
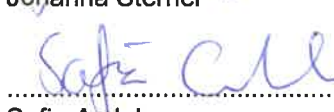
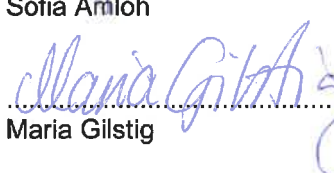


Plats och tid Stadshuset lokal D-salen, måndag 24 februari 2020, kl. 13:30- 15:40

Ledamöter och
ersättare Sofia Amloh (S) ordförande
Marco Venegas Astudillo (MP)
Kent Pettersson (S)
Maria Gilstig (M)

Övriga deltagare Cajsa Palm Strateg KLK, operativ HR-chef Lisa Karlsson

Underskrifter

Sekreterare	 Johanna Sterner	Paragrafer §§ 1-4
Ordförande	 Sofia Amloh	
Justerande	 Maria Gilstig	

ANSLAG/BEVIS

Protokollet har justerats och justeringen har tillkännagivits genom anslag på kommunens anslagstavla

Organ Kommunstyrelsens Personal- och jämställdhetsutskott

Sammanträdesdatum 2020-02-24

Anslag uppsatt den 2020-03-26 Datum för anslags nedtagande 2020-04-19

Protokollet förvaras hos Kommunledningskontoret/kansli

Underskrift

.....
Johanna Sterner

§ 1

Sammanträdet öppnande samt val av justerare

Ordförande hälsar de närvarande välkomna och förklarar sammanträdet för öppnat.

Till att justera dagens protokoll jämte ordförande utses Maria Gilstig (M).

Justerandes signatur



Utdragsbestyrkande

§ 2

Jämställdhet

Ärendet föredras av Cajsa Palm, strateg KLK, som även besvarar utskottets frågor.

Utskottet får en redogörelse kring det aktuella läget gällande arbetet med jämställdhetsintegrering kopplat till kommande budgetprocesser. Fokus ligger nu på att få in jämställdhetsintegrering i framtagandet av budget 2021. För detta finns en kort tidsplan (mars-april) varpå beslut behöver tas snarast avseende hur detta ska införlivas. Utskottet har här en roll i att driva på arbetet, tydliggöra dess inriktning och prioriteringar samt göra det uppföljningsbart.

Utifrån de förslag som läggs i budget 2021 kommer man i detta arbete se över om jämställdhetsperspektivet kan inkorporeras genom att beköna vissa mål och uppdrag. Detta för att i uppföljningen få tillbaka resultat som svarar gentemot kön. Om krav därefter ställs på analys av eventuella könsskillnader som syns i uppföljningen kan sedan konkreta åtgärder vidtas. På verksamhetsnivå finns redan idag en efterfrågan av prioritering och inriktning i arbetet med jämställdhetsintegrering, det vill säga vad verksamheten ska mäta sig på. Beroende på vad verksamheterna sedan får syn på i uppföljningen av jämställdhetsintegreringen förs resultatet in i den ordinarie verksamhetsplaneringen. När en fungerande struktur för kvalitetssäkring kopplat till jämställdhet genom jämställdhetsintegrering satts, kan arbetet sedan utvidgas för att även få syn på andra utsatta grupper.

Ett första steg är att eventuella könsskillnader synliggörs genom statistiken. Det poängteras att det här är viktigt med en politisk efterfrågan att det just ska synliggöras. I ett första skede i arbetet med budget 2021 så är det inga nya mål som ska tas fram utifrån detta perspektiv, utan det är de redan uppsatta som ska synliggöras utifrån kön. Arbetet ska även kunna sammanhäftas med arbetet kopplat till Agenda 2030.

Det redogörs vidare för exempel från Luleå och Finspång kommun och hur deras arbete med Agenda 2030 samt jämställdhetsintegrering är strukturerat. Kommunerna exemplifierar olika angreppssätt för hur övergripande mål från kommunfullmäktige kan ställas för att sedan brytas ned till styrelse och nämndnivå.

Förslaget som nu presenteras inför utskottet är att rikta in arbetet till att fokusera på och prioritera ekonomisk jämställdhet och mäns våld mot kvinnor (våld i nära relation), som då inkorporeras in i budgetarbetet och tillfogas mål och mätetal. Vad gäller våld i nära relationer finns redan relativt tydliga indikatorer att använda sig av. När det kommer till ekonomisk jämställdhet finns mer utav en prioritering att göra beroende på vad man rent konkret vill prioritera och följa upp.

Justerandes signatur




Utdragsbestyrkande

§ 2

Det finns även andra alternativ att välja som uppföljningsområde, som till exempel jämställd hälsa eller jämlikt hemarbete etc. Det betonas dock att det är viktigt att välja fokusområden som kommunen har stor rådighet i genom en direkt påverkan och där ett positivt resultat kan genereras utifrån ett brett perspektiv. Utskottet delar denna uppfattning.

Förslaget är således att välja ut ett fåtal prioriteringsområden med ett fåtal mätetal och indikatorer och som har en tydlig koppling till kommunal verksamhet för att på så vis skapa en tydlig röd tråd från politisk övergripande styrning ner till verksamhet för att göra det "enkelt" att jämställdhetsintegrera.

