|  |  |
| --- | --- |
| **Typ av möte:** | KS-SAMK |
| **Mötesdatum:** | 2020-03-12 |
| **Närvarande:** | Lena Dahlstedt – stadsdirektör, Elisabeth Carle - personaldirektör, Josefine Bergström - sekreterare  Ole Suhr - Vision  Yvette Forssmark – Vision  Mikael Eriksson – Lärarförbundet  Gunilla Runesjö – Lärarförbundet  Pyret Due Hedlund - Kommunal  Heidi Swahn – SSR  Anna Trygg – Kommunikationsenheten  Helene Andersson - Kommunikationsenheten |

#### Kommentarer gällande minnesanteckningar

Det fanns önskemål om att det i minnesanteckningarna ska stå vilket fackligt förbund som lyfter en fråga under sammanträdet. Samt att kallelse och minnesanteckningar skickas med mötesinbjudan i Outlook i fortsättningen.

#### Personalnotiser

De fackliga representanterna är inbjudna till den pågående rekryteringen av social- och äldredirektör, bitr. social- och äldredirektör samt bitr. trafik- och fastighetsdirektör.

#### Anlitande av konsulter

En mindre konsultinsats under två dagar för ekonomistyrning kommer att ske.

SSR undrade om kommunen ser över de konsulter som redan finns i kommunen. Lena Dahlstedt svarar att stadsledningskontoret har börjat att se över de stora volymerna och kan se att behovet av att anlita konsultstöd har gått ner.

#### Aktuell information från stadsdirektören

#### *Info om vår hantering av coronaviruset*

Lena Dahlstedt informerade om att krisledningsutskottet haft ett första möte den 12 mars. Det är kommunstyrelsen som är kommunens krisledningsnämnd och kommunstyrelsens presidium bildar krisledningsutskott.

Elisabeth Carle underrättar de fackliga representanterna om det eventuella behovet av nödfallsövertid i och med pandemin.

SSR undrar om informationen finns på andra språk än svenska. Anna Trygg, chef för kommunikationsenheten, informerar om att information från folkhälsomyndigheten kommer att publiceras på flera språk.   
  
Lärarförbundet frågade om vad som händer med ersättningen om det bestäms att skolor och förskolor stängs. Elisabeth Carle svarade att medarbetare behåller sin lön om verksamheter skulle stänga och att medarbetare i så fall kommer att få arbeta med andra arbetsuppgifter.

#### Aktuellt kommungemensamt *(KF, KS, KSAU, KSSU, KSVU, upphandlingar, etc.)*

### KSVU *Årsbokslut 2019 för Välfärd skola och Välfärd samhälle*

### Aktuella upphandlingar

<http://www.nacka.se/web/naringsliv_arbete/upphandling/Sidor/Aktuellaupphandlingar.aspx>

### Kommande upphandlingar

<https://www.nacka.se/arbete-foretagande/upphandling-och-inkop/aktuella-upphandlingar/>

[Kommunfullmäktige/KF\_2020-03-02](https://handlingar.nacka.se/Filhanterare/MOSS_kf.asp?url=https://handlingar.nacka.se/handlingar/Kommunfullmaktige//2020/KF_2020-03-02&path=\\\\nko-p-cenapp01\\infobank$\\handlingar\\Kommunfullmaktige\\2020\\KF_2020-03-02)

[Kommunstyrelsen/KS\_2020-02-17](https://handlingar.nacka.se/Filhanterare/MOSS_ks.asp?url=https://handlingar.nacka.se/handlingar/Kommunstyrelsen//2020/2020-02-17&path=\\nko-p-cenapp01\infobank$\handlingar\Kommunstyrelsen\2020\2020-02-17)

[Kommunstyrelsens\_arbetsutskott/KSAU\_2020-02-04](https://handlingar.nacka.se/Filhanterare/MOSS_ksau.asp?url=https://handlingar.nacka.se/handlingar/kommunstyrelsens_arbetsutskott//2020/2020-02-04&path=\\\\nko-p-cenapp01\\infobank$\\handlingar\\kommunstyrelsens_arbetsutskott\\2020\\2020-02-04)

[Kommunstyrelsens\_verksamhetsutskott/KSVU\_2020-02-04](https://handlingar.nacka.se/Filhanterare/MOSS_ksvu.asp?url=https://handlingar.nacka.se/handlingar/Kommunstyrelsens_verksamhetsutskott//2020/2020-02-04&path=\\\\nko-p-cenapp01\\infobank$\\handlingar\\Kommunstyrelsens_verksamhetsutskott\\2020\\2020-02-04)

[Kommunstyrelsens\_stadsutvecklingsutskott/KSSU\_2020-02-18](https://handlingar.nacka.se/Filhanterare/MOSS_kssuu.asp?url=https://handlingar.nacka.se/handlingar/kommunstyrelsens_stadsutvecklingsutskott//2020/2020-02-18&path=\\\\nko-p-cenapp01\\infobank$\\handlingar\\kommunstyrelsens_stadsutvecklingsutskott\\2020\\2020-02-18)

