



## Plan för Jämställdhet och Mångfald 2007

### ***Inledning***

Den rättsliga grunden för jämställdhets- och mångfaldsarbete finns i gällande lagstiftning, d.v.s. Jämställdhetslagen, Lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering, Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder, Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning samt Lag mot diskriminering inom andra områden än arbetsplatsen.

### ***Spånga-Tensta stadsdelsförvaltnings syn på jämställdhet och mångfald***

Mångfald handlar om att samhället består av en mängd individer som är olika varandra i fråga om bakgrund, ursprung, etnisk tillhörighet, ålder, kön, sexuell läggning, funktionshinder etc. Mångfaldsarbete handlar om att lyfta fram människors olikheter, men framför allt om att lära sig att ta vara på olikheterna. Mångfaldsarbete är ett utvecklingsarbete.

Mångfald och jämställdhet bygger på grundsynen att varje människa är unik och genom människors olika kunskaper och erfarenheter skapas dynamik och utvecklingsmöjligheter.

I Spånga-Tensta möter vi en mångfald av människor i våra arbeten. Om vi blir medvetna om våra olikheter och blir goda förebilder för att utveckla mångfald och jämställda förhållanden kommer vi att påverka utvecklingen på våra arbetsplatser och bland de människor vi dagligen möter. Det blir attraktivt att arbeta hos oss. Kunskapen och professionaliteten höjs på arbetsplatser där allas olikheter tas till vara.

Stockholms stads riktlinjer i jämställdhets- och mångfaldsfrågor skall utgöra basen för arbetet på förvaltningen.

Vi ska ständigt arbeta för att utveckla och förändra våra attityder, värderingar och förhållningssätt.

För det fortsatta interna utvecklingsarbetet framhålls vikten av kompetensutveckling i en förbättringsprocess. Här läggs också grunden till att utforma en samordnad kartläggning av behov av verksamhetsutveckling och kompetens.

### ***Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka***

#### ***2 § Jämställdhetslagen***

#### ***2 § Lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (EDA)***

Jämställdhets- och mångfaldsarbetet bedrivs i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Formerna för det dagliga arbetet präglas av samverkan och delaktighet. Informationen sprids snabbt och är tillgänglig för alla. Inriktningen i samverkansavtalet är, att så många frågor som möjligt behandlas av dem som direkt berörs i arbetet. Den enskilde medarbetaren är grunden för samverkssystemet.

Mångfalds- och jämställdhetsfrågor skall behandlas i den löpande verksamheten och uppmärksammas i allt personalpolitiskt arbete. Konkret ska mångfalden beaktas vid rekrytering, utbildning, befordran och förankring. En jämnare spridning av mångfald och kön skall eftersträvas på alla nivåer och i alla verksamheter.

- Övergripande och principiella frågor som rör jämställdhet och mångfald skall behandlas i förvaltningsgrupp.
- Varje chef ansvarar för att ett aktivt och målinriktat mångfalds- och jämställdhetsarbete bedrivs inom sitt verksamhetsområde.
- Företrädare från personalavdelningen ingår i stadens nätverk för jämställdhet- och mångfald.

### ***Aktiva åtgärder och ett målinriktat jämställdhetsarbetet Spånga-Tensta***

#### ***3 – 22 a § jämställdhetslagen***

För att stadsdelens jämställdhet och mångfaldsplan ska få genomslagskraft krävs aktiva insatser på alla linjer. Aktiviteterna integreras i förvaltningens ordinarie arbete och jämställdhets- och mångfaldsperspektivet utgör en naturlig del i samband med stadsdelsförvaltningens beslutfattande

### ***Arbetsförhållanden***

#### ***4 §***

Goda arbetsförhållanden skall utvecklas där de anställdas/medarbetarnas aktiva och engagerade medverkan kan tillgodoses. Arbetsmiljön skall präglas av respekt för och tillit till individen samt vara säker, stimulerande och utvecklande. Arbetsmiljöfrågorna hanteras i samverkan på lokal nivå.

- skapa arbetsförhållanden, både fysiskt och psykiskt, som möjliggör samma arbetsuppgifter för både kvinna och man
- arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oberoende av etnisk tillhörighet.

