

2023-03-23

Protokoll från förvaltningsgruppens sammanträde 2023-03-23

Karin Bülow
Stadsdelsdirektör

Justeras via mail

Marcus Antonson
Vision

Ingela Ulvedal
Kommunal

Dick Morén
SACO

Närvarande:
Förvaltningsledningen:

Karin Bülow
Stadsdelsdirektör
Hanna Jakhammer
Avdelningen Individ och Familj
Elisabet Tullgren
Avdelningen HR och kansli
Jonas Ransmyr
Ekonomiavdelningen
Johanna Hult
Avdelningen Förskola & Fritid
Lena Hedin
Avdelningen Äldreomsorg

Sekreterare:

Petra Wahlgren
HR konsult

Vision:
Kommunal:
SACO:

Marcus Antonson
Ingela Ulvedal
Dick Morén

Ej närvarande:	Karin Wrannvik Ledarna
	Martin Junker Vårdförbundet
	Amanda Sjöberg Kommunal
	Saime Civas Vision
	Kajsa Lindqvist SSR
	Charlotta Fristedt Sveriges Lärare

1. Sammanträdet öppnades

2. Föregående mötesprotokoll

Protokollet är justerat och läggs till handlingarna.

3. Godkännande av dagordning

Dagordningen godkändes.

4. Ärenden till nämndens sammanträde den 30 mars

Aktuella ärenden finns att tillgå på "Meetings".

5. Aktuella Upphandlingar

Upphandling gällande kost till Hemmet för Gamla pågår. När det gäller fönsterputsning till hemtjänsten så är den klar.

6. Arbetsmiljö

Cesam-protokollet
Elisabet Tullgren går igenom senaste protokollet, från februari.

Rapporter från avdelningar och samverkansgrupper

Äldreomsorg

Lena Hedin informerar från senaste samverkan.

Protokoll fördes och finns att tillgå.

Avdelningen Individ och familjestöd

Hanna Jakhammer informerar om att samverkan sker senare så än så länge finns inget protokoll att tillgå.

Vision frågar hur avdelningen arbetar med otillåten påverkan och uppföljningen av dessa incidenter. Hanna Jakhammer svarar att arbete pågår i dialog med medarbetarna om att ta fram riktlinjer och rutiner samt att samverkan kommer att ske.

Avdelningen förskola och fritid

Johanna Hult informerar om att samverkan sker senare så än så länge finns inget protokoll att tillgå

Avdelningen HR och kansli samt ekonomiavdelningen

Jonas Ransmyr informerar om att samverkan sker senare så än så länge finns inget protokoll att tillgå

IA statistik

Petra Wahlgren går igenom IA statistik, se bilaga. SACO frågar efter antalet anmälningar inom Individ och Familj. Dessa uppgifter delges SACO efter mötet.

Plan för "Lika rättigheter och möjligheter" med förslag till aktiva åtgärder 2023-2024

Elisabet Tullgren visar och går igenom underlaget, bifogas protokollet och samverkas på nästa FVG.

7. Information från facken

Vision – inget att rapportera

Kommunal – deltar på "öppet hus" med äldreomsorgen inför rekrytering av sommarvikarier samt arbetsplatsbesök.

SACO – Akavia föreningen i Stockholms stad hade styrelsemöte den 15 mars och SACO rådet den 29 mars.

8. Övriga frågor

- a. Karin Bülow presenterar förslag till organisationsförändring inom stadsdelsdirektörens stab gällande stadsmiljö. Den funktionen har många frågor om investeringar, nätverksmöten (med krav att chef med beslutsmandat närvarar) och förvaltningens invånare är intresserade och ställer många frågor samt har synpunkter. Förslaget är att inrätta en ny chefstjänst i förvaltningen där en av utredarna i arbetsgruppen får chefsmandat med helhetsansvar för både medarbetare och funktion Stadsmiljö. SACO tycker att det är ett bra förslag. Kommunal har inga berörda medlemmar. Förvaltningen frågar hur förbunden ser på annonsering av aktuell tjänst? Vision svarar att annonsering är viktigt för lediga tjänster, men det ska också finnas ett rekryteringsbehov vid annonsering av lediga tjänster. Elisabet Tullgren lyfter att risk- och konsekvensanalys (RoK) ska göras i samverkan inför förändringen. Karin Bülow kommer att bjuda in till detta till den 30 mars, kl. 10.30. Till protokollet biläggs skriftlig information inför RoK. Fortsatt samverkan sker på nästa FVG. Vision frågar om detta innebär en neddragning, i praktiken, då förslaget är att tillsätta chefstjänsten utan ersättningsrekrytering? Karin Bülow svarar att chefsuppdraget omfattar ca 10-20% och att aktuell utredare idag har andra arbetsuppgifter, utanför Stadsmiljö, och att rollen kommer att renodlas inom funktion Stadsmiljö, med chefsuppdrag.
- b. Vision – hur mycket av omställningsfondens medel har förvaltningen använt till omställning och utbildning? Frågan bordläggs till nästa FVG.

