|  |  |
| --- | --- |
| **Typ av möte:** | KS-SAMK |
| **Mötesdatum:** | 2020-05-14 |
| **Närvarande:** | Lena Dahlstedt – stadsdirektör, Elisabeth Carle - personaldirektör, Josefine Bergström - sekreterare  Yvette Forssmark – Vision  Mikael Eriksson – Lärarförbundet  Pyret Due Hedlund - Kommunal  Maria Leijonhielm - Lärarnas Riksförbund  Eva-Christina Bergander - Sveriges Psykologförbund  Annika Rainer – Budgetchef Stadsledningskontoret  Sandra Sarin – Akademikerförbundet SSR |

#### Kommentarer gällande minnesanteckningar

Inga kommentarer fanns gällande föregående minnesanteckningar.

#### Ramärende

Annika Rainer presenterade skatteprognos och ramärende 2021. Presentationen finns bifogat minnesanteckningarna (bilaga 1).

#### Covid-19 samlad bild av läget

Lena Dahlstedt presenterade en samlad lägesbild som har redovisats i kommunstyrelsen. Presentationen finns bifogat minnesanteckningarna (bilaga 2).

Lena Dahlstedt lade även till att det inom omsorg är ett fortsatt ansträngt läge, skyddsutrustning finns för 6 – 8 veckor framåt. Testningen av personal har kommit igång inom hemtjänst, LSS och SÄBO. Vidare informerade hon om att verksamheten inom territorieområdet går väldigt bra där framdriften i projekten ser bra ut och chefer och medarbetare fokuserar på hur man kan arbeta för att få upp kapaciteten.

1. **T1 2020**

Lena Dahlstedt informerade om att arbetet pågår med att sammanställa T1 2020. Totalen ser bra ut och även utfallen för Välfärd samhällsservice och Välfärd skola ser bra ut.

#### Personalnotiser och anlitande av konsulter

Karin Kollberg tillträder tjänsten som social- och direktör den 15 juni och Åse Linnerbäck har rekryterats till tjänsten som bitr. social- och äldredirektör.

Mikael Gustavsson-Roxell är tf. social- och äldredirektör fram tills Karin Kollberg tillträder, Mikael har anlitats som konsult och då han har gedigen erfarenhet av arbete inom socialtjänsten kommer han även att vara ett stöd för Karin Kollberg under introduktionen.

SSR undrade hur länge Mikael Gustavsson-Roxell kommer att bli kvar. Lena Dahlstedt informerade om att avtalet är ett konsultuppdrag på mellan 60 - 100 dagar och att avtalet går ut i oktober. Kommunal gav en eloge till Lena Dahlstedt som i tidigt skede berättade för de fackliga representanterna om Mikael Gustavsson-Roxells bakgrund.

Det finns inga nya konsulter som anlitats.

#### Aktuell information från stadsdirektören

Lena Dahlstedt informerade om att samtliga nämnder numera även genomförs digitalt. Program som Teams och Compodium används för att deltagare på distans ska kunna närvara på sammanträdena. I kommunfullmäktige har man reducerat antalet deltagare för att minska den eventuella smittspridningen.

Lena Dahlstedt informerade vidare kort om den nya kommunikationsstrategin, revideringen av inköpspolicyn, prissättningen av stödtjänster, Agenda 2030 samt den nya tävlingen om att designa en gråsugga för Nacka.

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

### 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\_2020-04-20](https://handlingar.nacka.se/Filhanterare/MOSS_kf.asp?url=https://handlingar.nacka.se/handlingar/Kommunfullmaktige//2020/KF_2020-04-20&path=\\\\nko-p-cenapp01\\infobank$\\handlingar\\Kommunfullmaktige\\2020\\KF_2020-04-20)

[Kommunstyrelsen/KS\_2020-03-30  
Kommunstyrelsen/KS\_2020-04-20](https://handlingar.nacka.se/Filhanterare/MOSS_ks.asp?url=https://handlingar.nacka.se/handlingar/Kommunstyrelsen//2020/2020-04-20&path=\\\\nko-p-cenapp01\\infobank$\\handlingar\\Kommunstyrelsen\\2020\\2020-04-20)

[Kommunstyrelsens\_arbetsutskott/KSAU\_2020-03-17](https://handlingar.nacka.se/Filhanterare/MOSS_ksau.asp?url=https://handlingar.nacka.se/handlingar/kommunstyrelsens_arbetsutskott//2020/2020-03-17&path=\\\\nko-p-cenapp01\\infobank$\\handlingar\\kommunstyrelsens_arbetsutskott\\2020\\2020-03-17)

[Kommunstyrelsens\_verksamhetsutskott/KSVU\_2020-03-17](https://handlingar.nacka.se/Filhanterare/MOSS_ksvu.asp?url=https://handlingar.nacka.se/handlingar/Kommunstyrelsens_verksamhetsutskott//2020/2020-03-17&path=\\\\nko-p-cenapp01\\infobank$\\handlingar\\Kommunstyrelsens_verksamhetsutskott\\2020\\2020-03-17)

[Kommunstyrelsens\_stadsutvecklingsutskott/KSSU\_2020-04-10](https://handlingar.nacka.se/Filhanterare/MOSS_kssuu.asp?url=https://handlingar.nacka.se/handlingar/kommunstyrelsens_stadsutvecklingsutskott//2020/2020-04-14&path=\\\\nko-p-cenapp01\\infobank$\\handlingar\\kommunstyrelsens_stadsutvecklingsutskott\\2020\\2020-04-14)

[Kommunstyrelsens\_miljöutskott/KSMU\_2020-04-10](https://handlingar.nacka.se/Filhanterare/MOSS_ksmu.asp?url=https://handlingar.nacka.se/handlingar/kommunstyrelsens_miljoutskott//2020/2020-04-14&path=\\\\nko-p-cenapp01\\infobank$\\handlingar\\kommunstyrelsens_miljoutskott\\2020\\2020-04-14)

#### Aktuella frågor

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

#### Personalområdet information från personaldirektören

*Kompetensförsörjning*

Sommarskola kommer att erbjudas på högstadieskolor i Nacka vilket även möjliggör att fler sommarjobb kan erbjudas till ungdomar.

