



Protokoll till Förvaltningsgrupp

Arbetsgivare

Lisa Kinnari, Stadsdelsdirektör
Magnus Borgsten,
Förvaltningschef, Biträdande
Andreas Thorstensson, Stöd och
service i egen regi
Christoffer Carlander,
Stadsutveckling och
Medborgarservice
Lisa Pollack, HR-enheten
och verksamhetsstöd
Kim Lagerquist, Förskolan
Norin Rabia Chohan, Sekreterare

Frånvarande:

Stefano Prestinoni,
Nämnd och verksamhetsstöd
Marianne Wikander, Socialtjänst
Johanna Löfvenius,
Främjande och förebyggande

Facklig organisation

Irene Holm, Kommunal
Carin Trygg Monvall,
Akademikerförbundet SSR
Torbjörn Andersson, Vision
Charles Smalldridge Virgo, Vision
Asmaa Angy Jundi, Saco/AKAVIA
Malin Danhard, Sverige Lärare
Gunilla Tuomivirtti, Kommunal
Karin Wrannvik, Ledarna

Frånvarande:

Farah, Waly, Sverige lärare
Dick Morén, SACO
Martin Junker, Vårdförbundet
Emilia Bergh
Akademikerförbundet SSR

Tidpunkt: 2024-03-14, Klockan 09:00 – 11:00
Rum: Ledningsrummet/Zoom

Justeras:

Lisa Kinnari,
Stadsdelsdirektör

.....
Digitalt signering (Bilaga 1)

Justeras via e-mail se bilaga 2

Irene Holm, Kommunal

.....

Justeras via e-mail se bilaga 3

Carin Trygg Monvall, SSR Akademikerförbundet

.....

Justeras via e-mail se bilaga 4

Torbjörn Andersson

.....

Justeras via e-mail se bilaga 5

.....
Asmaa Angy Jundi, Saco/AKAVIA

Justeras via e-mail se bilaga 6

.....
Malin Danhard, Sverige lärare

Justeras via e-mail se bilaga 7

.....
Karin Wrannvik, Ledarna

MBL/AML Punkt nr:**1. Godkännande av dagordning**

Dagordningen godkändes

2. Val av sekreterare och justerare

Till sekreterare valdes Norin Rabia Chohan

Till Justerare valdes Irene Holm (*Kommunal*), Carin Trygg Monvall (*Akademikerförbundet SSR*), Torbjörn Andersson (*Vision*), Asmaa Angy Jundi (*Saco/AKAVIA*), Malin Danhard (Sverige Lärare) och Karin Wrannvik (Ledarna).

Protokollet justeras senast den **2024-03-19**

3. Uppföljning av föregående protokoll

Ingenting att rapportera.

4. Arbetsmiljö och personalfrågor**4.1 Informationspunkt****4.1.1 Från Ledningsgruppen**

Arbetsgivaren informerar om tre skjutningar som inträffat på kort tid. Staden har en central roll i arbetet med att öka trygghet och minska brottslighet i samhället. Vi har fått hjälp från Hägersten-Älvsjö SDF, ungdomsjouren och andra organisationer. Arbetsgivaren arbetar tillsammans med polisen i trygghetsfrågor och har löpande dialog om dessa händelser och våldsutvecklingen i Stockholmsområdet.

SLKs underlag är uppe till nämnden. Återkommer när det blir aktuellt på nästa förvaltningsgruppsmöte.

Arbetsgivaren informerar om att ett beslut har tagits avseende sakhertsgångar. Det blir minst en gång i månad. Peter Jansson, internt skydd kommer att hålla i det om personlarm, brandutgångar etc. Säkerhetsgångar kommer att finnas i Hubben och aktuella datum kommer att finnas tillgängliga på intranätet.

4.2 Aktuella frågor från/till samverkansgrupper eller APT

Akademikerförbundet SSR informerar att EKB har några frågor och funderingar som togs på deras APT. Det handlar om att det finns osäkerhet och brist på rutin inom säkerhet, vilka som släpps in på kontoret och namnbrickor. Det har inträffat flera incidenter där bland annat personer har stått utanför och väntat på socialsekreterare. Det behövs tydliga rutiner kring säkerhet. Arbetsgivaren poängterar att syftet med säkerhetsgångar och synliga namnbrickor är för att öka både trygghet och säkerhet på arbetsplatsen. Vid upptäckt av Fel i lokalerna på Måsholmstorget ska det felanmälas på intranätet.

4.3 Organisation

- 4.3.1 Besluts punkt - Ny chefsstruktur, områdeschefer
Bilaga 8. ROK, Bilaga 9. ROK,
Bilaga 10. Förslag på organisation med
områdeschefer.

Arbetsgivaren informerar om att analys har genomförts och det är planerat att fortsätta arbeta med den. Hur chefstrukturen, områdeschefer kommer att se ut på enhetsnivå är pågående. Det är möjligt att ta del av analysen.

Ledarna ställde en fråga varför arbetsgivaren påskyndar med processen av ny chefsstruktur.

Förvaltningen har sedan hösten 2023 arbetat med en översyn av organisationen och med detta har det identifierats ett behov av ytterligare chefsled mellan enhetschef och avdelningschef inom två av förvaltningens avdelningar.

Detta med hänsyn till avdelningarnas storlek och de olika verksamhetsinriktningarna som finns inom dem. Riktlinjen innebär att titeln biträdande enhetschef fasas ut och en ny chefsnivå kan införas mellan avdelningschef och enhetschef där man bedömer att det behövs. Denna roll får titel områdeschef.

Ledarna, Akademikerförbundet SSR och *SACO* meddelar oenighet till AG:s förslag.

Vision bifaller AG:s förslag.

Sveriges Lärare och *Kommunal* har inget att erinra.

4.4. Återkoppling synpunkter på Underlag för budget 2025 med inriktning 2026 och 2027”

Vision

Avseende punkt 2.5 Individ- och familjeomsorg inkl. socialpsykiatri så menar Vision att AI kan användas för att automatisera rutinmässiga och administrativa uppgifter, vilket frigör tid för personalen att fokusera på mer komplexa och människocentrerade uppgifter samt för att skapa personliga vårdplaner baserade på individuella behov och preferenser. Detta kan förbättra kvaliteten på vård och stöd och göra dem mer anpassade till varje individs unika situation.

AI inom välfärdssektorn måste göras med noggrant övervägande av etiska och integritetsfrågor för att säkerställa att tekniken används på ett ansvarsfullt och rättvist sätt. Även diskriminering kan uppstå då AI är känsligt för data som kan förstärkas genom den information den behandlar. Datan kan vara partiska eller innehålla fördomar och AI systemet kan förstärka beslut som leder till orättvisa och diskriminering.

Vision ställer nedan frågor till arbetsgivaren:

Hur säkerställer förvaltningen att AI är bra och säker för arbetstagarna? Till exempel, vem ansvarar för skador som orsakats av ett AI-beslut? Automatisering genom AI har potential att ersätta vissa arbetsuppgifter och leda till arbetslöshet inom vissa branscher. Detta kan skapa en behov för att omskola och omstrukturera arbetskraften för att hantera förändringarna. Är detta något förvaltningen/staden tar höjd för? och som för alla eventuella kostsamma projekt hur säkerställer man att man inte kastar "pengarna i sjön"?

När det avser arbetsmarknadsåtgärder, att få fler personer med funktionsnedsättning ska kunna komma ut i arbete krävs att staden arbetar aktivt med frågan på stadsövergripande nivå samt att staden aktivt lyfter frågan i samverkan med exempelvis näringslivet. Vision anser att det är en viktig punkt av många olika orsaker och med tanke på att under punkt 2.4 står Personer med funktionsnedsättning har generellt sämre levnadsvanor och hälsa jämfört med övrig befolkning. Vision ställer en fråga: *Öppen verksamhet för målgruppen? Och att stävja hemmasittande i samma målgrupp?* Det står inget om hur man ska kunna motverka detta och/eller att det är en utmaning. *Är detta något som ligger utanför denna plan men som ligger i annan verksamhetsplanering?*

Arbetsgivaren menar att digitalisering behövs för nya sätt att kommunicera och arbeta med hjälp av ny teknik och digitala verktyg. Det handlar också om effektivisera och utveckla nya arbetssätt.

4.4 Forts...

Sverige lärare

Arbeta för mindre barngrupper, 15 barn/per grupp, och arbeta för bättre arbetsmiljö då barngruppernas storlek, personaltäthet och goda förutsättningar för uppdraget är viktiga arbetsmiljöaspekter för våra medlemmar.

Antal barn med autism ökar och resurser, förutsättningar och kompetensutveckling behöver ses över.

Arbetsgivaren informerar om att det är rektorn som tillsammans med medarbetarna ser till att skapa god arbetsmiljö. Att ha nära samarbete med specialpedagoger förbättrar kunskap och förståelse inom gruppen.