9. Val av justerare

Justering sker digitalt. I mailet ska det tydligt stå om det finns synpunkter eller ej samt tydligt att det justeras. Protokollet

skickas ut senast fredagen den 24 mars. Synpunkter och justering ska ske senast onsdagen den 29 mars klockan 12.00.

12. Nästa sammanträde

Nästa sammanträde kommer att ske den 20 april 2023.

Inbjudan via Skype kommer även fortsättningsvis.

Vid protokollet
Petra Wahlgren
HR konsult

Petra Wahlgren

Från: Marcus Antonsson
Skickat: den 24 mars 2023 08:27
Till: Petra Wahlgren
Ämne: SV: Protokoll för justering, FVG Skarpnäck

Hej

Jag har inget att anmärka på gällande protokollet.

Vänliga hälsningar
Marcus Antonsson
Farsta stadsdelsförvaltning
Biståndsenheten för personer med funktionsnedsättning
Storforsplan 36
Box 113
123 22 Farsta
Telefon: +46-8-508 19 267
E-post: marcus.antonsson@stockholm.se



**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.

Från: Petra Wahlgren <petra.wahlgren@stockholm.se>

Skickat: den 23 mars 2023 16:09

Till: Dick Moren <dick.moren@stockholm.se>; Ingela Ulvedal <ingela.ulvedal@stockholm.se>; Marcus Antonsson <marcus.antonsson@stockholm.se>

Kopia: Martin Junker <martin.junker@stockholm.se>; Amanda Sjöberg <amanda.sjoberg@edu.stockholm.se>; Karin Wrannvik <karin.wrannvik@edu.stockholm.se>; Charlotta Fristedt <charlotta.fristedt@fvsverigeslarare.se>; Saime Civas <saime.civas@stockholm.se>; Kajsa Lindqvist <kajsa.lindqvist@stockholm.se>

Ämne: Protokoll för justering, FVG Skarpnäck

Hej,

Här kommer protokollet från dagens FVG i Skarpnäck, för justering så snart det är möjligt, samt bilagor till protokollet.

Med vänliga hälsningar

Petra Wahlgren, HR-konsult

Skarpnäcks stadsdelsförvaltning
Avdelningen HR och kansli
Björkhagsplan 6, 121 17 Johanneshov
Telefon: 08-508 150 34
E-post: petra.wahlgren@stockholm.se
<https://start.stockholm/>

Petra Wahlgren

Från: Ingela Ulvedal
Skickat: den 24 mars 2023 10:26
Till: Petra Wahlgren
Ämne: SV: Protokoll för justering, FVG Skarpnäck

Hej Petra,

Kommunal justerar härmed.

Trevlig helg!

Hälsningar Ingela Ulvedal

Kommunal Gullmarsplan

Team Skarpnäck

Tel: 08-50815814

Från: Petra Wahlgren <petra.wahlgren@stockholm.se>

Skickat: den 23 mars 2023 16:09

Till: Dick Moren <dick.moren@stockholm.se>; Ingela Ulvedal <ingela.ulvedal@stockholm.se>; Marcus Antonsson <marcus.antonsson@stockholm.se>

Kopia: Martin Junker <martin.junker@stockholm.se>; Amanda Sjöberg <amanda.sjoberg@edu.stockholm.se>; Karin Wrannvik <karin.wrannvik@edu.stockholm.se>; Charlotta Fristedt <charlotta.fristedt@fvsverigeslarare.se>; Saime Civas <saime.civas@stockholm.se>; Kajsa Lindqvist <kajsa.lindqvist@stockholm.se>

Ämne: Protokoll för justering, FVG Skarpnäck

Hej,

Här kommer protokollet från dagens FVG i Skarpnäck, för justering så snart det är möjligt, samt bilagor till protokollet.

