

Protokoll**Närvarande:****Arbetsgivare:**

Magnus Borgsten,
Förvaltningschef bitr
Andreas Thorstensson, Stöd och
service
Anna Hamlin, Individ och familj
Charlotta Östholm,
Medborgarservice och stadsmiljö
Kim Lagerquist, Förskolan
Lisa Pollack, HAN
Jainisha Gandhi, ELU
Marie Mogren, HAN

Facklig organisation:

Carin Trygg Monvall,
Akademikerförbundet SSR
Emilie Sundbom,
Akademikerförbundet SSR
Gunilla Tuomivirta, Kommunal
Irene Holm, Kommunal
Malin Danhard, Sveriges Lärare
Asmaa Angy Jundi,
SACO/AKAVIA
Monika Marek, Vision

Anmält frånvaro:

Lisa Kinnari, Stadsdelsdirektör

Anmält frånvaro:

Karin Wrannvik, Ledarna
Farah Waly, Sveriges Lärare
Anders Bengtsson, Sveriges
Skolledare
Torbjörn Andersson, Vision
Louise Lindberg-Svärd,
Vårdförbundet

Datum: Torsdag den 5 juni
Tid: Kl 09.00-11.00
Plats: Hubben alt. Zoom

Protokollet

justerat: Se bilaga 6

Skärholmens stadsdelsförvaltning

Måsholmstorget 20
Box 503
127 20 Skärholmen
start.stockholm

1. Mötet öppnas

Mötet öppnades av Magnus Borgsten.

2. Godkännande av dagordning

Dagordningen godkändes med följande tillägg " AFA-försäkringar".

3. Val av sekreterare och justerare

Till sekreterare valdes Marie Mogren.

Till justerare valdes Carin Trygg Monvall (Akademikerförbundet SSR), Irene Holm (Kommunal), Monika Marek (Vision), Malin Danhard (Sveriges lärare) och Asmaa Angy Jundi (SACO/AKAVIA.).

Protokollet justeras senast den 10 juni.

4. Uppföljning av föregående protokoll

Föregående protokoll godkändes och läggs till handlingarna.

5. Verksamhetsfrågor

Aktuella från/till samverkansgrupper eller APT

5.1 Information från ledningsgruppen

Magnus Borgsten informerade att stadsdelsdirektören Lisa Kinnari kommer att gå i pension den 1 september. Förvaltningsgruppen kommer att bjudas in.

5.2 Ny grafisk design

Ny grafisk design "en banner" för Skärholmen presenterades.

5.3 Återkoppling – T1

Respektive avdelningschef presenterade "utmaningar och goda exempel" i arbetet med T1, samt framtida utvecklingsområden. Se bilaga 1.

Kommentar från de fackliga organisationerna

- Sveriges Lärare: Ser allvarigt på att stadsdelen inte heller i år prognostiserar att nå upp till Kommunfullmäktiges indikatorer gällande förskolan. För antal barn per grupp ligger perioden utfall på 16,6, prognos för helåret på 16 och Kommunfullmäktiges årsmål på 14,9. Antal barn per anställd i förskolan under

periodens utfall är på 5,4, prognos helår 5,2 och Kommunfullmäktiges årsmål på 4,8. Sveriges Lärare menar att finns många utmaningar och behov i vår stadsdel som behöver mötas av goda förutsättningar och att detta därför är väldigt oroande.

- Akademikerförbundet SSR: Framförde önskemål om att få ta del av den checklista som är framtagen för chefers arbetsmiljö.

- Förvaltningen har presenterat denna för cheferna och arbete med ronden kommer att pågå under året.

Frågorna som ingår ~~skickas till fackliga~~ se bilaga 7.

Akademikerförbundet SSR önskar också återkoppling om förvaltningens arbete kring friskfaktorer.

- Förvaltningen informerade om att de kommer att presentera en projektplan till hösten kring arbetet med friskfaktorer.

5.4 Information: Tidplan för inkommande nämndhandlingar

Magnus Borgsten informerade om när nämndhandlingar skall inkomma till nästkommande nämnd. För mer detaljerad information kan kontakt tas med förvaltningens registratur.

5.5 Beslut: Nya lönekriterier (bilaga 2,3)

Förslaget till "Nya lönekriterier" presenterades vid föregående förvaltningsgrupp.

Förvaltningen informerar att begreppen i materialet kommer från det material som förvaltningen lutat sig mot i framtalandet materialet för medarbetarskap. Materialet bygger på forskning kring vad som är ett lyckosamt medarbetarskap.

Tolkning av olika begrepp och vissa ord som används i "Nya lönekriterier" diskuterades. Det påtalades från förvaltningens sida att det är viktigt att arbetsgruppen diskutera ordens betydelse tillsammans. Ord i sig kan alltid misstolkas, men inför att lönekriterierna används kommer medarbetarskapet att arbetas igenom på enhetsnivå och innebörden av orden bör bli tydlig för alla.

- Sveriges Lärare gör följande noteringar:

Gällande Medarbetarskap har Sveriges Lärare under förarbetet framfört att vi menar att Pålitlighet är en grund och därför inte borde vara ett lönekriterie. Vi ser också en risk att ordet kan feltolkas av både arbetsgivare och personal, att man känner att man inte får säga sin åsikt, skriva och gilla vad man vill på exempelvis sociala medier, blir kontrollerad vilket kan leda till en ökad tystnadskultur.

Vi undrar också vad "Ställa upp för sina arbetskamrater" innebär och menar att det är tolkningsbart.

Sveriges Lärare tycker meningen Du accepterar andras beslut är otydlig och föreslår att det ändras till fattade beslut.

Vi menar att ge idéer och förslag som leder till förbättringar, liksom komma med förslag på lösningar kan upplevas som kravfullt och innebära press på medarbetarna.

Under Mål och resultat vill vi påtala att chef kan behöva stödja vid planering, ändring, tillägg och omprioritering av mål vid behov.

- Akademikerförbundet SSR ser att man under punkten Anpassningsbarhet byter ut "andras beslut" till "fattade beslut".

Dokumentet uppdaterades under pågående möte och godkändes.

5.6 Handlingsplan för socialsekreterare och biståndshandläggare

Under första halvåret har en översyn gjorts av innehållet i handlingsplanen för socialsekreterare och biståndshandläggare.

En del åtgärder som återfinns i handlingsplanen finns även i det löpande arbetet. Under hösten kommer socialsekreterare och biståndshandläggare att bjudas in till ett halvdagsmöte då handlingsplanen kommer att behandlas och aktiviteter för VP 2026 planeras in.

6. Arbetsmiljö och personalfrågor

6.1 Information: Uppföljning av arbetsmiljöhändelser IA januari-maj 2025 (Bilaga 4)

Lisa Pollack presenterade uppföljning av arbetsmiljöhändelser IA.

Akademikerförbundet SSR efterfrågade ur många incidenter som rapporteras vidare till AFA.

- Förvaltningen informerar att de har 27 incidenter som har rapporterats vidare till AFA under den senaste 12 månaders perioden.

6.2 AFA-försäkring - Försäkringsinformatör

Förvaltningen informerade om att det kommer att starta upp en nätverksgrupp för förvaltningens försäkringsinformatörer under hösten.

6.3 Information: Resultat av utvärdering av lokalen på Måsholmstorget. (Bilaga 5)

Lisa Pollack gick igenom resultatet från utvärderingen av lokalen på Måsholmstorget.

Hon informerade vidare att 156 stycken valt att besvara enkäten som låg ute under 14 dagar.

Undersökningen baseras på medarbetarens upplevelse med att arbeta aktivitetsbaserat respektive hembaserat.

Underlaget kommer att bearbetas vidare och skickas ut till berörda chefer.

7. Facklig information

Sveriges lärare –Var 15 maj inbjudna av nämndpolitiker från majoriteten där vi under mötet samtalade om förskolans utmaningar, arbetsmiljö och lärarnas förutsättningar att utföra sitt uppdrag.

Kommunal – Kommer att ha en heldag för ombud i nästa vecka. Har även fått en inbjudan från nämnd och politiker för att ställa frågor.

Akademikerförbundet SSR – Kommer den 24 juni att ordna pride parad på Måsholmstorget tillsammans med Vision, en pride picnic, samt en promenadtävling. Under sommaren kommer deras funktionsbrevlåda att vara bemannad.

Vision – Kommer att genomföra en pride parad tillsammans med SSR.

SACO/AKAVIA. - Har tagit fram en guide om AI kompetens för medlemmar. Informerade om att deras kommunikationschef blev utsedd till Årets kommunikativa ledare. Den 23-27 juni deltar SACO/AKAVIA på Almedalsveckan.

8. Genomgång av nämndhandlingar

Länk till nämndhandlingar på Edokmeetings:

<https://edokmeetings.stockholm.se/>

Magnus Borgsten informerade kort om ärenden som kommer att behandlas vid nämnden, bl a T1 och uppdaterad delegationsordning

9. Övriga frågor

Protokoll från [Central samverkan - Cesam hittas här \(länk\)](#)

9.1 Inkomna ärenden från Akademikerförbundet SSR

9.1.1 Förbundet begär att ta del av statistik för flexitidsaldon för de medarbetare som ligger under biträdande direktör och direktör.

Akademikerförbundet SSR vill gärna ha en månadsvis sammanställning över flexitid för att säkerställa en bra arbetsmiljö för dessa yrkesgrupper.

- Förvaltningen återkopplar att i dagsläget har ingen medarbetare, i ovan nämnd grupp, mer än 10 timmar i inestående flexitid.