Kommunal

Kommunal är också inne i att arbeta mer effektivt och ser till att arbeta med mindre barngrupper. Arbetsgivaren behöver även se över kompetensutveckling för barnskötarna. Att ha fasta vikarier inom enheterna. Kommunal föreslår att frivårdsbidraget ska vara 3500kr per år för att främja medarbetarnas hälsa och välmående.

Akademikerförbundet SSR

Stöd och service men funktionsnedsättning:

Utförarverksamhet ser ett behov av kompetensutveckling och undrar vad arbetsgivaren menar med att se över med lämplig titel.

Arbetsgivaren kommer att se över kompetensutveckling inom enheten och menar att lämplig titel var felskrivet.

2.5 Individ och familjeomsorg inkl. socialpsykiatri

Det är positivt att arbetsgivaren ser behovet av att utveckla centrala processer för att motverka ökande hot och otillåten påverkan riktad mot socialsekreterare och hoppas att arbetsgivaren ser detta som ett utvecklingsbehov inom nämndens alla verksamhetsområden.

Arbetsgivaren instämmer.

Stockholmstad ska vara en bra arbetsgivare men står ingenstans om det. Det är bra att det står ett stycke om det för kompetensutveckling men för annat också.

5. Arbetsmiljö och personalfrågor

5.1 Uppföljning sjukfrånvaro 2023 (Bilaga 11)

Arbetsgivaren presenterar sjukfrånvaro för hela år 2023. I dagsläget ligger sjukfrånvaro för år 2024 lika som för år 2023 på 6,7%.

5.2 Uppföljning arbetsskador och tillbud 2023 (Bilaga 11)

Arbetsgivaren presenterar IA händelser för 2023. Totalt fanns 323 Händelser. *Akademikerförbundet SSR* undrar om IA händelser har ökat sen 2022. Ledningen kollar på det och återkopplar till *Akademikerförbundet SSR*.

5.3 Statistik över nyttjande av företagshälsovårdens tjänster 2023 (Bilaga 11)

Arbetsgivaren presenterar statistik över nyttjande av företagshälsovårdens tjänster för 2023 och informerar om att det har funnits mer förebyggande åtgärder än det var för 2022. Arbetsgivaren har också bytt företagshälsovård från feelgood till Falck.

6. Facklig information

Vision informerar om att de har årsmöte den 22/3.

Kommunal informerar om att de har haft sitt årsmöte och väntar nu på det nya kollektivavtalet.

Ledarna informerar om att de har årsmöte den 26/3, KPA gällande pensionen.

Akademikerförbundet SSR informerar om att de har årsmöte den 28/3.

Sverige lärare informerar om att de har årsmöte den 20/3

SACO informerar om att de har årsmöte den 20/3.

7. Genomgång av nämndhandlingar

Länk till nämndhandlingar på Edokmeetings:
<https://edokmeetings.stockholm.se/>

8. Övriga frågor

8.1 Protokoll från Cesam hittas här:

<http://intranat.stockholm.se/Sidor/2013/3/Cesam---staden/>

8.2 Flexsaldo i LISA

Akademikerförbundet SSR vill fråga arbetsgivaren om förvaltningen kommer att börja registrera flexsaldo i LISA systemet istället för dagens excelfiler?

Arbetsgivaren informerar att förvaltningen kommer att börja med flexsaldo i Lisa. Från 1/4 kommer det att finnas testperiod för enheten NVS. Därefter kommer det att utvärderas. En pågående process.

8.3 Utvärdering av Måsholmstorget 20-22

Akademikerförbundet SSR, Vision och Akavia önskar att arbetsgivaren gör en utvärdering av Måsholmstorget 20-22 det gått över ett år sedan inflytt och att denna utvärdering följs upp på förvaltningsgruppsmöte, samt att skyddsombud är med om ändringar av lokalen ska planeras och genomföras.

Arbetsgivaren meddelar att det är en pågående process. Man har haft arbetsmiljörönder, man ser över nya säkerhetsåtgärder som att tillämpa säkerhetsgångar och brandövningar. Att skapa bättre förutsättningar och tydlighet på arbetsplatsen. Arbetsgivaren meddelar att man även behöver förtydliga vad det är som ska utvärderas, om det är aktivitetsbaserat arbetssätt, hemvister med mera.

8.4 Brandövning och inrymning – *Akademikerförbundet SSR*

Arbetsgivaren informerar om att det inte finns någon rutin avseende inrymning. Brandövningen behöver samordnas med Skärholmens centrum och att kontinuerlig dialog förs i frågan. Peter Jansson har pågående dialog med dom. Planen med brandövning är förhoppningsvis inom två veckor.

9. Nästa förvaltningsgrupp

Nästa mötestid för förvaltningsgruppen är **den 18/4-2024**

kl. 09:00-11:00, ledningsrummet/Zoom

Övriga mötestider

Den 16/5-2024, ledningsrummet

Den 5/6-2024, ledningsrummet

Den 22/8-2024, Prins Philip

Den 19/9-2024, Prins Philip

Den 17/10-2024, Prins Philip

Den 14/11-2024, Prins Philip

Den 5/12-2024, Prins Philip

10. Mötet avslutas

Underskriftens äkthet valideras här: <https://underskriftpas.stockholm.se/validera>

Undertecknad av

Lisa Kinnari

Datum

2024-03-18 10:44:07

Elektronisk underskrift



underskrift.stockholm.se

Norin Chohan

Ämne:

VB: Protokoll FG SAM 2024-03-14

Från: Irene Holm <irene.holm@kommunal.se>

Skickat: den 19 mars 2024 08:41

Till: Norin Chohan <norin.chohan@stockholm.se>; Malin Danhard <malin.danhard@fvsverigeslarare.se>; Karin Wrannvik <karin.wrannvik@edu.stockholm.se>; Torbjörn Andersson <torbjorn.andersson@stockholm.se>; Asmaa Angy Jundi <asmaa.angy.jundi@stockholm.se>; Carin Trygg Monvall <carin.trygg.monvall@stockholm.se>

Ämne: Sv: Protokoll FG SAM 2024-03-14

Hej

Kommunal har inget att erinra till protokollet.

Med vänligaste hälsningar

Irene Holm
Förhandlingsansvarig i Skärholmen
076 129 05 21

Kommunal sektion Skärholmen

Box 503 | 127 26 Skärholmen

010 442 90 24 | 08 508 48 812


www.irene.holm@kommunal.se | www.kommunal.se/stockholm/skarholmen


Besöksadress | Bredholmsgatan 3 | 127 48 Skärholmen

Belaga 3, 4, +

Underskriftens äkthet valideras här: <https://underskriftpas.stockholm.se/validera>

Undertecknad av Torbjörn Andersson	Elektronisk underskrift
Datum 2024-03-18 12:54:40	 underskrift.stockholm.se

Undertecknad av Carin Trygg Monvall	Elektronisk underskrift
Datum 2024-03-18 12:56:02	 underskrift.stockholm.se

Undertecknad av Karin Wrannvik	Elektronisk underskrift
Datum 2024-03-18 13:14:45	 underskrift.stockholm.se

Norin Chohan

Ämne:

VB: Protokoll från FG möte 2024-03-14

Från: Asmaa Angy Jundi <asmaa.angy.jundi@stockholm.se>

Skickat: den 16 mars 2024 23:31

Till: Norin Chohan <norin.chohan@stockholm.se>

Ämne: SV: Protokoll från FG möte 2024-03-14

Hej Norin,
Saco godkänner protokollet.
Trevlig helg!

Med vänliga hälsningar!

Asmaa Jundi

Skärholmens Stadsdelsförvaltning

Konsumentvägledare

Besöksadress: Måsholmstorget 20

Postadress: Box 503, 127 26 Skärholmen

Telefon: +46 76-122 44 19

E-post: asmaa.angy.jundi@stockholm.se

www.stockholm.se/skarholmen



**Stockholms
stad**

Information om behandling av personuppgifter

Inom Stockholms stad är det respektive nämnd eller styrelsen i det bolag som hanterar personuppgifterna, som är personuppgiftsansvarig. På start.stockholm/dataskydd hittar du information om stadens behandling av personuppgifter.

GDPR-texten på engelska

Handling of personal data

Within the City of Stockholm organisation, each committee or board, is responsible for the handling of all its personal data. You can find information on how the City of Stockholm handles personal data on start.stockholm/dataskydd.

Norin Chohan

Ämne: VB: Protokoll FG SAM 2024-03-14

Från: Malin Danhard <malin.danhard@fvsverigeslarare.se>

Skickat: den 18 mars 2024 12:38

Till: Norin Chohan <norin.chohan@stockholm.se>

Ämne: Sv: Protokoll FG SAM 2024-03-14

Detta e-postmeddelande kommer från en extern avsändare. Klicka inte på länkar och öppna inte bilagor om du inte känner igen avsändaren och vet att innehållet är säkert.

Sveriges Lärare har inget att erinra till protokollet.


