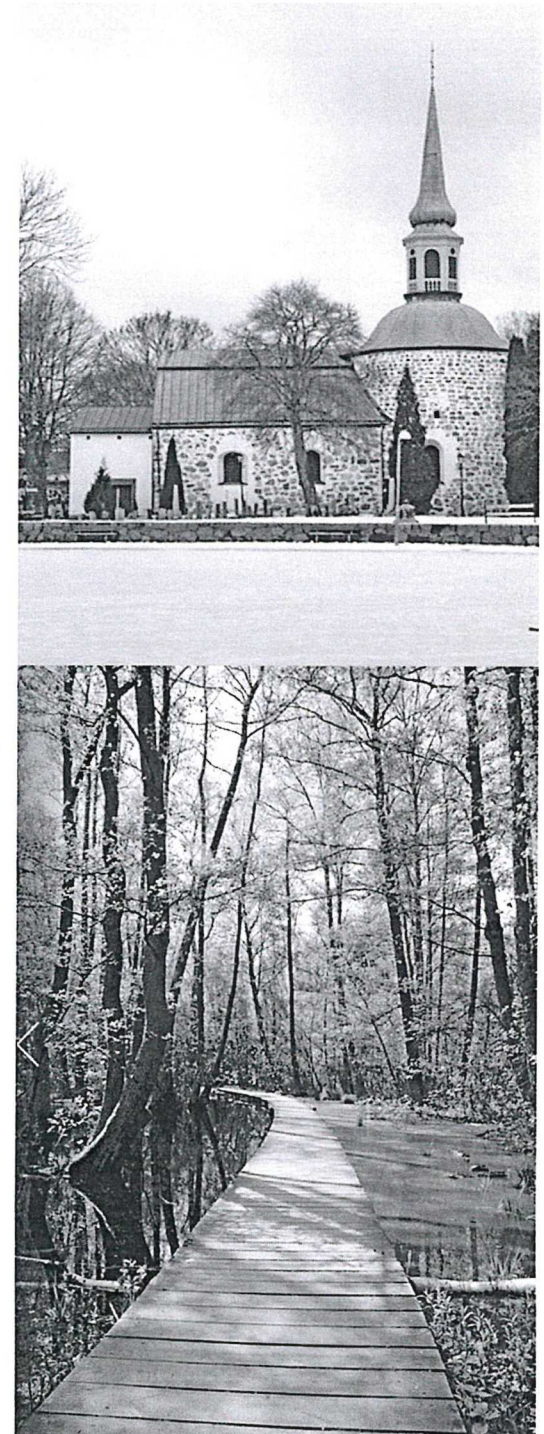
Ett tryggare Brommaplan – enkät i mars

Tillsammans i Mariehäll – trygghetspromenad i september

Samverkan med näringslivet – trygghetspromenad i oktober

Trygghetsåtgärder

- Belysning vid Bällstaå park
- Belysning lekplats Blacken
- Belysning parkväg mellan Traneberg och Alvik
- Belysning Alviks strandpark
- Belysning GC-väg Ryggåsgatan Traneberg
- Belysning utegym Mariehäll och Judarn/S Ängby
- Belysning pulkabacken Ålsten
- Slyröjningar