En dialog förs om vad utdrag av flexitidsrapporter visar och hur dialog kan föras om detta i samverkansgrupperna framöver,

9.1.2 Förbundet hänvisar till samverkan i december för uppföljning av samverkan där parterna kom överens om att utvärdera samverkan i de avdelningar som har områdeschefer då Akademikerförbundet SSR föreslog att dela upp dessa avdelningar i områdessamverkan medan arbetsgivaren inte ville det. Därför skulle en halvårsuppföljning ske då Akademikerförbundet SSR bland annat skulle få tillfälle att få ställa de frågor som vi hade på avdelningssamverkan under 2025 års första halvår.

Akademikerförbundet SSR yrkar på att dela upp samverkan på avdelning stöd och service samt avdelning individ och familj inkl. fritid med hänvisning till samverkansavtalet och att samverkan ska ske så nära medlemmarna som möjligt.

Akademikerförbundet SSR vill gärna höra flera röster i samverkan från enhetscheferna. Samt att tiderna kommer att utökas för de avdelningssamverkan som har många enheter.

- Förvaltningen återkopplar att utbildning i samverkan genomförs för samtliga enhetschefer. Förvaltningen vill se vilken utdelning utbildningen ger under hösten.

Akademikerförbundet SSR menar fortfarande på att samverkan bör delas upp i områdessamverkan men ser positivt att tiderna utökas och att samtliga chefer får utbildning i samverkan för ökad samsyn.

9.2 Inkomna ärenden från Sveriges Lärare

Sveriges Lärare undrar hur uppräknningen av förskjuten arbetstid, fyllnadstid/övertid och O-tillägg för fredagar efter 17.00 i det nya avtalet hanteras gällande det retroaktiva?

- Förvaltningen ber att få återkomma i skrift efter att de hört med HR och utveckling centralt.



10. Nästa förvaltningsgrupp

Den 21 augusti kl.09.00-11.00, Konferensrum Prins Philip.

11. Mötet avslutas

Vid protokollet

Marie Mogren

Tertialrapport 1

Skärholmens stadsdelsnämnd 2025



Fokus Skärholmen

Förskola

Målet *Alla barn ska ges likvärdig möjlighet till utveckling och lärande i förskolan och skolan* uppfylls delvis.

- Det finns utvecklingsområden inom det språkutvecklande arbetet och förskollärarnas kompetens är avgörande för kvaliteten.
- Aktivt utvecklingsarbete pågår i förskolorna med bland annat fortbildningar för pedagoger och fördjupande utvecklingsprojekt.

Goda exempel

- En utvecklingsdag för alla medarbetare har genomförts med föreläsningar som utgick från förskolornas gemensamma utbildningsidé.
- Resultatet från förskoleundersökningen visar en ökning inom flera områden.
- Andelen nöjda vårdnadshavare (91 procent) ökar med 4 punkter jämfört mot föregående år.



Individ och familj inklusive fritid

Utmaning

- Andelen barn som lever i hushåll som har ekonomiskt bistånd ökar

Goda exempel

- Utvecklade arbetssätt för stadigvarande boende
- Andel barn och unga som åter blir föremål för anmälan/ansökan efter avslutad utredning minskar
- Ny fritidsgård "Stationen" öppnar
- Satsningen "Skärholmen Tillsammans" för en aktiv fritid för barn och unga
- Ungdomsmottagningens besöksantal ökar och könsskillnaderna minskar.



Stöd och service

Utmaningar

- Upplevelsen av trygghet inom LSS samt upplevelsen av diskriminering inom socialpsykiatri
- Påverkan av insatser inom äldreomsorgen

Goda exempel

- Implementering av framtagna modell för ökat valdeltagande
- Cykling utan ålder
- Matlyftet inom hemtjänsten
- Språkutvecklingssatsning
- 40-årsjubileum för Portis



Trygghet och beredskap

Utmaning:

- Medborgarnas upplevelse av trygghet är låg

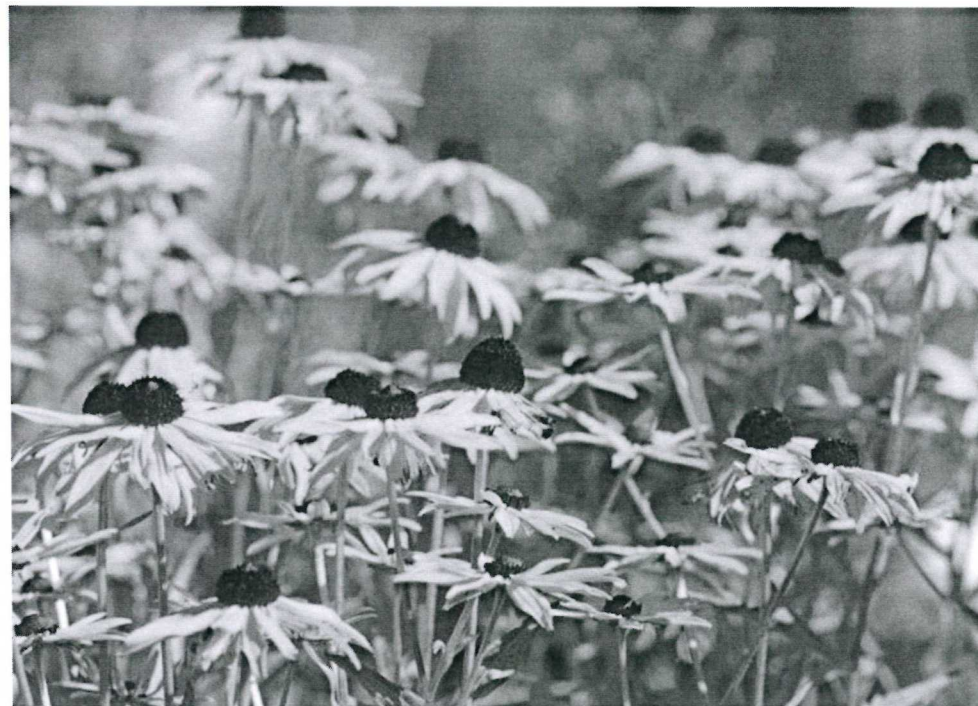
Goda exempel:

- Utveckling av kartläggning i strategisk lägesbild (årliga inom SÖK).
- Nytt arbetssätt för operativ lägesbild.
- Deltagande i Stadsö25 samt en förberedande utbildande insats, fokus på lägesbildaarbete och -delning inom staden.
- Aktivt deltagande i stadens sektorsorganisation för civil beredskap.
- Deltagande i länsövergripande konferenser på temat måltidsberedskap och totalförsvär.



Medborgarservice och stadsmiljö

- Skärholmen Tillsammans
- Antalet sökande till kollo ökat med drygt 50 %
- Planering gjorts för flertalet medborgardialoger
- Fritidsbanken lånade ut mer än 14000 artiklar
- Arbete med Vårbergs centrums omnejd och med Sättra centrum
- Test med HVO100
- Trygghetsinvesteringar
- Fokus på tillit för att öka förtroendet
 - Barn och ungas deltagande i kultur och idrott
 - Invånarnas nöjdhet med renhållning i stadsmiljön



Miljö

Utmaning:

- Ekologiska livsmedel 60,24 % (årsmål 70 %)

Goda exempel:

- Energianvändningen minskat med 13,4 %
- Odlingskurs för invånare
- Medborgardialog om klimat och miljö
- Klimatsmart mat – mycket goda resultat i förskolan. Måltidstrategi föreläst för Stöd och service.
- Pilotprojekt för att ersätta engångsartiklar av plast med flergångsprodukter inom äldreomsorgen.



Hr administration och nämnd

Utmaningar

- Resultatet i medarbetarenkäten minskat något, när ej uppsatta mål.
- Andelen arbetade timmar av timavlönad personal inom äldreomsorg är högre än målet.

Goda exempel

- Arbetet med medarbetarskap
- De som vill arbeta heltid gör det
- Arbetet med rutiner för hot och våld.



Skärholmen SDF – T1 2025

Verksamhetsområden, netto mnkr	Bokslut 2024	VP 2025*	Helårsprognos 2025	Avvikelse mot budget 2025
Förvaltning - totalt	1 421,0	1 432,8	1 432,8	0,0

Väsentliga förändringar:

Förvaltningen prognostiserar en budget i balans efter planerade åtgärder, prestationsförändringar och resultatöverföringar.

Verksamhetsområden, netto mnkr	Bokslut 2024	VP 2025*	Helårsprognos 2025	Avvikelse mot budget 2025
Nämnd och administration		Överskottet beror på medelreserv samt lägre personalkostnader.		16,4
Övrig verksamhet				0,0
Individ- och familjeomsorg				-16,8
varav socialpsykiatri	35,0	40,9	41,2	-0,3
varav vuxen	43,6	50,5	52,9	-2,4
varav BoU	179,3	167,0	190,6	-23,6
varav flyktingmottagande	0,0	0,0	0,0	0,0
Stadsmiljöverksamhet	18,0	19,4	18,8	0,6
Varav avskrivningar	13,6	13,0	13,0	0,0
Varav internräntor	2,9	3,6	3,6	0,0
Förskoleverksamhet	211,6	221,0	218,0	3,0

Verksamhetsområden, netto mnkr	Bokslut 2024	VP 2025*	Helårsprognos 2025	Avvikelse mot budget 2025
Nämnd och administration	67,5	79,8	63,4	16,4
Övrig verksamhet	0,0	0,0	0,0	0,0
Individ- och familjeomsorg				-16,8
varav socialpsykiatri				-0,3
varav vuxen				-2,4
varav BoU				-23,6
varav flyktingmottagande				0,0
Stadsmiljöverksamhet				0,6
Varav avskrivningar				0,0
Varav internräntor				0,0
Förskoleverksamhet				3,0

Verksamhetsområdet prognostiserar ett underskott om 16,8 mnkr, vilket hänförs främst till verksamhetsområden BoU. Verksamhetsområdets ledning prognostiserar ett överskott om 9,5 mnkr till följd av inkomna statsbidrag som kommer att fördelas ut.