Med vänlig hälsning,

Malin Danhard

HSO Skärholmen

Tel: 0761248670

malin.danhard@fvsverigeslarare.se

Sveriges  Lärare

Läraryrket och Lärarnas Riksförbund bildade den 1 januari 2023 ett nytt förbund; Sveriges Lärare. Tillsammans bildar vi Sverige.

Vi sparar dina personuppgifter när du skickar e-post till oss. Mer information om hur vi hanterar personuppgifter hittar du på sverigeslarare.se

Arbetar fackligt onsdagar samt torsdagar 8-12.

För akuta ärenden kontakta stockholm@sverigeslarare.se

För facklig vägledning, ring Lärarlinjen på 0775-150500

Risk- och konsekvensbedömning av arbetsmiljön vid förändringar

Ansvarig chef: Marianne Wikander

Skyddsombud: Torbjörn Andersson

Vilken organisatorisk enhet berörs av ändringen: Avdelningen för Socialtjänst/Individ och familj inkl fritid

Vilka arbetstagare/grupper av arbetstagare berörs: Enhetschefer och Avdelningschef

Datum för riskbedömning: 240229

Deltagare vid riskbedömning:

Marianne Wikander AG, Torbjörn Andersson VISION, Sandy Lundström, Linda Sätterström, Anna Tsekas, Katarina Hild

Datum för uppföljning av förändringen: 250131

Ändringen omfattar i huvudsak (flera alternativ kan anges):

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Ombyggnad av befintliga lokaler | <input type="checkbox"/> Förändrad arbetsutrustning |
| <input type="checkbox"/> Förändrade arbetstider | <input type="checkbox"/> Nybyggnation/lokalbyte |
| <input checked="" type="checkbox"/> Personalförändringar/omorganisation | <input type="checkbox"/> Ny teknik |
| <input type="checkbox"/> Ändrade arbetsuppgifter | <input type="checkbox"/> Utökat arbetsinnehåll |
| <input type="checkbox"/> Nya kemiska produkter | <input type="checkbox"/> Annat Arbete hemifrån |

Beskriv planerad ändring, bakgrund och syfte (sammanfattning):

Införande av ny chefsbefattning: Områdeschef – i enlighet med stadens nyligen antagna chefsstruktur. Områdeschef är chefsledet mellan enhetschef och avdelningschef och har ansvar att säkerställa utveckling och måluppfyllnad inom ett givet verksamhetsområde där underställda enhetschefer ges rätt förutsättningar och stöd i att nå resultat och givna målsättningar. Införandet av områdeschef avlastar både avdelningschef och enhetschef så att ett nära och tillgängligt ledarskap kan tillämpas på hela avdelningen. Enhetschef står för det operativa ledarskapet, områdeschef för det taktiska och avdelningschef för det strategiska ledarskapet.

Bel 8

Risk- och konsekvensbedömning									
Inrättande av ny befattning: Områdeschef	Mindre alvarlig risk	Allvarlig risk	Mycket alvarlig risk	Prioritering	Sannolikhet 1-5 (liten - stor)	Åtgärder – vad som ska göras för att ta bort/minska risken och främja arbetsmiljön	Ansvarig för åtgärd	Klart senast	Uppföljning senast
<p>Kontakt/gemenskap</p> <p>Ett extra chefsled kan riskera att frågor ramlar mellan stolarna och kommunikationen riskerar att brista i organisationen.</p> <p>En rörig organisation skapar oreda för våra medarbetare och medborgare.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			Tydliga uppdrag – avdelningschef/områdeschef/enhetsche f. Ta fram uppdragsbeskrivningar där ansvaret formuleras från ”ax till limpa”	Avd.chef	240630	241031 250131
<p>Risk för ensamarbete</p> <p>Positiv riktning</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
<p>Arbetstid/schema</p> <p>Ingen förändring</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
<p>Arbetsmängd</p> <p>I positiv riktning</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			Fler enheter blir mindre med färre antal medarbetare			
<p>Fysisk belastning</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						

Bü 8

Ingen förändring									
Psykisk belastning Om man inte kommer överens med nya kollegor/chefer. Det finns en historia att beakta	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			Uppföljning och samtal. Teambuilding aktiviteter	Avd.chef	Uppföljning vid månadsavstämningar	250131
Arbetstempo I positiv riktning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
Arbetsinnehåll Olika för olika enheter, som behöver följas på enhetsnivå. Olika behov	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			Öppenhet att stötta varandra, god dialog mellan Oc och Ec, beroende på uppdrag. Uppdragsbeskrivningarna hjälper till med gränsdragningarna.	Alla chefer i alla led	Uppföljning vid månadsavstämningar	250131
Ansvarsområde Samma som ovan Arbetsinnehåll	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
Ensidigt upprepat arbete Ingen risk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						

Bel 8

Information/otydliga arbetsuppgifter Samma som Arbetsinnehåll/Kontakt/Gemenskap	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
Utbildningsbehov Ingen förändring	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
Trivsel I positiv riktning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
Brister i samarbetet Snarare tvärtom	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
Annat Initialt kan det bli en högre arbetsbelastning utifrån att nya chefer ska introduceras	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			Tydlig kommunikation, kontinuerliga avstämningar		241031

Risk- och konsekvensbedömning

Ansvarig chef: Andreas Thorstensson, Stöd och service

Datum för riskbedömning: 2024-01-25 och 2024-03-04

Deltagare vid riskbedömning: Tuire Hattula, Anneli Martensen, Jessica Nordlander, Sofie Rooth, Annelie Birath, Emilie Engbo, Sandra Wahlberg, Frida Petersson, Hanna Rozenbachs, Julius Charpentier, Christoffer Bergkvist, Tapinder Josan, Hatice Cavdarlar, Dinko Pejic, Madelene Lundin och Mikael Holmgren.

Delaktiga Skyddsombud: Irene Holm Kommunal, Torbjörn Andersson Vision

Ändringen omfattar i huvudsak (flera alternativ kan anges):

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Ombyggnad av befintliga lokaler | <input type="checkbox"/> Förändrad arbetsutrustning (användning av munskydd som komplement till övrig smittskyddsutrustning) |
| <input type="checkbox"/> Förändrade arbetstider | <input type="checkbox"/> Nybyggnation/lokalbyte |
| <input checked="" type="checkbox"/> Personalförändringar/omorganisation | <input type="checkbox"/> Ny teknik |
| <input type="checkbox"/> Ändrade arbetsuppgifter | <input type="checkbox"/> Utökat arbetsinnehåll |
| <input type="checkbox"/> Nya kemiska produkter | <input type="checkbox"/> Annat Arbeta hemifrån |

Beskriv planerad ändring, bakgrund och syfte (sammanfattning):

Implementering av en ny chefsstruktur som innebär att ett nytt chefsled (områdeschefer) läggs till direkt underställda avdelningschef. Avdelningen är indelad i verksamhetsområdena "Funk", "Myndighetsutövning" samt "Äldre/Socialpsykiatri/Personligt stöd" och en områdeschef (tre stycken totalt) ansvarar för respektive verksamhetsområde.

Underskrift:

Risk- och konsekvensbedömning									
Beskrivning av de risker och konsekvenser som ändringen medför.	Mindre allvarlig risk	Allvarlig risk	Mycket allvarlig risk	Prioritering av risker	Sannolikhet 1-5 (liten - stor)	Åtgärder – vad som ska göras för att ta bort/minska risken och främja arbetsmiljön	Ansvarig för åtgärd	Klart senast	Uppföljning senast
Kontakt/gemenskap - Risk för minskad gemensam samsyn. - Risk för längre beslutsvägar.		X			3	- Fortsatta gemensamma ALG i storgrupp (ca 60 min). Mötet skulle förslagsvis kunna starta i storgrupp för att sedan delas in områdesvisa möten. Prioritering av deltagande på områdesvisa möten från	Avdelningschef	31 maj 2024	31 mars 2025