Med vänliga hälsningar

Petra Wahlgren, HR-konsult

Skarpnäcks stadsdelsförvaltning

Avdelningen HR och kansli

Björkhagsplan 6, 121 17 Johanneshov

Telefon: 08-508 150 34

E-post: petra.wahlgren@stockholm.se

<https://start.stockholm/>

Information om behandling av personuppgifter

Inom Stockholms stad är det respektive nämnd eller styrelsen i det bolag som hanterar personuppgifterna, som är personuppgiftsansvarig.

På stockholm.se/dataskydd hittar du information om stadens behandling av personuppgifter.



Petra Wahlgren

Från: Dick Moren
Skickat: den 24 mars 2023 13:32
Till: Petra Wahlgren
Ämne: SV: Protokoll för justering, FVG Skarpnäck

Hej igen Petra, justerat av Saco, och än en gång ha en trevlig helg. 😊

Vänligen

Dick Morén
Ordförande Sacorådet/Akaviaföreningen i Stockholms stad



Telefon: 08-508 40 622
E-post: dick.moren@stockholm.se
www.stockholm.se



Från: Petra Wahlgren <petra.wahlgren@stockholm.se>
Skickat: den 23 mars 2023 16:09
Till: Dick Moren <dick.moren@stockholm.se>; Ingela Ulvedal <ingela.ulvedal@stockholm.se>; Marcus Antonsson <marcus.antonsson@stockholm.se>
Kopia: Martin Junker <martin.junker@stockholm.se>; Amanda Sjöberg <amanda.sjoberg@edu.stockholm.se>; Karin Wrannvik <karin.wrannvik@edu.stockholm.se>; Charlotta Fristedt <charlotta.fristedt@fvsverigeslarare.se>; Saime Civas <saime.civas@stockholm.se>; Kajsa Lindqvist <kajsa.lindqvist@stockholm.se>
Ämne: Protokoll för justering, FVG Skarpnäck

Hej,

Här kommer protokollet från dagens FVG i Skarpnäck, för justering så snart det är möjligt, samt bilagor till protokollet.

Med vänliga hälsningar

Petra Wahlgren, HR-konsult

Skarpnäcks stadsdelsförvaltning
Avdelningen HR och kansli
Björkhagsplan 6, 121 17 Johanneshov
Telefon: 08-508 150 34
E-post: petra.wahlgren@stockholm.se
<https://start.stockholm/>



Lika rättigheter och möjligheter på jobbet

Handlingsplan för arbete med aktiva åtgärder mot diskriminering
Skarpnäcks stadsdelsförvaltning 2023-2024



Från och med 1 januari 2017 finns ett krav för arbetsgivare att arbeta systematiskt med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering. Detta är Skarpnäcks stadsdelsförvaltnings handlingsplan för hur vi ska bedriva det arbetet 2023-2024.

Dokumentet är ett styrdokument, dvs det tar upp de processer som Stockholms stad följer inom vissa områden och i och med detta minskas risken för diskriminering. Dokumentet berör samtliga anställda, men framförallt högsta ledningen, HR och chefer.

Först några definitioner.

Vad är diskriminering?

Begreppet diskriminering kan i bred bemärkelse omfatta händelser eller kedjor av händelser som någon upplevt som kränkande, missgynnande, rasistiska, orättvisa, ojämlika eller liknande. Det finns dock ofta skillnader mellan de juridiska definitionerna av diskriminering och vad personer kan uppleva som diskriminerande. För att en händelse eller händelsekedja ska vara diskriminerande och inte enbart kränkande, krävs att kränkningen kan kopplas till någon av de juridiska diskrimineringsgrunderna enligt nedan.

Diskriminering kan uttryckas som direkt diskriminering, indirekt, diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier/sexuella trakasserier samt instruktion att diskriminera. Mer information om vad diskriminering är och vad de olika sätten att diskriminera innebär finns på vårt intranät:

<https://intranat.stockholm.se/Sidor/2013/3/Likabehandling---staden/>

Vad är aktiva åtgärder?