Vi ska vara generösa med att bevilja ledigheter till anställda av kulturella eller religiösa skäl som har önskemål om ledigheter vid andra tidpunkter än de ”traditionella svenska” vid andra högtider än kristna, semester etc.

### ***Möjlighet att förena föräldraskap och arbete***

#### ***5 §***

Arbetsgivaren skall underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

- det skall råda en öppen attityd till att öka möjligheterna att förena förvärvsarbete med familj, barn och föräldraskap samt ett aktivt deltagande i samhällslivet
- erbjuda föräldrar, genom flexitid, deltid samt möjlighet till individuell arbetstid.

Anpassning av arbetstiden för att kunna förena arbete och föräldraskap

- de ska finnas en positiv inställning och stor flexibilitet när det gäller småbarnsföräldrars önskemål om flexibel arbetstid
- förlägga obligatoriska möten på tider där alla medarbetare kan delta, för att inte beröva föräldrar möjlighet till delaktighet

### ***Trakasserier***

#### ***6 §, 16 §, 22 §, 22 a §***

Vi skall verka för att ingen medarbetare skall utsätts för trakasserier.

Detsamma gäller ovälkomna närmanden av sexuell natur. På våra arbetsplatser är det viktigt att från ledningens sida tydligt och kraftfullt tillämpa det regelverk/policy som finns för att motverka beteenden och uppträdanden med sexuell anspelning på Spånga-Tenstas arbetsplatser.

Sexuella trakasserier kan kopplas till föreskriften om kränkande särbehandling (AFS 1993:17).

#### **För att motverka all form av sexuella trakasserier skall stadsdelsförvaltningen:**

- alla former av trakasserier är oacceptabla vid stadsdelsförvaltningen.
- verka för att den policy som redan finns inom organisationen när det gäller sexuella trakasserier/kränkande särbehandling tillämpas, seriöst och med respekt.
- medarbetarna ska aktivt medverka till att förebygga kränkande särbehandling.
- vi som arbetsgivare och som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt av trakasserier på grund av kön eller sexuella trakasserier av en annan arbetstagare skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och vidta åtgärder.

### ***Rekrytering***

#### ***§ 7-9***

Kvinnor och män skall ha samma rättigheter och möjligheter oavsett ålder, handikapp och etnisk bakgrund vid anställning. Kvinnor och män skall kunna utvecklas utan hinder i form av diskriminerande regler och fördomar. Erfarenheter och lärdomar utifrån kvinnors och mäns olika utgångspunkter skall tas tillvara och värderas lika.

Av tradition är många arbetsplatser inom Spånga-Tensta kvinnodominerande. Arbetet ute i förskolor och skola, omsorgen om äldre och funktionshindrade samt administrativa/utredande arbetsuppgifter utförs av kvinnor. Arbetets fysiska/psykiska karaktär avgör ofta könsfördelningen och manliga och kvinnliga yrken har ofta olika social status.

Arbetsmiljö/arbetsuppgifter/metoder är i dag utarbetade på sådant sätt, vilket inte medför några hinder för vare sig kvinnor eller män att utföra vilken arbetsuppgift som helst inom Spånga-Tensta.

Totalt har stadsdelsförvaltningen en stor andel anställda med invandrarbakgrund. Men vi har få chefer med invandrarbakgrund. Vi ska rekrytera fler anställda med annan etnisk bakgrund till de arbetsplatser där vi har få.

Stadsdelsförvaltningen ska alltid beakta mångfalds- och jämställdhetsaspekten vid anställningar. Beskriva arbetsuppgifter och kvalifikationsönskemål på ett könsneutralt sätt, kalla både kvinnor och män till anställningsintervju om det finns sökande av båda könen. Informera stadsdelsnämnden genom att presentera anställningsstatistik vid varje stadsdelsnämndsmöte

Om det på arbetsplatsen inte råder en i huvudsak jämn fördelning av de anställda ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv, skall förvaltningen vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att se att andelen som är underrepresenterade ökar, genom att bl a utforma annonser utifrån detta perspektiv.