Bel 9

<ul style="list-style-type: none"> - Risk att gemensamma beslut som vanligtvis kan fattas snabbt drar ut på tiden. - Risk att områdeschefer ser till den egna organisationen/verksamhetsområdet i en mer "hierarkisk" organisation. - Risk för mindre sammanhållen grupp. 						<ul style="list-style-type: none"> avdelningschef utifrån behov eller enligt rullande schema. - Skapa områdesöverskridande forum för att öka känslan av gemenskap (med hänsyn taget till professionalitet och rättssäkerhet). - Ledningsstödet får fungera som ett "nav" för att se till att varje område prioriteras på ett liknande sätt. 			
<p>Arbetsmängd</p> <ul style="list-style-type: none"> - Risk att arbetsbelastningen i ledningsstödet blir för stor då fler chefer tillkommer men med oförändrade resurser. - Risk att personer i ledningsstödet väljer att avsluta sin anställning (se ovanstående punkt). - Risk för sämre kvalitet och stöd från ledningsstödet. - Risk att fler arbetsuppgifter läggs på enhetscheferna om områdeschefen vill kontrollera, "lägga sig i" och "peta" för mycket i verksamheten, komma med önskemål om nya arbetsuppgifter etc. 			X		3	<ul style="list-style-type: none"> - Verka för en god sammanhållning mellan områdeschefer och ledningsstöd som kan leda till en ännu bättre kvalitet. - Områdescheferna kan även bidra med kvalitet och utveckling på det sätt som ledningsstödet gör idag. - Tydlighet kring förväntan och ansvarsfördelning inom chefsleden och mellan chefsleden och ledningsstödet. - Tydlighet kring mandatfördelningen inom chefsleden och mellan chefsleden och ledningsstödet. - Tydlig uppdragsbeskrivning för områdescheferna och att dessa kommuniceras väl med övriga ledningen och ledningsstödet. - Tydliga uppdragsbeskrivningar inom ledningsstödet. - Introduktion för områdescheferna. - Att ledningsstödet får resurser för att kunna utgöra ett bra stöd för hela avdelningen. 	Avdelningschef	31 maj 2024	31 mars 2025
<p>Arbetstempo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Risk för högre arbetstempo och fler arbetsuppgifter i ledningsstödet. - Risk för oövertidsarbete. - Risk finns att resurser inom ledningsstödet väljer att avsluta sin anställning. 			X		3	<ul style="list-style-type: none"> - Tydliga uppdragsbeskrivningar inom ledningsstödet. - Tydlighet kring förväntan på enskilda resurser och vem som ska göra vad. - Tydlighet kring förväntad arbetstid och nyttjande av flexetid. 	Avdelningschef	31 maj 2024	31 mars 2025

Bel 9

<p>Arbetsinnehåll/ansvarsområde</p> <ul style="list-style-type: none"> - Områdescheferna kan ha nya tankar om arbetsinnehåll och prioriteringar vilket kan leda till förändrade arbetsuppgifter/innehåll för enhetschefer. Detta i sin tur kan medföra risk för oenigheter kring arbetsinnehåll. - Risk att nytt arbetsinnehåll inte känns prioriterat av enhetschefer. - Risk för att nytt arbetsinnehåll leder till mindre trivsel. - Innan nya roller sätter sig kan förvirring av ansvarsområde och mandat uppstå mellan avdelningschef, områdeschef och enhetschef. - Risk för osäkerhet av mandat och vid beslutsfattande i en övergångsperiod (områdeschef/avdelningschef). - Risk för minskad känsla av frihet kring beslutsfattande för enhetschefer. - Risk att enhetschefer väljer att avsluta sin anställning. - Risk att enhetschefernas "frihet" försvinner, dvs. att de tappar kontrollen över sin verksamhet. - Risk att socialpsykiatri blir fortsatt "åsidossatt" om den organiseras under en områdeschef, tillsammans med äldreomsorg och personligt stöd. - Risk att assistansenhetsfrågor inte prioriteras inom ny områdesstruktur och slukas av frågor som rör äldreomsorgen. 	<p>X</p>			<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tydlighet kring förväntat arbetsinnehåll och mandat både för enhetschefer, områdeschefer och avdelningschef. - Tydliga rollbeskrivningar för samtliga funktioner. - Tydliggörande av förväntat arbetsinnehåll/riktning framåt. - Fortsatt verka för ett gemensamt arbetsinnehåll/ansvarsområdesinriktning genom gemensamma ALG. Detta i syfte att skapa samhörighet i gruppen. - Tydlig uppdragsbeskrivning för områdescheferna och att dessa kommuniceras väl med övriga ledningen och ledningsstödet. - Tydlighet kring förväntan och ansvarsfördelning inom chefsleden och mellan chefsleden och ledningsstöd. - Tydlighet kring mandatfördelningen inom chefsleden och mellan chefsleden och ledningsstödet. - Viktigt att ansvarig områdeschef arbetar för att socialpsykiatri inte ska bli åsidossatt och försvinna i andra områden. Detsamma gäller enheten för personligt stöd. - Fortsatt kontakt med HR, företagshälsovård och fackliga företrädare om behov uppstår. 	<p>Avdelningschef</p>	<p>31 maj 2024</p>	<p>31 mars 2025</p>
<p>Information/otydliga arbetsuppgifter</p> <ul style="list-style-type: none"> - Risk att viktig information inte når alla i organisationen. Risk att information 	<p>X</p>			<p>3</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Stärka informationsflöden mellan områden. 	<p>Avdelningschef</p>	<p>31 maj 2024</p>	<p>31 mars 2025</p>

Bil 9

<p>(nerifrån) faller bort i chefsleden och inte når avdelningschef. Risk att information (uppifrån) faller bort hos områdeschef och inte når enhetschefer).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Risk för otydlighet kring förväntningar i och med nya arbetsroller (i synnerhet för enhetschefer). - Risk finns att känsla av osäkerhet kopplat uppdrag uppstår. Förvirring kring vem som äger frågor. - Risk för att olika befattningar inom organisationen väljer att avsluta sin anställning. 						<ul style="list-style-type: none"> - Tydliga strukturer kring informationsdelning i chefsleden, dvs. vad som ska delas och inte. - Information som ska delges alla kan fortsatt ges vid ALG (om vi fortsätter med gemensamma). - Tydliga uppdragsbeskrivningar för avdelningens samtliga befattningar. - Viktigt att bevara kulturen i arbetsgruppen för att skapa en fortsatt "vi-känsla" och bevara det goda inom avdelningen (med hänsyn taget till professionalitet och rättssäkerhet). - Att uppmuntra sammanhållningen i chefsledet och inom hela organisationen. - Introduktion av områdeschefer och då även förmedla vilken kultur som avdelningens chefer och ledningsstöd tidigare arbetat efter. 			
<p>Trivsel</p> <ul style="list-style-type: none"> - Risk att potentiella samarbetssvårigheter uppstår på grund av omorganisering i chefsleden. - Risk att känslan av "frihet" minskar i och med att organisationsstrukturen blir mindre platt. - Risk för konflikter inom chefsleden. - Risk att olika befattningar inom organisationen väljer att avsluta sin anställning. 	X			3	<ul style="list-style-type: none"> - Uppföljning av hur nya organisationsstrukturen har påverkat trivseln på arbetsplatsen. - Tydlighet i ansvarsområden kan leda till minskade konflikter. - Tydlighet kring mandat av beslutsfattande. - Tydlighet i mötesstrukturer för att olika enheter inom de nya områdena ska känna att de får gehör för sina frågor. - Lägga tid på att lära känna varandra exempelvis genom gruppövningar för att stärka känslan av att vara en sammanhållen grupp (med hänsyn taget till professionalitet och rättssäkerhet). - Ansvar på avdelningschef att leda och fördela arbetet utifrån att öka trivseln inom avdelningen. - Samtliga chefer, ledningsstöd, administration och övriga medarbetare 	Avdelningschef	31 maj 2024	31 mars 2025	

Bel 7

						arbetar för att bibehålla den höga trivselfaktorn inom avdelningen (med hänsyn taget till professionalitet och rättssäkerhet).			
Brister i samarbete - Risk för att organisationen blir mer områdesstyrd. - Risk för mindre flexibilitet mellan områdena. - Risk att inte kunna involvera viktiga funktioner i samband med att beslut ska fattas. - Risk att känslan av att vi tillhör samma avdelning försvinner. - Risk att den gemenskap som finns idag kommer att förändras. Att det kommer att bli svårare att samarbeta över gränserna. - Se även området "Trivsel" ovan.		X			3	- Fortsatt bevara mötesforum i storgrupp (ALG) där samtliga områden representeras. - Fortsatt stärka kulturen kring att vi är en och samma avdelning och att vi hjälper varandra mellan de tre verksamhetsområdena (med hänsyn till professionalitet och rättssäkerhet).	Avdelningschef	31 maj 2024	31 mars 2025



Stockholms
stad

Förslag på organisation med områdeschefer i Skärholmens stadsdelsförvaltning

1. Bakgrund

Staden har fattat beslut om en ny chefstruktur som syftar till att skapa bättre förutsättningar för ett nära ledarskap, där chefer har lagom stora medarbetargrupper och där alla med titeln chef har verksamhet, personal och ekonomiansvar. Riktlinjen innebär att titeln biträdande enhetschef fasas ut och en ny chefsnivå kan införas mellan avdelningschef och enhetschef där man bedömer att det behövs. Denna roll får titel områdeschef.

