

Förvaltningsgruppen

Protokoll nr 5/2025

Närvarande:

Susanna Halldin Olsson	Ordförande, Stadsdelsdirektör
Eva Runestig	Avdelningschef Hr, säkerhet, nämnd och service
Joel Färlin	Avdelningschef Ekonomi, lokaler och stadsmiljö
Fredrik Skoglund	Avdelningschef Socialtjänst och fritid
Malin Persson	T f Avdelningschef Äldreomsorg
Madeleine Nilsson	HR-konsult (09.00 – 09.30)
Emilia Wadell	VFU-praktikant HR
Thomas Rundgren	T f Sekreterare
Laila Bergmark	Kommunal
Benjamin Emparan	Kommunal
Marcus Sjöberg	Akademikerförbundet SSR
Carl Korch	SACO-rådet
Nadia Persson	Sveriges Lärare
Kamilla Lantz	Vision

Frånvarande:

Susanne Karlsdotter	Avdelningschef förskola
Karin Wrannvik	Ledarna (<i>skriftligt uttalande p 12</i>)
Ellinor Aldenbring	Vårdförbundet
Anneli Johansson	Vårdförbundet
Patrick Linderöth	DIK
Dick Morén	SACO-rådet
Ronny Roos	Vision
Marie Sterneborg	Kommunal
Nina Hjerpe	Sveriges Skolledare

Tidpunkt:

2025-04-17 kl. 09.00 – 11.30

Plats: Mötesrum Brommasalen 2, Bromma Blocks**1. Val av justerare**

Laila Bergmark/Kommunal, Marcus Sjöberg/Akademikerförbundet SSR, Carl Korch/SACO, Nadia Persson/Sveriges Lärare och Kamilla Lantz/Vision.

2. Tid för justering

Protokollet justeras den fredag 25 april.

3. Godkännande av dagordningen

Dagordningen godkändes.

4. Föregående protokoll

Föregående protokoll lades till handlingarna.

5. BalanslistaLokaler – aktuella frågor

Ungdomens hus. Utebelysning har monterats. Radiatorer på undervåningen ska monteras. Förvaltningen och fastighetsägaren samarbetar kring ett flertal åtgärder som ska vidtas.

Heltid som norm

Projektiden inom Avdelning Äldreomsorg har förlängts till 251231 och de har nu 84% heltider.

Utförarverksamheterna inom Avdelning Socialtjänst-fritid ser över scheman och arbetspass.

6. Genomgång av årshjulet**7. Kommande nämndfrågor (SDN 2025-04-24)**

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

Handlingarna publiceras måndagen samma vecka som förvaltningsgruppens sammanträde.

Kommunal påtalade att partiernas särskilda uttalanden, skrivelser och förslag till beslut ska skickas till de fackliga organisationerna.

Arbetsgivaren tillser att de efterfrågade handlingarna skickas till de fackliga organisationerna.

8. Arbetsmiljöarbete samt aktiva åtgärderSjukfrånvaro februari 2025

Arbetsgivaren noterar att sjukfrånvaron i februari 2025 är betydligt högre (9,6%) jämfört med februari 2024 (8,7%). Förvaltningen totalt sett uppnår årsmålet 8% på rullande 12 månader.

Avdelning Förskola har störst utmaningar. Arbetsgivaren konstaterar att det krävs mer genomlysning på enhetsnivå där man går ned på individnivå. Vidare behöver vi ha mer diskussioner om det aktiva medarbetarskapet.

En ny serie dialoggrupper för chefer kring arbetslivsinriktad rehabilitering och misskötsamhet startas hösten 2025.

Kommunal och Sveriges Lärare uppfattar att Avdelning Förskola har en avvaktande hållning vid frånvaro. Vikarietillsättning sker inte direkt när frånvaro uppstår, vilket leder till överbelastning för de medarbetare som är i tjänst.

Arbetsgivaren framförde att fortsatta diskussioner kring sjukfrånvaroläget måste tas upp på samverkan inom respektive förskoleområde.

Årlig uppföljning av SAM-ILS 2024

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2024 har genomförts digitalt i en ny modul i ILS-systemet. Hösten 2024 gick förvaltningens chefer en kortare utbildning i modulen. Vissa implementeringsproblem har noterats. Det har t ex förekommit att enhetschefer/rektorer besvarat frågorna i grupp tillsammans med bitr. enhetschefer/bitr. rektorer.

Under 2025 ska även fysisk- och organisatorisk och social skyddsround genomföras i ILS. Även en särskild skyddsround med inriktning hot och våld ska göras i ILS.

SACO och Vision påpekade att arbetsgivaren måste avsätta tillräckligt med tid för skyddsombudsmedverkan vid skyddsroundernas genomförande.

Arbetsgivaren kommer att ordna utbildning för förvaltningens chefer under hösten 2025. I samband med utbildningen kommer vikten av skyddsombudsmedverkan att betonas.

Sveriges Lärare framförde att det funnits stora brister beträffande skyddsrounders genomförande och återkoppling av resultat.

Medarbetarenkät 2025

Förvaltningens AMI blev 82 (staden 80). Bromma sdf:s resultat är näst bäst bland stadsdelsförvaltningarna. Redovisning av enkätresultaten genomförs på enhetsnivå under maj månad och handlingsplaner utifrån resultaten ska vara klara senast 2025-08-31.

9. Information från arbetsgivaren (enligt MBL § 19)

Pågående upphandlingar

Upphandling av lokalvård bereds. Kravställning pågår.
Järva sdf samordnar upphandlingen.

*SACO frågade om arbetsgivaren ska genomföra
upphandling av elkraft?*

Arbetsgivaren svarade att upphandling av leverans av
elkraft är en central upphandling.

Fleråringen 2025

Arbetsgivaren presenterade huvuddragen i Fleråringen
2025. Fokusområden som identifierats är bl a trygghet,
säkerhet, informationssäkerhet, kris- och krigsberedskap,
kompetensförsörjning, klimatomställning, omställning till
ny Socialtjänstlag, sjunkande födelsetal och utveckling av
medborgardialog.

Bromma sdf kommer att samarbeta med bl a
Kulturförvaltningen, Utbildningsförvaltningen,
Arbetsmarknadsförvaltningen, Idrottsförvaltningen och
Stadsbyggnadskontoret kring lokala utvecklingsbehov.
Meningsfull fritid för barn och unga, arbetsmarknads-
insatser för de som står längst ifrån arbetsmarknaden, tidig
medverkan i plan- och byggprocesser, etablering av flexibla
lokaler och ökat medborgarinflytande är några exempel. För
vidare information, se bilaga 1

*Kommunal noterar ett högt inflöde av förfrågningar om
arbetsmarknadsinsatser. Kommunal betonar att
emottagande av personer i arbetsmarknadsinsatser varken
får leda till undanträngnings- eller övervältringseffekter.*

Förslag till ny organisation för trygghet och säkerhet

Arbetsgivaren presenterade ett förslag till en ny enhet inom
Avdelning Hr, säkerhet, nämnd och service (se bilaga 2).
Trygghets- och säkerhetsfrågorna i förvaltningen behöver
samordnas på ett bättre sätt. Översyn av bemanningen i
receptionen ingår i förslaget. Arbetsgivaren avser att kalla
till MBL § 11-förhandling under maj månad.

*Kommunal ställer sig tveksamma till en eventuell
avveckling av väktarna. Väktarnas närvaro i receptionen är*

en trygghet för handläggare som tar emot besökare i händelse av hot eller våld.

Akademikerförbundet SSR delar Kommunals tveksamhet och förväntar sig en noggrann riskbedömning.

Vision frågade hur många medarbetare som ingår i Krisstödet idag?

Arbetsgivarens svar: 11 medarbetare ingår i Krisstödet.

Akademikerförbundet SSR efterfrågar Krisstödet rutiner.

Arbetsgivaren bilägger Krisstödet rutiner till protokollet (se bilaga 3, 3a).

Parkdrift i egen regi

Arbetsgivaren presenterade ett förslag till organisations-schema för parkdrift i egen regi (se bilaga 4).

Arbetsgivarens målsättning är att parkdrift i egen regi ska starta i juni 2026. Den planerade organisationen för Stadsmiljö kommer att omfatta 23 helårsarbetare och ca 12 tidsbegränsat anställda under vår-sommarsäsongen.

SACO frågade vilken roll Områdeschef ska ha?

Arbetsgivaren svarade att Områdeschef ska fokusera på strategiska frågor på lång sikt, t ex investeringar, planering, upprustning och nyanläggning.

Akademikerförbundet SSR frågade vilken roll arbetsledarna ska ha?

Arbetsgivaren svarade att två arbetsledare ska arbeta operativt ute i verksamheten. En arbetsledare ska arbeta mer med administration.

