

## Protokoll

### Centrala samverkansgruppen den 26 oktober 2021

#### Närvarande

Gunilla Egefors Lublin  
Magnus Lundberg  
Johan Westin  
Annica Lempke  
Anna Berglund  
Mette Bungerfeldt  
Mikael Blomberg  
Nerxes Fallah  
Mats Pettersson  
Lena Possbeck  
Alexandra Eldstal  
Johanna Andersson

Kommunstyrelseförvaltningen, tf ordf sekreterare  
Kommunstyrelseförvaltningen, punkt 3  
Kommunstyrelseförvaltningen, punkt 4  
Kommunstyrelseförvaltningen, punkt 5a och b  
Kommunstyrelseförvaltningen, punkt 5c  
Kommunstyrelseförvaltningen, punkt 6a  
Kommunstyrelseförvaltningen, punkt 7  
Ordförande Vision  
Ordförande Lärarförbundet  
Ordförande Lärares Riksförbund  
Ordförande Kommunal  
Ordförande Saco

#### Anmäلت förhinder

Magnus Gyllestad  
Henrik Engebretzen  
Saknar representant

Kommunstyrelseförvaltningen, ordf.  
Ordförande Sveriges skolläraryrkeförbund  
SSR

#### 1. Val av justeringsman

Alexandra Eldstal och Nerxes Fallah valdes att justera dagens protokoll.

#### 2. Föregående sammanträdesprotokoll

Protokollet lades till handlingarna.

#### 3. Genomgång av "restlistan"

Arbetsgivaren informerade om statusrapport av restlistan samt CESAM:s handlingsplan avseende årlig uppföljning arbetsmiljö. När det gäller Handlingsplanen är flera saker klara och några pågår se bilaga 1. De fackliga organisationerna reflekterar över bilaga 1 och ska återkomma med synpunkter till mötet i november då CESAM även fungerar som central skyddskommitté.

#### 4. Budgetfrågor

Arbetsgivaren redovisade årsprognos för kommunen till den sista september.

## Årsprognosen för Haninge kommun är 410,9 mnkr

Överskott på nämnder	46,0 mnkr
Kommunfullmäktige reserv	38,0 mnkr
Exploateringar	202,7 mnkr
Skatteintäkter	50,2 mnkr
Underskott på lokaler	- 55,0 mnkr

Nämnd/styrelse	Nettoutfall period: 202101-202109	Budget 2021	Prognos helår 2021	Avvikelse mot budget helår, tkr	Avvikelse mot budget, %	Föregående månads avvikelser mot budget tkr	Skillnad jmf med föregående månads prognos tkr
Grund- och förskolenämnden*	-1 522 418	-2 116 032	-2 116 032	0	0,0%	0	0
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	-360 873	-486 588	-488 788	-2 200	-0,5%	-3 200	1 000
Idrott- och fritidsnämnden	-103 501	-143 900	-143 900	0	0,0%	0	0
Kultur- och demokratinämnden	-55 451	-80 900	-80 400	500	0,6%	500	0
Kommunstyrelsen**	-7 697	-288 871	-145 171	143 700	49,7%	141 000	2 700
Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden	-6 592	-10 929	-7 029	3 900	35,7%	0	3 900
Kommunfullmäktiges reserv	0	-48 000	-10 000	38 000	79,2%	0	38 000
Socialnämnden	-758 049	-1 023 500	-1 022 000	1 500	0,1%	0	1 500
Södertörns Upphandlingsnämnd	111	0	0	0	0,0%	0	0
Stadsbyggnadsnämnden	-101 927	-172 308	-168 008	4 300	2,5%	1 500	2 800
Äldrenämnden	-592 680	-836 000	-798 000	38 000	4,5%	38 000	0
Revision	-792	-1 332	-1 332	0	0,0%	0	0
Valnämnden	-110	-100	-135	-35	-35,0%	0	-35
Södertörns Överförmyndarnämnd	2 469	0	0	0	0,0%	0	0
Stä skattefinansierad verksamhet	-3 507 510	-5 208 459	-4 980 795	227 665	4,4%	177 800	49 865
Finansförvaltningen	4 095 251	5 341 500	5 391 700	50 200	-0,9%	0	50 200
<b>Resultat 2021</b>	<b>587 741</b>	<b>133 041</b>	<b>410 905</b>	<b>277 865</b>		<b>177 800</b>	<b>100 065</b>
<b>Prognos 2021</b>			<b>410 905</b>				

Lärarförbundet ställde frågan avseende vilka lokaler som dras med ett underskott. Arbetsgivaren svarar att det främst rör sig kring ”gamla Fredrik”, Haga samt Runstensskolan. Arbetsgivaren har kostnader för lokalerna så länge dessa inte rivs. Se även under punkt 8.