Stadsdelsförvaltningen har en hög medelålder och behöver rekrytera fler unga. Vid rekrytering ska vi eftersträva en jämn åldersspridning i våra arbetsgrupper. De allra flesta arbetsplatser är kvinnodominerande och det är en viktig jämställdhetsfråga att få in fler män i alla våra verksamheter. Speciellt viktigt är det i äldre- handikappomsorg, förskola och skola

- för att åstadkomma en jämn könsfördelning är rekryteringsprocessen ett viktigt instrument.
- rekrytera könsneutralt
- vid vakanser ska i första hand efter bedömning deltidsanställningar utökas till heltider.
- öka andelen chefer med invandrarbakgrund
- för det fortsatta interna utvecklingsarbete framhålls vikten av kompetens i en förbättrings-process. Här läggs också grunden till att utforma en samordnad kartläggning av behov av verksamhetsutveckling och kompetens

### ***Lönefrågor***

#### ***10 §***

Vi skall förhindra att skillnader i löner och andra anställningsvillkor uppstår mellan kvinnor och män som utför arbete som är lika eller betraktas som likvärdigt. Årlig kartläggning och analys av lönestatistik, uppdelad på kvinnor och män skall användas

som ett medel för detta ändamål vid stadsdelsförvaltningens löneredovisningsförhandlingar.

Utvecklings- och lönesamtal utgör grunden som skall säkra att medarbetarnas kompetensprofiler stämmer överens med arbetskraven. Alla chefer skall ha lönesamtal med medarbetarna.

- vid Spånga-Tensta utgår lönepolitiken från den lönepolicy som är framtagen
- kvinnor och män ges lika lön för lika arbete och arbete av lika värde
- stadsdelsförvaltningen ska inte ha några löneskillnader som beror på kön, etnisk eller religiös tillhörighet, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder
- föräldralediga ska inte halka efter i löneutvecklingen
- arbetsgivaren och fackliga organisationen diskuterar om eventuella löneskillnader kan bero på kön och vilka åtgärder som i så fall behöver vidtas
- årligen kartlägga lönebildningen mellan yrkesgrupper och kön i samband med revidering av jämställdhets- och mångfaldsplanen.
- vid förekomst av icke förklarliga löneskillnader ska korrigerande åtgärder ske i anslutning till närmaste löneöversyn.

#### **Stadsdelsförvaltningens verksamhet gentemot brukare/invånare**

Stadsdelen som servicelämnare ska genomsyras av jämställdhets- och mångfaldsperspektiv, vilket innebär en fråga om rättvis fördelning av resurser till stadsdelens kvinnor och män. Ökad insikt och kunskap om betydelsen av jämställdhet och mångfald har stor betydelse för de verksamheter som vänder sig till stadsdelens invånare. Detta förutsätter en rättvis fördelning av resurser till kvinnor och män, flickor och pojkar, för ex vis fritid, idrott, kultur, förskola, skola, äldreomsorg, samhällsplanering och teknik.

- riktlinjerna för jämställdhet och mångfald ska kopplas till samtliga enheters åtaganden, kvalitetsgarantier och arbetssätt.

#### **Aktiva åtgärder och insatser i verksamheten**

Ökad hälsa i arbetslivet. Ett bra arbetsliv med väl fungerande arbetsvillkor minskar den arbetsrelaterade ohälsan och bidrar till en allmän förbättrad folkhälsa samt minskar de sociala skillnaderna i ohälsa.

*Källa: Prop. 2002/03:35 Mål för folkhälsan*

Hälsofrämjande arbetsplatser kännetecknas av väl fungerande arbetsmiljöarbete, rimligt arbetstempo och inflytande, tydliga roller, befogenheter och förväntningar. Även skolan är en arbetsplats för barn och unga och omfattas av arbetsmiljölagarna. Möjligheterna att skapa balans mellan arbetsliv och privatliv är viktiga för hälsan.