Arbetsgivaren kommer att kalla till MBL- § 11-förhandling. Preliminärt förhandlingsdatum är 2025-05-21.

Riskbedömning ska genomföras innan parkdrift i egen regi startar.

Översyn av vaktmästarfunktionerna i förvaltningen

Centralisering av vaktmästarfunktionerna är ej möjligt. Förstärkning med en vaktmästarfunktion behövs inom avdelning Socialtjänst-fritids utförarverksamheter.

Arbetsgivarens rapport redovisas vid Förvaltningsgruppens nästa sammanträde 2025-05-28.

Uppdrags- och rollbeskrivningar

Arbetet med upprättande av uppdrags- och rollbeskrivningar är ej klart.

Nya chefsstrukturen – status

Arbetsgivaren presenterade den pågående utbildningen för Gruppledare, "Att leda utan att vara chef" (se bilaga 5). Utbildningen är obligatorisk. 10 deltagare går utbildningen under våren. 10 deltagare ska gå utbildningen till hösten.

SACO frågade varför "MI" ingår i utbildningen?

Arbetsgivaren svarade att det är utbildningsanordnaren Psykologpartner som planerat in avsnittet om MI.

Vision framförde att det är oroväckande att gruppledarrollen är tvetydig och att det måste följas upp. Det måste tydliggöras att gruppledaren inte är en arbetsgivarrepresentant.

Lokalvård i egen regi – utredning

Utredningen pågår och antas bli klar under året.

Fysisk introduktion 13 maj

Arbetsgivaren genomför fysisk introduktion för nyanställda (heldag) 2025-05-13 (se bilaga 6). På eftermiddagen finns ett pass inplanerat för facklig information. Arbetsgivaren önskar att de fackliga organisationerna samordnar medverkan och meddelar arbetsgivaren vilka som deltar.

Optimering av lokaler Hangar 5 – status

Inget att rapportera. Förvaltningsledningen informeras 2025-04-22.

10. Beslutsärende från arbetsgivaren (enligt MBL § 11)

Inget beslutsärende.

11. Information från de fackliga organisationerna

- Kommunal
- Ledarna
- Sveriges lärare
- Sveriges skolledare
- SACO
- SSR



- Vision
- Vårdförbundet
- DIK

Nya centrala löneavtal för AKV och Kommunal är klara.

12. Övriga frågor

Uppföljning av flextidsöverenskommelsen

Skriftligt uttalande från Ledarna: Ledarna är djupt oroad över att så många chefer har så mycket outtagen flex. Behövs en arbetsmiljökartläggning eller har arbetsgivaren redan en plan för att möjliggöra en skälig arbetssituation/arbetsbelastning?

Vänligen

Karin Wrannvik

Ledarna

Akademikerförbundet SSR framförde att arbetsgivaren måste vidtala berörda medarbetare som har ett högt flexsaldo i god tid före avstämningsperioderna under året så att uttag av plusflex blir möjlig.

Kommunal har noterat att flertalet rektorer och bitr. rektorer har mer än + 50 timmar.

Vision framförde att arbetsgivarens redovisning av flextid är alltför summarisk. Vision efterlyser en mer detaljerad redovisning per område/enhet.

Arbetsgivaren svarade att redovisningen är övergripande och att vidare diskussioner får upptas på respektive samverkansgrupp.

SACO frågade hur många medarbetare som har s k förtroendearbets tid?

Arbetsgivaren svarade att det endast är stadsdelsdirektören som har förtroendearbets tid.

13. Kommande frågor till Förvaltningsgruppen

T1

Uppföljning av fysiska arbetsmiljöronder

Rapport - Översyn av förvaltningens vaktmästarfunktioner

Nya anställningsavtal efter organisationsförändringar

(Kommunal / Akademikerförbundet SSR).

14. Nästa möte

2025-05-28 kl 09.00 – 11.30.

15. Mötets avslutande

Susanna Halldin Olsson förklarade sammanträdet avslutat
2025-04-17 kl 11.30.

Vid protokollet

Thomas Rundgren
T f sekreterare

Justeras 2025-04-25

Susanna Halldin Olsson
Ordförande, stadsdelsdirektör

Carl Korch
SACO-rådet



Laila Bergmark
Kommunal



Marcus Sjöberg
Akademikerförbundet SSR

Nadia Persson
Sveriges Lärare



Kamilla Lantz
Vision

Karin Wrannvik
Ledarna



”Fleråringen” 2025

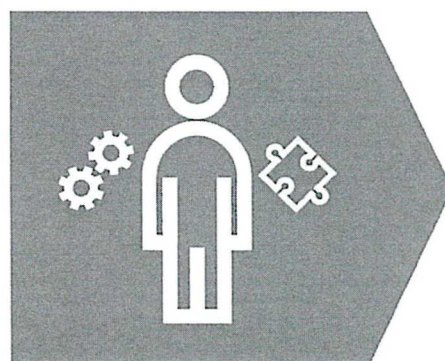
2025-04-15

Fokusområden 2025 och ytterligare två år framåt*



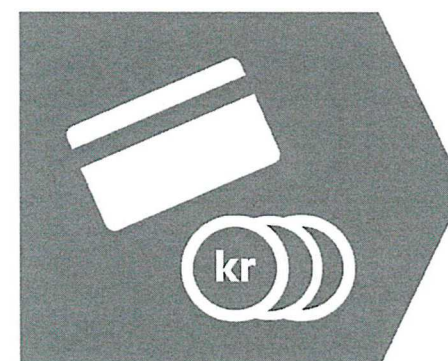
Trygghet & säkerhet

- Känslan av trygghet ska öka i Bromma
- Inga öppna drogsener i Bromma
- Förvaltningens krisberedskap och civilförsvarsförmåga ska stärkas



Kompetensförsörjning

- Medarbetare med efterfrågad kompetens väljer att jobba i Bromma.
- Större andel medarbetare rekommenderar sin arbetsplats
- Höjt AMI
- Minskad sjukfrånvaro



Ekonomi

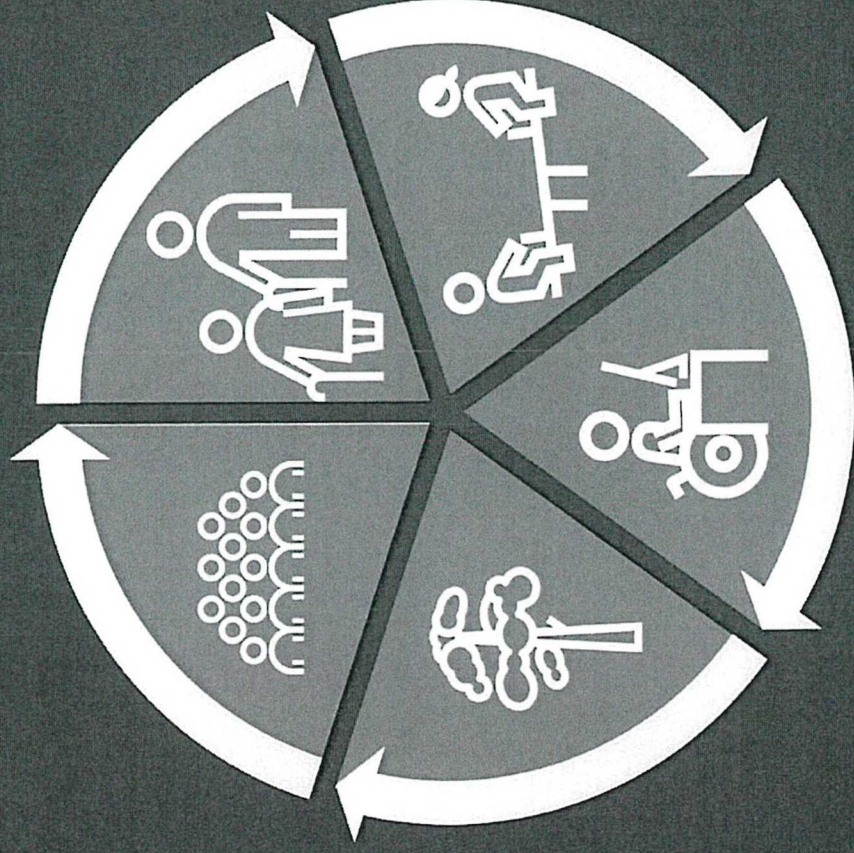
Våra resurser ska användas på ett effektivt och bra sätt.