### 5. Koncernövergripande frågor

#### a) KS beslut samt info om fullmäktigeuppdrag

Arbetsgivaren lämnade följande information:

- *Utrymme i kommunstyrelsens reserv*

Information om ärenden i kommunstyrelsen 2021-10-25 om hantering av utrymme inom kommunstyrelsens reserv

- Protokoll är ännu inte justerat

Kommunfullmäktige beslutade 2021-05-10 om reviderad mål och budget för 2021-2022

- Reviderad budget innebär bland annat att kommunstyrelsens reserv ökades med 40 mkr
- I budgetuppföljningen per september 2021 konstaterades att cirka 45 mkr kvarstår i kommunstyrelsens reserv

Av kommunstyrelsens reserv ska 30 mkr användas för åtgärder under 2021

- Syftet är att bidra till en nystart efter samhällets påverkan av pandemin

- *Identifierade områden*

Den politiska ledningen har, i dialog med kommundirektören, identifierat följande områden

- Förstärkt föreningsstöd
- Gratifikation till anställda
- Trygghetsskapande åtgärder
- Digitaliseringsåtgärder

- *Beslut i Kommunstyrelsen*

**Till förstärkt föreningsstöd** 2021 används 10 mkr

- Syftar till att nå det ideella föreningslivet och därigenom komma medborgarna till del på bästa möjliga sätt
- Principer för det förstärkta stödet
- Föreningar som verkar inom socialnämnden, äldre- och kultur- och demokratinämnden samt idrotts- och fritidsnämndens verksamhetsområde
- Föreningar ska vara bidragsberättigade enligt nämndernas reglementen för föreningsbidrag
- Det totala stödet fördelas proportionerligt utifrån de olika nämndernas budget för föreningsbidrag

**Gratifikation:** 14 020 tkr används för gratifikation till anställda 2021 i samband med december månads löneutbetalning

- Syftar till att ge en uppmuntran till Haninge kommuns medarbetare som har arbetat under pandemin
- Principer för gratifikationen
- Medarbetare som har tillsvidareanställning och månadsanställning ska ha en aktiv anställning och ha arbetat minst 50 procent per månad under perioden 1 mars till 30 november 2021
- Tjänsteställda ska ha arbetat 50 procent eller mer per månad i genomsnitt under perioden 1 mars till 31 oktober 2021

**Till trygghetsskapande åtgärder samt digitaliseringsåtgärder** 2021 används 5 980 tkr.

- Kommundirektören uppdras att, i dialog med den politiska ledningen, identifiera och genomföra lämpliga åtgärder
- Trygghetsskapande åtgärder, utöver vad som ryms inom det förstärkta föreningsstödet för exempelvis brottsofferstöd, är exempelvis avrop av ytterligare väktarresurser
- Digitaliseringsåtgärder är exempelvis åtgärder för förbättrad ljud- och bildupptagning i sammanträdesrum för hybridmöten
- Driftmedel innebär generellt en begränsning om 25 tkr per rum

Vision lyfte ett önskemål om att prioritera utfallet i ordinarie lönerevision istället för gratifikationen. Samtidigt vill Vision lyfta att det är positivt att medlen kommer medarbetarna till godo.

Samtidigt undrar Vision om det är möjligt att utifrån digitaliseringsområdet kunna erbjuda ex stol

och bord till "hemmakontoret" för det medarbetare som har möjlighet att arbeta på distans. Arbetsgivaren ska undersöka frågan och återkomma.

#### **b) Uppdrag från kommunfullmäktige**

Kommunfullmäktige inrättade vid sammanträdet i juni 2021 en **organisationsberedning** för kommande mandatperiod

- Beredningen är som längst verksam till juni 2022
- Liknande fullmäktigeberedningar har inrättats även inför tidigare mandatperioder
- Alla partier i fullmäktige är representerade i beredningen

#### **c) Utvecklingsportföljen och våra program**

Arbetsgivaren informerade om status utvecklingsportföljen och de beslutade programmen varumärke och digitalisering, se bilaga 2.

### **6. Arbetsmiljö**

#### **a) Forskningsprojekt distansarbete**

Arbetsgivaren informerade kring ett forskningsprojekt som Haninge kommun gör tillsammans med Gävle Högskola, se bilaga 3.

Vision ställde fråga kring ett förtroendefullt ledarskap och stress och stress i samband distansarbetet i sig.

Arbetsgivaren informerade mer konkret kring de frågor som svarar mot samlingsfrågan stress. Parterna kom överens om att de som vill veta mer om projektet vänder sig till Mette Bungerfeldt som är ansvarig.