Verksamhetsområden, netto mnkr	Bokslut 2024	VP 2025*	Helårsprog nos 2025	Avvikelse mot budget 2025
Nämnd och administration	67,5	79,8	63,4	16,4
Övrig verksamhet	0,0	0,0	0,0	0,0
Individ- och familjeomsorg	266,5	258,4	275,2	-16,8
varav socialpsykiatri	35,0	40,9	41,2	-0,3
varav vuxen	43,6	50,5	52,9	-2,4
varav BoU	179,3	167,0	190,6	-23,6
varav flyktingmottagande	0,0	0,0	0,0	0,0
Stadsmiljöverksamhet	Överskottet beror på lägre driftkostnader.			0,6
Varav avskrivningar				0,0
Varav internräntor				0,0
Förskoleverksamhet	211,6	221,0	218,0	3,0

Verksamhetsområden, netto mnkr	Bokslut 2024	VP 2025*	Helårsprog nos 2025	Avvikelse mot budget 2025
Nämnd och administration	67,5	79,8	63,4	16,4
Övrig verksamhet	0,0	0,0	0,0	0,0
Individ- och familjeomsorg	266,5	259,4	275,2	-16,8
varav socialpsykiatri				-0,3
varav vuxen				-2,4
varav BoU				-23,6
varav flyktingmottagand				0,0
Stadsmiljöverksamhet				0,6
Varav avskrivningar				0,0
Varav internräntor				0,0
Förskoleverksamhet				3,0

Verksamhetsområdet prognostiserar ett överskott om 3,0 mnkr. Överskott om 2,2 mnkr finns hos ledning på grund av högre statsbidragsintäkter än budgeterat. Resterande överskott beror på att förskolors resultatfond uppnår taket för vad som kan föras över till följande år.

Verksamhetsområden, netto mnkr	Bokslut 2024	VP 2025*	Helårsprognos 2025	Avvikelse mot budget 2025
Äldreomsorg				4,3
Stöd och service till personer med funktionsnedsättning				1,0
Barn, kultur och fritid				0,0
Ekonomiskt bistånd				- 8,5
Arbetsmarknadsåtgärder				0,0

Verksamhetsområdet prognostiserar ett samlat överskott om 4,3 mnkr jämfört mot budget.

Utförande verksamheterna i egen regi prognostiserar ett överskott om 4,3 mnkr. Överskottet beror på effektiv bemanning, minskad förbrukning av material samt en höjd utförandegrad av insatser inom hemtjänsten.

Beställarenheten prognostiserar en budget i balans.

Verksamhetsområden, netto mnkr	Bokslut 2024	VP 2025*	Helårsprognos 2025	Avvikelse mot budget 2025
Äldreomsorg	332,0	341,5	337,2	4,3
Stöd och service till personer med funktionsnedsättning				1,0
Barn, kultur och fritid				0,0
Ekonomiskt bistånd				- 8,5
Arbetsmarknadsåtgärder				0,0

Verksamhetsområdet prognostiserar ett överskott om 1,0 mnkr. Beställarenheten prognostiserar ett underskott om 6,5 mnkr på grund av högre vårdkostnader. Utförande verksamheterna har ett överskott om 7,5 mnkr pga högre intäkter än budgeterat.

Verksamhetsområden, netto mnkr	Bokslut 2024	VP 2025*	Helårsprognos 2025	Avvikelse mot budget 2025
Äldreomsorg	332,0	341,5	337,2	4,3
Stöd och service till personer med funktionsnedsättning	358,7	347,3	346,3	1,0
Barn, kultur och fritid				0,0
Ekonomiskt bistånd				- 8,5
Arbetsmarknadsåtgärder				0,0

Underskottet beror ökat utbetalt försörjningsstöd. Förvaltningen ser att främsta anledningen till ökat ekonomiskt bistånd beror på överföringar av ärenden från andra kommuner och stadsdelar. Bland annat har nya fastigheter byggts i stadsdelsområdet med höga hyror och relativt låga trösklar för att beviljas eget kontrakt.



Övergripande lönekriterier

Kompetens och kunskap

Har förmåga och vilja att utföra en uppgift genom att tillämpa kunskap och färdigheter:

- Utför arbetsuppgifterna på ett professionellt och kvalitativt sätt och fattar rättssäkra och väl genomtänkta beslut.
- Använder, utvecklar och delar med sig av kompetens samt tillämpar den i praktiken.
- Tar till sig kunskap och utvecklar erfarenhet som används i arbetet.
- Ger och tar emot feedback, stöd och hjälp.
- Bidrar i verksamhetens utvecklingsarbete. Ger idéer och förslag som leder till förbättring.

Mål och resultat

Individuellt fokus utifrån medarbetarens resultat i arbetet för att nå verksamhetens mål

- Arbetar för att nå de mål som satts upp under året, individuella mål samt verksamhetens mål.
- Har förmåga att planera, ändra, lägga till och omprioritera mål vid behov.
- Har förståelse för verksamhetens mål och bidrar för att nå dem.

Medarbetarskap

Pålitlighet - Att agera och prestera enligt förväntan

- Hur du utför ditt arbete och är medveten om hur du ska prioritera. Du ställer upp för dina arbetskamrater, följer arbetsplatsens rutiner och riktlinjer och verkar aktivt för ett positivt arbetsklimat.

Anpassningsbarhet - Att anpassa sig till förändrade omständigheter

- Du accepterar fattade beslut och arbetar tillsammans för att nå gemensamma mål. Lyssna på andra, respekterar andras åsikter och arbeta för att hitta lösningar som fungerar för alla.

Proaktivitet - Att initiera och åstadkomma förändring

- Du kommer med förslag på lösningar och delar med dig av dina kunskaper för att förbättra saker som ryms inom ramen för ditt uppdrag som till exempel rutiner och arbetssätt.

Bedömningsnivåer

Som stöd i dialogen om måluppfyllelse och arbetsprestation finns stadens fem bedömningsnivåer som ska användas.

Uppfyller inte ställda krav

Arbetsprestation och/eller beteende är otillfredsställande i relation till arbetsuppgifterna och verksamhetsmål. Visar inget intresse för att ta till sig nya arbetsuppgifter och utmaningar. Medarbetaren visar ingen vilja till att utvecklas sin yrkesroll. Prestationen och/eller beteende kan inte accepteras på längre sikt utan kräver förbättringar.

Uppfyller delvis ställda krav

Arbetsprestationen och/eller beteende är endast i vissa delar tillfredsställande i relation till arbetsuppgifterna och verksamhetsmål. Förbättringar av arbetsresultatet behövs i några avseenden för att nå upp till de krav som ställs i befattningen. Medarbetaren brister i vilja till utveckling i sin yrkesroll.

Uppfyller ställda krav

Arbetsprestation och beteende motsvarar ett förväntat och bra resultat i relation till arbetsuppgifter och verksamhetsmål. Uppfyller det krav som ställs i befattningen. Har förmåga och vilja att utvecklas i sin yrkesroll, samt bidrar till arbetsgruppens gemensamma resultat.

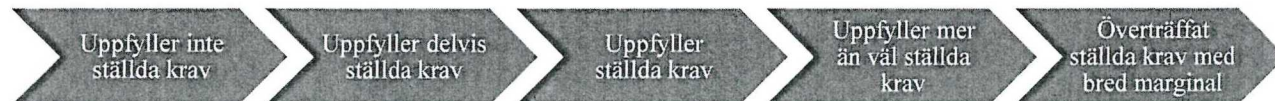
Uppfyller mer än väl ställda krav

Arbetsprestation och beteende är mycket god i relation till arbetsuppgifter och verksamhetsmål. Det finns ett gediget arbetsresultat som ger mervärde i verksamheten. Medarbetaren har visat en stor vilja att utvecklas, samt har förmåga att påverka arbetsgruppens resultat positivt.

Överträffat ställda krav med bred marginal

Arbetsprestationen och beteende har bidragit till att verksamhetsmål har överträffats med bred marginal. Ett utomordentligt arbetsresultat som skapar mervärde både i och utanför verksamheten. Medarbetaren har visat mycket stor vilja att utvecklas och har med sin kompetens bidragit till att övriga i arbetsgruppen har utvecklats positivt.

Bedömningsmall



Bedömning av prestation kopplat till lönekriteriet

Kompetens och kunskap

Bedömning av prestation kopplat till lönekriteriet

Mål och resultat

Bedömning av prestation kopplat till lönekriteriet

Medarbetarskap

Lönekriterier chefer – ledarskap

Helhetssyn

- Ser till hela verksamhetens bästa i agerande och beslut.
- Tar ansvar för den egna verksamheten och samtidigt agerar för hela stadens bästa.
- Söker dialog och olika perspektiv för att driva och utveckla verksamheten.
- Har dialog med medarbetarna om hur den egna verksamheten bidrar till och är en del av såväl förvaltning som Stockholms stad.
- Uppdaterar om vad som händer i omvärlden, samt deltar och bidrar vid förvaltningens och stadsgemensamma möten, aktiviteter och utvecklingsinsatser.