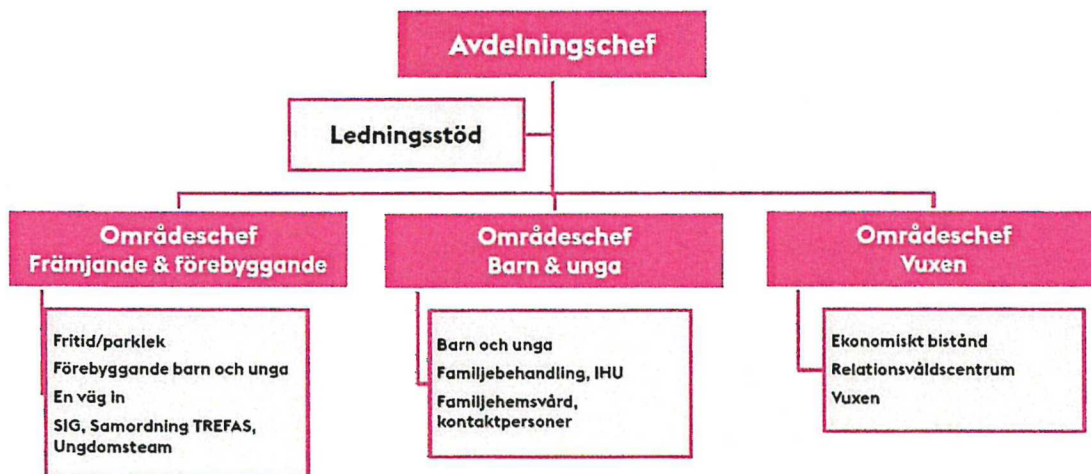
Förvaltningen har sedan hösten 2023 arbetat med en översyn av organisationen och genomförde en organisationsjustering per den 1 mars. I samband med detta har det identifierats ett behov av ytterligare chefsled mellan enhetschef och avdelningschef inom två av förvaltningens avdelningar. Detta med hänsyn till avdelningarnas storlek och de olika verksamhetsinriktningarna som finns inom dem.

Områdeschef kommer inom dessa att ha ansvar att säkerställa utveckling och måluppfyllnad inom ett givet verksamhetsområde där underställda enhetschefer ges rätt förutsättningar och stöd i att nå resultat och givna målsättningar. Införandet av områdeschef avlastar både avdelningschef och enhetschef så att ett nära och tillgängligt ledarskap kan tillämpas på hela avdelningen. Enhetschef står för det operativa ledarskapet, områdeschef för det taktiska och avdelningschef för det strategiska ledarskapet.

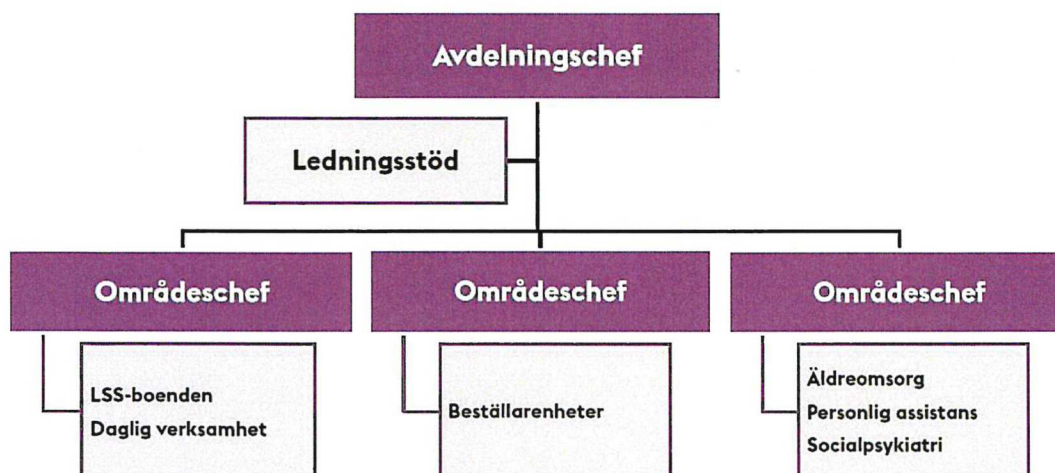
2. Förvaltningens förslag till ny organisation

Förvaltningen föreslår inrättandet av tre områdeschefer inom Avdelningen individ och familj inklusive fritid och det samma inom avdelningen stöd och service enligt ritningar nedan.

Avdelning – Individ & familj inklusive fritid



Avdelning – Stöd och service



3. Ekonomiska konsekvenser

Individ och familj inklusive fritid

Införandet av områdeschefsledet på avdelningen för Individ och familj inklusive fritid bedöms preliminärt medföra en kostnadsökning på helår om ca 3,7 mnkr. Under 2024 kommer effekten bli en merkostnad om ca 1,5 mnkr på grund av att tjänsterna inte kommer vara tillsatta förrän efter sommaren. Kostnadsökningen som tillkommer med tillsättning av områdeschefer bedömer förvaltningen kunna finansieras genom en mer effektiv organisation, med närmare uppföljning av placeringskostnader, förutsättningar på kvalitetsutveckling och ett närmare och mer tillgängligt ledarskap med fokus på uppdraget och bl. a lägre sjukfrånvaro som en del av effekterna.

Stöd och service

I samband med att det införs ett nytt chefsled med tre stycken områdeschefer bedöms preliminärt medföra en kostnadsökning på helår om ca 3,7 mnkr. Under 2024 kommer effekten bli en merkostnad om ca 1,5 miljon på grund av att tjänsterna inte kommer vara tillsatta förrän efter sommaren.

Över tid ses goda möjligheter att denna kostnad finansieras genom att delar av verksamheten kan bli mer effektiv. Det sker bland annat genom att externa placeringar upphandlas bättre, att biståndsbeslut bättre matchar medborgarnas behov och följs upp mer frekvent, att nyproduktion av LSS-bostäder bättre anpassas till våra behov och att vi har en bättre planering för framtida behov. Vi ser också möjligheter med den nya organisationen att kunna utöka verksamhetens volym och därmed öka intäkterna för egen regi verksamheten. Det vill säga få en större andel av marknaden i skärholmen för hemtjänst, daglig verksamhet och andra verksamheter som förvaltningen utför.

Bilaga 1 Risk och konsekvensanalys Individ och familj inkl. fritid

Bilaga 2 Risk och konsekvensanalys Stöd och Service

Sjukfrånvaro Skärholmen



Juli 2023



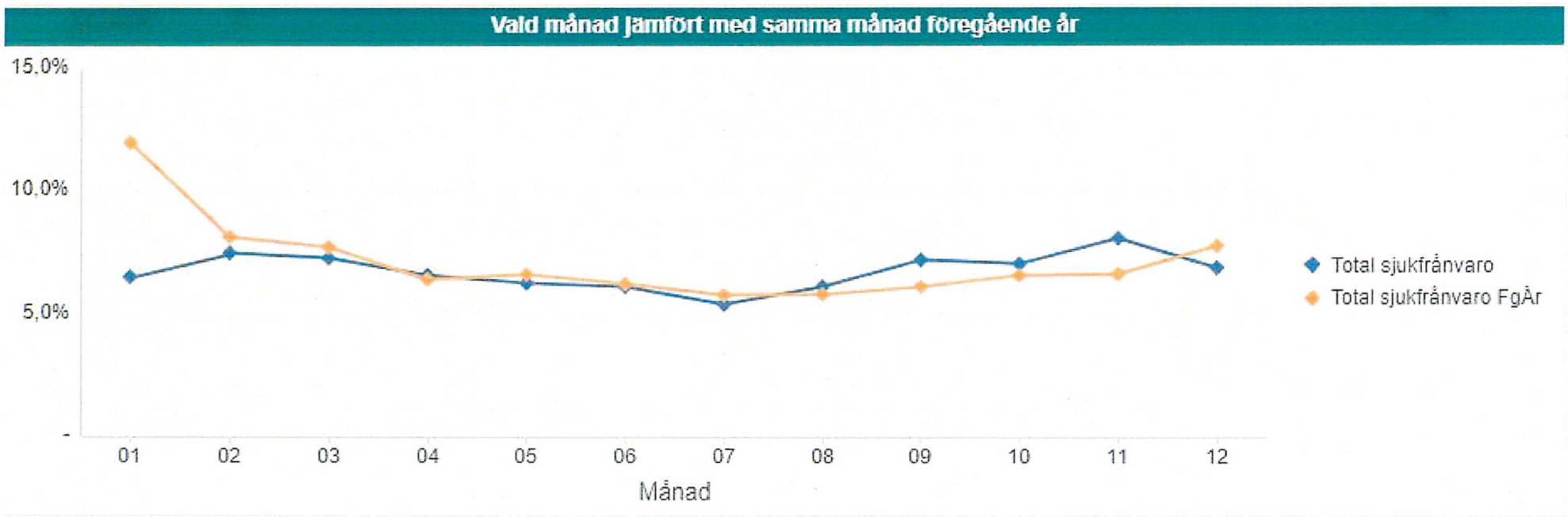
Utfall 2023

Sjukperiod	Total	Man	Kvinna	Årsmål total 2023
Dag 1-14	2,5%	2,0%	2,6%	2,85%
Total sjukfrånvaro	6,8%	4,5%	7,3%	7,1%