### **7. Upphandling**

Arbetsgivaren informerade om:

1. Snabbsamverkan inför tilldelningsbeslut enligt bilaga 4 har tidigare skett och de fackliga organisationerna har inget att erinra avseende arbetsgivarens förslag.
2. Upphandlingslistan med följande kommentarer
  - a. Banktjänster pagar
  - b. Upphandlingen av beslutsstödsystem kommer att avbrytas och tas om
  - c. Teckenspraktjänster blev överprövad men gick till Haninges fördel så den ska avslutas om inte överklagan sker till kammarrätten
  - d. Säkerhetssystem för inpassering mm
  - e. Leasing av fordon och lös egendom

### **8. Frågor från de fackliga organisationerna**

Anmälda frågor från de fackliga organisationerna:

#### **Lärarnas Riksförbund:**

- Nedläggning av verksamhet, där fler stödfunktioner för skolorna försvinner. I detta exempel har mediacentrer lagts ned. Lärarnas Riksförbund efterfrågar vart man har fattat

detta beslut och av vem. Varför har inte de fackliga organisationerna /skyddsombud fått möjlighet att delta i en risk och konsekvensbedömning.

Arbetsgivaren tar med sig frågan och ber att få återkomma.

Lärarnas Riksförbund är bekymrade över arbetsmiljön ute på skolorna i kommunen.

- Arbetsbelastningen har ökat markant och det känns som om sjukskrivningarna bara ökar.
- Hyressättningen av Fredrika Bremer gymnasiet?

Arbetsgivarens svar är att själva skolan äger Håminge kommun men Törnberget ansvarar för förvaltningen av skolan. Det innebär att Fredrika Bremer är med och bekostar förvaltningsuppdraget som slas ut på samtliga skolor oavsett om det är i drift eller ej.

Lärarnas Riksförbund tycker att det är orimligt att det är så höga belopp på hyran trots att skolan betalat av renoveringar mm vilket skulle medföra en hyressänkning.

Arbetsgivaren utvecklar sitt svar genom att förklara att det är självkostnadsprincipen för hyressättning som gäller. Denna innebär att man betalar för avskrivningar och ränta, samt förvaltaravgiften (Törnberget) som sätts per kvadratmeter, slutligen driftkostnader = Hyresmodellen.

För att skapa förståelse för hur hyressättningsmodellen fungerar beslutades att de fackliga organisationerna ska skicka in sina frågor till Gunilla Egefors Lublin senast **den 15 nov**. Sedan ska punkten redovisas vid novembermötet. Tid för punkten sätts till 30 min.

**Läraryrket:** Effekterna av neddragningarna (effektiviseringarna) märks tydligt ute i kommunal verksamhet.

- Frustrationen av att inte räkna till eller hinna med märks tydligt ute på arbetsplatserna. Ändringar av arbetstid och arbetsbelastning har passerat rimlig nivå.
- Läraryrket är djupt oroat och vill veta arbetsgivarens syn av nuläge och framtid?
- Hur ställer sig arbetsgivaren till den ökade smittspridningen, är det klokast att fortsätta med försiktighet gällande digitala möten?

Arbetsgivarens väljer att gemensamt svara de två läraryrket i frågorna kring arbetsbelastning och neddragningar. Arbetsgivaren ser att det finns en trend utifrån de senaste APU resultaten att denna fråga är aktuell. Vi kommer också inom närtid få resultatet från 2021 års resultat.

Den problematik som Läraryrket samt Läraryrket lyfte delas av övriga fackliga organisationer i CESAM. Arbetsgivaren lyfte vikten av att arbetsbelastning som en del i APU resultatet diskuteras och analyseras i respektive samverkansgrupper. I de fall ett resultat inte är tillfredsställande behöver en handlingsplan utformas.

Avseende smittspridning påminner arbetsgivaren om vikten av att ALLTID följa smittspridningen i samhället och göra riskbedömningar.

## 9. Övriga frågor

- a) Arbetsgivaren vill samverka kring rekrytering av ny förhandlingschef. Arbetsgivarens förslag är att biträdande förvaltningschefen lyfts upp i rollen. Det innebär att det inte kommer att ske någon extern rekrytering.

Samtliga fackliga organisationer påpekar vikten av att kommunens beslutande rekryteringsrutiner ska följas.

Arbetsgivaren ansåg att rutinerna följs eftersom rekryteringen sker men då av en biträdande förhandlingschef.

Parterna är överens om att frågan är samverkad.

- b) Vision lyfte en fråga kring kompetensförsörjningsplaner. Frågan flyttades över till mötet i november.