Utvecklingsinriktad

- Främjar nytänkande och mångfald.
- Engagerar och arbetar aktivt med konstruktiv återkoppling och utvecklar det egna ledarskapet.
- Skapar förutsättningar och kultur för utveckling genom att organisera för lärande.
- Tillvaratar medarbetarnas initiativ till utveckling av verksamheten och frigör handlingskraft på individ- och organisationsnivå.
- Driver proaktivt förändrings- innovations- och utvecklingsarbete.
- Agerar aktivt för medarbetarens kompetensutveckling och utvecklar det egna ledarskapet, både genom att be om återkoppling och reflektera.
- Lyfter fram goda exempel och prestationer, samt arbetar aktivt med återkoppling genom positiv förstärkning.
- Utmanar det kända med ett nyfiket förhållningssätt. samt söker dialog och olika perspektiv vid problemlösning.

Mål- och resultatorienterad

- Styr av mål- och resultattänkande i prioriteringar, planering och agerande.
- Anpassar inriktning när målen och förutsättningarna ändras.
- Agerar i enlighet med fattade beslut.
- För dialog om hur den egna verksamhetens mål hänger ihop med övergripande mål och vision.
- Skapar förutsättningar för engagemang, delaktighet och inflytande.
- Sätter mål tillsammans med medarbetarna och arbetar för att skapa värde med stockholmarnas fokus.

- Analyserar mål och resultat tillsammans med medarbetarna för att följa upp och utveckla verksamheten.
- Fattar beslut och agerar på avvikelser vid behov, samt genomför nödvändiga förändringar.
- Kommunikerar uppdrag, ansvarsområden och förväntningar.

Tydlighet

- Säkerställer och följer upp att budskap når fram genom dialog.
- Anpassar kommunikationen utifrån individ, målgrupp och situation.
- Kan beskriva och förklara komplexa frågor så att andra förstår.
- Är en förebild för andra genom att agera utifrån vision, policy och fattade beslut.

Samarbetsförmåga

- Tar initiativ till att samverka såväl inom organisationen som med aktörer i omvärlden.
- Involverar andra och tar tillvara olikheter, andras erfarenheter och olika kompetenser.
- Visar öppenhet, lyhördhet och nyfikenhet för andras perspektiv.
- Bidrar med erfarenheter, idéer och reflektioner samt kan ompröva den egna uppfattningen.
- Visar på värdet med samarbete genom att agera inbjudande och positivt.

Bedömningsnivåer

Som stöd i dialogen om måluppfyllelse och arbetsprestation finns stadens fem bedömningsnivåer som ska användas.

Uppfyller inte ställda krav

Arbetsprestationen och/eller beteende är otillfredsställande i relation till arbetsuppgifterna och verksamhetsmålen. Visar inget intresse för att ta till sig nya arbetsuppgifter och utmaningar. Medarbetaren visar ingen vilja till att utvecklas i yrkesrollen. Prestationen och/eller beteende kan inte accepteras på längre sikt utan kräver förbättringar.

Uppfyller delvis ställda krav

Arbetsprestationen och/eller beteende är endast i vissa delar tillfredsställande i relation till arbetsuppgifterna och verksamhetsmålen. Förbättring av arbetsresultatet behövs i några avseenden för att nå upp till de krav som ställs i befattningen. Medarbetaren brister i vilja till utveckling i sin yrkesroll.

Uppfyller ställda krav

Arbetsprestation och beteende motsvarar ett förväntat och bra resultat i relation till arbetsuppgifterna och verksamhetsmålen. Uppfyller det krav som ställs i befattningen. Har förmåga och vilja att utvecklas i sin yrkesroll samt bidrar till arbetsgruppens gemensamma resultat.

Uppfyller mer än väl ställda krav

Arbetsprestationen och beteende är mycket gott i relation till arbetsuppgifterna och verksamhetsmålen. Ett gediget arbetsresultat som ger mervärde i verksamheten. Medarbetaren har visat en stor vilja att utvecklas samt har förmåga att påverka arbetsgruppens resultat positivt.

Överträffat ställda krav med bred marginal

Arbetsprestationen och beteende har bidragit till att verksamhetsmålen har överträffats med bred marginal. Ett utomordentligt arbetsresultat som skapat mervärde både i och utanför verksamheten. Medarbetaren har visat mycket stor vilja att utvecklas och har med sin kompetens bidragit till att övriga i arbetsgruppen har utvecklats positivt.

Bedömningsmall

Uppfyller inte
ställda kravUppfyller delvis
ställda kravUppfyller ställda
kravUppfyller mer än
väl ställda kravÖverträffat
ställda krav med
bred marginal

