

Förvaltningsgruppen

Protokoll nr 7/2023

Närvarande:

Lisa Kinnari	Ordförande, Stadsdelsdirektör
Susanne Karlsdotter	Avdelningschef Förskola
Magnus Borgsten	Avdelningschef Socialtjänst -fritid
Eva Runestig	Avdelningschef HR, säkerhet, nämnd och service
Joel Färilin	Avdelningschef Ekonomi, lokal och stadsmiljö
Thomas Rundgren	T f sekreterare/HR-konsult
Benjamin Emparan	Kommunal
Marie Sterneborg	Kommunal
Carl Korch	SACO-rådet/AKAVIA
Ellinor Nordlander	Sveriges Lärare
Nadia Persson	Sveriges Lärare
Karin Wrannvik	Ledarna

Frånvarande

Caroline Blomberg-Ohlström, Avdelningschef Äldreomsorg

Laila Bergmark	Kommunal
Sahar Ibrahim	Kommunal
Kamilla Lantz	Vision
Patrick Linderöth	DIK
Dick Morén	SACO-rådet
Helene Wahlberg	Akademikerförbundet SSR
Martin Junker	Vårdförbundet

Tidpunkt:

2023-09-21 kl. 09.00 – 10.30

Plats: Brommasalen 2 och via Skype.

1. Val av justerare

Carl Korch (SACO), Benjamin Emparan (Kommunal), Karin Wrannvik (Ledarna) och Ellinor Nordlander (Sveriges Lärare).

2. Tid för justering

Protokollet justeras den 27 september 2023.

3. Godkännande av dagordning

Dagordningen godkändes.

4. Föregående protokoll

Föregående protokoll lades till handlingarna.

5. BalanslistaLokaler – aktuella frågor

Västerleds hemtjänst har flyttat till nya lokaler på Abrahamsbergsvägen 91.

En förskola har avvecklats under 2023. En förskolepaviljong avvecklas till sommaren 2024. Tre nya förskolor kommer att byggas under år 2024.

Heltid som norm

Styrgruppsmöte avdelning Äldreomsorg hålls 2023-09-21. Ett möte med Enheten för personligt stöd hölls 2023-09-19. Avdelning Förskola ska ha ett möte i närtid.

Förvaltningsgruppen enades om att uppföljning av heltid som norm framöver äger rum i januari 2024, augusti 2024 och november 2024. Heltid som norm ska vara genomfört senast 2024-12-31.

6. Genomgång av årshjuletTertialrapport 2/2023

Lisa Kinnari, Susanne Karlsdotter, Magnus Borgsten, Joel Färlin och Eva Runestig sammanfattade respektive avdelnings avsnitt i Tertialrapport 2. Måluppfyllelsen är hög. Samtliga avdelningar har generella utmaningar när det gäller korttidssjukfrånvaro, kompetensförsörjning och ledarskap, ränteläget, inflationen och allmänna kostnadsökningar.

Specifika utmaningar finns kring minskat barnantal i förskolan, förändrade arbetssätt utifrån ny kommande Socialtjänstlag, ramtid inom hemtjänsten och snabba väderomslags inverkan på drift och underhåll av stadsdelens utemiljö. Förvaltningen prognosticerar ett ekonomiskt överskott för helåret 2023 (se bilaga 1).

Fysiska arbetsmiljöronder

De fysiska arbetsmiljöronderna ska vara slutförda senast 2023-10-31.

Redovisning av företagshälsovården jan-juni 2023

Punkten utgår. Redovisning genomförd vid Förvaltningsgruppens möte 2023-08-17.

7. Kommande nämndfrågor

Föredragningslista och ärenden till SDN 2023-09-28 finns tillgänglig via Meetings Plus: [Möte 2023-09-28 | MeetingPlus \[sv\] \(stockholm.se\)](#)

Inga frågor gällande kommande nämndärenden anmäldes.

8. Arbetsmiljöarbete samt aktiva åtgärder

Stockholms stads personalpolicy - dialogkort

Dialogkortet "Hur kan vi se till att vi har samma bild av vad våra möten ska leda till?" drogs. Diskussioner fördes kring kortet.