***Kf:s mål "I Stockholm når barn sin fulla potential då
Stockholms skolor och förskolor är de bästa i Sverige"***

Undervisning och utbildning

Samverkan

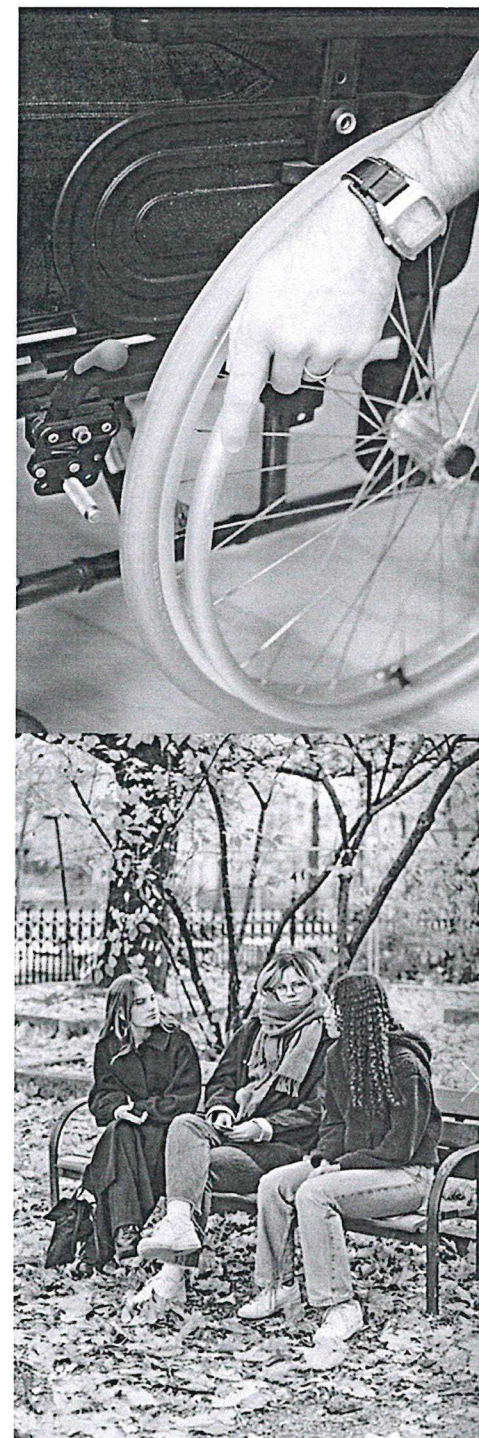
Agenda 2030

Kompetensförsörjning



Kf:s mål "I Stockholm får människor i behov av stöd insatser i tid präglade av hög kvalitet, evidens och rättssäkerhet"

- Fältgruppen har deltagit i genomförandet av lektionsprogrammet Mentor i våldsprevention (MVP) tillsammans med lärare och kurator på Södra Ängbys skola.
- Abrahamsbergs DV har inlett samarbete bl a Ica Maxi i Bromma Blocks för att kunna erbjuda deltagare sysselsättning på den öppna arbetsmarknaden. I samband med flytten till nya förvaltningshuset ska en servicegrupp startas.
- Tillsammans med Hässelby-Vällingby sdf startade 1 september en fritidsverksamhet med inriktning mot barn och unga med funktionsnedsättning.
- Av 23 barn och ungdomar som anmälts för brott har 17 personer kallats till samtal inom 48 timmar, tio pojkar och en flicka. Det är ett fortsatt utvecklingsarbete att alla som anmäls för brott kallas till samtal.
- Fler har återaktualiserats inom 12 månader efter avslutad utredning. Det är främst barn i åldern 0-5 år som återaktualiserats.
- Samverkan på familjecentrerat sätt för att tillgängliggöra tidigt stöd tillsammans med mödra- och barnhälsovård och öppna förskolan i Blackeberg.
- Genom arbetssättet "tredagarsärenden", där socialsekreterare arbetar tillsammans i placeringsärenden har samtliga barn och unga med skyddsbehov placerats.



Kf:s mål ”I Stockholm har äldre en tillvaro som präglas av hög kvalitet, trygghet och självbestämmande”

- Fortsatt påverkan av pandemin – nya smittade och sjukfrånvaro i personalen

1. Utveckling av myndighetsutövningen - uppföljningarna inom hemtjänst ökat markant från att under T1 motsvara ca 17 % till att under T2 motsvara ca 24 % av personer med beviljade hemtjänstinsatser i Bromma (48 st inom SÄB).

2. Aktivt arbete med förebyggande insatser – flera aktiviteter under sommaren riktade mot seniorer, digital fixartjänst under utveckling, goodiebags med info till seniorer

3. Gemensam rutin och förstärkt arbete med egenkontroller av hygienrutiner samt fortsatt beredskap bemanning – utveckling av nudgingprojekt inom SÄBO, förstärkningsteam förlängt i hemtjänst

4. Mat- och måltidskvalitet genom projektet matlyftet – medel finansierat mat och fika vid sociala aktiviteter utomhus m.m.