Bedömning av prestation kopplat till lönekriteriet
Helhetssyn

Bedömning av prestation kopplat till lönekriteriet
Utvecklingsinriktad

Bedömning av prestation kopplat till lönekriteriet
Mål & resultatorienterad

Bedömning av prestation kopplat till lönekriteriet
Tydlig

Bedömning av prestation kopplat till lönekriteriet
Samarbetsförmåga

Sammanfattad bedömning av prestation kopplat till ovan kriteriet
Ledarskap

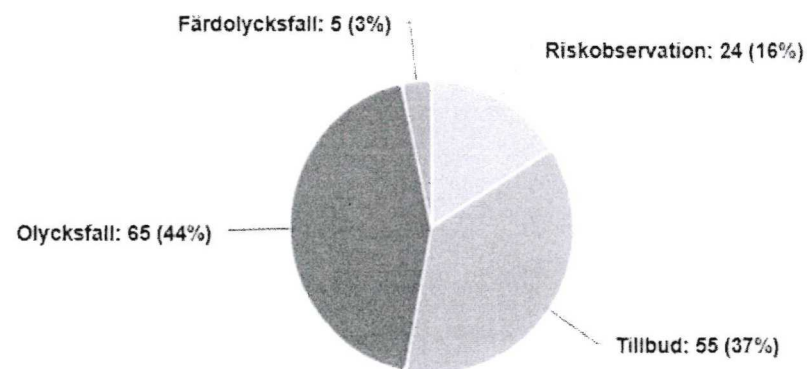
IA händelser



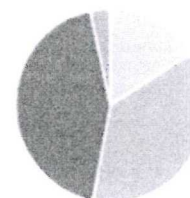
Januari- maj 2025

Bilaga 4

Händelsetyp / År



Riskobservation
 Tillbud
 Olycksfall
 Färdolycksfall

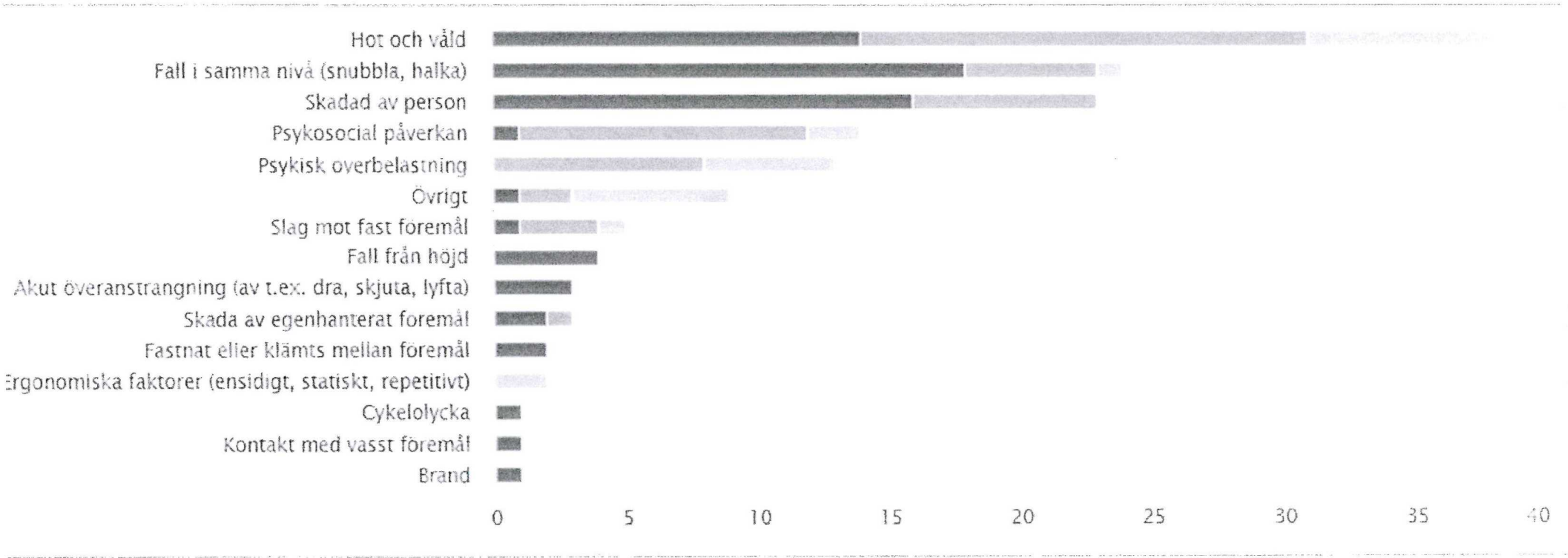


Riskobservation
 Tillbud
 Olycksfall
 Färdolycksfall
 Totalt

2026	Totalt
24	24
55	55
65	65
5	5
149	149

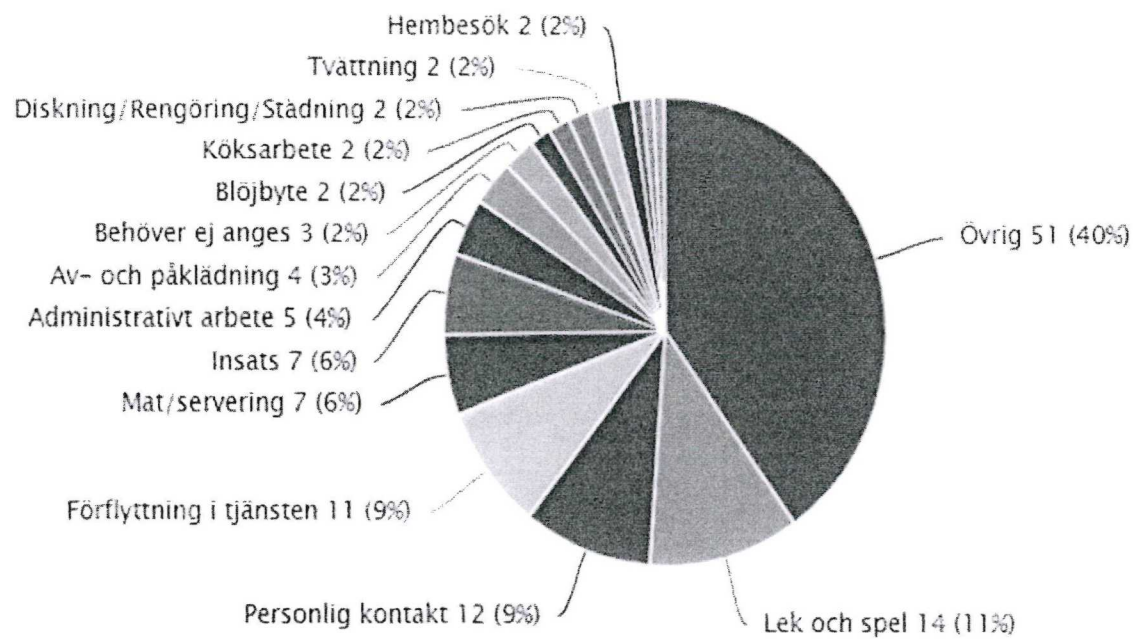
kadeorsak/Risk / Händelsetyp

43 händelser. Saknas för 6. Alla 15 val av skadeorsak/risk visas.



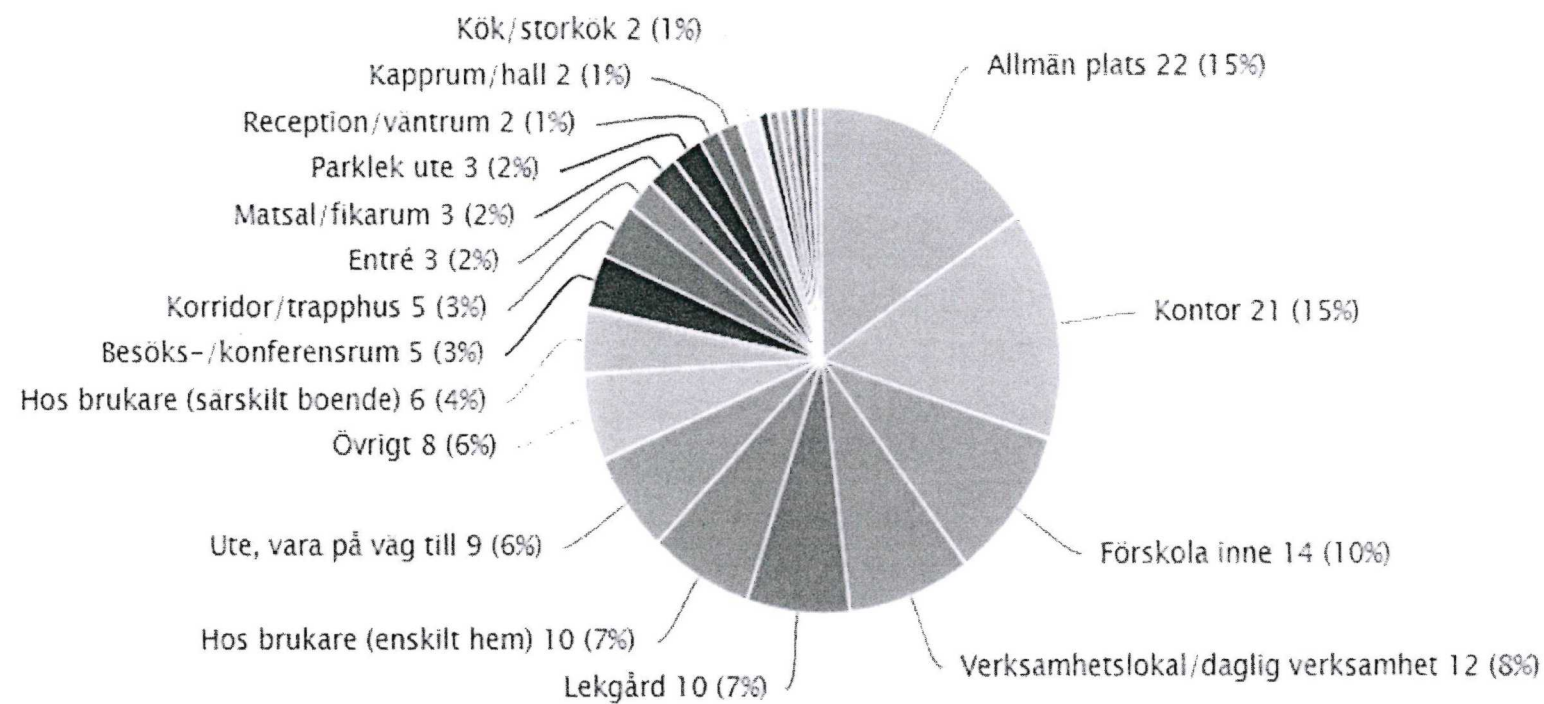
Aktivitet

127 händelser. Saknas för 22. Alla 17 val av aktivitet visas.



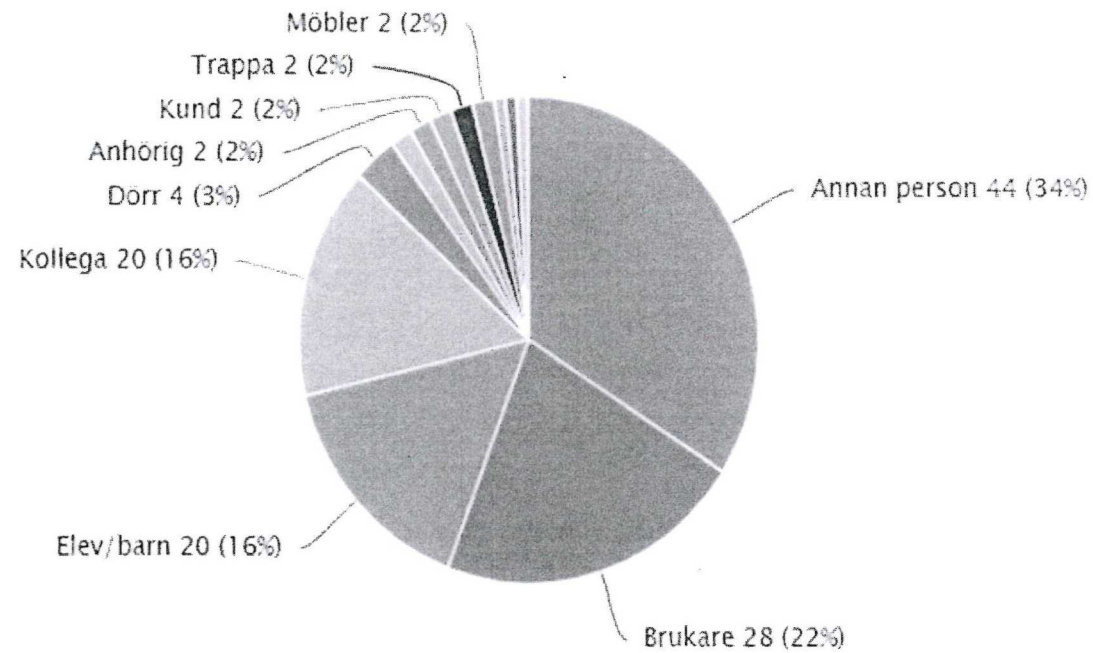
Plats

143 händelser. Saknas för 6. Alla 23 val av plats visas.



Inblandat objekt/Person

114 händelser med 129 inblandade objekt/personer. Saknas för 35. Alla 13 val av inblandat objekt/person visas.