Nya mallar för medarbetarsamtal/lönesamtal medarbetare respektive chefer

De nya mallarna är tydligare och förenklade. Lönekriterierna är generella. Utformning av yrkesspecifika lönekriterier förordas. Information om de nya mallarnas utformning och innehåll kommer att skickas ut till cheferna inom kort. Vikten av förankring bland medarbetarna betonas särskilt.

Otillåten påverkan APT material

Eva Runestig presenterade förvaltningens APT material kring otillåten påverkan. Otillåten påverkan kan förekomma på olika sätt och problemet berör alla avdelningar.

Materialet kommer att presenteras på digitalt chefsforum under oktober 2023 (se bilaga 2).

Förslag till nytt årshjul för APT 2024

Det nya årshjulet innehåller, förutom de ordinarie punkterna, även de övningar som ingår i satsningen Aktivt Medarbetarskap.

9. Information från arbetsgivaren (enligt MBL § 19)

Information om pågående upphandlingar avseende september 2023 har skickats ut.

10. Beslutsärende från arbetsgivaren (enligt MBL § 11)

Inga beslutsärenden anmälda.

11. Information från de fackliga organisationerna

Kommunal: Löneöversyn 2023 avslutas formellt inom kort.

Arbetsgivaren och Kommunal har återkopplingsmöte 2023-09-28.

Kommunal tackar Lisa Kinnari för ett mycket gott samarbete under tiden som stadsdelsdirektör i Bromma sdf och önskar henne lycka till i sitt nya uppdrag.

Sveriges Lärare: Löneöversyn 2023 avslutas i och med dagens återkopplingsmöte.

Nadia Persson är nytt huvudskyddsombud tillika facklig företrädare för Sveriges Lärare i Bromma sdf.

SACO-rådet/AKAVIA: SACO-rådet/AKAVIA anordnar utbildning för lokala skyddsombud under oktober 2023.

12. Övriga frågor

Elsparkcyklar och elcyklar Hangar 5

Antalet medarbetare som åker elsparkcykel till och från Hangar 5 ökar. Elsparkcyklar ska parkeras i kapprummet längst in på våning 4, d v s mot tvärbanan. P g a brandrisk får elsparkcyklar inte laddas i förvaltningshuset.

Gällande laddning av batterier till elcyklar kommer laddskåp att installeras för att minska brandrisk. Förvaltningen återkommer när säker teknisk lösning för laddning installerats i fastigheten.

13. Kommande frågor till Förvaltningsgruppen

Uppföljning av de fackliga organisationernas yrkanden till VP 2023.

14. Nästa möte

Nästa möte äger rum den 19 oktober 2023.

15. Mötets avslutande

Lisa Kinnari tackade Förvaltningsgruppen för ett mycket gott samarbete under de gångna sex åren i Bromma sdf och förklarade sammanträdet avslutat.

Vid protokollet

Thomas Rundgren
T f sekreterare

Justeras 2023-09-27

Lisa Kinnari
Ordförande, Stadsdelsdirektör

Benjamin Emparan
Kommunal

Karin Wrannvik
Ledarna

Carl Korch
SACO-rådet/AKAVIA

Ellinor Nordlander
Sveriges Lärare

Bilagor

Bilaga 1: Presentation Tertialrapport 2/2023

Bilaga 2: Presentation APT material Otillåten påverkan

Presentation T2 2023



KF:s inriktningsmål

1. Ett Stockholm som håller samman med en stark och jämlik välfärd ...

Indikator: 41 st



50



Aktivitet: 44 st



Statusfördelning



[Kommentera](#)

[Fördjupad info](#)

2. Ett grönt och fossilfritt Stockholm som leder en rättvis klimato...

Indikator: 10 st



50



Aktivitet: 19 st



Statusfördelning



[Kommentera](#)

[Fördjupad info](#)

3. Ett Stockholm med en stabil och hållbar ekonomi med utbildning, ...

Indikator: 40 st



50



Aktivitet: 36 st



Statusfördelning



[Kommentera](#)