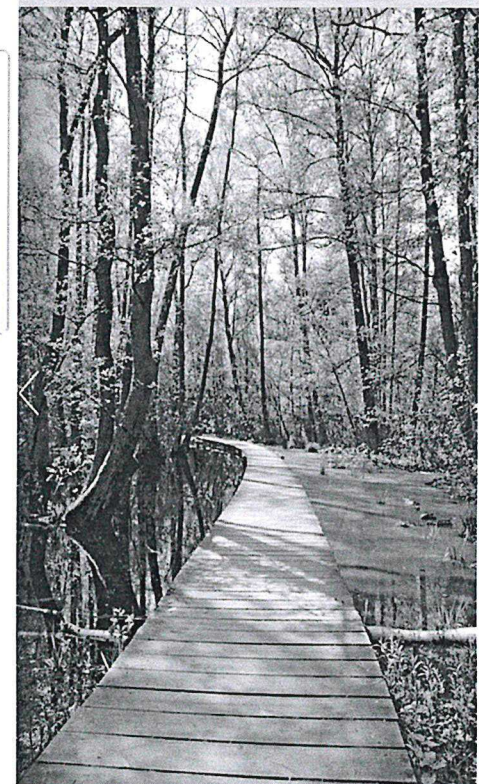
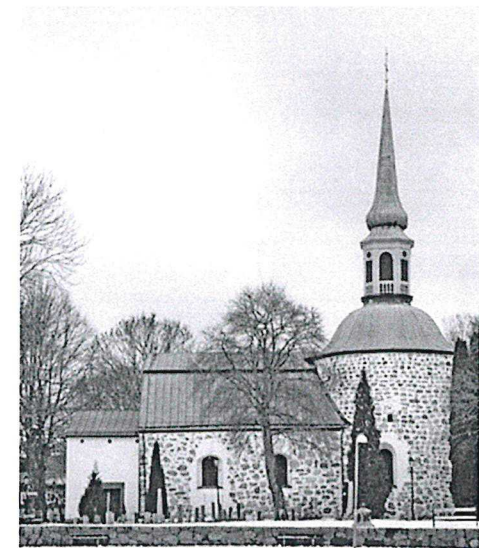
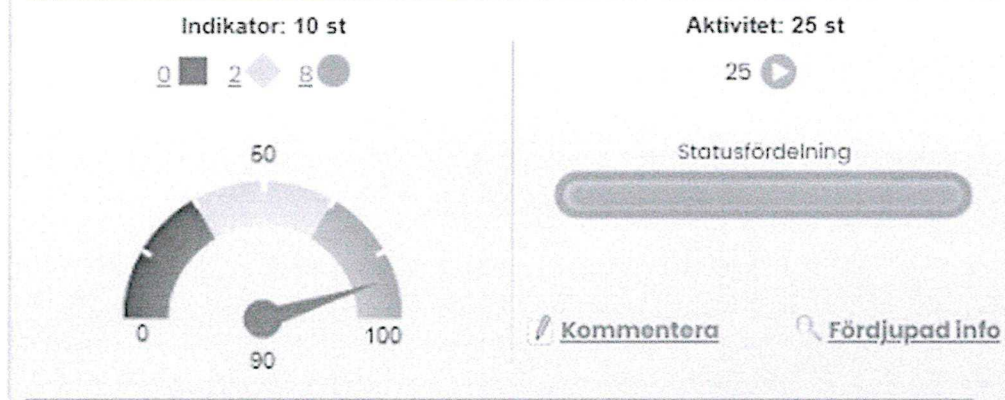
5. Handlingsplan för förbättrad kontinuitet i hemtjänsten – rutin för kontinuitetsplanering under framttagande

6. Kompetensutvecklingsinsatser inom digitalisering, anhörigstöd, demenssjukdomar – avdelningen sökt och beviljats cirka 5 mkr för olika kompetensutvecklingssatsningar, vilka nu planeras och genomförs under hösten.

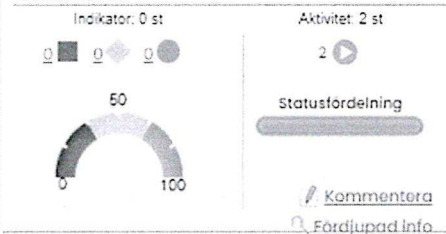


Kf:s mål "En hållbart växande och dynamisk storstad med hög tillväxt"

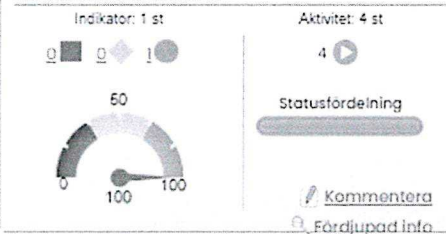
2. En hållbart växande och dynamisk storstad med hög tillväxt



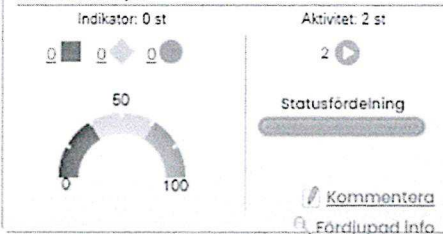
2.1. Stockholm har Sveriges bästa företagsklimat och ett internationellt...