#### 10. Nästa möte

Nästa möte är den 23 nov 2021 kl 13.00-15.30, OBS central skyddskommitté

Justeras:



Gunilla Tjefors Lublin

HR direktör



Alexandra Eldstål

Kommunal



Xerxes Fallah

Vision



Haninge  
kommun

6 (6)





# Handlingsplan, Årlig uppföljning 2021 Risk- och konsekvensbedömning

Bilaga 1

Version 1.8

Ansvarig: Personalfördelningen, HR-enheten

Kontrollerad i CESAM 26 jan, 19 april, 15 juni

Från aktivitet (fysisk rond, omorganisation, enkät etc): Årlig uppföljning, APU, Företagshälsovården, mm	Datum: 17 nov 2020 samt 8 dec 2020 beslutad den 26 jan 2021	Enhet:
Planen omfattar följande plats/platser (om tillämpligt): Kommunen på övergripande nivå	Bedömningen genomförd av: CESAM beslutad den 26 januari 2021	Skyddsombud: Beslut se CESAM protokoll 26 jan 2021

**OBS! Prioritera åtgärdsbehoven och åtgärda de viktigaste först.**  
**OBS! I samband med fysisk rond ska allt som kontrolleras noteras i protokollet, även om ingen anmärkning finns**

Handlingsplan för risker i gult/orange/rött område							
Undersök risker Bedöm Sannolikhet + <b>K</b> onsekvens till höger Tryck TAB i sista cellen för fler rader	Skala 1-4, se sista sidan. Grön=OK. Övriga=plan	Åtgärder		Ansvarig	Klart när?	Uppföljning/ kontroll notering	Kontroll datum
		S	K				
Beskriv det som ses som en risk, inkl. vilken lokal e.dyl. som avses om fysisk skydds rond. Att det saknas delaktighet och inflytande över arbetsmiljöarbetet				Förhandlings chefen	okt	Standardprotoko ll samt mall för kallelse klart och skickas ut till chefer och avtals- och villkorsgruppen i oktober 2021, samt läggs upp på HINT.	Pågår/ Klart/ Okt
				Ordförande i samverkans grupp	Sep	Information och material för dialogronden återfinns på HINT, och 2021 har fem nya frågor lagts till för att bättre täcka in den organisatoriska och sociala	Klart



# Handlingsplan, Årlig uppföljning 2021 Risk- och konsekvensbedömning

Version 1.8

Ansvarig: Personalavdelningen, HR-enheten

Kontrollerad i CESAM 26 jan, 19 april, 15 juni

Undersök risker		Handlingsplan för risker i gult/orange/rött område					Kontroll datum
Bedöm <b>S</b> annolikhet + <b>K</b> onsekvens till höger Tryck TAB i sista cellen för fler rader	Beskriv det som ses som en risk, inkl. vilken lokal e.dyl. som avses om fysisk skyddsron.	Skala 1-4, se sista sidan. Grön=OK. Övriga=plan		Ansvarig	Klart när?	Uppföljning/ kontroll notering	
		S	K				Prio
						arbetsmiljön i APU-undersökningen, däribland en särskild fråga om Dialogronden.	Klart i septem bet
				Förhandlings chefen	nov	Arbetet med en rutin för att säkerställa att återkoppla resultat från utredningar av olyckor och tillbud pågår.	Pågår kontroll sept
	Att inte samtliga samverkansgrupper känner till att det finns rutiner leder till luckor i ledningssystemet.			Förhandlings chefen		Säkerställa att 100 % av samverkansgrupperna känner till att det finns rutiner för kränkande särbehandling.	Klart
	Att riskbedömningar inte följs upp			Linda Öhman /HRBP	Dec	Genomförs stickprovskontroller inom ramen för arbetsmiljöarbetet.	Väntar på start
	Chefer och skyddsombuds kunskaper att utföra sina uppgifter			Förhandlings chefen/ med arbetstagarö	Dec	Chefer och skyddsombud ska få kunskap genom samverkansutbildningarna. Den "nya" digitala	Pågår





# Handlingsplan, Årlig uppföljning 2021 Risk- och konsekvensbedömning

Version 1.8

Ansvarig: Personalavdelningen, HR-enheten

Kontrollerad i CESAM 26 jan, 19 april, 15 juni

Undersök risker		Handlingsplan för risker i gult/orange/rött område								
Bedöm Sannolikhet + Konsekvens till höger Tryck TAB i sista cellen för fler rader	Skala 1-4, se sista sidan. Grön=OK. Övriga=plan	S	K	Färg A-D	Åtgärder	Ansvarig	Prio	Klart när?	Uppföljning/ kontroll notering	Kontroll datum
Beskriv det som ses som en risk, inkl. vilken lokal e.dyl. som avses om fysisk skyddsron					utbildningen tas fram i dialog med fackliga organisationerna.  När det gäller repetitions utbildningar för chefer och skyddsombud ska arbetsgivaren undersöka hur de ska tas fram samt ev behov.	rganisationer na i CESAM			avtals- och villkorsgrupp. Arbete pågår för att utveckla det pedagogiska anslaget i utbildningen. Klart 2021-12.  Vad gäller utbildningar har fokus i första hand legat på att säkerställa att kommunens chefer har gått ordinarie arbetsmiljöutbild ning.	Klart
Tid att utföra sitt arbete					Införande av LMS för att säkerställa att alla går den obligatoriska utbildningen	Mette Bungerfeldt		sept	September Punkten är försenad	Försen ad kontroll sept
Allt medarbetare inte känner till aktuell lagstiftning och föreskrifter					Undersöka om detta behöver förtydligas i RoM samtalen men även i dagordningen på samverkan utifrån ett grupp perspektiv.	respektive samverkans grupp genom HRBP		Dec	Pågår, klart 2021-12	På tid
Allt HINT inte är vägledande för aktuellt material kring arbetsmiljöarbetet					Ta fram cheffsidor på HINT som bla belyser arbetsmiljöarbetet	Linda Öhman		Dec	2021-12	På tid