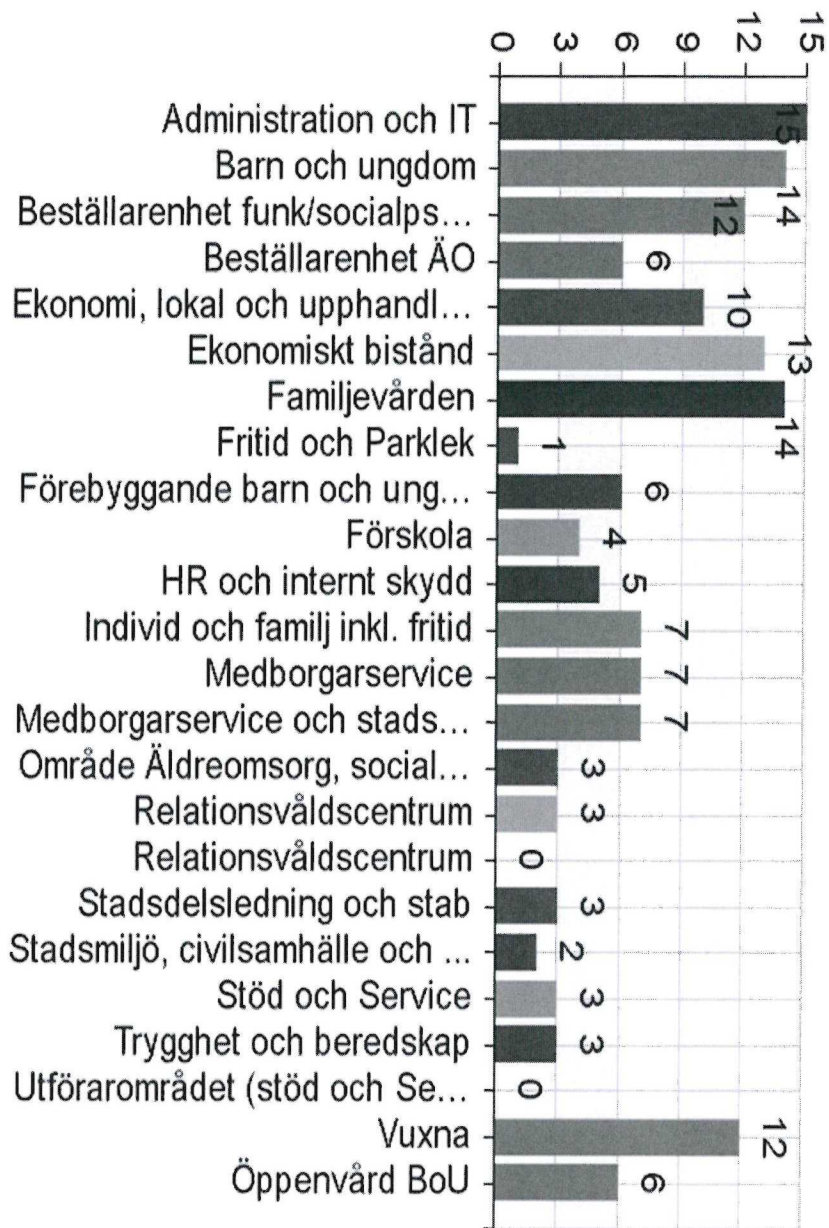


Utvärdering av lokalen på Måsholmstorget 2025

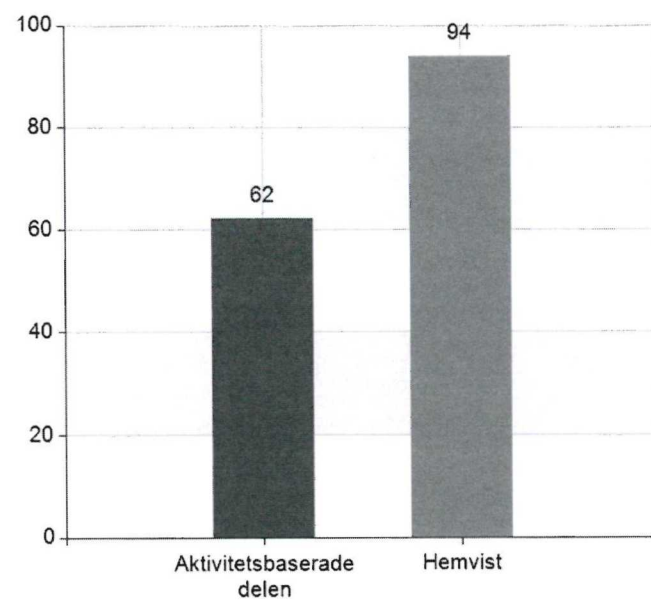


Bilaga 5

Vilken enhet arbetar du på?

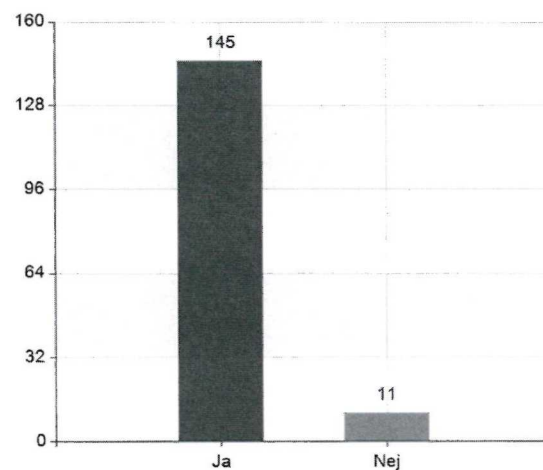


Sitter du i den aktivitetsbaserade delen av lokalen eller i en hemvist?



Namn	Antal	%
Aktivitetsbaserade delen	62	39,7
Hemvist	94	60,3
Total	156	100

Har du fått information om arbetssätt kopplat till lokalen. Tex om regler som cleandesk , ljudvolym och sekretesshantering samt lokalens olika zoner (hemvister, tysta rummet etc)

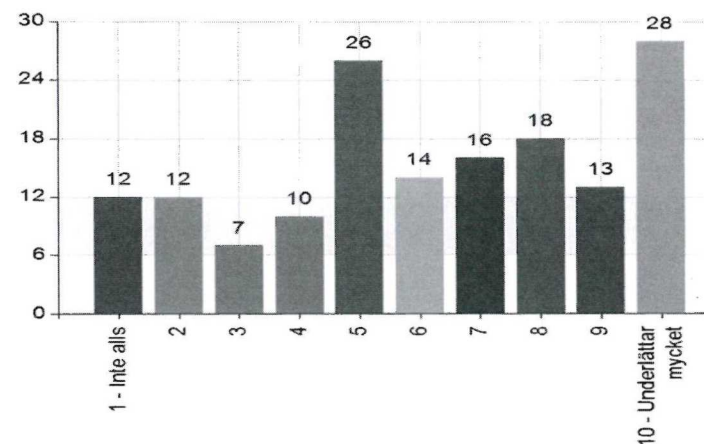


Namn	Antal	%
Ja	145	92,9
Nej	11	7,1
Total	156	100

I vilken mån underlättar lokalen dina möjligheter till samarbete med kollegor på din enhet?

Namn	Antal	%
1 - Inte alls	12	7,7
2	12	7,7
3	7	4,5
4	10	6,4
5	26	16,7
6	14	9
7	16	10,3
8	18	11,5
9	13	8,3
10 - Underlättar mycket	28	17,9
Total	156	100

Statistik	
Medelvärde	6,18
Median	6



Medelvärde:

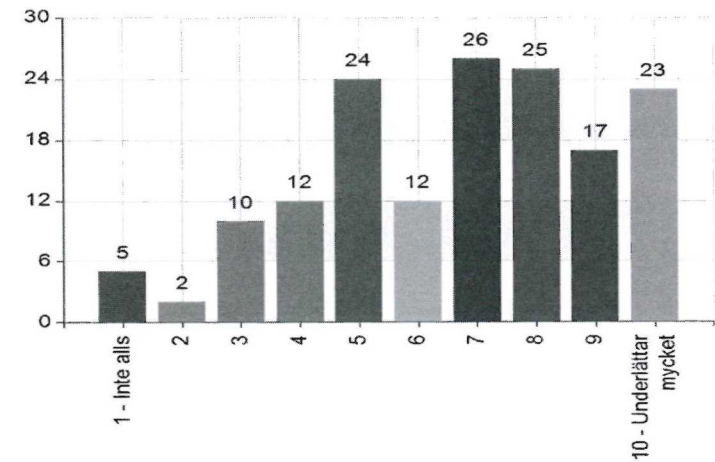
- Medarbetare i aktivitetsbaserad zon: 5,98
- Medarbetare i hemvist: 6,31

Fritextsvar: Respondenter i båda grupperna upplever att lokalen underlättar samarbetet, men att det kan vara svårt att hitta en ledig plats eller att det är för hög ljudnivå.

I vilken mån underlättar lokalen dina möjligheter till samarbete med kollegor på andra enheter?

Namn	Antal	%
1 - Inte alls	5	3,2
2	2	1,3
3	10	6,4
4	12	7,7
5	24	15,4
6	12	7,7
7	26	16,7
8	25	16
9	17	10,9
10 - Underlättar mycket	23	14,7
Total	156	100

Statistik		
Medelvärde	6,69	
Median	7	



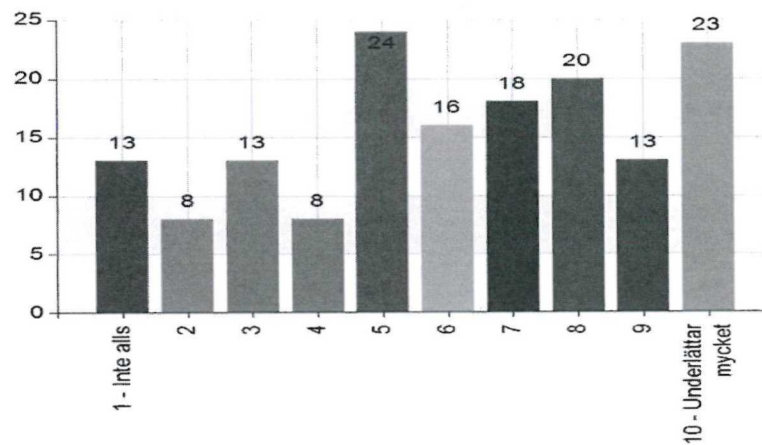
Medelvärde:

- Medarbetare i aktivitetsbaserad zon: 6,35
- Medarbetare i hemvist: 6,91

I vilken mån underlättar lokalen dina möjligheter till samarbete med stödfunktioner?