Stockholms stads arbetsplatser ska genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och frihet från diskriminering. Aktiva åtgärder med förebyggande och främjande insatser motverkar diskriminering och ger lika rättigheter och möjligheter för alla. För oss som arbetsgivare handlar det om att skapa förutsättningar för lika rättigheter och möjligheter för alla våra anställda, arbetssökande, praktikanter och de som söker praktik samt konsulter eller annan inhyrd eller inlånad personal, utifrån de lagstadgade diskrimineringsgrunderna:

- Kön
- Könsidentitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder

Arbetet med aktiva åtgärder ska planeras och genomföras fortlöpande. I enlighet med 3 kap. 5 § diskrimineringslagen ska aktiva åtgärder omfatta följande områden:

- Arbetsförhållanden
- Löner och andra anställningsvillkor
- Rekrytering och befordran
- Utbildning och övrig kompetensutveckling
- Möjligheten att förena förvärvsarbete med föräldraskap

Arbetet med aktiva åtgärder ska bedrivas systematiskt i fyra steg. Skarpnäcks stadsdelsförvaltning är som arbetsgivare är skyldiga att:

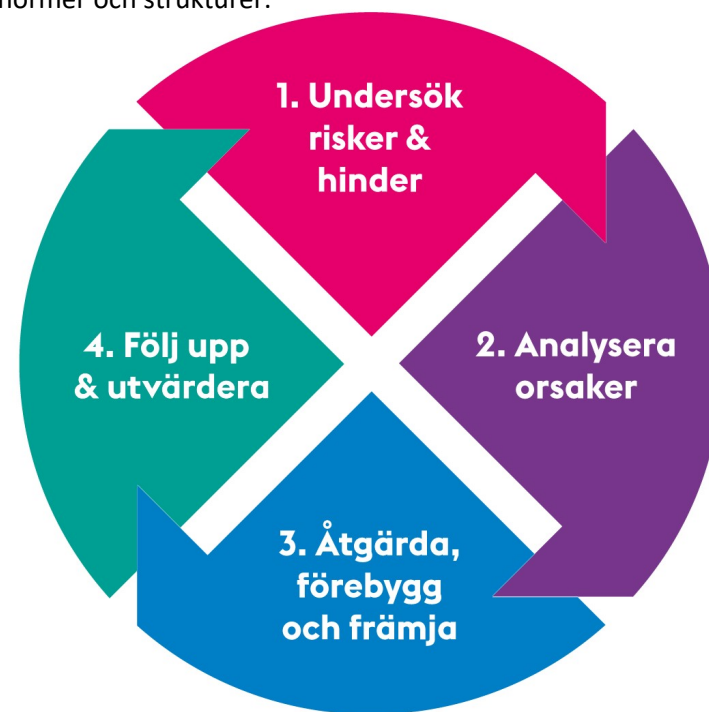
1. **Undersöka** våra enheter och strukturer på arbetsplatsen för att upptäcka eventuella risker för diskriminering eller repressalier, eller andra hinder för allas lika rättigheter och möjligheter. Det kan både handla om reella hinder eller hinder i form av attityder, normer och strukturer.

2. **Analysera** orsaker till upptäckta risker och hinder.

3. **Åtgärda**, förebygga och främja. Åtgärder ska vidtas för att undanröja risker och hinder för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter.

4. **Följa upp** och utvärdera arbetet i steg 1-3 som ska användas som underlag för nästa cykel av arbetsgången.

Alla områden ska undersökas, analyseras, åtgärdas och följas upp, utifrån samtliga diskrimineringsgrunder!



Diskrimineringslagen reglerar arbetet med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering. I det arbetet styrs vi också av andra lagar och regelverk som till exempel arbetsmiljölagen, föräldraledighetslagen och arbetstidslagen. Vi grundar oss också i Stockholm stads personalpolicy. I avsnittet om Lika rättigheter och möjligheter står det:

”Stadens verksamheter kännetecknas av respekt för alla människors lika värden. Våra arbetsplatser genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och frihet från diskriminering. Vår arbetsmiljö är fri från kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier. Alla medarbetare behandlas likvärdigt i fråga om arbetsförhållanden, anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter.”

Skarpnäck arbetar aktivt med åtgärder för att främja likabehandling och förebygga diskriminering

Skarpnäcks verksamheter kännetecknas av respekt för alla människors lika värde. Våra arbetsplatser genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och frihet från diskriminering. Alla medarbetare behandlas likvärdigt i fråga om arbetsförhållanden, anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter. En viktig del av arbetet mot diskriminering är att granska våra egna värderingar och arbeta med våra attityder.