Detta genom bland annat:

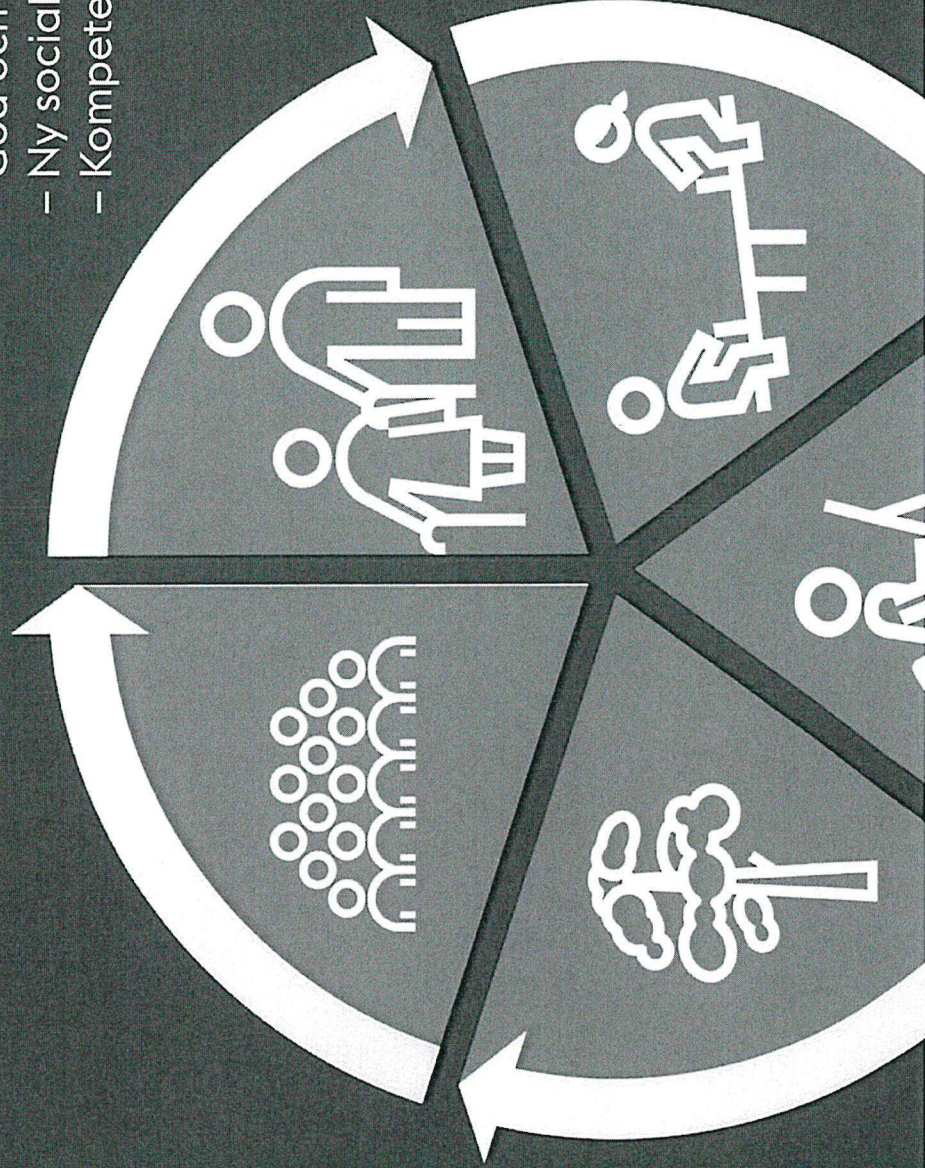
- mer dialog med brommaborna
- att frigöra tid genom att våga sluta göra saker
- högre prognossäkerhet

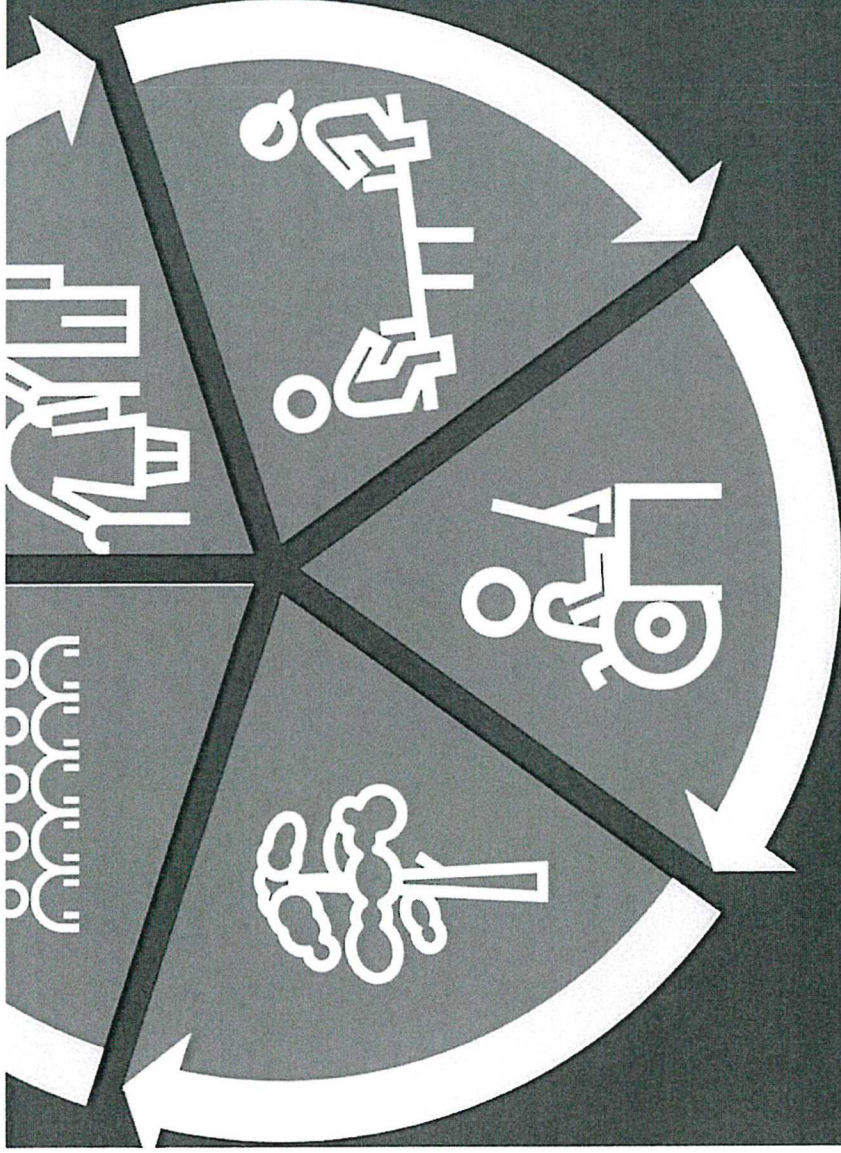
*Tre strategiska utvecklingsområden är i fokus för utvecklingsarbetet inom alla verksamhetsområden från 2024 och kommande treårsperiod.