[Fördjupad info](#)

Förskolan

Aktiviteter under tertial 2

Utveckling och lärande

Språkutveckling

[Här leker förskolebarnen på finska och samiska – efter undervisning om minoritetsspråk | SVT Nyheter](#)

Ökad fysisk aktivitet och bättre matvanor- jämlik hälsa

Utmaningar framåt

Kompetensförsörjning

Sjukfrånvaro

Anpassning av kapacitet



Socialtjänst och Fritid

Aktiviteter under tertial 2

- -Sommar i Brommaplan
- -Trygghetsvandringar/dialoger
- -Forskningsprojekt Digijag inom LSS
- -Uppstart bemanningsteam LSS
- -Uppföljning ledsagning
- -Stärkt den systematiska samverkan med skola och förskola

Utmaningar framåt

- -Kompetensförsörjning
- -Omställning förebyggande socialtjänst
- -Föräldraskapsprogrammen
- -Lågt inflöde till sysselsättning socialpsykiatri
- -Ökat inflöde relationsvåld
- -Spel om pengar inom budget- och skuldrådgivning



Äldreomsorg

Aktiviteter under tertial 2

- **Samverkan med externa intressenter** för att nå fler besökare till **förebyggande verksamheten**, samt utvecklad uppföljning av insatsernas effekt
- Utbildning i ramtid, AI och heltid som norm – **insatser för en mer personcentrerad äldreomsorg** där äldre ges delaktighet och inflytande
- Ökad tillgång till **sociala aktiviteter** vid vård- och omsorgsboenden
- Utredning kring inventering av **kunskaper i svenska språket** för ökad trygghet och gott bemötande
- Utbildningsinsatser för **stärkt medicinsk kompetens** kopplat till bl a IVO:s tillsyn

Utmaningar framåt

- Kvalitet, arbetsmiljö och ekonomi i hemtjänsten
- Kompetensförsörjning och minska korttidsfrånvaro
- Växla upp digital teknik och AI
- Ekonomi i balans i utförarverksamheterna



Stadsmiljö

Aktiviteter under tertial 2

- Vårstädningsskampanjen
- Hantering av torka
- Hantering av skyfall
- Biologisk mångfald

Utmaningar framåt

- Prisutveckling & prioriteringar
- Centrala medelsreserver
- Driftentreprenad
- Snöstormar, torka & skyfall
- Synpunktportalen



Mnkr Netto	Budget	Begärda budget-justeringar	Prestationsförändringar	Prognos (före resultatöverföringar)	Prognos (efter resultatöverföringar)	Avvikelse
Nämnd och administration	43,3			43,3	43,3	0,0
Individ- och familjeomsorg	158,0			162,4	162,6	-4,6
varav barn och ungdom	70,4			76,5	76,5	-6,1
varav vuxna	23,3			24,4	24,4	-1,1
varav socialpsykiatri	32,3			34,7	34,9	-2,6
varav nyanlända	0,0			-3,5	-3,5	3,5
Stadsmiljö- verksamhet	29,6			29,6	29,6	0,0
Avskrivningar	12,2	0,6		12,8	12,8	0,0
Internräntor	0,8	1,8		2,6	2,6	0,0
Förskolan	396,1			404,4	402,1	-6,0
Äldreomsorg	690,9			682,9	685,1	5,8
Stöd och service till personer med funktionsnedsättning	305,8	1,3	20,5	319,6	320,9	6,7
Barn, kultur och fritid	19,2			19,2	19,2	0,0
Arbetsmarknadsåtgärder	8,3			8,3	8,3	0,0
Ekonomiskt bistånd	51,6			51,1	51,1	0,5
varav handläggare	11,6			11,1	11,1	0,5
Övrig verksamhet	15,4			3,0	3,0	12,4
Totalt	1 731,2	3,7	20,5	1 739,2	1 740,6	14,8

Otillåten påverkan

APT-material, Bromma stadsdelsförvaltning



Demokrati- och arbetsmiljöfråga

- Otillåten påverkan kan påverka både ur ett demokrati- och arbetsmiljöperspektiv.
- Att motarbeta otillåten påverkan är en demokratifråga.
- Påverkansförsök kan både leda till att felaktiga beslut fattas och att kontroller utförs på ett mindre noggrant sätt. Det kan också innebära att påverkarens ärende går före i kön på bekostnad av andras.
- De åtgärder som förbättrar arbetsmiljön, förebygger också otillåten påverkan vilket gör att medarbetare blir bättre rustade att stå emot de påverkansförsök som äger rum.