*Frisk på jobbet.*

Förvaltningen fortsätter stödet med resurser för att:

- stödja olika former av hälsoarbete och minska sjukfrånvaron; bl a av fler diplomerade hälsocoachutbildade chefer, målet är att alla enheter skall ha en utbildad chef.
- verka för en ”Hälsosam stadsdel” och arbetsplatser med förebyggande insatser för chefer och medarbetare. Förvaltningen har lyckats med att vända trenden med sjukfrånvaron vilken fortsätter att minska. Minskningen sker dock i långsam takt och sjuktalen ligger fortfarande på en oacceptabelt hög nivå (11.3 %).
- Förvaltningen avser att under 2007 driva ett övergripande projekt kring hälsa och välbefinnande

*Stöd till chefer och vissa yrkesgrupper.*

Chefer som arbetat minst fem år inom förvaltningen erbjuds två månader ledighet för utbildning, reflexion och utvärdering av sitt arbete. Formen finns även för lärare och förskollärare med en månads betald ledighet.

*Könsperspektiv i mötet med brukarna.*

Inom individ- och familjeomsorgen, arbetar man med könsperspektivet tillsammans med personalen för att nå en större kvalitet i mötet med klienterna.

**Utvärdering av jämställdhets- och mångfaldsarbetet vid Spånga-Tensta 2006**

<p><b>Attraktiv arbetsgivare och servicegivare Insatser:</b></p>	<p><b>Utvärdering av insatser:</b></p>
<p>Målet är att arbeta vidare med ett samlat förvaltningsstrategiskt arbete vad gäller verksamhetsutveckling, organisation, nya arbetssätt mm, dels för att nå den hälsosamma stadsdelsförvaltningen samt att öka attraktionskraften på både nuvarande och blivande medarbetare. Följande områden belyses bl. a.: introduktion för nyanställda, verksamhetsutveckling, organisation, driftsformer, arbetssätt, kompetensutveckling, kompetensförsörjning, chefs- och ledarskap, trivsel, arbetsmiljö, hälsa och välbefinnande, sjukfrånvaro, lön, lönepolicy och övriga förmåner samt marknadsföring.</p> <p>Kvinnor och män ska erbjudas lika möjligheter till kompetensutveckling. Ett verktyg kan vara ett uppföljningssystem när det gäller kompetensutveckling och hur den fördelas mellan kvinnor och män.</p>	<p>Arbetsledarseminarium för alla chefer/arbetsledare där man inlett arbetet med ett kompetensförsörjningsprogram som tar fasta på arbetssätt och metoder för att tillgodose framtida behov av nyckelpersoner. Inriktningen är att öka andelen förskollärare. För barnskötare erbjuds kompetensutveckling i form av grundutbildning och vidare-utveckling till förskollärare.</p> <p>Attraktiva former i egen kompetensutveckling med betald studieledighet och tid för reflektion och utvärdering av sitt arbete för chefer (två månader) och vissa yrkesgrupper (lärare och förskollärare) en månad.</p> <p>Uppföljning och utvärdering av hälso- och välbefinnandeinsatser, bl.a. genom statistik och enkäter.</p> <p>”Könsperspektiv i mötet med brukarna” ett arbete tillsammans med personal inom individ- och familjeomsorgen för att nå större kvalitet i mötet med klienterna.</p> <p>IT-projekt inom den öppna hemtjänsten vars målsättning är att befintlig personal ska orka arbeta fram till pension, samtidigt som arbetsuppgifterna ska bli attraktiva för yngre, män och personer från andra kulturer.</p> <p>Underlätta och säkerställa planering av dokumentationen inom vården.</p>

<p><b>Ledningen Insatser:</b></p>	<p><b>Utvärdering av insatser:</b></p>
<p>Ledningen tar upp jämställdhets- och mångfaldsarbetet vid interna och externa framtändanden. Ser till att organisationens jämställdhets- och mångfaldsarbete ingår i strategiska dokument som exempelvis årsredovisningar och policydokument. Ledningen ser till att mångfald och jämställdhet eftersträvas på alla nivåer inklusive ledningsgrupp. Den deltar i jämställdhets- och mångfaldsutbildningar. Den avsätter även nödvändiga resurser, ekonomiska och andra för arbetet.</p>	<p>Ledarna ska genom sitt ledarskap arbeta planerligt och medvetet med jämställdhets- och mångfaldsfrågor. Genom sitt ledarskap bidra till en företagskultur som bejaktar jämställdhet och mångfald och möjliggör för alla att utvecklas i arbetet.</p>