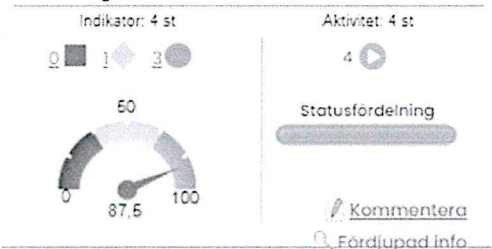
2.2. Stockholm byggs attraktivt, tätt och funktionsblandat utifrån ...



2.3. Stockholms infrastruktur främjar effektiva och hållbara transp...



2.4. Stockholm är en modern kultur- och evenemangsstad med en stark...



2.5. Stockholm är en hållbar stad med en god livsmiljö

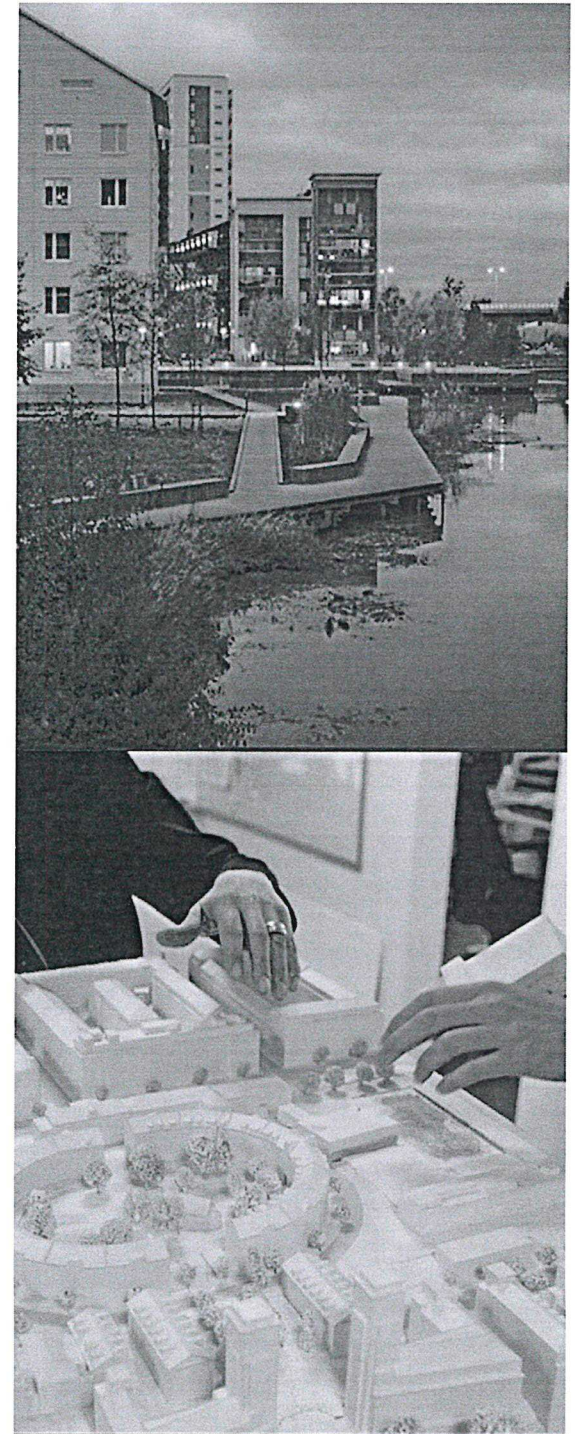


Kf:s mål "Stockholm har Sveriges bästa företagsklimat och ett internationellt konkurrenskraftigt näringsliv"

- Vi har en utsedd person som har riktade uppdrag för lokal näringslivsutveckling. Här samverkar förvaltningen med SBR.
- Stärka företagarperspektivet i stadens strategiska trygghetsarbete och säkerställa goda förutsättningar för företagande i hela staden. Här arbetar förvaltningen med trygghetsfrågor inom ramen för lokala BRÅ.
- Involvera det lokala näringslivet i platssamverkan. Detta arbete sker för närvarande vid Brommaplan och kommer att starta upp i Mariehäll.
- Säkerställa en god, ren och trygg stadsmiljö samt tydliggöra kontaktvägar avseende stadsmiljö. Här samverkar förvaltningen med trafikkontoret.
- Digital dialog med företagare inom stadsdelsområdet tillsammans med Stockholm Business Region