Källa: BRÅ (brottsförebyggande rådet). Att förebygga och hantera påverkansförsök (handbok).

Välfärdsbrott

"Det är ett brott där våra skattemedel som ska gå till välfärd hamnar fel."

- Välfärdsbrott påverkar vårt demokratiska system,
- dels genom att offentliga medel försvinner,
- dels för att tjänstepersoner och förtroendevalda utsätts för otillåten påverkan,
- samt att det påverkar invånarnas tillit till vårt demokratiska system.

Definition av otillåten påverkan

Stockholms stads definition

"Otillåten påverkan är hot, våld eller trakasserier som syftar till att påverka förtroendevaldas och myndighetsföreträdares yrkes- eller myndighetsutövning. Det kan handla om att fatta ett visst beslut eller att underlåta att fatta ett visst beslut. Det kan också handla om att låta bli att genomföra tillsyn, kontroll eller ingripande.

Otillåten påverkan är också när förtroendevalda eller myndighetsföreträdare missbrukar sin tjänsteställning genom att begå brott utan att ha utsatts för tvång eller hot, till exempel mutbrott eller jäv."

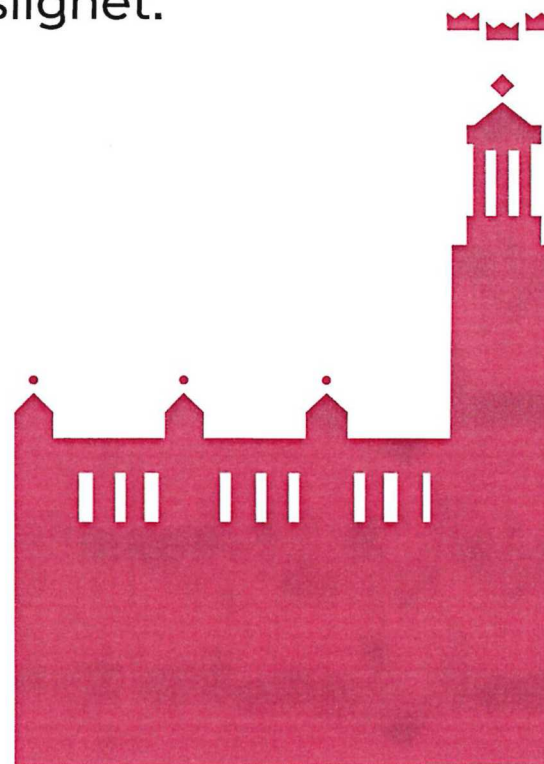
Trakasserier	Skadegörelse	Hot	Våld	Korruptionsförsök
---------------------	---------------------	------------	-------------	--------------------------

Exempel på otillåten påverkan, hot och våld

Trakasserier	Skadegörelse	Hot	Våld	Korruptionsförsök
Förtal och förolämpning på sociala medier	Klotter och skadegörelse mot fastighet	Olaga hot eller våld mot medarbetare	Misshandel eller våld mot medarbetare	Mutor, gåvor, rabatter och bjudluncher
Identitetsstöld	Anlagda bränder	Utpressningar	Ofredanden	Vänskapsband
Bedrägerier	Fordonsangrepp	Olaga tvång	Mordbrand	Släktskap
Själv mordshot	Sabotage	Hot mot anhöriga	Våld mot anhöriga	Dubbla lojaliteter
Obehagliga telefonsamtal		Inte olagliga subtila hot	Förgripelse mot tjänsteperson	Erbjudande av tjänster
Inparkering av fordon				Amorös infiltration Försök till påtryckning genom att uppvakta/flirta
Olaga förföljelse (stalking)				Bisysslor
Rättshaveristiska beteenden				
Ofredanden och störande beteenden				
Social utfrysning Handläggare bor i samma område eller känner/kommer i kontakt med klient eller klienters vänner, bekanta eller släkt på sin fritid.				