Att medvetandegöra normkritiskt förhållningssätt som metod för att förebygga diskriminering blir förutsättningen, såväl i denna handlingsplan som i det dagliga arbetet, för att synliggöra och förhindra diskriminering. Metoden är att genom tydliga processer, strukturer och arbetssätt skapa en miljö som främjar hälsa, likabehandling och goda förhållanden för varje medarbetare.

Arbetsförhållanden

I medarbetarenkäten 2022 var andelen positiva till påståendet *Jag har en bra arbetssituation* 71. Det är en ökning med 14 enheter över de senaste åren, trots påverkan av pandemin. Området Hälsa och arbetsmiljö har gått framåt med en enhet till 78 sedan 2021 medan området Lika rättigheter och möjligheter ökat med tre enheter till 81 sedan förra mätningen. **(Dessa siffror uppdateras i april med 2023 års resultat.)** Vi ser att vår förvaltning har en god grund att bygga vidare på.

Vi arbetar utifrån det årshjul för systematiskt arbetsmiljöarbete som tagits fram partsgemensamt i förvaltningen och som också omfattar ett årshjul för arbetsplatsträff (APT). För det fortsatta arbetet framåt med att skapa en arbetsmiljö fri från trakasserier och kränkningar har förvaltningen identifierat att arbetet med närvarande ledarskap och aktivt medarbetarskap bör fortsätta vara fokusområden.

Aktivitet	Ansvarig	Klart
Implementera ett APT-material med fokus på dialog kring lika rättigheter och möjligheter.	HR	September 2023
Implementera ett APT-material med fokus på dialog kring arbetsmiljö utifrån medarbetarskapet.	HR	Oktober 2023

Samverkan och dokumentation

Arbetet med aktivt medarbetarskap sker på arbetsplatsträffar, vilket säkerställer god partsgemensam samverkan samt dokumentation i form av minnesanteckningar.

Löner och andra anställningsvillkor

Skarpnäcks stadsdelsförvaltning följer stadens process för löneöversynsarbete, samt gör årligen en löneanalys utifrån stadens lönekartläggning. Genom att följa samma process för alla medarbetare säkerställer vi att lönesättningen sker utifrån kompetens, erfarenhet och prestation. Vår genomgång av material och processer för förvaltningen visar att vi behöver arbeta med kedjan medarbetarsamtal-resultatsamtal-lönesamtal. Tydlighet och struktur ökar förutsättningarna för likvärdig hantering och skapar minskad risk för diskriminering.

Aktivitet	Ansvarig	Klart
Analys inför löneöversyn – lokal lönekartläggning	HR	November 2023
Implementering av särskilda lönekriterier för chefer, utifrån stadens chefsprofil	HR	Löneöversyn 2023
Implementering av förvaltningens lönekriterier även inom förskolan	Arbetsgrupp från förskolan + HR	Löneöversyn 2023
Genomgång för chefer av löneprocessen med fokus på kedjan medarbetarsamtal – resultatsamtal – löne- (sättande) samtal	HR	September – Oktober 2023

Samverkan och dokumentation

Process och material kommer att behandlas i samverkansgrupp på aktuell nivå. Dokumentation sker i protokollet.

Rekrytering och befordran

Skarpnäcks stadsdelsförvaltning arbetar aktivt för att vara en attraktiv arbetsgivare. Vi följer stadens modell för kompetensbaserad rekrytering för att förebygga diskriminering i rekryteringsprocessen. Förvaltningen arbetar också strukturerat med kompetensförsörjningsplaner för att säkerställa att kompetens och behov är vår utgångspunkt i alla tillsättningar, såväl interna som externa. Ett identifierat utvecklingsområde är utformningen av rekryteringsannonser. Översyn för en bättre likvärdighet inom förvaltningen i syfte att stärka den kompetensbaserade rekryteringsgrunden och nå en tydligare koppling kompetensbehov-befattningsbeskrivning-annons.