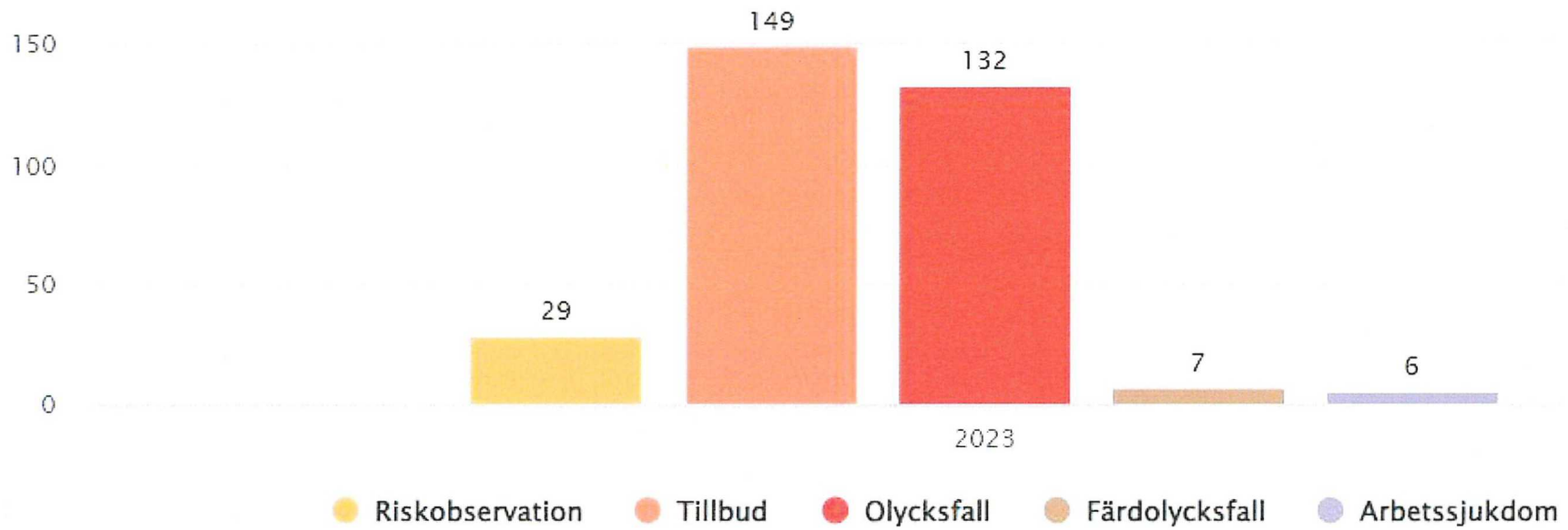
Förändring sjukfrånvaro (R12) 2022-2023

Sjukperiod	2022 I procent	2023 I procent	Rörelse i procentenheter
Dag 1-14	2,8	2,5	-0,3
Dag 15-30	0,6	0,4	-0,2
Dag 31-45	0,2	0,3	+0,1
Dag 46-90	0,5	0,6	+0,1
Dag 91-180	0,8	0,8	0
Dag 181-365	1,0	1,0	0
Dag 366-	1,1	1,1	0
Total	7,0	6,8	-0,2

Sjukfrånvaro per månad

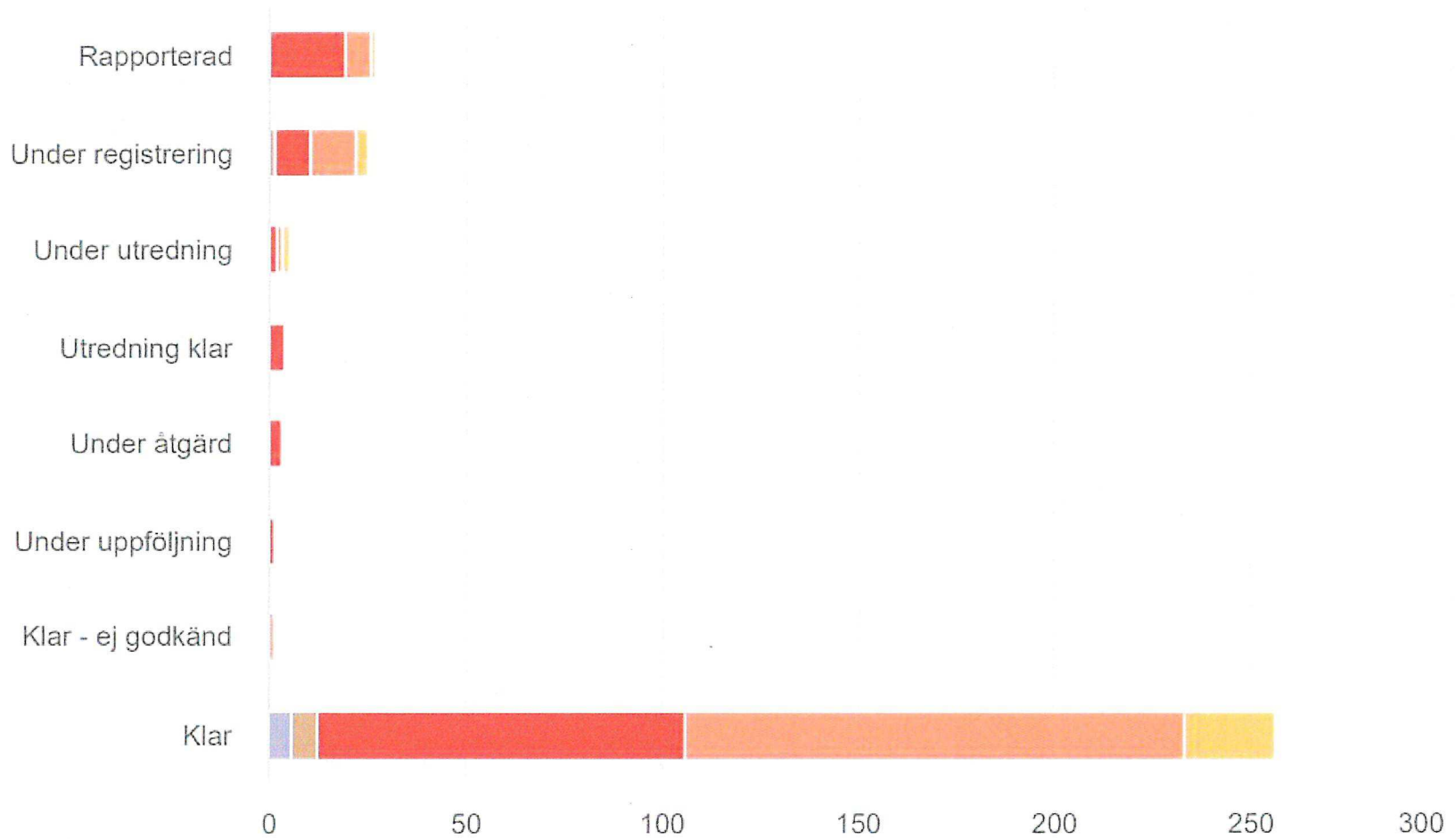


IA händelser 2023



Status / Händelsetyp

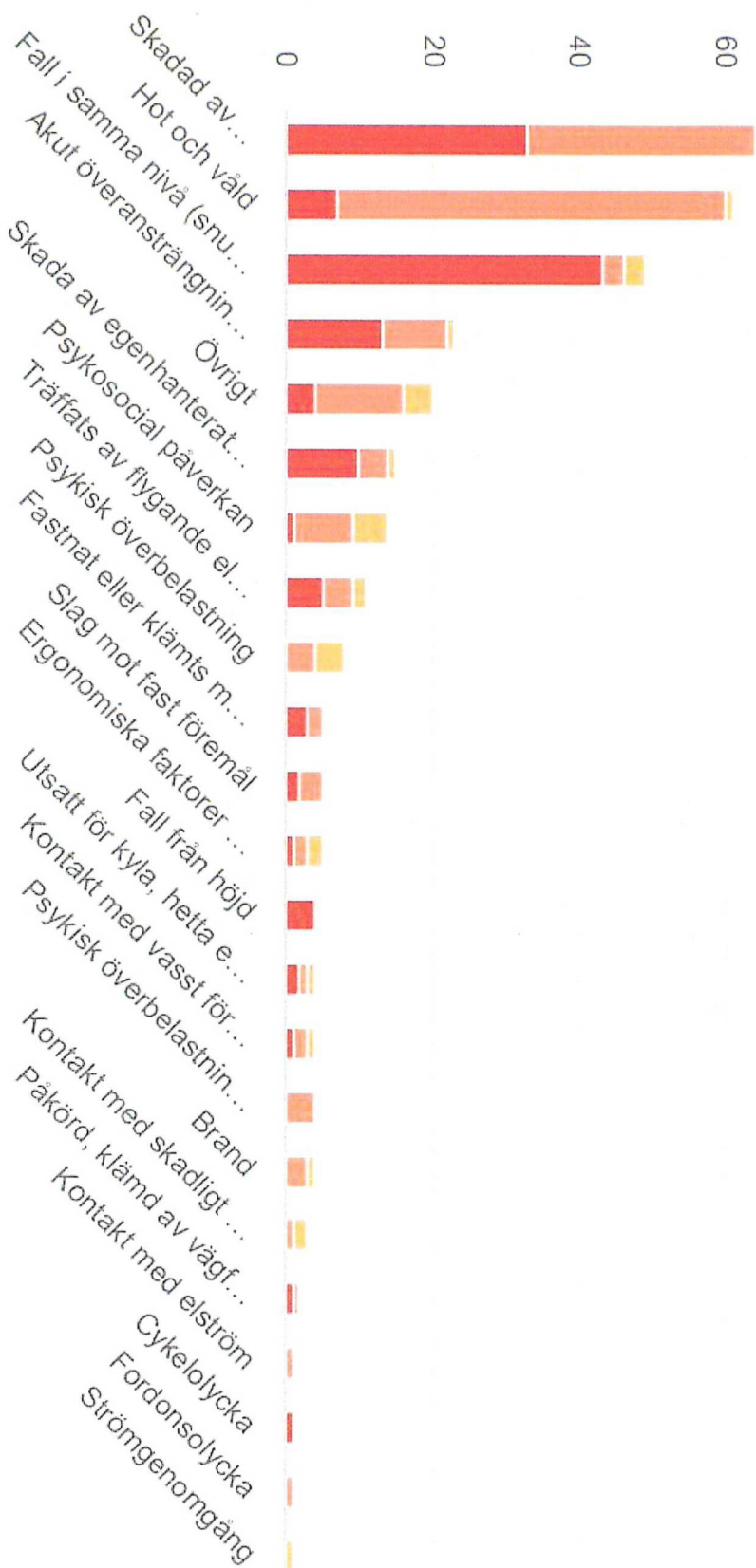
323 händelser. Alla 8 val av status visas.