Varför arbeta mot otillåten påverkan?

- Värna och skydda demokratin – i Sverige/Stockholm.
- Motverka systemhotande – organiserad brottslighet.
- Skapa förtroende – rättssäkerhet.
- Arbetsmiljö – trygghet och tydlighet.

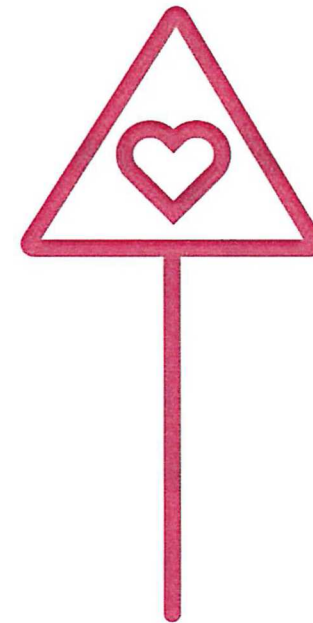


Vad har vi för kultur?

Säkerhetsklimat och **säkerhetskultur** baseras på att alla på förvaltningen delar vissa grundläggande antaganden om vad som är viktigt och rätt i organisationen.

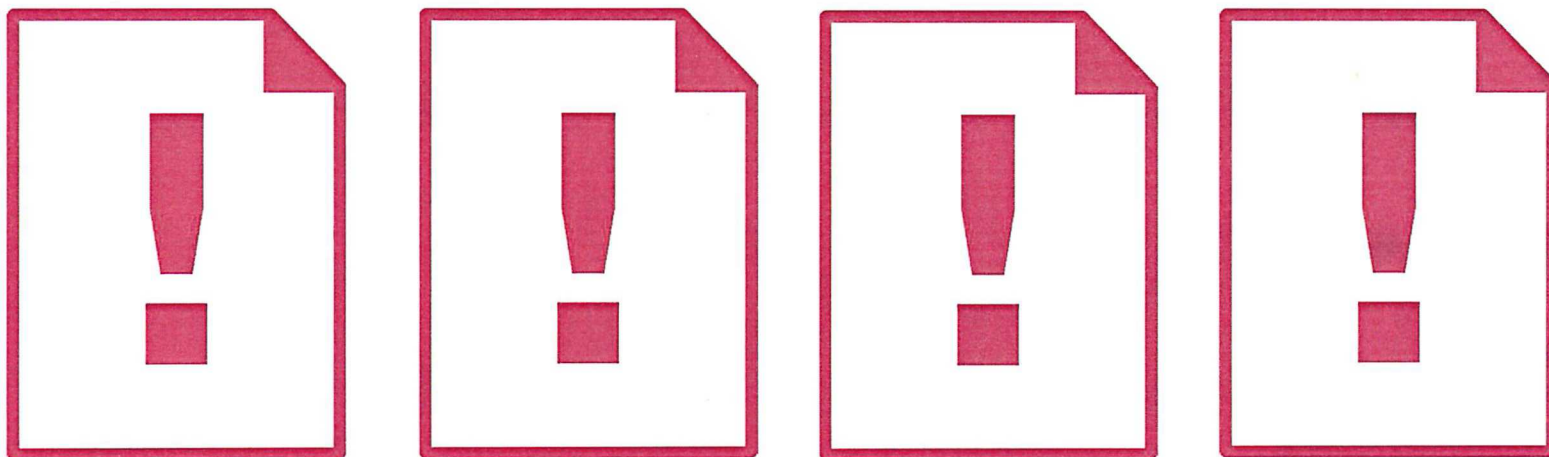
Riskkultur:

- Blinda kulturer
- Tysta kulturer
- Effektivitetskulturer
- Informella regelkulturer



Upplevelsen av otillåten påverkan är ett arbetsmiljöproblem

Oavsett om händelsen kan vara en del av en större välfärdsbrottlighet eller bara enskilda ageranden så måste den utredas och hanteras.