Planeringsförsättningar för nämndens verksamhetsområden



- God och nära vård och omsorg
- Ny socialtjänstlag
- Kompetensförsörjning



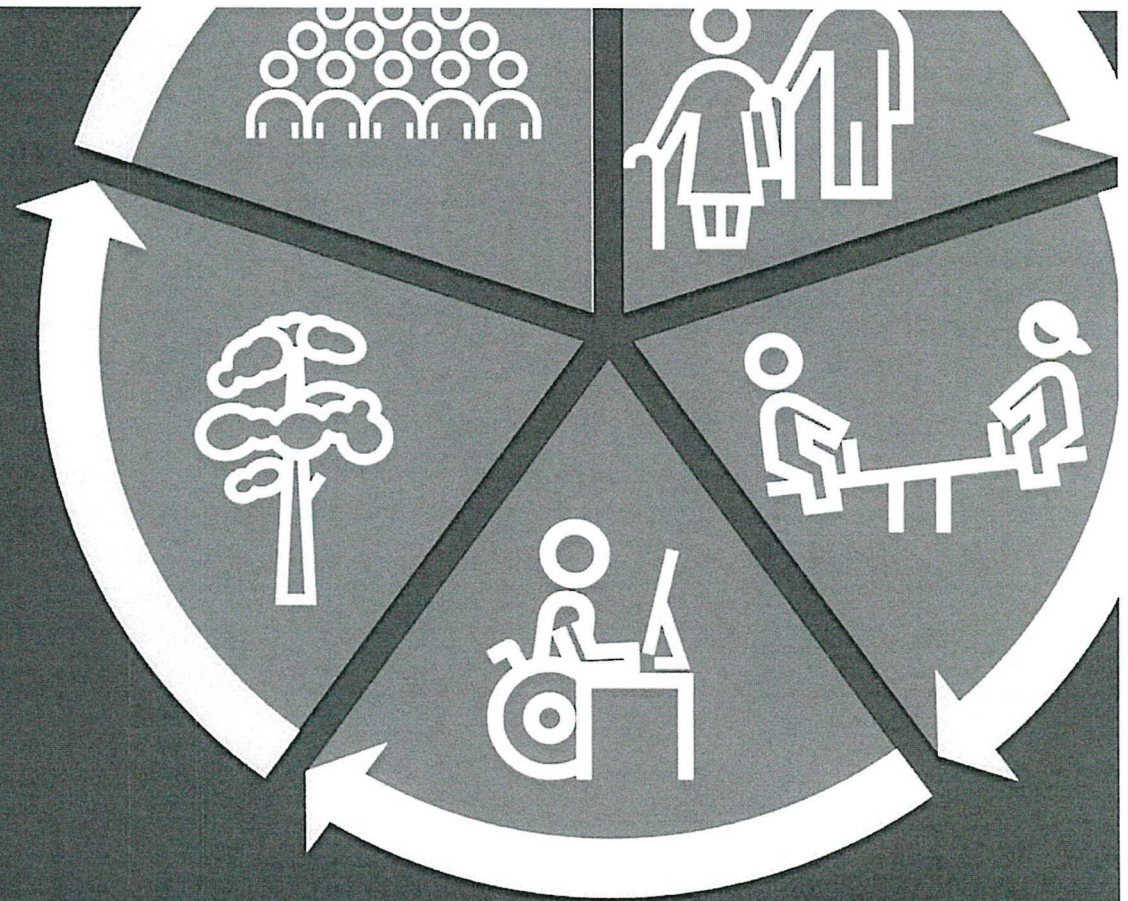


- Sviktande barnunderlag
- Kompetensförsörjning
- Förskolebarns förändrade kunnande

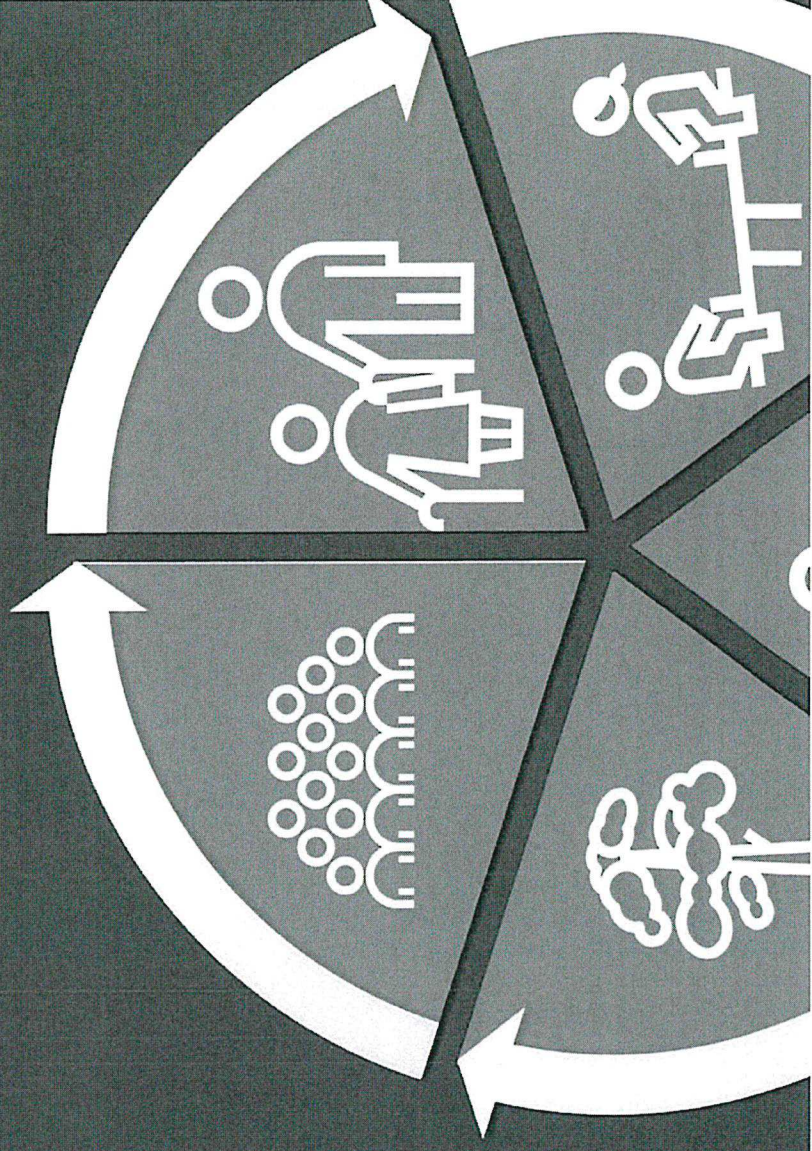


- Ny socialtjänstlag
- Fokus barn och unga
- Kompetensförsörjning

- Delaktighet i klimatomställningen
- Kommunikation och dialog
- Parkdrift i egen regi



- Kompetensförsörjning
- Arbetsmiljö och friskfaktorer
- Säkerhet och beredskap



Planeringsförutsättningar för nämndens verksamhetsområden

- Kompetensförsörjning
- Arbetsmiljö och friskfaktorer
- Säkerhet och beredskap

- Stärkt dialog med brommaborna
- Information om insatser i parker
- Parkdrift i egen regi



- God och nära vård och omsorg
- Ny socialtjänstlag
- Kompetensförsörjning

- Sviktande barnunderlag
- Kompetensförsörjning
- Förskolebarns förändrade kunnande

- Ny socialtjänstlag
- Fokus barn och unga
- Kompetensförsörjning



Lokala utvecklingsbehov



GRIMSTA

BECKOMBERGA

ENEBY

BROMMA KYRKA

NORRA
ÄNGBY

RIP

BLACKEBERG



SÖDRA
ÄNGBY

ÅKESHOV

NOCKEBYHOV

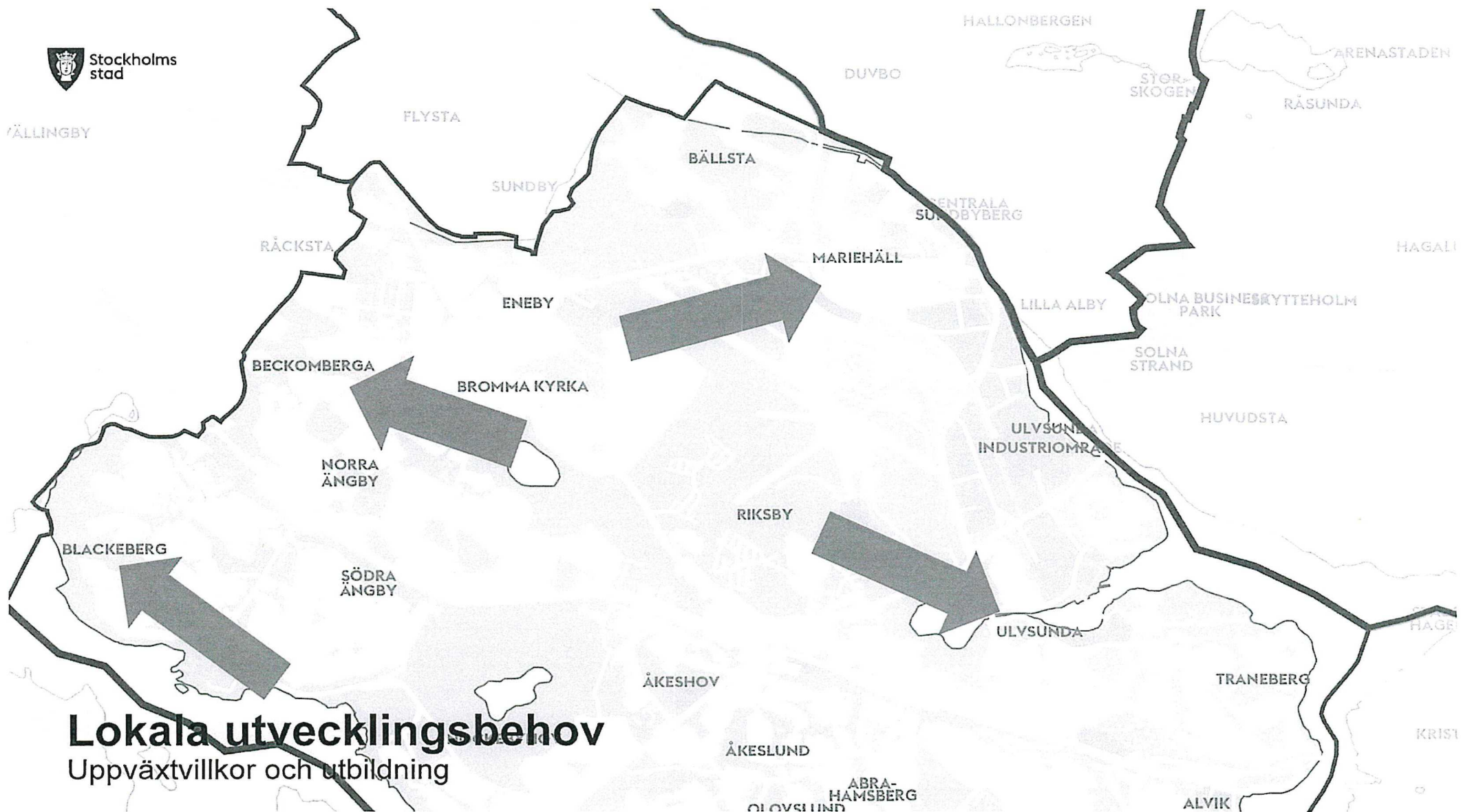
ÅKE:



NOCKEBY

Lokala utvecklingsbehov

Välbefinnande och hälsa





Lokala utvecklingsbehov

Arbete och företagande





Lokala utvecklingsbehov

Demokrati och trygghet

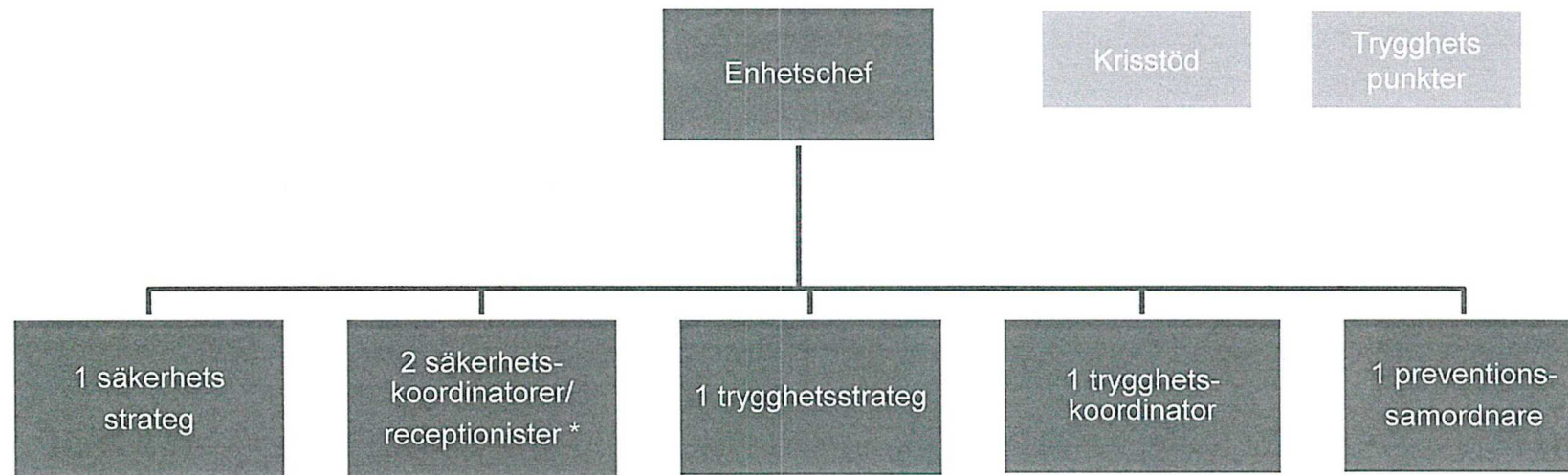


Lokala utvecklingsbehov

Miljö och klimat

Förslag

Ny enhet för säkerhet och trygghet 1/9 2025



- Ersätter 2 inhyrda väktare



Aktiiveringsrutin Krisstödet Bromma stadsdelsförvaltning

1. Begäran om aktivering av krisstödet kommer från TIB-Stockholms Stad till:

Stadsdelsdirektören för Bromma Stadsdelsförvaltning eller befattningshavare som tjänstgör i dennes ställe.

Alternativt

att beslutet fattas av Stadsdelsdirektören i Bromma Stadsdelsförvaltning eller befattningshavare som tjänstgör i dennes ställe.

2. Den person som aktiverar krisstödet benämns i detta dokument som Insatschef och är den som har chefsbefogenheter under aktiveringen.

Meddelande om att krisstödet ska aktiveras rings ut till någon av de operativa ledarna. Se. Larmlista på samarbetsytan "Kris i Bromma".
Larmlista på papper bifogas även denna rutin. Se bilaga 1.

3. De operativa ledarna benämns i detta dokument för OP-Led.
OP-Led bedömer tillsammans med Insatschef vilken mängd av krisstödjare som kan komma att behövas initialt samt huruvida avlösning ska planeras om insatsen bedöms vara aktiv över tid.
4. Dokumentation vid aktivering:
OP-LED som får aktiveringssamtalet från Insatschefen skriver ner det som är känt i ärendet i ett word-dokument där informationen kompletteras efterhand den inkommer. Ansvarig för dokumentationen är OP-Led. Det här dokumentet fungerar som logg under aktiveringen och som dokumentation efter aktiveringen.



5. OP-Led skickar ut ett chatmeddelande om aktivering till samtliga krisstödjare med initialt följande uppgifter:

- Aktiverat från dag och tid.
- Vem som är insatschef
- Vem som är OP-Led
- Vad som har hänt
- Var det har hänt
- Hur många som behövs initialt
- Tid för samling

De som kan åka, svarar på chatmeddelandet att man kan åka och att man kommer till samlingsplatsen

6. **Adress samlingsplats:** Bromma Stadsdelsförvaltning
Köpsvängen 24.
168 67 BROMMA

Lokal att samlas i: **Matsalen Plan 4**

7. När minst två krisstödjare och en OP-Led är på samlingsplatsen upprättas kontakt med insatschefen för att få senast uppdaterade läget innan man åker ut. Krisstödet väskor hämtas och inventeras en sista gång innan man åker lämnar samlingsplatsen.
Båda väskorna ska alltid med ut vid aktivering.

OBSERVERA! Krisstödet är ingen blåljusverksamhet, det är inte bråttom iväg. Samla in information och planera.

8. När ni kommer ut till platsen för händelsen tar OP-Led kontakt med de blåljusenheter som fortfarande är kvar. Finns det en ledningsplats så tas kontakt med Räddningsledaren från Räddningstjänsten alternativt Polisinsatschefen från polisen, detta görs innan krisstödet påbörjar sin verksamhet för att vi inte ska störa varandra.
9. Därefter tas åter igen kontakt med egen Insatschef för uppdatering av läget.

Thomas Jacobsson
Samordnare Krisstödet Bromma

Fredrik Skoglund
Avdelningschef Socialtjänst och fritid



Stockholms
stad

Bromma Stadsdelsförvaltning

Kontaktvägar till
stöd för oroliga i
samband med
krishändelser.

Här finns kontakt-
vägar för dig som
känner oro eller vill
prata med någon.

Vill du som är förälder ha råd, kontakta **föräldrarådgivarna** på
telefon 08-508 06____ under vardagar kl. 8.00-16.00.

Som ung upp till 23 år kan du ringa till **ungdomsmottagningen** på
telefon 08-123 360 70 på dagtid vardagar.

Om du känner oro för ett barn kan du höra av dig till **socialtjänstens mottagnings-
enhet för barn och unga** på telefon 08-508 06____. **Socialjouren** finns tillgänglig
dygnet runt på telefon: 08-508 40 000.



**Stockholms
stad**

Bromma Stadsdelsförvaltning

Känner du oro för någon som befinner sig i kriminella miljöer, har en hotbild eller har du förlorat någon till följd av kriminalitet, kontakta **sociala insatsgruppens anhörigstöd** på telefonnummer 076-1206____. Stöd erbjuds för både vuxna och barn.

Är du över 18 år och önskar stöd i att lämna en kriminell miljö eller har hotbild, kontakta **sociala insatsgrupper** vuxen på 076-12 06____.

Du kan också kontakta din vårdcentral eller ta kontakt med:

Äldre direkt på telefon 08-80 65 65. De kan hjälpa dig att få svar på dina frågor kopplat till äldre. De kan också slussa dig vidare till exempelvis biståndshandläggare, äldreкуратор och äldrelots vid behov.

Stödcentrum för unga brottsutsatta och vittnen för rådgivning och stödsamtal på telefon 08-508 25 702.

Brottsofferjouren för att få medmänskligt stöd av någon som lyssnar och förstår på telefon 116 006.