# Handlingsplan, Årlig uppföljning 2021 Risk- och konsekvensbedömning

Version 1.8

Ansvarig: Personalavdelningen, HR-enheten

Kontrollerad i CES:AM 26 jan, 19 april, 15 juni

Undersök risker		Handlingsplan för risker i gult/orange/rött område						
Bedöm Sannolikhet + Konsekvens till höger	Tryck TAB i sista cellen för fler rader	Skala 1-4, se sista sidan. Grön=OK, Övriga=plan	Attgärder	Ansvarig	Prio	Klart när?	Uppföljning/ kontroll notering	Kontroll datum
S	K	Färg A-D						
Beskriv det som ses som en risk, inkl. vilken lokal e.dyl. som avses om fysisk skyddsron	Att inte alla tillbud och olyckor anmäls och utreds		Säkerställa rutin för KIA hanteringen.	Förhandlings chef		Nov	Frågan hanteras i avtals- och villkorsgruppen, klart 2021-11 genom förtydliganden av rutinen på HINT	På tid
Jobba med OSA, för att se över det organisatoriska, göra HP lokalt och implementera i verksamheterna, då AvoNova såg kopplingar mellan det och sjuktalet.			Risken ska utföras enligt lag. Att det sker undersöks via stickprover.	Linda Öhman/respektive HRBP		dec		På tid
Risk för ökat missbruk under Corona. Hur märker man? Varför har Haninge kommun färre sanna ärenden än andra? Blundar vi för det? Har vi inte tillräcklig kunskap? Eller vi anställda i Haninge kommun mindre missbruk än hos övriga arbetsgivare.			Fånga upp, se över rutiner och skapa tydliga riktlinjer kring missbruk.	Linda Öhman		dec	Pågår genom att utarbeta en uppdaterad rutin + APT-material samt mallar och handlingsplaner, klart 2021-12	På tid
Konflikthantering, ev utb för chefer, Handlingsplan hur löser man konflikter? Då AvoNova såg att det fanns en koppling till kränkingsanmälningar och ej utredda konflikter.			Vidare kommer punkten att utredas av de nya rehasamordnarna för att säkerställa att chefer kan skilnaden på en vanlig konflikt och kränkningar som leder till ohälsa.  Detta sker inför varje uppdrag	Linda Öhman		okt	Detta är hanterat genom införandet av Medarbetarresa n, det riktade arbetsplatsstödet samt genom det nya arbetssättet för frakasserier och kränkande särbehandling	Klart

# Handlingsplan, Årlig uppföljning 2021 Risk- och konsekvensbedömning

Version 1.8

Ansvarig: Personalavdelningen, HR-enheten

Kontrollerad i CESAM 26 jan, 19 april, 15 juni

Underskrift datum

Chef (namn, titel)

Skyddsombud (namn)



# Handlingsplan, Årlig uppföljning 2021

## Risk- och konsekvensbedömning

Version 1.8

Ansvarig: Personalavdelningen, HR-enheten

Kontrollerad i CESAM 26 jan, 19 april, 15 juni

### Risksammanställning

Konsekvens om risken inträffar

Allvarlig (4)	C	B	A	A	Nästan säkert (4)
Stor (3)	C	C	B	A	Troligt (3)
Medel (2)	D	C	C	B	Möjligt (2)
Liten (1)	D	D	C	C	Nästan omöjligt (1)

Sannolikhet att risken inträffar

### Riskklassning och åtgärds tid

I de fall åtgärder inte kan genomföras inom angiven tid ska en tydlig skriftlig plan finnas för hur risken hanteras fram till åtgärd.