Arbetsmiljölagen

Utredningsskyldighet, AFS 2001:1 9 §

Om någon arbetstagare råkar ut för ohälsa eller olycksfall i arbetet och om något allvarligt tillbud inträffar i arbetet, skall arbetsgivaren utreda orsakerna så att risker för ohälsa och olycksfall kan förebyggas.

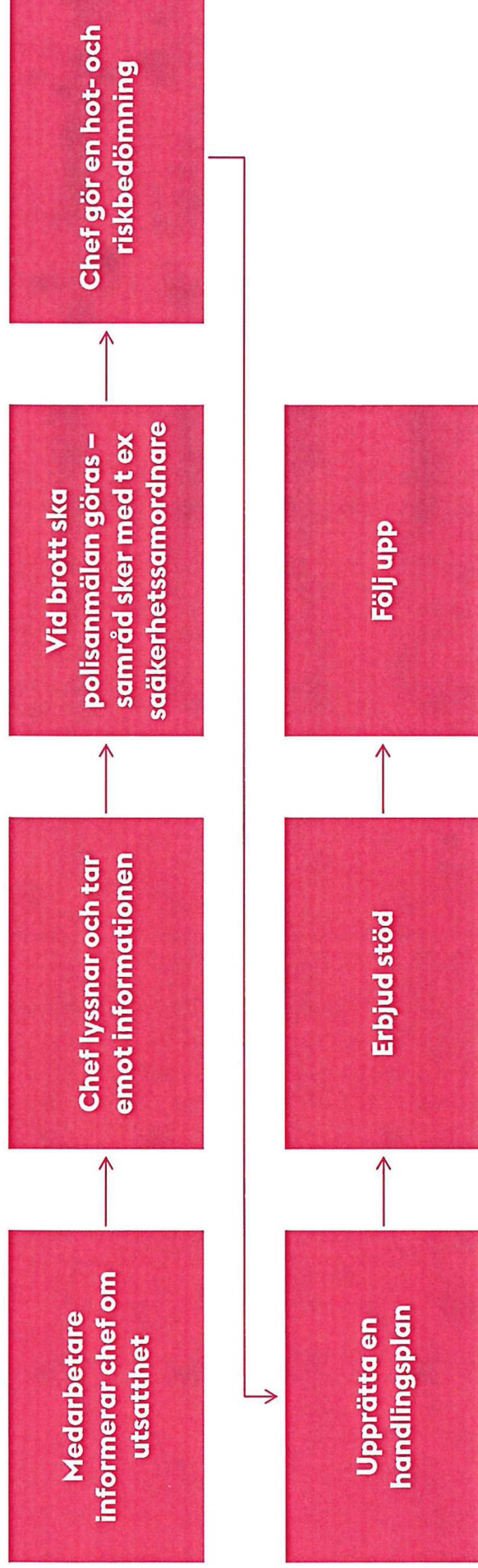
Krav på åtgärder, AFS 2001:1 10 §

Arbetsgivaren skall omedelbart eller så snart det är praktiskt möjligt genomföra de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Arbetsgivaren ska också vidta de åtgärder som i övrigt behövs för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö.

Arbetsmiljölagen, forts

- **Våld och hot i arbetsmiljön, AFS 1993:2**
- 2 § Arbetsgivaren skall utreda de risker för våld eller hot om våld som kan finnas i arbetet samt vidta de åtgärder som kan föranledas av utredningen.
- 3 § Arbetet skall ordnas så att risk för våld eller hot om våld så långt som det är möjligt förebyggs. Särskilda säkerhetsrutiner skall finnas för arbete som kan medföra risk för våld eller hot om våld. Rutinerna skall hållas aktuella och följas upp fortlöpande. Rutinerna skall vara kända av alla arbetstagare som kan bli berörda av riskerna.
- 10 § Tillbud och händelser med våld eller hot om våld skall dokumenteras och utredas.
- 11 § Arbetstagare som utsatts för våld eller hot om våld skall snabbt få hjälp och stöd för att förebygga eller lindra såväl fysisk som psykisk skada. Arbetsgivaren skall ha särskilda rutiner för detta