Avdelning ekonomi, lokal och stadsmiljö

Område Stadsmiljö

Områdeschef

Fem medarbetare inklusive Enhetschef Parkdrift

Enhet Parkdrift

Enhetschef

17 helårsanställda samt 12 säsongsarbetare

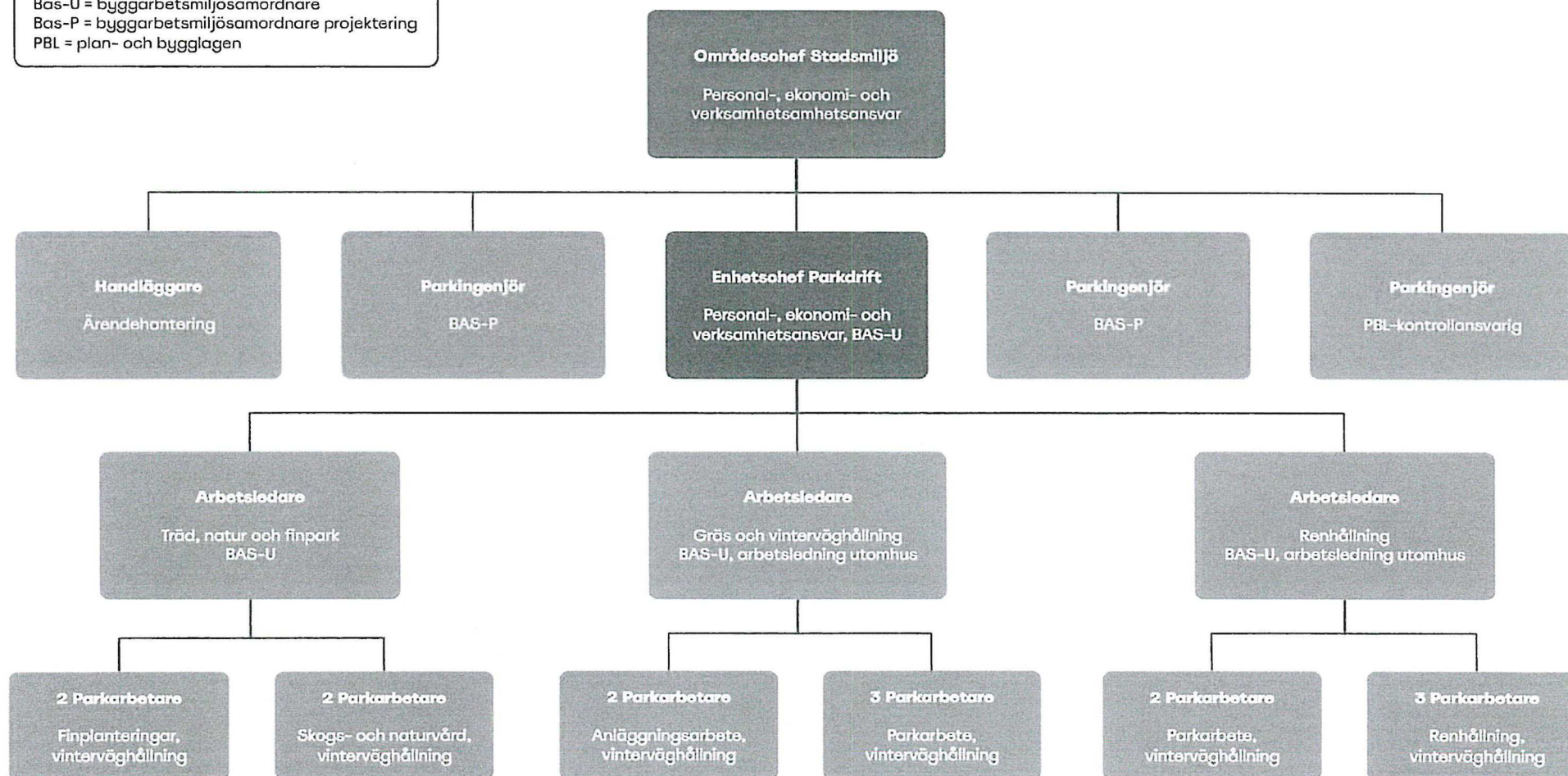
Begreppsförklaring

Bas-U = byggarbetsmiljösamordnare

Bas-P = byggarbetsmiljösamordnare projektering

PBL = plan- och bygglagen

Förslag på ny organisation



Utbildning för gruppledare - att leda utan att vara chef

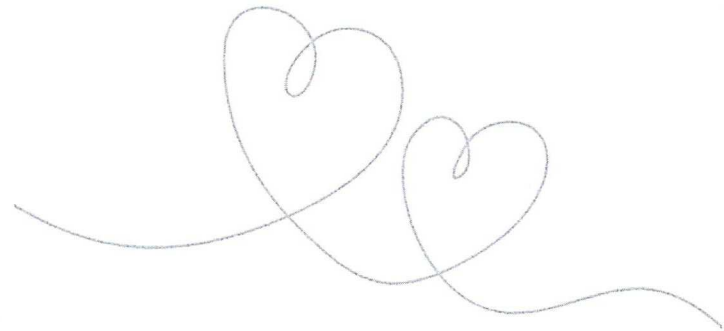
Bromma stadsdelsförvaltning
250319

Sandra Axelsson
Leg. Psykolog



Bakgrund

- En ny chefsstruktur- och organisation gäller sedan januari 2025. Gruppledare är således en ny roll. Verksamheten genomför därför en insats för att utveckla och sätta rollen som gruppledare och på så sätt stärka organisationens samlade ledarskap.



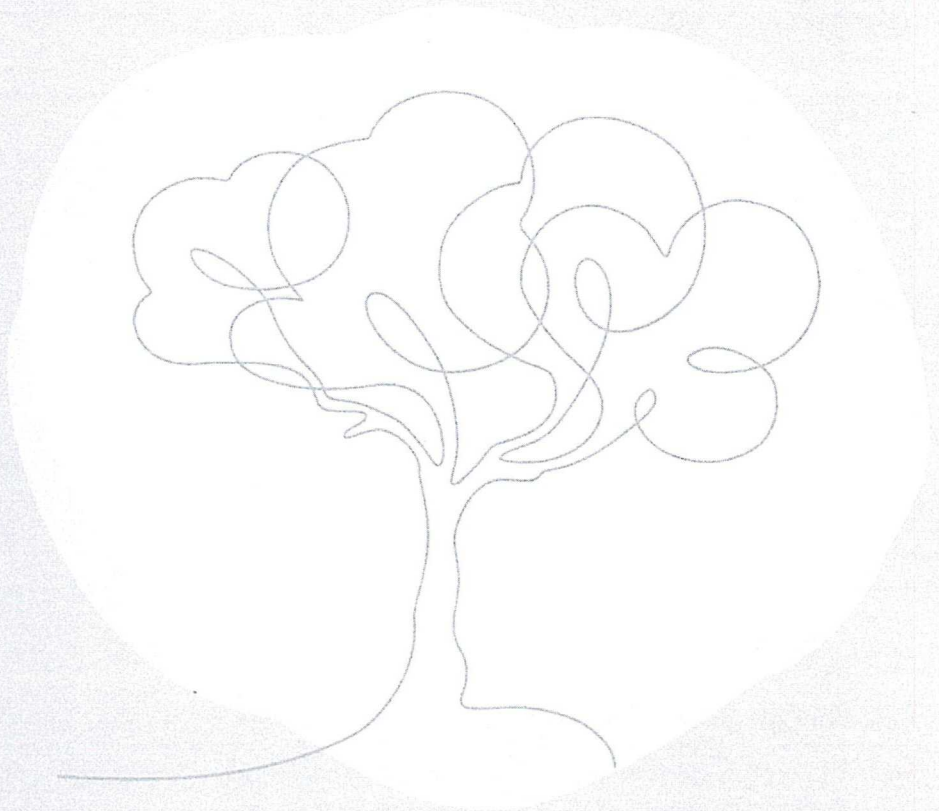
Leda utan att vara chef

Syfte

- Övergripande syfte med insatsen är att kompetensutveckla de medarbetare som leder utan att vara chefer, för att de framgångsrikt ska kunna utföra sina grunduppdrag att leda i det dagliga arbetet och aktivt bidra till organisationens övergripande uppdrag.