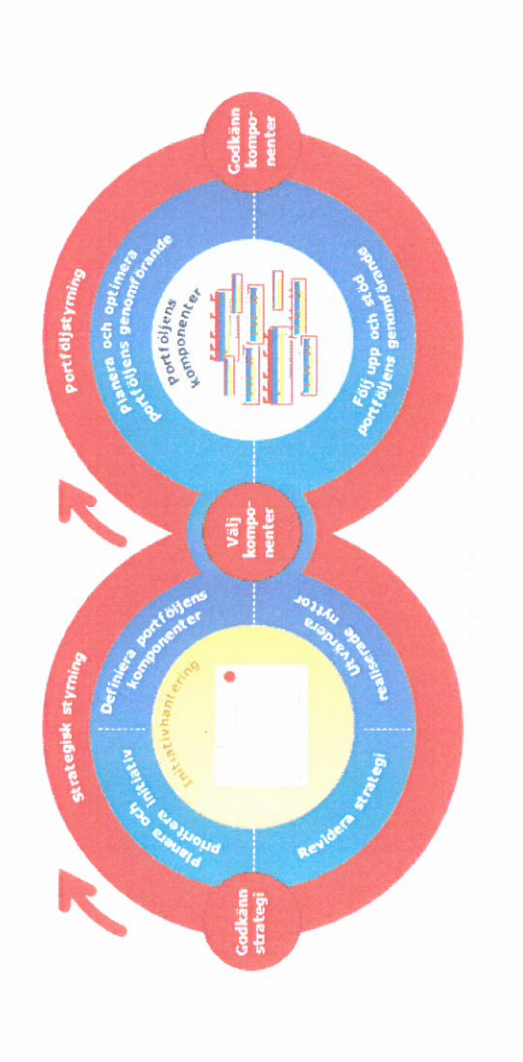
<b>A: Åtgärdas omedelbart</b>	Omgående, dock senast dagen efter
<b>B: Åtgärdas snarast</b>	Så snart som möjligt, dock senast inom 14 dagar
<b>C: Åtgärdas vid tillfälle</b>	Inom tre månader
<b>D: Ingen åtgärd för tillfället</b>	Inget krav på åtgärd

En presentation av nuläget för

# Utvecklingsportföljen

enligt XLPM

...och saker som hänger ihop med den och nästa steg



## Linje – Process - Portfölj

Anna Berglund, Avd. Omvärld och utveckling KSF, Q4 2021





# Haninge kommuns två portföljer

## Tillväxtportföljen

Omfattar vår förflyttning från förort till stad

Anges i ÖP2030 och kan kort beskrivas med att bygga stad

## Utvecklingsportföljen

Omfattar de kommunala tjänsterna i staden

Kan beskrivas med att bygga kommunens förmåga och kompetens. En förutsättning för att kunna bygga staden och skapa livet mellan husen på ett hållbart sätt



Förbättrad  
samordning av  
arbetet

Förbättrad  
resursanvändning

Ökad förmåga till  
prioritering

Ökat samarbete och  
förbättrad  
kommunikation

Ökad förmåga till  
nyttokalkylering och  
effekthemtagning

Politiken

Portföljägare

Styr och rapporterar

Styr

Portföljens  
styrgrupp

Styr och  
rapporterar

Portföljledare

Stödjer

Portföljkontor

Portföljen ägs av Kommundirektören

Består av Kommundirektörens ledningsgrupp och omfattar samtliga förvaltningschefer, bolagens VD samt kommunstyrelseförvaltningens direktörer. Styrgruppens representanter har i uppdrag att bereda ärenden från portföljen för respektive nämnd eller styrelse.

Portföljledare är Omvärld- och utvecklingsdirektören

Portföljledning är den centraliserade hanteringen av portföljen inom kommunen. Portföljledaren ger portföljens styrgrupp möjlighet att bestämma den optimala utvecklingsmixen, och möjlighet att optimera portföljens leveranskapacitet.