Process vid utsatthet



Chefens/arbetsgivarens ansvar

- Ta emot informationen och ta den på allvar. Lyssna och utred frågan ytterligare vid behov. Stötta medarbetaren.
- Bistå med stöd genom att begränsa synlighet i digitala kanaler. På så sätt begränsas exponering.
- Bedöm det inträffade och gör en eventuell polis-anmälan. Brott ska alltid anmälas.
- Sök stöd internt från till exempel Hr och säkerhetssamordnare.
- Upprätta en anmälan i IA-systemet för avvikelser.
- Erbjud medarbetaren stöd från företagshälsovården.
- Gör en hot- och riskbedömning, samt en handlingsplan för att kunna vidta de åtgärder som krävs för att säkerställa en trygg arbetsmiljö.

IA-anmälan gällande hot, våld och otillåten påverka

Arbetsgivaren ansvarar för att arbetet ordnas så att riskerna för hot och våld så långt som möjligt förebyggs och att arbetet utförs så tryggt och säkert som möjligt. Alla anställda ska medverka i arbetet för att förebygga ohälsa och olycksfall samt följa lagar och författningssamlingar. Om du ser att arbetet innebär omedelbar och allvarlig fara för liv eller hälsa ska du underrätta din chef eller skyddsombudet.

Hot och våld ska rapporteras i IA

Den uppkomna händelsen ska utredas och åtgärdas av chef tillsammans med medarbetare och skyddsombud, där de framgår vilka faktorer som låg bakom händelsen.

Ökad rapporteringsgrad ökar möjligheten att förebygga hot och våld. Att anmäla i IA är att ta ansvar och vara delaktig i att förbättra sin egen och andras arbetsmiljö. Det finns ett mörkertal om rapportering i IA vad gäller incidenter om otillåten påverkan.

Polisanmälan

Är hot/våld riktat mot medarbetaren är det medarbetaren som ska göra polisanmälan. I undantagsfall kan ansvarig chef polisanmäla. Är hot/våld riktat mot arbetsgivaren är det ansvarig chef som ska polisanmäla.

Konsekvenser för medarbetare och organisation

Otillåten påverkan kan leda till:

- Självcensur
- Att medarbetare inte fullföljer sina arbets-uppgifter
- Förskjuten lojalitet
- Minskad motivation i arbetet
- Oro och vaksamhet, ändrat beteende i privatlivet, oro för sitt liv
- Skapad ilska, rädsla, stress och trauma
- Ett ifrågasättande av yrkesvalet
- Sjukskrivning
- Fördröjning av beslut
- Minskad effektivitet
- Rättsosäkerhet

Diskussionsfilmer med reflektionsfrågor

För att förstå hur otillåten påverkan kan inverka på medarbetare och verksamhet kommer ni nu få ta del av fyra olika exempel. Varje exempel gestaltas genom en film med tillhörande reflektion och expertkommentarer. Välj själva om ni vill titta på en eller alla exempel på en gång, innan ni använder det gemensamma arbetsdokumentet för att diskutera ert nuläge och föra dialog kring åtgärder. När ni tittar på filmerna kan ni ha med er perspektivet före, under, efter.

Före

- Vad kan göras för att så långt möjligt förebygga att dessa situationer ska uppstå?

Under

- Vad behöver finnas på plats för att kunna hantera den akuta fasen om det ändå händer?

Efter

- Hur kan organisationen minimera risken för ohälsa genom stöd och åtgärder när någonting har inträffat?

Länk till filmerna [Otillåten påverkan - Partsrådet \(partsradet.se\)](https://partsradet.se)

Digitala signaturer

Detta dokument har signerats digitalt av följande personer

Namn	Datum
Lisa Karin Lisbet, Kinnari	2023-09-27