[Kommunstyrelsens\_stadsutvecklingsutskott/KSSU\_2020-03-10](https://handlingar.nacka.se/Filhanterare/MOSS_kssuu.asp?url=https://handlingar.nacka.se/handlingar/kommunstyrelsens_stadsutvecklingsutskott//2020/2020-03-10&path=\\nko-p-cenapp01\infobank$\handlingar\kommunstyrelsens_stadsutvecklingsutskott\2020\2020-03-10)

[Kommunstyrelsens\_miljöutskott/KSMU\_2020-03-10](https://handlingar.nacka.se/Filhanterare/MOSS_ksmu.asp?url=https://handlingar.nacka.se/handlingar/kommunstyrelsens_miljoutskott//2020/2020-03-10&path=\\\\nko-p-cenapp01\\infobank$\\handlingar\\kommunstyrelsens_miljoutskott\\2020\\2020-03-10)

#### Aktuella frågor

<https://www.kommersupphandling.se/elite/Agreement/AgreementStart.aspx>

#### Personalområdet – kompetensförsörjning, arbetsmiljö och hälsa

Summering av året som gått för personalområdet enligt bilaga.

*Aktuellt och samverkan*

Elisabeth Carle informerade om att Hälsodagen 14 februari blev lyckad och uppskattad. 12 maj är det dags för en ny Hälsodag med anpassat program med anledning av Covid-19.

#### Kvalitetssäkring av sändlistan

Sändlistan gick runt bland de fackliga representanterna på mötet för kontroll och revidering.

# Övrigt

Inga övriga frågor togs upp på mötet.

Vid anteckningarna

Josefine Bergström

BILAGA

**Nacka kommun en attraktiv arbetsgivare i framkant**

**Medarbetarundersökning visar att Nacka kommun är en attraktiv arbetsgivare med högt medarbetarengagemang och med utvecklingsmöjligheter. 8 av 10 lär nytt och utvecklas i det   
dagliga arbetet.**

Nacka kommun har stolta medarbetare med ett högt medarbetarengagemang. Årets medarbetar­undersökning visar på ett starkt genomslag för kommunens vision   
och grundläggande värdering, ett högt förtroende för de närmaste cheferna och   
ökade värden för effektiv arbets­orga­nisation och utveckling för ständiga förbättringar.   
Kommunen har precis som tidigare år ett högre resultat på flertalet av de frågor   
som är jämförbara med andra kommuner och resultatet utvecklas även i positiv   
riktning över tid.

**PERSONALSAMMANSÄTTNING**

Kommunen har totalt 4 418 medarbetare varav 3834 tillsvidareanställda och 584 visstidsanställda. De flesta arbetar inom förskola, skola och social omsorg. 75 procent   
av kommunens medarbetare är kvinnor och 25 procent är män. Medelåldern för de anställda uppgår till 45 år. Antal anställda, könsfördelningen och medelåldern ligger på ungefär motsvarande nivåer som tidigare år.

**MAJORITETEN HELTIDSANSTÄLLDA**

Andelen heltidsanställda fortsatte att öka även under 2019. 88,4 procent av de månads­avlönade medarbetarna var heltidsanställda, en ökning med 0,7 procentenheter jämfört med 2018. Kvinnor och män arbetar heltid i ungefär lika stor utsträckning. 88,4 procent av kvinnorna och 88,2 procent av männen har en heltidsanställning.

**ANSTÄLLNINGAR MED ARBETSMARKNADSPOLITISKT STÖD**  
Antalet anställda med arbetsmarknadspolitiskt stöd har fortsatt att öka. 139 anställda finansierades med arbetsmarknadspolitiskt stöd, vilket är en ökning med 65 anställda sedan året innan. 90 procent av de som är anställda med arbetsmarknadspolitiskt stöd arbetar inom skol, förskola, vård och omsorg.

**PERSONALOMSÄTTNING OCH PENSIONSAVGÅNGAR**

Personal­omsättningen exklusive pensionsavgångar uppgick till 10,6 procent, vilket är 0,5 procentenheter lägre än året innan. Den totala personalomsättningen, inklusive pensions­avgångar uppgick till 12,6 procent, vilket är 0,2 procentenheter lägre personal­omsättning än året innan.  
  
Antal medarbetare som avslutade sin anställning med pensionsavgång fortsatte att öka. 101 medarbetare gick i pension vilket är 15 fler än året innan. De närmaste fem åren beräknas i genomsnitt ca 85 medarbetare gå i pension varje år. Den genomsnittliga pensionsåldern uppgick till 65,2 år, vilket är en marginell minskning sedan 2018 då den genomsnittliga pensionsåldern uppgick till 65,3 år.