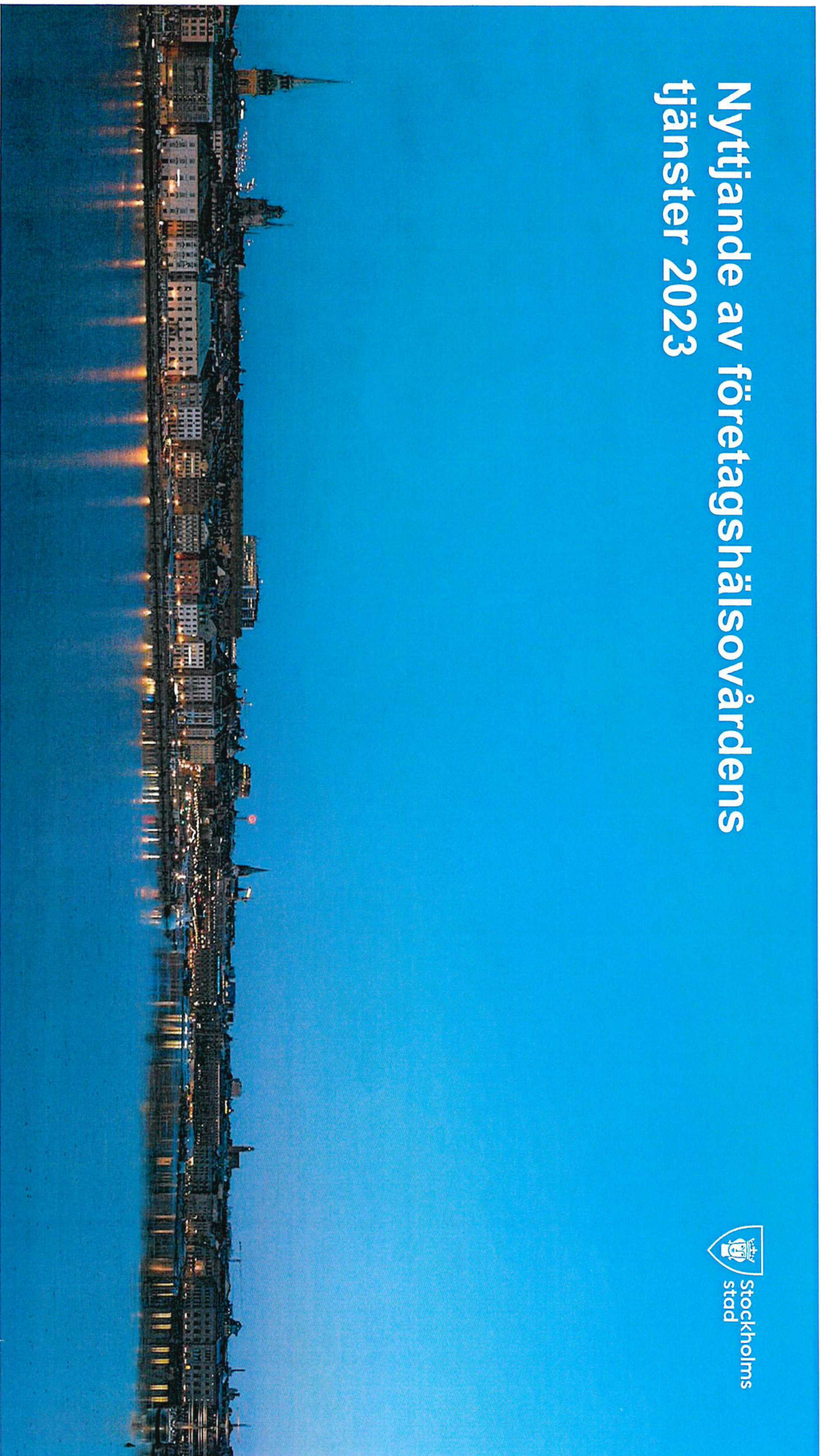
Skadeorsak/Risk / Händelsetyp

309 händelser. Saknas för 14. Alla 23 val av skadeorsak/risk visas.

80



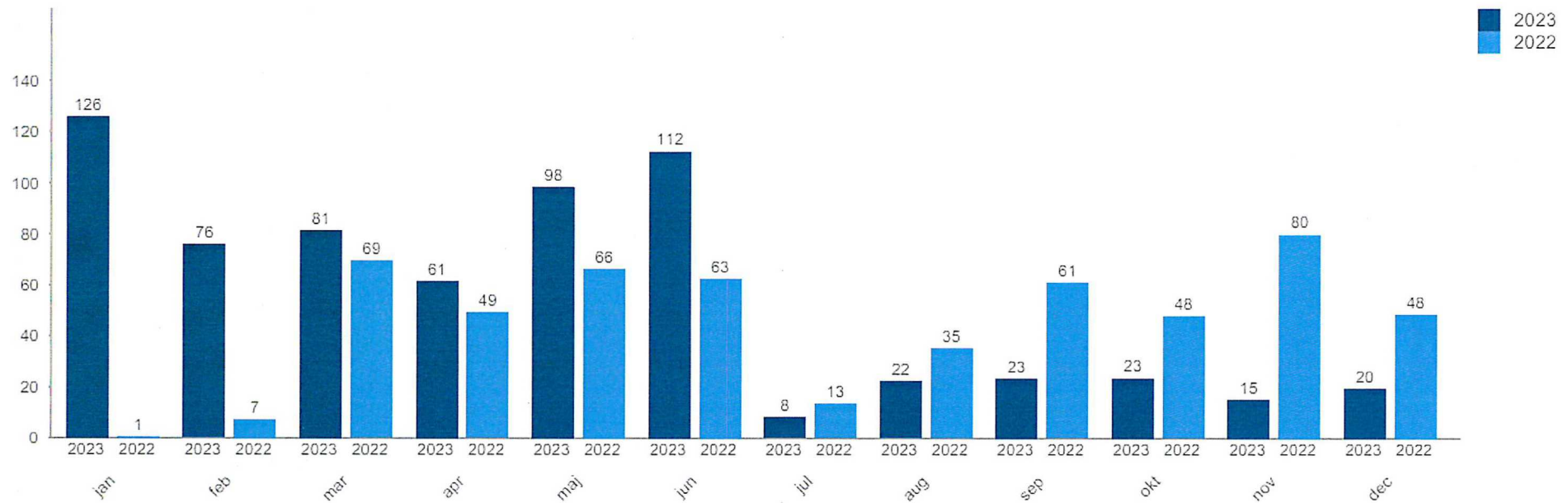
Nyttjande av företagshälsovårdens tjänster 2023