Kf:s mål "Stockholm byggs attraktivt, tätt och funktionsblandat utifrån människors och verksamheters skiftande behov"

- Fem lägenheter i Linabergs servicebostad har öppnats i Mariehäll. Verksamheten är nu komplett med totalt tio lägenheter.
- I Familjebostäders planerade nyproduktion i Nockebyhov, föreslås en gruppbostad med sex lägenheter. Byggstart för projektet planeras att ske kvartal tre 2022 med inflyttning under senare delen av 2024.
- Flera projekt för att bygga nya förskolor är på gång.
- En förskola har avvecklats under sommaren då förskolan under en längre tid haft ett sviktande barnunderlag.
- Två paviljonger som inte fått förlängt bygglov har avvecklats under våren och barnen har fått placering på förskolor i närområdet.
- Enkelt avhjälpna hinder



Kf:s mål "Stockholms infrastruktur främjar effektiva och hållbara transporter samt god framkomlighet"

Allt fler transporter med eldriva färdmedel

Inklippning av siktskymmande vegetation längs prioriterade gång- och cykelstråk i samverkan med TK

Ytterligare åtta skräpkorgar med solcellskomprimering



Kf:s mål "Stockholm är en modern kultur- och evenemangsstad med en stark besöksnäring"

Sportscamp med 100 deltagare/vecka under två veckor och sysselsatte över 40 sommarjobbare



Kf:s mål "Stockholm är en hållbar stad med en god livsmiljö"

Årets sommarblomster hade temat "Trädgårdsäng". Växterna som valts attraherar pollinatörer som bin och fjärilar. Planteringarna är tänkta att inspirera boende, kolonister med flera att bidra till den biologiska mångfalden genom att "odla en äng" eller ha ett "stökigt hörn" i sin trädgård eller kolonilott.

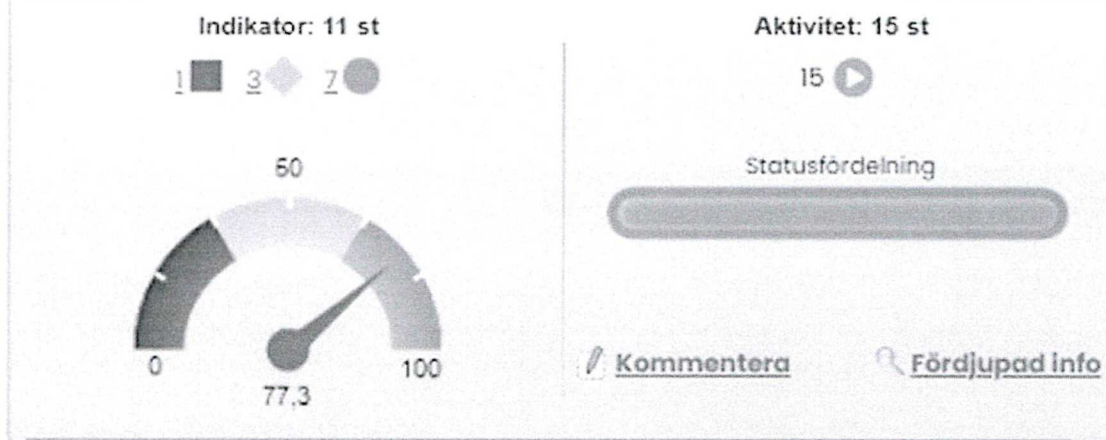
Tio insektshotell har placerats i årets sommarblomsterplanteringar och sex insektshotell kommer att sättas upp vid Lillsjön. I anslutning till dessa kommer informationsskyltar att sättas upp.

Nyinvigning av Arboretum i Åkeshov

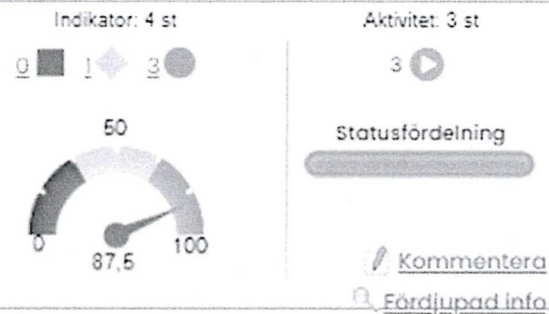


Kf:s mål "Stockholm har en budget i balans och långsiktigt hållbara finanser"