**HÄLSA OCH HÅLLBAR UTVECKLING I FOKUS**  
Hälsoinspiration och satsningar på att medarbetare ska inspirera varandra till en hållbar och hälsosam livsstil har genomförts löpande under året. Kommunen satsar på flera åtgärder för att främja hälsa och hållbar utveckling såsom att erbjuda friskvårds­bidrag, SL-kort med nettolöneavdrag och möjligheten att beställa förmånscykel med brutto­löneavdrag.

Antalet medarbetare som väljer att köpa SL-kort via kommunen har fortsatt att öka även 2019. 367 medarbetare valde under året att köpa SL-kort, via nettolöneavdrag per månad, vilket är fyrtio fler än året innan. Drygt 120 medarbetare valde under året att hyra förmåns­cykel, vilket innebär att kommunen har 400 medarbetare som genom bruttolöneavdrag hyr förmånscykel via arbetsgivaren. 66 procent av medar­betarna nyttjade under året sitt friskvårdsbidrag på 1 500 kronor, vilket är drygt 220 fler jämfört med året innan.

**PROFESSIONELLT BEMÖTANDE AV ALLA**

Nacka kommun har en medarbetarpolicy som tydligt slår fast att diskriminering, kränk­ande särbehandling, sexuella trakasserier, trakasserier i övrigt och repressalier inte får före­komma i Nacka kommun. Kommunen har låg förekomst av den typ av bemötande som inte ska förekomma på kommunens arbetsplatser och arbetar proaktivt för lika­behandling och ett professionellt bemötande av alla.

**KOMPETENSFÖRSÖRJNING OCH KOMPETENSUTVECKLING**Nacka kommun har under året fått 30 nya förskollärare genom en satsning på att utbilda barnskötare till förskollärare. De ledar­förberedande utbildningar som drivs är en viktig   
del i att säkra chefs- och ledarförsörjningen. En ny omgång av den ledar­för­beredande utbild­ningen Ledarskaps­akademin startade under året. Kommunen inledde under året nya satsningar för att utveckla introduktionen genom start av handledar­utbildning, där kollegor stärks i rollen som handledare för nya kollegor, och introduktions­akademier för chefer och för gruppledare som leder utan att vara chef. Två omgångar av den partsgemen­samma arbetsmiljöutbildningen genomfördes under året för chefer och skyddsombud. Nacka har flyttat fram positionen som en attraktiv arbetsgivare i framkant och lyckas väl med att såväl attrahera, rekrytera, utveckla och behålla kompetenta medarbetare. Utmaningar finns framförallt när det gäller att rekrytera erfarna socialsekreterare, habiliteringspersonal och förskollärare.

**LÖNER**

Den totala lönekostnaden inklusive personal­omkostnadspålägg (PO-pålägg) uppgick till 2,5 miljarder (2,4 miljarder 2018). Utfallet av löneöversynen blev 2,29 procent, vilket är 0,6 procentenheter lägre utfall än året innan. Löneökningarna för kvinnor var 2,27 procent och för män 2,36 procent. 2018 hade kvinnor en något högre löneökning än män. Inga osakliga löne­skill­nader har identifierats i den årliga lönekartläggningen.

**SJUKFRÅNVARO**Den totala sjukfrånvaron ligger på en något lägre nivå 2019 jämfört med året innan och uppgår till 5,9 procent. Det syns inga större skillnader mellan könen jämfört med tidigare år. Sjukfrånvaron för kvinnor uppgick till 6,6 procent och för män till 4,0 procent. Sjukfrån­varon för medarbetare upp till 29 år har minskat något jämfört med föregående år. För medarbetare i åldersintervallet 30 - 49 år har sjukfrånvaron minskat med närmare 0,2 procentenheter jämfört med 2018. Däremot har sjukfrånvaron för medarbetare över 50 år ökat med närmare 0,2 procentenheter och uppgår för till ungefär motsvarande nivå som 2017.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| SJUKFRÅNVARO I PROCENT | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| Sjukfrånvaro | 6,2 | 5,97 | 5,97 | 5,94 |
| Kvinnor | 6,91 | 6,65 | 6,68 | 6,62 |
| Män | 4,07 | 3,96 | 3,87 | 3,96 |
| <29 år | 5,26 | 5,44 | 5,80 | 5,73 |
| 30–49 år | 5,88 | 5,54 | 5,55 | 5,38 |
| >50 år | 6,79 | 6,62 | 6,51 | 6,67 |

Andelen långtidssjukrivna, medarbetare som är sjukskrivna 60 dagar eller längre, uppgår till 35,3 procent vilket är motsvarande nivå som 2018. Av den totala sjukfrånvaron stod kvinnorna för 38,0 procent av långtids­sjukskrivningarna och männen för 22,4 procent. Andelen långtidssjukrivna kvinnor som är sjukskrivna 60 dagar eller längre har ökat med 0,7 procentenheter jämfört med föregående år och andel långtidssjukskrivna män har minskat med 3,4 procentenheter jämfört med föregående år.