<b>Frisk på jobbet Insatser:</b>	<b>Utvärdering av insatser:</b>
<p>Förvaltningens åtgärdsprogram är en policy och inriktning av arbetet med sjukfrånvaro som startade under 1:a kvartalet 2003. Syftet är att införa olika hälsobefrämjande åtgärder och aktiviteter för att öka välbefinnandet och därmed minska sjukfrånvaron bland kvinnor och män och byta kostnader för sjukfrånvaro och rehabilitering till investeringar i friskhet. Målet är att sjukfrånvaron ska minska från 11 % vid ingången av 2007 till 8 % vid utgången av 2007. Målet fortsätter med att inom varje arbetsenhet ska finnas minst en utbildad hälsocoach. Vidare avser förvaltningen att samordna och driva projekt kring hälsa och välbefinnande ur olika perspektiv och på olika nivåer inom våra verksamheter.</p>	<p>Arbetet med att minska sjukfrånvaron och ohälsan har fortsatt under 2006 men inte helt i nivå med den målsättning som sattes.</p> <p>Bedömningen är att vi behöver sätta in ytterligare krafter och bredda ansatserna.</p> <p>Frukostseminarier om sjukfrånvaron och om/hur/när man upprättar en rehabiliteringsutredning för chefer/arbetsledare</p> <p>Heldagsutbildning för skyddsombud i sjukfrånvaro.</p> <p>Sjukfrånvaron följs i ILS-integrerade ledningssystemet.</p> <p>Friskvårdssubventionen för friskvård på sexhundra kronor per år/anställd.</p> <p>Utbildningen av hälsocoacher för att inspirera på arbetsenheterna till friskvårdsaktiviteter har fortsatt.</p> <p>En friskvårdstimme per anställd och år.</p>

<b>Jämnare könsfördelning och ökad mångfald inom förvaltningen samt jämställdhet i anställningen Insatser:</b>	<b>Utvärdering av insatser:</b>
<p>Totalt har stadsdelen en stor andel anställda med invandrarbakgrund. Vi ska rekrytera fler anställda med annan etnisk bakgrund till de arbetsplatser där vi har få. Förvaltningen har en hög medelålder och behöver rekrytera unga. Vid rekrytering ska vi eftersträva en jämn åldersspridning i våra arbetsgrupper. Det är en viktig jämställdhetsfråga att få in fler män i alla verksamheter.</p>	<p>Varje avdelning/enhet respektive chef ansvarar för sin rekrytering och annonsering.</p> <p>Förvaltningen strävar efter blandade grupper av sökanden med olika bakgrund och erfarenheter.</p> <p>Annonserna utformas efter jämställdhets- och mångfaldsperspektivet att vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att andelen underrepresenterade ökar.</p> <p>Beskriver arbetsuppgifter och kvalifikationsönskemål på ett könsneutralt sätt. Kallar både kvinnor och män på anställningsintervjuer.</p> <p>Informerar stadsdelsnämnden genom att presentera anställningsstatistik vid varje stadsdelsnämndsmöte.</p>



<b>Arbetsförhållanden</b>	<b>Utvärdering av insatser:</b>
<b>Insatser:</b>	
<p>Goda arbetsförhållanden ska utvecklas där de anställdas/medarbetarnas aktiva och engagerande medverkan kan tillgodoses.</p> <p>Arbetsmiljön ska präglas av respekt för och tillit till individen samt vara säker, stimulerande och utvecklande.</p> <p>Arbetsmiljöfrågorna hanteras i samverkan på lokal nivå.</p>	<p>Frågor som arbetsförhållanden diskuteras i det årliga utvecklingssamtalet.</p> <p>I avdelningarnas samverkansgrupper hanteras arbetsmiljöfrågorna.</p>

<b>Kränkande särbehandling/sexuella trakasserier och diskriminering</b>	<b>Utvärdering av insatser:</b>
<b>Insatser:</b>	
<p>Förvaltningens policyplan "Kränkande särbehandling" innehåller tydliga mål, förebyggande insatser och konkreta åtgärder när någon utsätts för trakasserier.</p> <p>Alla anställda ska känna till lagarna om diskriminering.</p>	<p>Genomgång av policyn ska göras på arbetsplatsträffar.</p> <p>Policys finns i personalhandbok.</p>