Namn	Antal	%
1 - Inte alls	13	8,3
2	8	5,1
3	13	8,3
4	8	5,1
5	24	15,4
6	16	10,3
7	18	11,5
8	20	12,8
9	13	8,3
10 - Underlättar mycket	23	14,7
Total	156	100

Statistik	
Medelvärde	6,08
Median	6

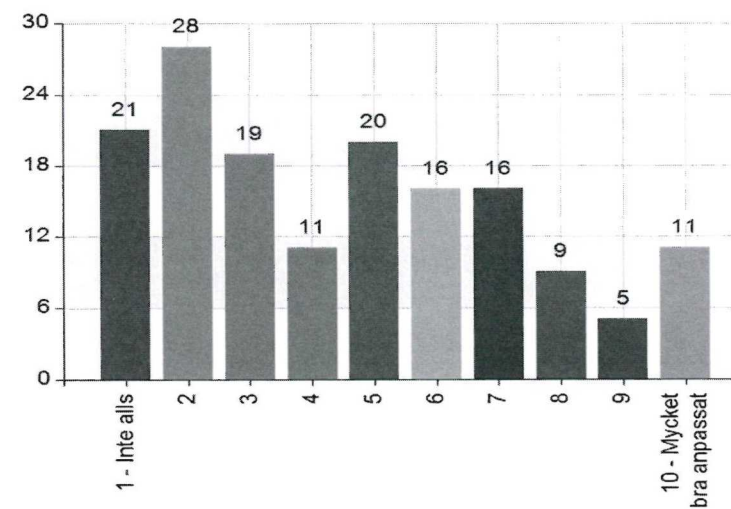


Medelvärde:

- Medarbetare i aktivitetsbaserad zon: 6,21
- Medarbetare i hemvist: 6

I vilken mån upplever du att lokalen är ändamålsenlig och anpassad till dina olika arbetsuppgifter?

Namn	Antal	%
1 - Inte alls	21	13,5
2	28	17,9
3	19	12,2
4	11	7,1
5	20	12,8
6	16	10,3
7	16	10,3
8	9	5,8
9	5	3,2
10 - Mycket bra anpassat	11	7,1
Total	156	100
Statistik		
Medelvärde	4,57	
Median	4	



Medelvärde:

- Medarbetare i aktivitetsbaserad zon: 5,11
- Medarbetare i hemvist: 4,21

I vilken mån upplever du att lokalen är ändamålsenlig och anpassad till dina olika arbetsuppgifter?

1. Hög ljudnivå (23 gånger):

Medarbetare upplever att ljudnivån är för hög, vilket gör det svårt att koncentrera sig och arbeta ostört. Det nämns att det är svårt att hitta en plats där man kan arbeta utan att bli störd av andra, att ljudnivån är för hög för att man ska kunna prata i telefon och att det är svårt att hitta en tyst plats för att kunna arbeta. Dessutom nämns det att ljudnivån är för hög på grund av att det är för många människor i lokalen och att det saknas ljudisolerande åtgärder.

2. Svårt att hitta tysta platser (17 gånger):

Medarbetare upplever att det är svårt att hitta en tyst plats för att kunna arbeta ostört. Det nämns att tysta rummet ofta är upptaget, att det saknas tillräckligt med tysta platser och att det är svårt att hitta en plats där man kan arbeta utan att bli störd av andra. Dessutom nämns det att det är svårt att koncentrera sig på grund av ljudnivån och att det saknas möjlighet att arbeta i en tyst miljö.

3. Svårt att boka mötesrum (14 gånger):

Medarbetare upplever att det är svårt att boka mötesrum, vilket gör det svårt att hitta en ledig tid för möten. Det nämns att mötesrummen ofta är fullbokade, att det är svårt att hitta en tid som passar alla och att det saknas tillräckligt med mötesrum. Dessutom nämns det att det är svårt att boka mötesrum med kort varsel och att det saknas möjlighet att boka mötesrum online.

4. Dåliga telefonbås (12 gånger):

Medarbetare upplever att telefonbåsen är dåliga, vilket gör det svårt att prata i telefon utan att bli störd av andra. Det nämns att telefonbåsen är för små att de saknar tillräckligt med utrymme för dator och anteckningar och att de är lyhörda. Dessutom nämns det att det är svårt att prata i telefon på grund av ljudnivån och att det saknas möjlighet att stänga dörren till telefonbåsen.

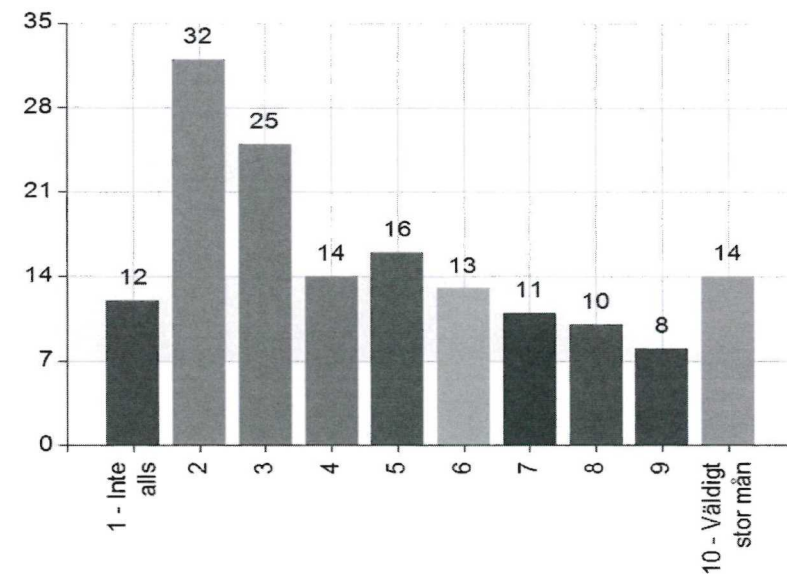
5. Svårt att arbeta med sekretess (10 gånger):

Medarbetare upplever att det är svårt att arbeta med sekretess i den nuvarande lokalen, eftersom det är lätt för andra att se vad som sker på skärmen eller höra vad som sägs. Det nämns att det saknas tillräckligt med sekretess att det är svårt att arbeta med känsliga ärenden och att det är svårt att skydda klienternas integritet. Dessutom nämns det att det är svårt att arbeta med sekretess på grund av ljudnivån och att det saknas möjlighet att arbeta i en sekretessbelagd miljö.

I vilken mån kan du vid behov arbeta ostört?

Namn	Antal	%
1 - Inte alls	12	7,7
2	32	20,6
3	25	16,1
4	14	9
5	16	10,3
6	13	8,4
7	11	7,1
8	10	6,5
9	8	5,2
10 - Våldigt stor mån	14	9
Total	155	100

Statistik	
Medelvärde	4,74
Median	4



Medelvärde:

- Medarbetare i aktivitetsbaserad zon: 5,58
- Medarbetare i hemvist: 4,17

I vilken mån kan du vid behov arbeta ostört?

1.Svårt att arbeta ostört i landskapet (34 gånger):

1. Medarbetare upplever att det är svårt att arbeta ostört i landskapet på grund av hög ljudnivå, prat och rörelse.
2. Det nämns att det är svårt att koncentrera sig när det är många människor runt omkring.
3. Det nämns att ljudnivån är för hög i landskapet, vilket gör det svårt att arbeta ostört.
4. Medarbetare upplever att det är svårt att arbeta ostört i landskapet på grund av att det är för mycket folk och för mycket rörelse.

2.Tysta rummet är inte alltid tillgängligt (23 gånger):

1. Medarbetare upplever att tysta rummet inte alltid är tillgängligt, antingen för att det är upptaget eller för att det är för varmt eller kvavt.
2. Det nämns att tysta rummet inte är optimalt, antingen för att det är för varmt eller för att det saknas utrustning.
3. Medarbetare upplever att det är svårt att hitta en plats i tysta rummet som är lämplig för att arbeta ostört .

3.Brist på mötesrum (12 gånger):

1. Det nämns att mötesrummen är ofta upptagna, vilket gör det svårt att hitta en plats för att arbeta ostört .
2. Det nämns att mötesrummen är för små, vilket gör det svårt att arbeta ostört.

I vilken mån kan du genomföra dina arbetsuppgifter på ett säkert sätt, t.ex. hantering av känsliga uppgifter, samtal eller besök?

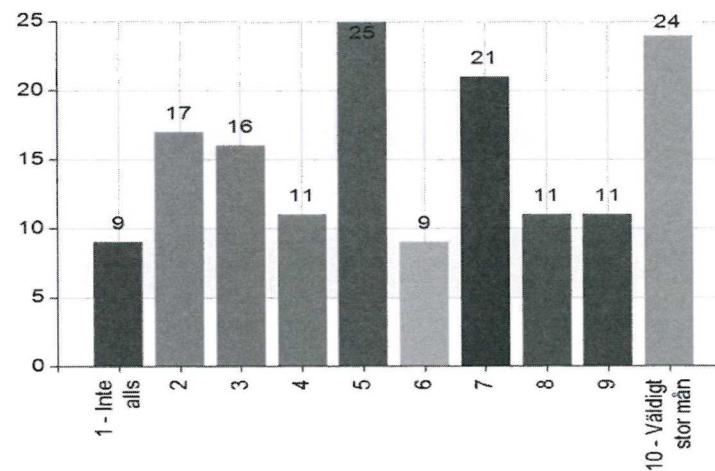
Namn	Antal	%
1 - Inte alls	9	5,8
2	17	11
3	16	10,4
4	11	7,1
5	25	16,2
6	9	5,8
7	21	13,6
8	11	7,1
9	11	7,1
10 - Våldigt stor mån	24	15,6
Total	154	100

Statistik

Medelvärde	5,77
Median	5

Svarsfrekvens

98,7% (154/156)



Medelvärde:

- Medarbetare i aktivitetsbaserad zon: 6,6
- Medarbetare i hemvist: 5,23

I vilken mån kan du genomföra dina arbetsuppgifter på ett säkert sätt, t.ex. hantering av känsliga uppgifter, samtal eller besök?