Aktivitet	Ansvarig	Klart
Skapa annonsmallar för befattningar med störst rekryteringsbehov.	HR (+ Kommunikation)	Under 2023
Inför personalförändring/rekrytering se över möjligheten att ge ofrivilligt deltidsanställda utökad sysselsättningsgrad.	Chefer	Löpande
Lyfta goda exempel på möjlighet att utvecklas inom förvaltningen. Medarbetarfilmer till digital introduktion.	HR + Kommunikation	Oktober 2023

Samverkan och dokumentation

Process och material presenteras i samverkansgrupp. Dokumentation sker i protokollet.

Utbildning och övrig kompetensutveckling

I förvaltningen arbetar vi utifrån stadens modell för kompetensförsörjning för att kartlägga kommande behov. Den löper sedan som en röd tråd genom utbildningsinsatser, rekryteringar och ända ner till den individuella kompetensplanen. Alla chefer i förvaltningen arbetar med kompetensförsörjningsplaner i en etablerad process utifrån såväl kort som långt perspektiv. På så sätt säkerställs verksamhetens kompetensbehov och att alla medarbetare ska ha samma möjligheter till kompetensutveckling utifrån egna och verksamhetens behov.

Aktivitet	Ansvarig	Klart
Satsning på förstärkt kompetens inom Reggio Emilia-pedagogiken för samtliga förskollärare och barnskötare inom förvaltningen.	Avdelningschef förskola	Löpande under 2023

Silviacertifiering för undersköterskor, sjuksköterskor och vårdbiträden och övrig vårdpersonal på förvaltningens vård- och omsorgsboende Hemmet för gamla.	Avdelningschef för äldreomsorg	Löpande under 2023
Utbildning iRisk för samtliga socialsekreterare inom Familjeenhetens barnutredningsgrupp.	Avdelningschef Individ- och familjestöd	Löpande under 2023

Samverkan och dokumentation

Process och material presenteras genom samverkanssystemet. Dokumentation sker i protokollet.

Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap

Skarpnäcks stadsdelsförvaltning vill vara en arbetsplats där det går bra att vara yrkesarbetande **och** förälder. Vi är en arbetsgivare där det är möjligt att förena förvärvsarbete med föräldraskap på ett balanserat sätt.

Aktivitet	Ansvarig	Klart
Aktiv dialog om hur olika mötesformer kan öka möjligheten till deltagande. (Digitalt, hybrid, telefon)	Chefer med stöd av HR	Löpande under året.

Samverkan och dokumentation

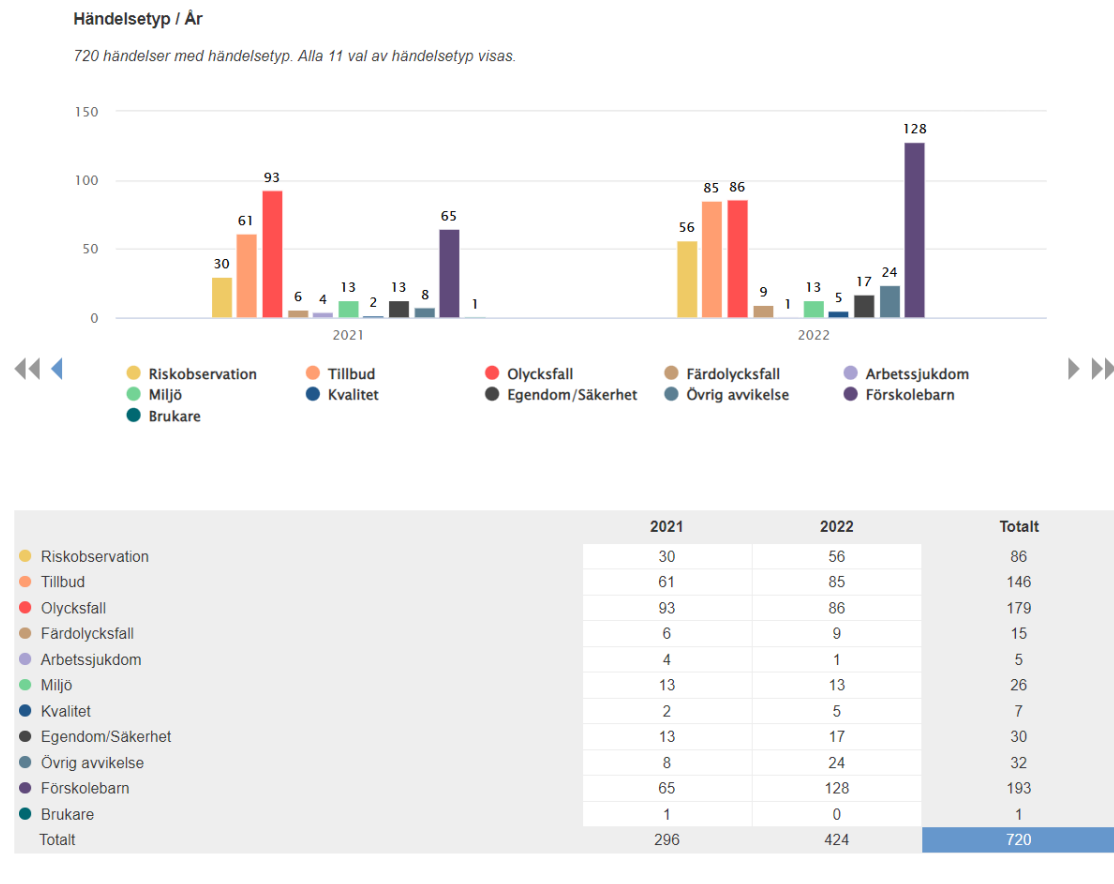
Samverkan och dokumentation sker i förvaltningens samverkansgrupp när den här handlingsplanen lyfts.