Ett avstamp görs i förslaget att välja ekonomisk jämställdhet som prioriteringsområdet utifrån valet av målet att få ut fler kvinnor i arbete. Indikatorn skulle då vara att mäta skillnaden mellan män och kvinnor avseende antal i sysselsättning. En sådan inriktning kan sedan synkas till redan pågående insatser som görs inom kommunen för att uppnå synergieffekter. Smarta prioriteringar behöver göras kring val av områden att fokusera på. Till exempel står kommunen inför en resursbrist avseende personalförsörjning, då kan det samtidigt inte finnas en stor grupp kvinnor som står utanför arbetsmarknaden men med kapacitet att arbeta.

Utskottet är eniga i bedömningen att det är bra förslag på prioriteringsområden som presenterats och att de utgör en god start för pilotarbetet. Det diskuteras även kring de olika alternativ som finns avseende styrning utifrån exempel från de två kommunerna. Det konstateras att det finns två vägval; att ställa tydliga mål och ge tydlig inriktning från kommunfullmäktige för verksamheten att sedan utföra eller att formulera en mer övergripande målsättning som det sedan är upp till verksamheten att bryta ner och konkretisera.

Om detta förslag går in i budget nu som tänkt behöver verksamheterna stötta för ett genomförande i form av kompetensutveckling och utbildning. Fråga som lyfts till utskottet är dock vilka detta ska riktas mot; politiken, chefer och/eller verksamhet.

Efter första uppföljningen av valda indikatorer i budget finns sedan ett underlag att ta avstamp i och utgå från till kommande arbete.

Inlägg i ärendet görs av Sofia Amloh (S), Maria Gilstig (M), Marco Venegas Astudillo (MP) och Kent Pettersson (S).

Justerandes signatur




Utdragsbestyrkande

§ 3

Personal/HR

Operativ HR-chef Lisa Karlsson föredrar ärendet inför utskottet samt svarar på frågor.

Arbetsmiljömätning 2020

Resultatet från årets arbetsmiljömätning redovisas inför utskottet utan några analyser, med jämförelser till tidigare års resultat. Det noteras att det är betydligt fler i år som har svarat på mätningen jämfört med tidigare år. Enkäten har endast skickats ut till tillsvidareanställda.

Resultatet kommer i nästa steg att brytas ner på divisions- avdelnings- och enhetsnivå och analyseras. Framöver ska HR göra ett jobb med de chefer och arbetsplatser som inte uppnår så pass bra resultat som är önskvärt, genom att erbjuda stöd och upprätta handlingsplaner för att åtgärda problemen. HR kommer återkomma mer om detta arbete vid ett senare tillfälle. Samtidigt bör de arbetsplatser som sticker ut i form av ett väldigt bra resultat ska uppmärksammas gällande det arbete som de genomför för att på så sätt ta fasta på goda exempel och sprida dem.

I de flesta avseenden pekar resultatet i mätningen åt ett positivt håll. Avseende frågorna gällande klimat på arbetsplatsen pekar resultatet dock neråt.

Utskottet diskuterar resultatet utifrån de uppställda frågeställningarna samt tidpunkten för vilken enkäten skickas ut på året och hur detta kan påverka vissa resultat.

Fråga lyfts kring vad tanken är med arbetsmiljömätningen framöver avseende om undersökningen ska fortsätta som innan eller om den ska ha ett annat upplägg. Detta kommer vara en fråga för utskottet att diskutera framöver. Undersökningen har genomförts sedan 2011. Frågan är nu om det finns anledning att ta ett annat grepp inför de kommande 10 åren. Arbetet med att mäta arbetsmiljön är även kopplat till vad som sedan görs åt resultatet, det vill säga hur mätningen följs upp och vad för konkreta åtgärder som vidtas utifrån resultatet. Utskottet behöver då kopplas in för att fundera på syfte, mål och upplägg av ett sådant arbete.

Sjuktal 2019

Resultat presenteras gällande statistik för sjukfrånvaro under 2019. Resultatet visar på en negativ utveckling jämfört med föregående år men är fortfarande bättre än året dessförinnan.

Nyköpings kommun tillsammans med länet i stort sticker ut nationellt när det kommer till höga sjuktal.

Justerandes signatur




Utdragsbestyrkande

§ 3

Det finns ett samband mellan att ju högre korttidsfrånvaron är, desto mer tenderar även långtidsfrånvaron att öka. Därför har ett grepp tagits kring korttidsfrånvaron för att genomföra åtgärder för att minska både frånvaroformerna. Detta arbete har man nu börjat kunna se resultat av. En arbetsmodell för att identifiera korttidsfrånvaron och hantera den har tagits fram och börjat implementeras inom division Social Omsorg (DSO), uppföljningar genomförs och resultatet av modellen kommer att utvärderas. Det lyfts att det vore fördelaktigt om insatsen implementeras inom division Barn Utbildning Kultur (BUK) också.

Fortsättningsvis under året ska en genomgång av styrdokument kopplade till personalfrågor göras för att se vilka som behöver uppdateras och aktualiseras. Detta blir en fråga för utskottet att titta närmare på under kommande sammanträde.

Inlägg i ärendet görs av Sofia Amløh (S), Maria Gilstig (S), Marco Venegas Astudillo (MP) och Kent Petterson (S).

Justerandes signatur




Utdragsbestyrkande

§ 4

Övrigt

Inget övrigt förelåg.

Justerandes signatur



Utdragsbestyrkande