1.Lyhörda telefonbås och besöksrum (14 gånger): Medarbetarna upplever att telefonbås och besöksrum är lyhörda, vilket gör det svårt att ha samtal och hantera känsliga uppgifter utan att bli överhörda.

2.Svårigheter att hantera känsliga uppgifter (12 gånger): Medarbetarna har svårt att hantera känsliga uppgifter på ett säkert sätt i den öppna kontorslokalen, eftersom det är lätt för andra att se och höra vad de gör.

3.Brist på sekretess (10 gånger): Medarbetarna upplever att det är svårt att upprätthålla sekretess i den öppna kontorslokalen, eftersom det är lätt för andra att se och höra vad de gör.

4.Behov av bättre ljudisolering (8 gånger): Medarbetarna anser att det behövs bättre ljudisolering i telefonbås och besöksrum för att förhindra att samtal och känsliga uppgifter blir överhörda.

5.Svårigheter att hitta lediga rum (6 gånger): Medarbetarna upplever att det är svårt att hitta lediga rum för samtal och möten, vilket kan leda till att de måste ha samtal i den öppna kontorslokalen.



Hur bidrar du till en god arbetsmiljö i lokalen?

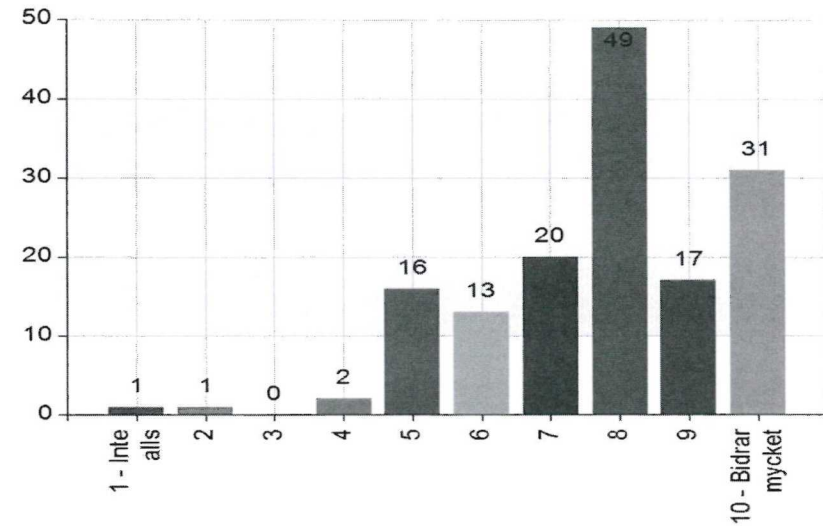
Namn	Antal	%
1 - Inte alls	1	0,7
2	1	0,7
3	0	0
4	2	1,3
5	16	10,7
6	13	8,7
7	20	13,3
8	49	32,7
9	17	11,3
10 - Bidrar mycket	31	20,7
Total	150	100

Statistik

Medelvärde	7,76
Median	8

Svarsfrekvens

96,2% (150/156)



Medelvärde:

- Medarbetare i aktivitetsbaserad zon: 7,8
- Medarbetare i hemvist: 7,74

Hur bidrar du till en god arbetsmiljö i lokalen?

•**Håller rent och städat**(15 gånger):

Medarbetarna nämner att de håller rent och städat efter sig, plockar undan efter möten och lämnar lokaler i samma skick som de vill komma till dem.

•**Visar hänsyn till kollegor** (12 gånger):

Medarbetarna nämner att de visar hänsyn till kollegor genom att prata tyst, undvika att störa och respektera om kollegor vill sitta ostört.

•**Följer regler och rutiner** (10 gånger):

•Medarbetarna nämner att de följer regler och rutiner för trivseln, som att boka mötesrum, använda telefonhytter och följa uppsatta regler för clean desk.

•**Bidrar till en positiv stämning** (8 gånger):

•Medarbetarna nämner att de bidrar till en positiv stämning genom att vara trevliga, hälsa på kollegor och försöka främja det sociala samspelet.

•**Tar ansvar för sin egen arbetsplats** (6 gånger):

Medarbetarna nämner att de tar ansvar för sin egen arbetsplats genom att städa undan efter sig, plocka undan koppar och sätta i diskmaskin.

Sveas sammanfattning:

Sammanfattningsvis kan man säga att medarbetare i hemvist upplever mer problem med lokalen och dess påverkan på deras arbete, medan medarbetare i aktivitetsbaserad zon försöker anpassa sig till lokalen och dess begränsningar.

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

Signerad av Irene Holm Signaturdatum 2025-06-09 14:40:02	Elektronisk underskrift  underskrift.stockholm.se
Signerad av Asmaa Jundi Signaturdatum 2025-06-09 15:33:14	Elektronisk underskrift  underskrift.stockholm.se
Signerad av Magnus Borgsten Signaturdatum 2025-06-09 15:51:39	Elektronisk underskrift  underskrift.stockholm.se
Signerad av Carin Monvall Signaturdatum 2025-06-09 15:56:32	Elektronisk underskrift  underskrift.stockholm.se
Signerad av Malin Danhard Signaturdatum 2025-06-09 16:14:24	Elektronisk underskrift  underskrift.stockholm.se
Signerad av Monika Marek Signaturdatum 2025-06-10 08:27:55	Elektronisk underskrift  underskrift.stockholm.se



Denna checklista är framtagen med utgångspunkt från SKR:s checklista och tar fasta på chefers arbetsmiljö. Chefer behöver ha förutsättningar för att kunna leda en verksamhet på ett hållbart sätt. Den organisatoriska arbetsmiljön handlar om att förebygga ohälsa genom att analysera de villkor och förutsättningar som råder i de organisatoriska och sociala aspekterna av arbetsmiljön. Riskbedömning ska göras av arbetsbelastning, arbetstid samt eventuell förekomst av kränkande särbehandling. Den organisatoriska arbetsmiljön påverkas av faktorer såsom ledning, styrning, kommunikation, delaktighet, handlingsutrymme och fördelning av arbetsuppgifter, liksom balansen mellan krav, resurser och ansvar. Den sociala arbetsmiljön omfattar samspelet mellan medarbetare, samarbetsklimatet och det sociala stöd som ges av både chefer och kollegor.

1. Stöd i organisationen/Chef som medarbetare

1.1 Har chefer fått introduktion som gett insikt och kunskap om arbetsplatsen och rollen som chef?

- ☐ Instämmer helt
- ☐ Instämmer delvis
- ☐ Instämmer inte alls
- ☐ Ej relevant

2. Rollkrav

2.1 Finns det tydliga verksamhetsmål?

- ☐ Instämmer helt
- ☐ Instämmer delvis
- ☐ Instämmer inte alls

2.2 Upplevs chefsuppgifterna som tydligt?

- ☐ Instämmer helt
- ☐ Instämmer delvis
- ☐ Instämmer inte alls

2.3 Är det tydligt vilka befogenheter och vilken beslutanderätt cheferna har?

- ☐ Instämmer helt
- ☐ Instämmer delvis
- ☐ Instämmer inte alls

3. Stöd i organisationen/Chef som medarbetare

3.1 Är arbetsbelastningen hanterbar?

- ☐ Instämmer helt
- ☐ Instämmer delvis
- ☐ Instämmer inte alls

3.2 Är det tydligt vilka mål och arbetsuppgifter som ska prioriteras vid tidsbrist och alltför hög arbetsbelastning?

- ☐ Instämmer helt
- ☐ Instämmer delvis
- ☐ Instämmer inte alls

3.3 Finns kunskap om hur man kan förebygga ohälsosam arbetsbelastning för egen del?

- ☐ Instämmer helt
- ☐ Instämmer delvis
- ☐ Instämmer inte alls

4. Kollegialt stöd

4.1 Finns det forum som möjliggör kollegialt stöd för chefer på samma chefsnivå (t.ex. forum för kollegialt lärande och erfarenhetsutbyte, känslomässigt stöd) ?

- ☐ Instämmer helt
- ☐ Instämmer delvis
- ☐ Instämmer inte alls

5. Stöd i organisationen/Kollegialt stöd

5.1 Finns vid behov stöd eller handledning om arbetet innehåller starkt psykisk påfrestande arbetsuppgifter?

- ☐ Instämmer helt
- ☐ Instämmer delvis
- ☐ Instämmer inte alls

6. Chef som medarbetare

6.1 Finns det forum för dialog med närmsta chef om egen arbetsmiljö?

- ☐ Instämmer helt
- ☐ Instämmer delvis
- ☐ Instämmer inte alls

6.2 Finns en regelbunden dialog med överordnad chef om dina uppdrag i relation till krav, resurser och organisatoriska förutsättningar?

- ☐ Instämmer helt
- ☐ Instämmer delvis
- ☐ Instämmer inte alls

6.3 Är det möjligt att ta rast och pauser under arbetsdagen?

- ☐ Instämmer helt
- ☐ Instämmer delvis
- ☐ Instämmer inte alls

6.4 Har cheferna tillräcklig kompetens (information och instruktioner) för att hantera hot och våldssituationer?

- ☐ Instämmer helt
- ☐ Instämmer delvis
- ☐ Instämmer inte alls

7. Deltagare i arbetsmiljöroenden

7.1 Vilka har deltagit i arbetsmiljöroenden?

Ange samtliga deltagare (namn och roll) samt tidpunkt för genomförandet. Skyddsombud ska ges möjlighet att delta.