IA statistik för 2021 och 2022

FVG 230323



IA statistik för 2021 och 2022



- Antal rapporterade händelser
 - 2021 – 296 st
 - 2022 – 424 st
 - + 128 st
- Ökad anmälningsbenägenhet
- Största ökningarna gäller
 - Förskolebarn + 63 st
 - Riskobservation + 26 st

IA

Underlag inför förändring av förvaltningens stadsmiljöfunktion

Bakgrund

Förvaltningens stadsmiljöfunktion består två parkingenjörer och en utredare. Funktionen är placerad i förvaltningsdirektörens stab. I staben finns också en kommunikatör och en säkerhetsamordnare.

Stadsmiljöfunktionen har uppdraget att arbeta med park-och stadsmiljöutveckling, drift och underhåll, inklusive naturvård och investeringar. Förvaltningen har stadens största naturskyddsområde, Flaten som utgör ca en tredjedel av förvaltningens stadsdelsområde. Funktionen hanterar också remisser, samråd, ansökningar av investerings- och klimatmedel och avtal med föreningar som driver verksamhet i stadsdelsområdet. I uppdraget ingår också olika medborgarkontakter, hantering av medborgarförslag, klagomål och synpunkter.

Driften av parkskötsel och naturvård samt snöröjning hanteras av upphandlade leverantörer. Funktionen har därför mycket kontakter med de olika leverantörerna både avseende planering och uppföljning. Liksom vid parkupprustningar och andra investeringsprojekt.

Funktionen har i många frågor samverkan med andra delar av staden såsom Miljöförvaltningen, Trafikkontoret, Exploateringskontoret och Stadsbyggnadskontoret.

Stadsmiljöfunktionen leds med fördel av en chef som har kunskap om och fokus på stadsmiljö- och parkfrågor. En sådan funktion kan också nätverka med andra stadsmiljöchefer i staden. I flera av de uppdrag som funktionen har behövs en representativitet från förvaltningen med chefsansvar för att kunna företräda förvaltningen och ha beslutsmandat i stadsmiljö- och parkfrågor.

Förslaget

En enhetschef för stadsmiljöfunktionen inrättas som en del av en av de tre befintliga tjänsterna. Det ger ett chefsmandat för park- och stadsmiljöfrågorna som stärker den relativt lilla stadsmiljöfunktionen och skapar en tydlighet gentemot förvaltningens olika samverkansparter.

Utredartjänsten ändras och kombineras med ett chefsuppdrag. Chefsuppdraget omfattar verksamhets-, personal- och budgetansvar för stadsmiljö och park. Utredarfunktionen avlastas genom att arbetsuppgifter läggs på en utökad tjänst på kanslifunktionen på avdelningen för HR och kansli.

En chefsfunktion för stadsmiljö avlastar förvaltningsdirektören. Målet är att detta ska börja gälla från 1 maj 2023.

Nästa steg

Information om detta förslag tas upp på förvaltningsövergripande samverkan under mars. Underlag för riskbedömning tas fram till förvaltningsövergripande samverkan i april och därefter planeras fortsatt process.

Karin Bülow

Stadsdelsdirektör