<b>Höja jämställdhets- och mångfaldsmedvetandet bland medarbetarna</b>	<b>Utvärdering av insatser:</b>
<b>Insatser:</b>	
<p>Förvaltningen strävar efter att öka medvetenheten hos anställda om betydelsen av stadsdelens jämställdhets- och mångfaldsarbete.</p>	<p>Aktuella jämställdhets- och mångfaldsfrågor tas upp i månadsbladet som går ut till alla anställda.</p> <p>Nyanställda ska få information om jämställdhets- och mångfaldsplan bl a vid introduktionsutbildningen.</p>

<b>Kvinnor och män ska vara synliga i stadsdelsförvaltningens statistik</b>	<b>Utvärdering av insatser:</b>
<b>Insatser:</b>	
<p>Könsaspekten beaktas i hela verksamheten, d.v.s. i alla beslut på alla nivåer och områden i verksamheten. Vid tjänsteutlåtanden, beslutsunderlag m.m. ska jämställdhets- och mångfaldsaspekten beaktas. Riktas åtgärden till både kvinnor och män? Råder olika förhållanden för kvinnor respektive för män inom det aktuella området? Har beslutet, förslaget betydelse för jämställdhet/mångfald?</p>	<p>All statistik ska redovisas ur ett könsperspektiv kvinnor/män vilket ger en ökad medvetenhet hos anställda. Ger idéer till insatser av förändringar och en objektiv grund för åtgärderna.</p>

<b>Flexibla arbetstider</b> <b>Insatser:</b>	<b>Utvärdering av insatserna:</b>
Genom flexibel arbetstid har flera av våra anställda möjlighet att påverka sin arbetstid.	Flexibel arbetstid ger en större frihet och större möjlighet att förena arbete och familj/fritid. Försöksverksamheten om utökad flexibel arbetstid som startade 2003 har fortskridit 2005.

<b>Lika lön för likvärdigt arbete.</b> <b>Kartläggning av löneskillnader</b> <b>Insats:</b>	<b>Utvärdering av insatserna:</b>
Kvinnor och män ska ges lika lön för lika arbete av lika värde. Några löneskillnader som beror på kön ska inte finnas. Årligen kartlägga lönebilderna mellan yrkesgrupper och kön, redovisa köns-fördelning, lönefördelningen samt redovisa för löneförhandlingar (tillsättningar och löneöversyn).	Tydlig lönepolitik som påvisar den egna löneutvecklingen kan påverkas. Lönepolicyn med lönekriterier som togs fram 2003-04 ska vara känd av alla medarbetare. Ska finnas som underlag vid det årliga lönesamtalet. Lönepolicyn lyfts upp särskilt på arbetsplatsträffarna för att lönekriterierna ska bli kända. En lönekartläggning har inte kunnat göras 2006.

<b>Jämställdhet i förskolan och skola</b> <b>Språkutveckling</b> <b>Insatser:</b>	<b>Utvärdering av insatser:</b>
Stadsdelen vill öka medvetenheten om skillnaden i sättet att bemöta flickor och pojkar i vardagsarbetet. Allt fler pojkar och flickor använder nedsättande ord för kvinnor.	Att se jämställt ger ett nytt perspektiv i det pedagogiska arbetet. Under 2006 har man arbetat vidare med språkutveckling för att barn och unga ska kommunicera med varandra på ett icke provocerande eller kränkande sätt. Förskola och skola fortsätter prioritera språket med hjälp av framtagna riktlinjer för språkutvecklingsarbetet.

<b>Planering, information, uppföljning Insatser:</b>	<b>Utvärdering av insatser:</b>
<p>Informations- och utbildningsarbete i jämställdhets- och mångfaldsfrågor. Planen ska upprättas i samband med årsplaneringen och verksamhetsplan. Följs upp och utvärderas i samband med verksamhetsberättelsen.</p>	<p>Utbildnings och informationsinsatser fortsätter inom hela stadsdelsförvaltningen. Chefer informerar medarbetarna om förvaltningens plan.</p>