Mål

- Utveckla relevanta ledarkunskaper och färdigheter med utgångspunkt i Full Range Leadership Model (FRLM) och andra relevanta teorier och modeller
- Främja engagemang och motivation inför gruppledaruppdraget
- Utveckla de deltagande ledarnas nätverk och främja samarbete samt arbeta för en förtroendeälvande relation mellan enhetschef och



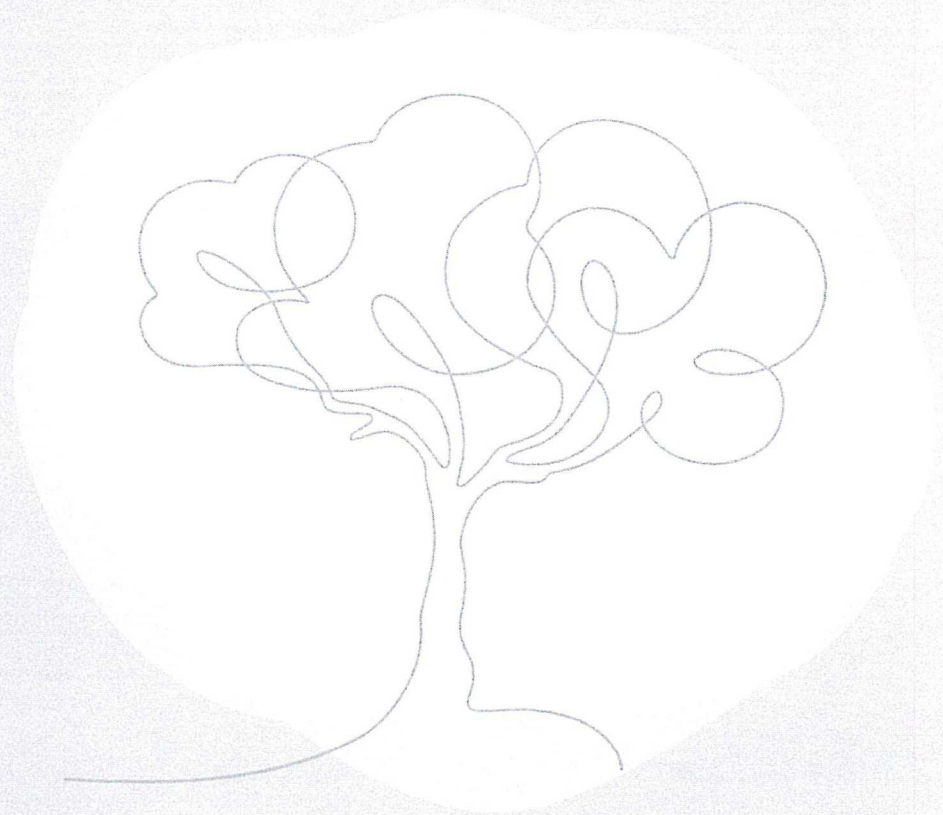
Upplägg och översikt

1. Fyra tillfällen (4 halvdagar handledarleda) - blandat teori & praktik
2. Hemuppgifter/träning/reflektion mellan tillfällena
3. Evidensbaserade modeller: FRLM, inlärningspsykologi, Self Determination Theory, Gruppteori, Motiverande Samtal (MI), mm...
4. Kurslitteratur: "En Liten Bok om Ledarskap" av Stefan Söderfjäll

Obligatorisk närvaro !

Kursen en översikt

- Dag 1: Introduktion, presentationer & psykologisk trygghet. Rollen som gruppledare.
- Dag 2: Att leda grupper. Gott ledarskap, motivation, beteenden och FRLM.
- Dag 3: Kommunikation och andra viktiga verktyg
- Dag 4: Att hålla möten. Fördjupning och utvärdering



Datum

Omgång 1

- Tillfälle 1 3:e april kl 08.00-12.00
- Tillfälle 2 10:e april kl 8.30-12.00
- Tillfälle 3 24:e april kl 8.30-12.00
- Tillfälle 4: 8:e maj kl 8.30-12.00

Omgång 2

- Tillfälle 1 3:e september kl 08.00-12.00
- Tillfälle 2 11:e september kl 8.30-12.00
- Tillfälle 3 25:e september kl 8.30-12.00
- Tillfälle 4: 9:e oktober kl 8.30-12.00

Uppstart- Förankring och förberedelse

- Gruppledarna ska tydliggöra och prioritera "Mina viktigaste verksamhetsutmaningar och ledarutmaningar". Fokusera extra på något område.
- Gruppledarna bokar en tid tillsammans med sin chef för att diskutera och prioritera dessa utmaningar samt gemensamt säkerställa förutsättningar för att delta i insatsen och stöd via närmsta chef under insatsen.
- Uppstartsmötet bör ske en ca vecka innan första utbildningstillfället, avsett ca 30-60 minuter till detta.

Avslutande del- följa upp den individuella handlingsplanen

- Möte med närmsta chef för att dela med sig av lärdomar och hur den individuella handlingsplanen ser ut. Planering för fortsatt stöd och uppföljning mellan chef och gruppledare.
- Uppföljningsmötet bör ske i nära anslutning till sista utbildningstillfället, avsett ca 30 minuter för detta.

Utbildning för gruppledare - att leda utan att vara chef

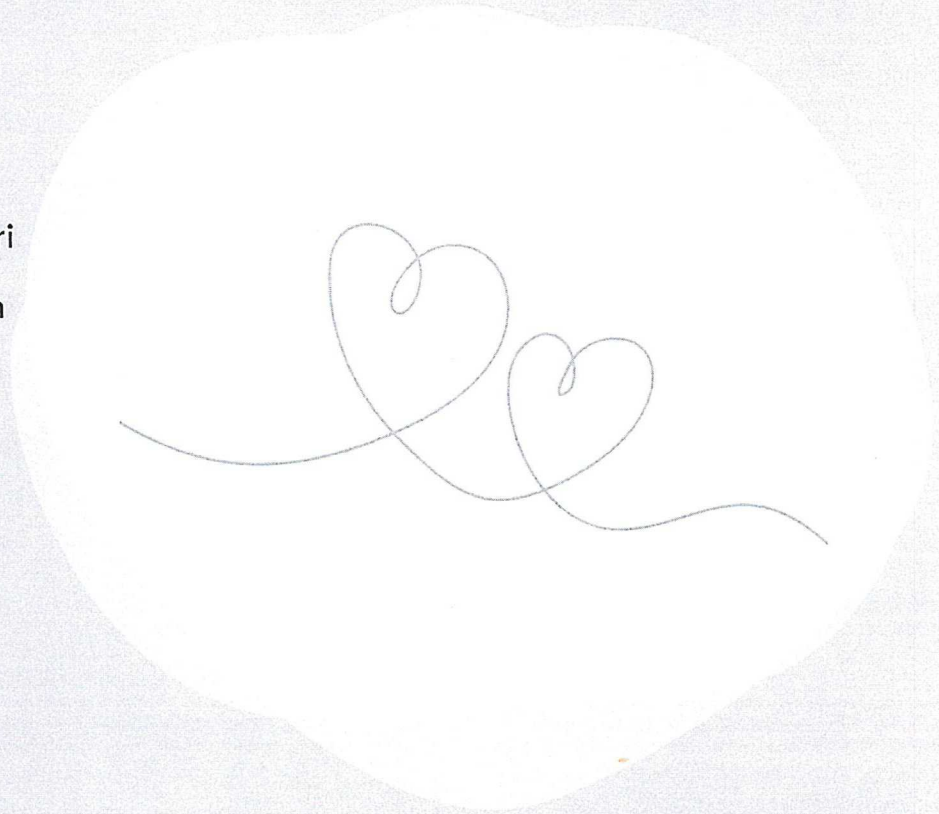
Bromma stadsdelsförvaltning
250319

Sandra Axelsson
Leg. Psykolog



Bakgrund

- En ny chefsstruktur- och organisation gäller sedan januari 2025. Gruppledare är således en ny roll. Verksamheten genomför därför en insats för att utveckla och sätta rollen som gruppledare och på så sätt stärka organisationens samlade ledarskap.