Regeringen har initierat ett kommande beslut om kompetenslyft inom äldreomsorgen. Dialogen har startat inom Välfärd samhällsservice om möjligheten att anställa personal som idag är visstidsanställda på en tillsvidaranaställning i kombination med utbildning till yrken inom äldreomsorg. SKR och Kommunal har varit initiativtagare till denna satsning.

*Arbetsmiljö*

En PULS mätning kommer att genomföras för att följa upp arbetsförutsättningarna på varje arbetsplats under pandemin. PULS uppföljningen innehåller fem frågor från kommunens medarbetar­undersökningen och några ytterligare frågor för att följa upp hur pandemin påverkar arbetsförutsättningarna. PULS mätningen kommer att ge chefer, skyddsombud och medarbetare underlag till det systematiska arbetsmiljöarbetet på varje arbetsplats. Analysen av PULS undersökningen per produktionsområde och för enheter i stadshuset kommer att ge en inblick i dagsläget kring arbetsförutsättningar, vilka goda exempel som finns och ge underlag för dialog om vilken typ av stödinsatser som det kan finnas behov av att satsa på.

* PULS undersökningen genomförs torsdag 27 maj t om onsdag den 3 juni.
* Stadsdirektörens ledningsgrupp får tillgång till resultaten måndag den 8 juni.
* Alla chefer och medarbetare får tillgång till resultaten tisdag den 9 juni.
* Chefer får tillgång till fritextkommentarerna den 9 juni.
* Zonderas analys av totalresultatet kommer att publiceras på webben omkring den 18 juni.

Det proaktiva, professionella och uppskattade HR- stödet har fokuserat än mer på att stödja chefer att ta sitt arbetsgivaransvar under pandemin. För att ge chefers extra stöd under pandemin har seminarier och webbutbildningar genomförts löpande sedan i mitten av mars för att stärka chefer att leva upp till arbetsmiljölagens och smittskyddslagens krav med kontinuerliga riskbedömningar. Nätverksträffar för nya chefer har startat via Teams och en riktad arbetsmiljö­utbildning har även genomförts för chefer och skyddsombud för att särskilt stärka dem i att arbeta tillsammans med riskbedömningar.

*Hälsa*Den 12 maj var ett extrainsatt tillfälle med möjlighet att spana in utbudet av förmånscyklar. Intresset för att beställa en förmånscykel via arbetsgivaren var rekordstort.

I kölvattnet av pandemin har den webbaserade hälsoportalen Prius Health förstärkts med modul för att ge stöd för att hantera oro. Hälsoportalen är utvecklad av Göteborgsuniversitet och erbjuds alla anställda i Nacka kommun. Workshops genomförs löpande för att öka användningen av hälsoportalen och ge medarbetare i kommunen stärkt hälsokompetens.

*Sjukfrånvaro*

Den totala sjukfrånvaron för perioden januari-mars 2020 var 8,6 procent, vilket innebär att sjukfrånvaron är 1,2 procentenheter högre jämfört med motsvarande period 2019. Den långa sjukfrånvaron (sjukperioder överstigande 60 dagar) uppgick till 27,8 procent av den totala sjukfrånvarotiden, vilket är en minskning med 7,1 procentenheter jämfört med motsvarande period i fjol. Den korta sjukfrånvaron (sjukperioder understigande 60 dagar) har ökat med 1,4 procentenheter jämfört med motsvarande period i fjol och ligger för årets första tre månader på 6,2 procent. Korttidsjukfrånvaron för kvinnor uppgår till 9,4 procent, vilket är en ökning med 4,2 procentenheter jämfört med motsvarande period i fjol. Korttidssjukfrånvaron för män uppgår till 6,2 procent, vilket är en ökning med 2,6 procentenheter jämfört med motsvarande period i fjol.

Den högsta sjukfrånvaron, inom de större yrkesgrupperna, finns som tidigare inom vård- och omsorgsarbete samt skol- och förskolearbete. Den totala sjukfrånvaron för medarbetare som arbetar med vård- och omsorgsarbete uppgår för perioden till 12,3 procent, vilket är en ökning med 3,1 procentenheter jämfört med motsvarande period i fjol. Den totala sjukfrånvaron för medarbetare som arbetar inom skol- och förskolearbete uppgår för perioden till 11 procent, vilket är en ökning med 2,9 procentenheter jämfört med motsvarande period i fjol. Orsaken till den ökade korttidssjukfrånvaron hänförs till uppmaningen från Folkhälsomyndigheten och kommunen under pandemin, dvs att medarbetare ska stanna hemma vid minsta symptom och vara symptomfria i två dagar innan de återgår i arbete.

#### Övrigt

*Svar på fråga från Kommunal angående möjligheten att använda avsatt friskvårdsbidrag till annat än friskvård*

Elisabeth Carle informerade om kostnaden blir hög då det påförs arbetsgivaravgifter på beloppen. För medarbetaren blir det förmånsbeskattning på hela beloppet, vilket ger olika nettobelopp beroende på skattesats visar den kalkyl som presenterats för Kommunal. Arbetsgivaren återkommer med en översyn av personalförmåner före sommaren.

Vid anteckningarna

Josefine Bergström