Tjänstenyttande 2023

Tjänstenyttjande per månad i tkr - 2023 vs 2022

Totalt 2023: 666 tkr
Totalt 2022: 541 tkr



Tjänstenyttande uppdragsområde

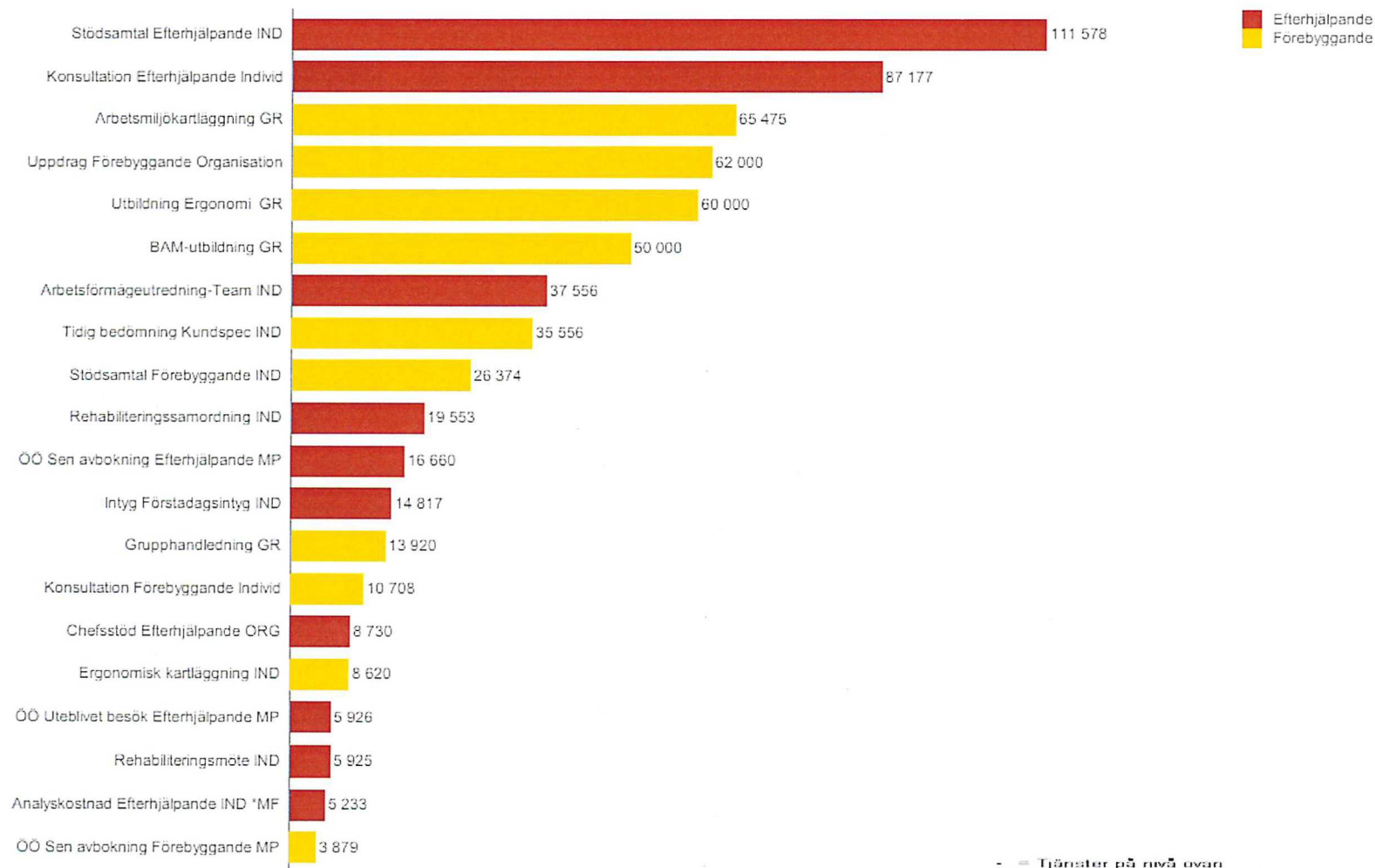
Andel och summa tjänstenyttande Tkr inom respektive uppdragsområde.

2023	Efterhjälpande	Tkr	Förebyggande	Tkr	Främjande	Tkr	Totalt	Totalt Tkr
Organisation	1%	9	9%	62	0%	0	11%	71
Grupp	0%	2	28%	189	0%	0	29%	191
Individ	47%	313	14%	91	0%	0	61%	404
Total	49%	323	51%	343	0%	0	100%	666

2022	Efterhjälpande	Tkr	Förebyggande	Tkr	Främjande	Tkr	Totalt	Totalt Tkr
Grupp	0%	0	16%	85	0%	0	16%	85
Individ	72%	390	12%	62	1%	4	84%	456
Total	72%	390	27%	147	1%	4	100%	541

Tjänster

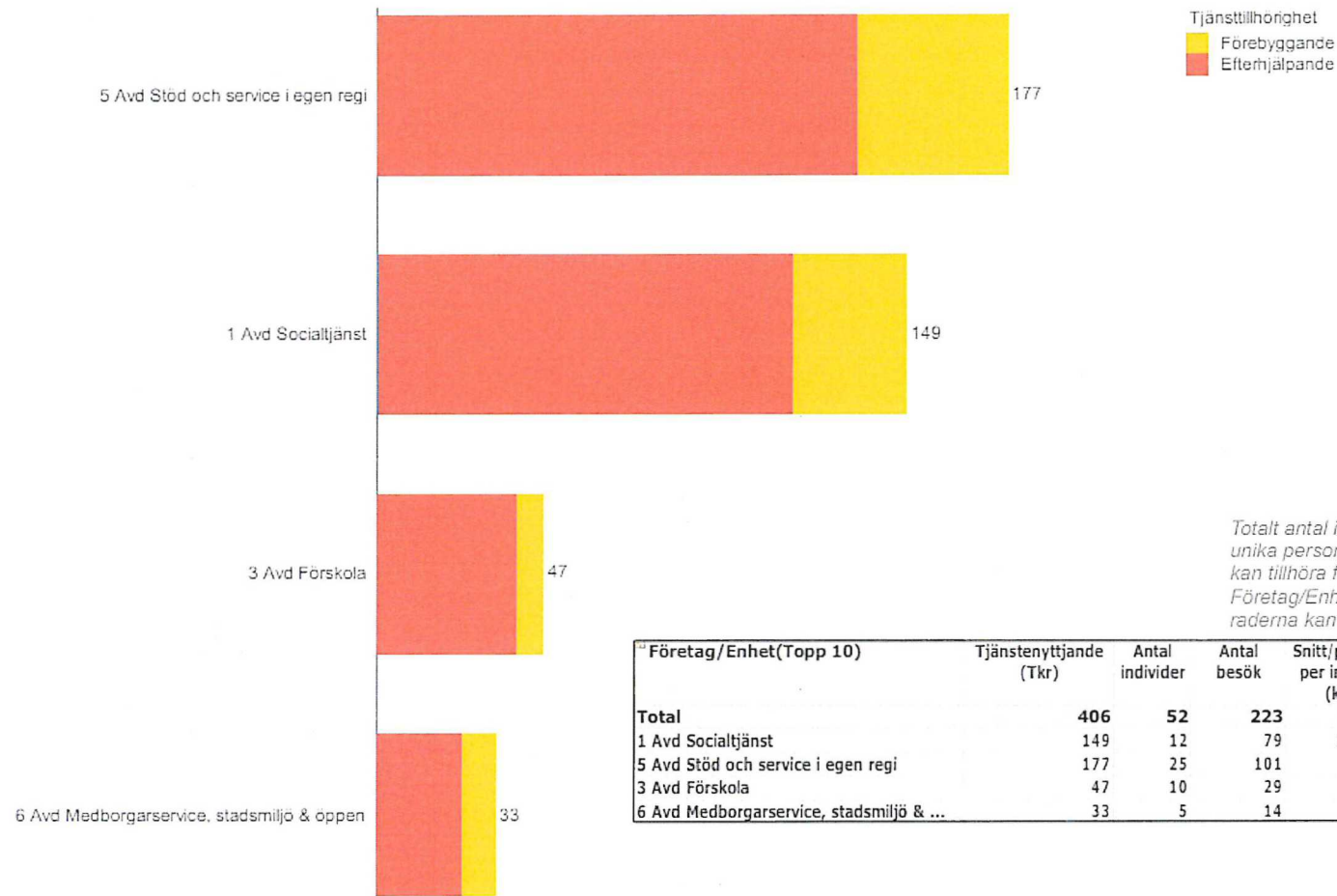
Tjänstenyttjande i Tkr per tjänst - topp 20



- = Tjänster på nivå ovan

Tjänster

Tjänstenyttjande i Tkr på individbokning, per avdelning (topp 20)
(vid utnyttjat på högre nivå visas det längst ner på -)



Företag/Enhet(Topp 10)	Tjänstenyttjande (Tkr)	Antal individer	Antal besök	Snitt/person per individ (kr)	Antal besök per individ
Total	406	52	223	7 807	4,3
1 Avd Socialtjänst	149	12	79	12 402	6,6
5 Avd Stöd och service i egen regi	177	25	101	7 086	4,0
3 Avd Förskola	47	10	29	4 671	2,9
6 Avd Medborgarservice, stadsmiljö & ...	33	5	14	6 654	2,8

Kort sammanfattning

- Skärholmens sdf har investerat 666 tkr 2023 (inom ramavtalet)
- 49 procent har investerats i efterhjälpande insatser
- 51 procent har investerats i förebyggande och främjande insatser
- Kompetenser som nyttjas mest är psykolog, rehab-samordnare och läkare