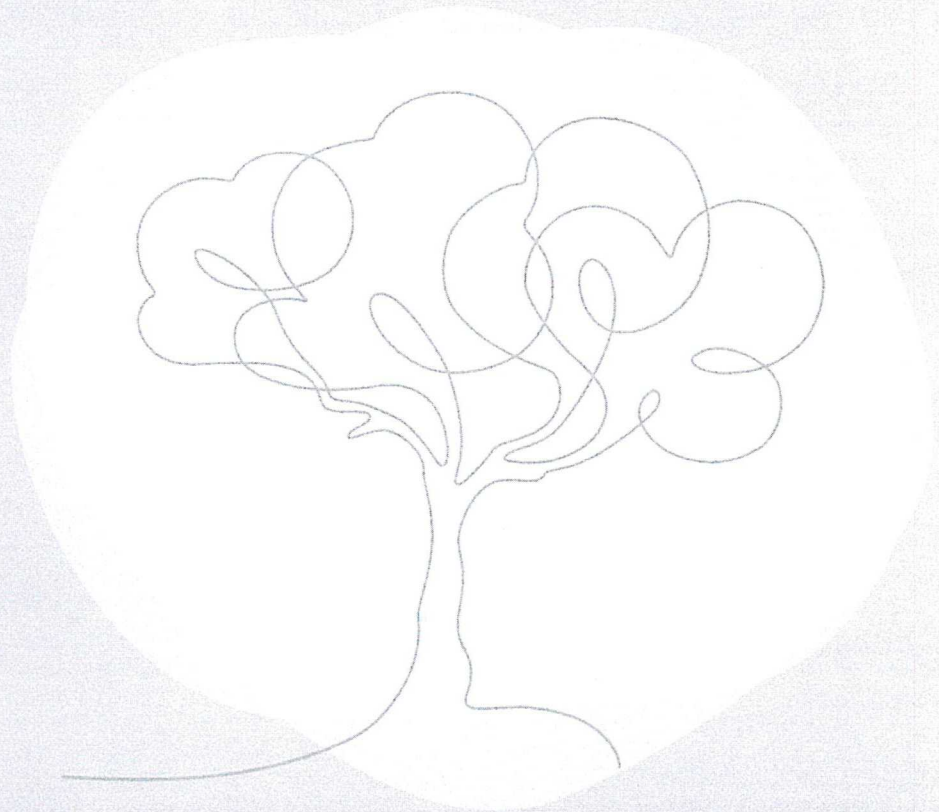
Leda utan att vara chef

Syfte

- Övergripande syfte med insatsen är att kompetensutveckla de medarbetare som leder utan att vara chefer, för att de framgångsrikt ska kunna utföra sina grunduppdrag att leda i det dagliga arbetet och aktivt bidra till organisationens övergripande uppdrag.

Mål

- Utveckla relevanta ledarkunskaper och färdigheter med utgångspunkt i Full Range Leadership Model (FRLM) och andra relevanta teorier och modeller
- Främja engagemang och motivation inför gruppledaruppdraget
- Utveckla de deltagande ledarnas nätverk och främja samarbete samt arbeta för en förtroendeavande relation mellan enhetschef och



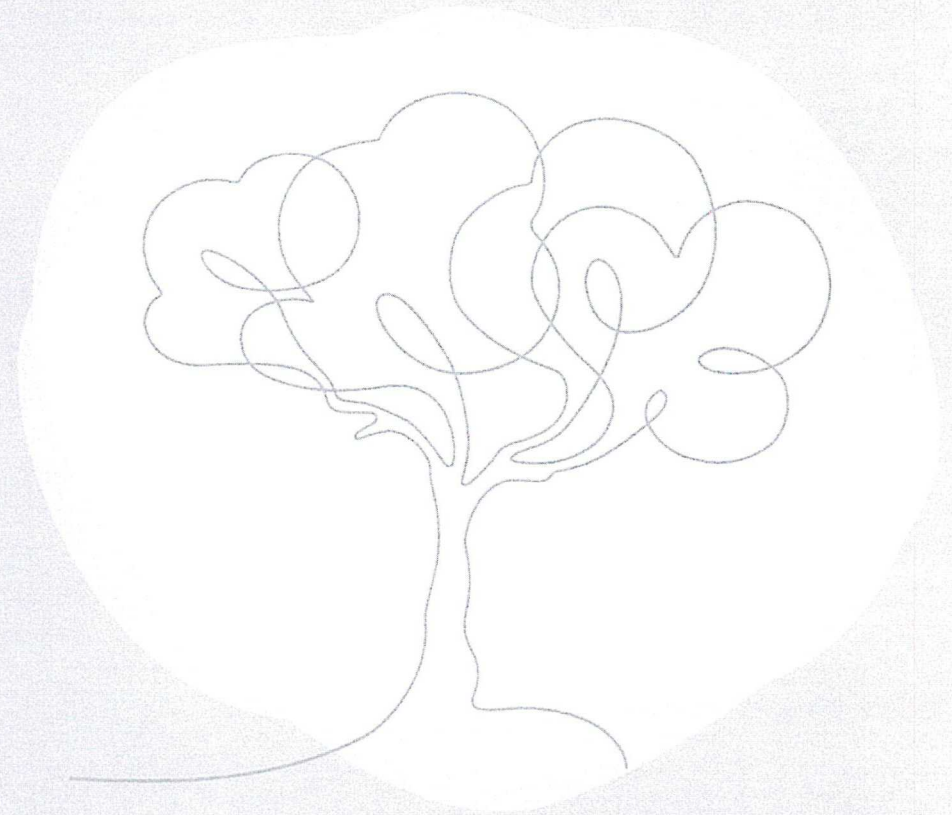
Upplägg och översikt

1. Fyra tillfällen (4 halvdagar handledarledda) - blandat teori & praktik
2. Hemuppgifter/träning/reflektion mellan tillfällena
3. Evidensbaserade modeller: FRLM, inlärningspsykologi, Self Determination Theory, Gruppteori, Motiverande Samtal (MI), mm...
4. Kurslitteratur: "En Liten Bok om Ledarskap" av Stefan Söderfjäll

Obligatorisk närvaro !

Kursen en översikt

- Dag 1: Introduktion, presentationer & psykologisk trygghet. Rollen som gruppledare.
- Dag 2: Att leda grupper. Gott ledarskap, motivation, beteenden och FRLM.
- Dag 3: Kommunikation och andra viktiga verktyg
- Dag 4: Att hålla möten. Fördjupning och utvärdering



Datum

Omgång 1

- Tillfälle 1 3:e april kl 08.00-12.00
- Tillfälle 2 10:e april kl 8.30-12.00
- Tillfälle 3 24:e april kl 8.30-12.00
- Tillfälle 4: 8:e maj kl 8.30-12.00

Omgång 2

- Tillfälle 1 3:e september kl 08.00-12.00
- Tillfälle 2 11:e september kl 8.30-12.00
- Tillfälle 3 25:e september kl 8.30-12.00
- Tillfälle 4: 9:e oktober kl 8.30-12.00

Uppstart- Förankring och förberedelse

- Gruppledarna ska tydliggöra och prioritera "Mina viktigaste verksamhetsutmaningar och ledarutmaningar". Fokusera extra på något område.
- Gruppledarna bokar en tid tillsammans med sin chef för att diskutera och prioritera dessa utmaningar samt gemensamt säkerställa förutsättningar för att delta i insatsen och stöd via närmsta chef under insatsen.
- Uppstartsmötet bör ske en ca vecka innan första utbildningstillfället, avsett ca 30-60 minuter till detta.

Avslutande del- följa upp den individuella handlingsplanen

- Möte med närmsta chef för att dela med sig av lärdomar och hur den individuella handlingsplanen ser ut. Planering för fortsatt stöd och uppföljning mellan chef och gruppledare.
- Uppföljningsmötet bör ske i nära anslutning till sista utbildningstillfället, avsett ca 30 minuter för detta.



Stockholms
stad

Inbjudan till introduktion för nyanställda

Som nyanställd vid Bromma stadsdelsförvaltning är du välkommen på introduktion.

Du kommer att resa genom stadsdelen, få information om hur staden styrs, förvaltningens olika verksamheter, vår personalpolicy och mycket annat.

Var:
Matsalen, Bromma Blocks
Vi möts i receptionen

När:
13 maj kl 8.15-16.00
2 okt kl 8.15-16.00

**Anmälan görs via länken till
Esmaker.**

Program

Kl. 8.15–9.30 (inkl. fika) Stadsdelsdirektör Susanna Halldin Olsson, förvaltningens avdelningschefer och verksamhetscontroller informerar om:

- Stockholms stads organisation
- Så styrs staden
- Förvaltningens olika verksamheter
- Innovation

Kl. 9.30- 10.00 IT Strateg informerar om Informationssäkerhet

Kl.10.00- 12.00 Bussresa med guidning genom Bromma

Kl. 12.15 Gemensam lunch på Hangar 5, Bromma Blocks

Kl. 13.00– 13.30 Säkerhetssamordnaren informerar om säkerhet och beredskap

Kl. 13.30 – 15.30 (inkl. fika) Hr informerar om:

- Stockholm stads personalpolicy
- Satsningen på aktivt medarbetarskap
- Incidentrapporteringsverktyget IA
- AFA försäkring
- Förmåner, friskvård och semester
- APT, samverkan
- Lisa självservice, Medvind

Kl. 15.30–16.00 Facklig information

Vid frågor kontakta gärna
Jenny Hult eller Stina Hällgren på
jenny.hult@stockholm.se
eller stina.hallgren@stockholm.se