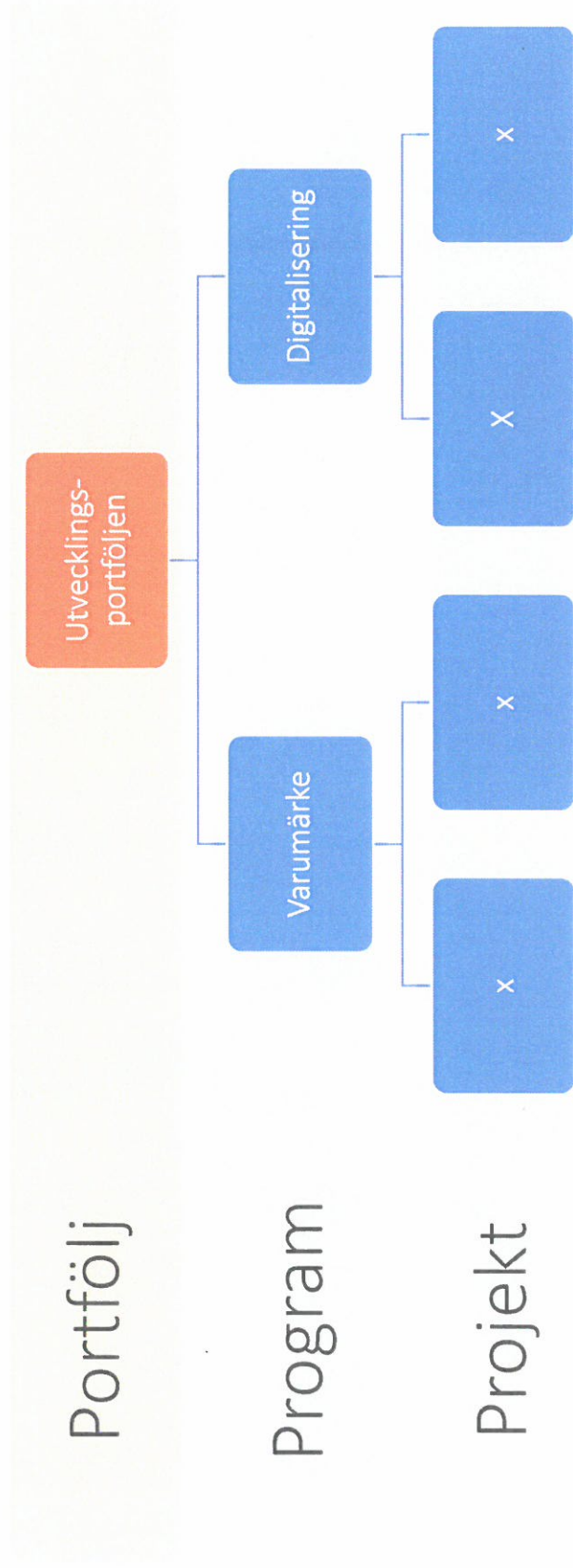
Portföljkontoret består av:  
Portföljplanerare, tillsätts av Projektkontoret  
Kvalitetssamordnare, tillsätts av Projektkontoret  
Portföljkontroller, tillsätts av Ekonomiavdelningen  
Utvecklingsledare, en från varje förvaltning och bolag.



Haninge  
kommun



# Två första programmen





# Programmets visioner

## Programmet **Varumärket**

Attraktiva Haninges vision är att med en tydlig koppling till avsändaren skapa och stärka:

- **En attraktiv plats** – som är känd, har tydliga fördelar och upplevs som positiv så att invånare, besökare, företag, entreprenörer och investerare väljer Haninge
- **En attraktiv organisation** – som skapar förtroende, god service och agerar som en helhet
- **En attraktiv arbetsgivare** – som rekryterar, utvecklar och tryggar kommunens kompetensförsörjning genom att attrahera och behålla rätt förmågor

## Program **Digitaliserings** vision

Genom styrning av de kommunövergripande initiativen och innovationerna

- **öka tempot i digitaliseringen**
- hantera kommunens **tekniska skuld** i syfte att uppnå effekten av en framåtlutad och framtidssäkrad organisation där medborgaren är i fokus.



Haninge  
kommun



# Programmets styrgrupper

## Programmet Varumärket

### Programstygrupp

Ordförande:

*Programsponsor* Linda Peltonen, FC KOF  
*Stygruppmedlemmar*

Siw Lideståhl, FC SÄF

Gunilla Ejefors-Lublin, HR-direktör

Anna Berglund, Direktör

Omvärld&utveckling

Föredragande:

*Programledare* Ann-Sofi Blomkvist, Avd

Omvärld&utveckling

## Program Digitalisering

### Programstygrupp

Ordförande:

*Programsponsor* Anders Gillberg, VD  
Haninge bostäder

*Stygruppmedlemmar*

Johan Westin, Ek.direktör

Anna W Haapaniemi, Annica

Gunilla Ejefors-Lublin, HR-direktör

Anna Berglund, Direktör

Omvärld&utveckling

Föredragande:

*Programledare* TBD



Haninge  
kommun





# På gång

- Förankra arbetssätt och Utvecklingsportföljens beställning hos politiken
- Förbereda finansieringsprocessen för utvecklingsportföljen
- Definiera de två första programmen (programledare, ingående projekt, tidplaner osv)
- Etablera förberedande forumen till portföljstyrningen och identifiera fler program
- Utbildningsplan för hösten 2021, riktade utbildningar för styrgrupper, programledare, projektledare
- Kommunikation och information om portföljstyrning och de båda portföljerna på HINT, görs i samarbete med Tillväxtportföljen
- Uppbyggnad av funktionen och förmågan till portföljstyrning såsom portföljkontor och systemstöd, mallar enligt XLPM, nya roller och funktioner m.m.



Tack för att ni lyssnade!