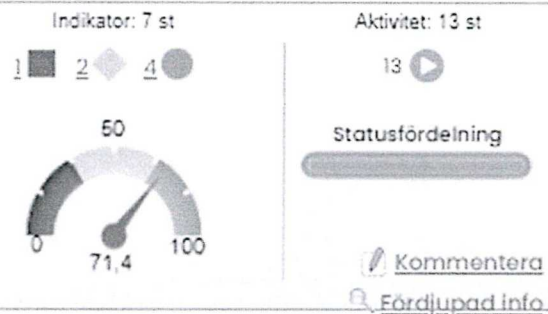
3. En ekonomiskt hållbar och innovativ storstad för framtiden



3.1. Stockholm har en budget i balans och långsiktigt hållbara fina...

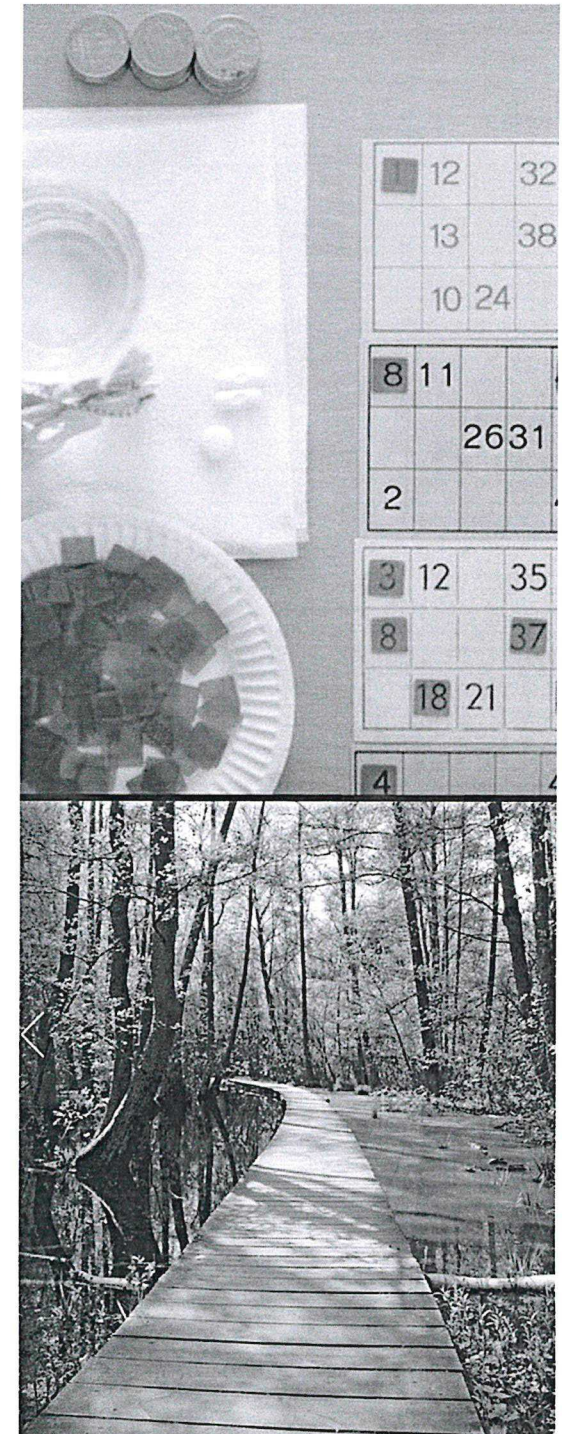


3.2. Stockholm använder skattemedlen effektivt till största nytta f...



Kf:s mål "Stockholm har en budget i balans och långsiktigt hållbara finanser"

	Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2020	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
●	Nämndens budgetföljsamhet efter resultatöverföringar	99,4 %			96,9 %		100 %	100 %	Tertial 2 2021
◆	Nämndens budgetföljsamhet före resultatöverföringar	100,1 %			94,7 %		100 %	100 %	Tertial 2 2021
Analys Budgetföljsamheten har varit relativt god. Det har varit svårt för utförarverksamheterna inom äldreomsorgen att hålla budgeten under den pågående pandemin. Prognosen har blivit förbättrad sedan tertial 1.									
●	Nämndens prognossäkerhet T2				-2 %		+/-1 %	+/- 1 %	2021



Kf:s mål "Stockholm använder skattemedlen effektivt till största nytta för stockholmarna"

AMI

Index bra arbetsgivare

Delindex Bra arbetsgivare

**God och hälsosam arbetsmiljö -
Systematiskt arbetsmiljöarbete
Sjukfrånvaro**

Lokaler

Informationssäkerhet

Jämställdhet