[Utvecklingsenheten@haninge.se](mailto:Utvecklingsenheten@haninge.se)



Haninge  
kommun

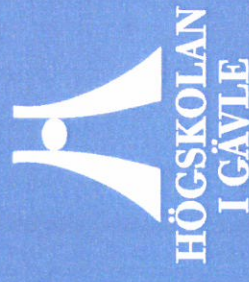




# Flexibelt arbete Möjlighet och utmaning

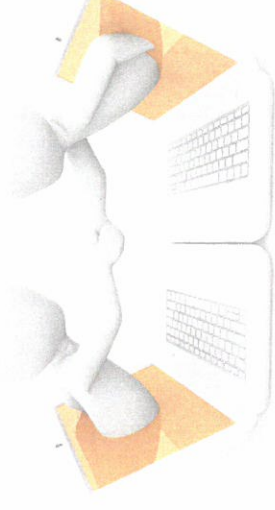
[Gunnar.bergstrom@hig.se](mailto:Gunnar.bergstrom@hig.se),

[David.hallman@hig.se](mailto:David.hallman@hig.se)





# Logistik



- Planeringsmöte – tidslinje bestäms
  - Vilka anställda ska mätas
    - Enkät
  - Period och datum för mätningar
- Kontaktperson(er)
- Vem gör vad
- Excelfil med e-post och bakgrundsinformation
- Följebrev till de anställda när enkät/mätning skickas ut
- Återkoppling av resultat
- I vissa organisationer görs också intervjuer och direkta mätningar.

## Vad får deltagande organisationer

### Kartläggning

- Återkoppling av resultat
  - ”Hur hänger flexibilitet, arbetsmiljö och hälsa ihop” .
- Dialog med forskare om arbetsmiljön
- Ge underlag som vid behov kan utvecklas till Policies
  - Integreras i det systematiska arbetsmiljöarbetet



# Etik

- Varje anställd får aktivt ge ett informerat samtycke

## Information om

- Frivillighet
- Kan avbryta utan att ange skäl
- Vilka uppgifter som samlas in
- Hur studien går till
- Hantering av data och sekretess

# Samarbetet – steg för steg:

## Förberedelse

- Förslag på organisationsdata
- Utkast organisationsdata
- Kodnummer för personal
- Enkätens innehåll
- Förankring inom organisationen

## Datainsamling

- Mailutskick enkät
- Påminnelse 1
- Ev åtgärder för att öka svarsfrekvens
- Påminnelse 2
- Ev ytterligare påminnelser
- Ev. tidsbokning för mätningar av fysisk aktivitet och återhämtning

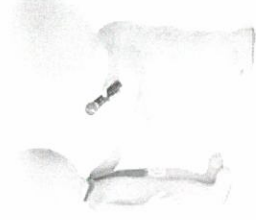
## Uppföljning

- Organisationsdata inhämtas på helårsbasis
- Uppföljande enkät efter ca 18 månader
- Återkoppling på resultat
- Ev intervjuer med chefer/medarbetare

# Datinsamling



- Enkäter
- Dokument
  - Policies, riktlinjer, rutiner
- Registerdata
  - Arbetsformer, anställningsformer etc



- I vissa fall:
  - Intervjuer
  - Objektiva mätmetoder



# Enkät

- **Flexibilitet**
  - Distansarbete, flexetid etc
  - Anställningsformer
- **Arbetsmiljö**
  - Psykosocial
  - Fysisk
  - Balans arbete/privatliv
- **Hälsa**
  - Belastningsbesvär och stress
  - Välmående





# Vad innebär deltagande?

## **Organisationen**

- Att ge förutsättningar för medarbetare att delta
- Att ge tillgång till utvalda register och dokument
- Att avsätta tid för planering och kommunikation

## **Medarbetare**

### *För alla:*

- Erbjudande om att svara på enkäter
- Att ge samtycke om de vill delta i forskningsprojektet

### *För vissa:*

- Att delta i mätningar och intervjuer



Externt stöd rekrytering och search  
Dnr: SUN 2021-096

## Förslag tilldelningsbeslut

Kontraktsföremål

Upphandling av Externt stöd vid rekrytering och search för följande områden:

- Top Management
- Chefer och specialister
- Second opinion

Upphandlingen omfattar Haninge och Nynäshamns kommun samt option för Tornberget fastigheter AB att ansluta sig

Förslag till beslut

Efter utvärdering utifrån det ekonomiskt mest fördelaktiga föreslås att anbud antas från följande leverantör enligt nedan:

Avtalsområde A: Top Management

Leverantör	Org.nr	Föreslagen rangordning
Pro Astril AB	5566510169	1
Jurek Rekrytering & Bemanning AB	5566945324	2
Randstad AB	5562421718	3

Avtalsområde B: Chefer och specialister

Leverantör	Org.nr	Föreslagen rangordning
TNG Group AB	5566482781	1
Adecco Sweden Aktiebolag	5564472677	2
Randstad AB	5562421718	3

Avtalsområde C: Second opinion

Leverantör	Org.nr	Föreslagen rangordning
TNG Group AB	5566482781	1
Randstad AB	5562421718	2
Assessio Sverige AB	5560474255	3