



**KOMMUNSTYRELSENS  
ARBETSUTSKOTT**

UTSKRIFTSDATUM

2015-11-25

KALLELSE/UNDERRÄTTELSE

Plats och tid: Nämndhuset Nynäshamn, lokal: Örngrund 2015-12-02 kl. 08.30

Ärenden: Enligt föredragningslistan

Översänder kallelse, tid och plats för kommunstyrelsens arbetsutskotts sammanträde 2 december 2015.

Dagordning/sammanträdeshandlingarna finns nu i eMeeting.

Frågor om innehållet i dagordning besvaras av Eva Ryman, e-post [eva.ryman@nynashamn.se](mailto:eva.ryman@nynashamn.se)

Frågor om eMeeting besvaras av Yvonne Persson, e-post [yvonne.a.persson@nynashamn.se](mailto:yvonne.a.persson@nynashamn.se)

Frågor om åtkomst till politikerportalen, åtkomst till dokument via politikerportalen, synkroniseringstjänsten mellan portalen och läsplattan besvaras av webbsamordnare via e-post [kommunen@nynashamn.se](mailto:kommunen@nynashamn.se)

Frågor om funktioner i läsplattan – kontakta Telefonisupport 08-520 683 33 [telefonisupport@nynashamn.se](mailto:telefonisupport@nynashamn.se)

---

## Innehållsförteckning

## Sida

§ 143	Varumärke, information lämnas vid sammanträdet	4
§ 144	Information om tecknad lokal överenskommelse om samverkan avseende arbetslösa unga	
§ 145	Folkhälsostrategi Nynäshamns kommun 2016-2026	5
§ 146	Attestreglemente för Nynäshamns kommun	7
§ 147	Reglemente för Nynäshamns kommuns revisorer	8
§ 148	Synpunkter på Arbetsförmedlingens "Inriktningsplan rörande anpassning av Arbetsförmedlingens kontorsnät inom Stockholm och Gotland"	9
§ 149	Nynäshamns kommuns deltagande som lead partner i EU-projektet VIABAL på Landsort	11
§ 150	Departementspromemorian Tydligare tillståndsgivning i lotterilagen (Ds 2015:46)	12
§ 151	Yttrande över ansökan om nätkoncession	13
§ 152	Svar på motion om ett mer centralt läge för Nynäshamns Gymnasium	15
§ 153	Svar på motion gällande hbtq-frågor i Nynäshamns kommun	15
§ 154	Kompetensmiljonen	17
§ 155	Ändring i kommunstyrelsens delegationsordning	19
§ 156	Strategier för ett friskt arbetsliv	19
§ 157	Ansökan om folkhälsomedel för utveckling av en strategi för ett friskt arbetsliv	22
§ 158	Personalfrågor	



---

§ 143/15

## Varumärke

Information lämnas vid sammanträdet.

§ 144/15

Dnr KS/2015/0143/100-12

## Information om tecknad lokal överenskommelse om samverkan avseende arbetslösa unga

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att godkänna rapporten.

### Ärendebeskrivning

Regeringen beslutade i december 2014 att tillsätta en Delegation (A 2014:06) för större genomslag för arbetsmarknadspolitiska insatser mot ungdomsarbetslöshet, Delegationen för arbete till unga (DUA). Delegationen arbetar för att få till stånd samverkan mellan kommuner och Arbetsförmedling

Kommunstyrelsen i Nynäshamns kommun beslutade den 17 juni 2015, § 139, att kommunen skulle teckna en avsiktsförklaring med Arbetsförmedlingen för att kunna söka statsbidrag för att arbeta fram en lokal överenskommelse om samverkan avseende arbetslösa unga. Statsbidraget beviljades och en resurs tillsattes för att ta fram en lokal överenskommelse.

Barn- och utbildningsförvaltningen och socialförvaltningen undertecknade den 16 november 2015, i enlighet med kommunstyrelsens beslut från den 17 juni 2015, den framtagna överenskommelsen. Den undertecknade överenskommelsen skickades tillsammans med en ansökan om statsbidrag för genomförande av samverkansinsatserna till DUA.

Den ingångna överenskommelsen är en samverkan mellan Nynäshamns kommun, Arbetsförmedlingen och Samordningsförbundet Östra Södertörn. Syftet med överenskommelsen är att genom samverkan, utifrån lokala behov, långsiktigt och varaktigt minska ungas arbetslöshet.

Ärendet redovisas i gemensam skrivelse från barn- och utbildningsförvaltningen och socialförvaltningen den 19 november 2015.



Kommunstyrelsen

2015-11-19

## Information om tecknad lokal överenskommelse om samverkan avseende arbetslösa unga

### Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att godkänna rapporten.

### Ärendebeskrivning

Regeringen beslutade i december 2014 att tillsätta en Delegation (A 2014:06) för större genomslag för arbetsmarknadspolitiska insatser mot ungdomsarbetslöshet, Delegationen för arbete till unga (DUA). Delegationen arbetar för att få till stånd samverkan mellan kommuner och Arbetsförmedling.<sup>1</sup>

Kommunstyrelsen i Nynäshamns kommun beslutade den 17 juni 2015, § 139, att kommunen skulle teckna en avsiktsförklaring med Arbetsförmedlingen för att kunna söka statsbidrag för att arbeta fram en lokal överenskommelse om samverkan avseende arbetslösa unga. Statsbidraget beviljades och en resurs tillsattes för att ta fram en lokal överenskommelse.

Barn- och utbildningsförvaltningen och socialförvaltningen undertecknade den 16 november 2015, i enlighet med kommunstyrelsens beslut från den 17 juni 2015, den framtagna överenskommelsen. Den undertecknade överenskommelsen skickades tillsammans med en ansökan om statsbidrag för genomförande av samverkansinsatserna till DUA.

Den ingångna överenskommelsen är en samverkan mellan Nynäshamns kommun, Arbetsförmedlingen och Samordningsförbundet Östra Södertörn. Syftet med överenskommelsen är att genom samverkan, utifrån lokala behov, långsiktigt och varaktigt minska ungas arbetslöshet.

Parterna i överenskommelsen har gemensamt tagit fram mål för att kunna utveckla och komplettera de verksamheter och aktiviteter som idag genomförs i

<sup>1</sup>Statens offentliga utredningar, Promemoria *Information om avsiktsförklaring, lokala överenskommelser och utlysning av samverkansmedel*, s. 1.

kommunen för att minska ungas arbetslöshet. Nynäshamns kommun och Arbetsförmedlingen i Nynäshamns har tillsammans satt som mål att:

- Minska antalet unga i åldern 16-24 år som varken arbetar eller studerar med 30 % första året och halvera kvarvarande antal nästkommande år.
- Halvera antalet unga i åldern 16-24 som har okänd aktivitet första året och halvera kvarvarande antal ytterligare nästkommande år.
- Ung i Nynäs ska arbeta med 175 deltagare i åldern 16-24 år. 65 % av deltagarna i Ung i Nynäs ska arbeta eller studera efter avslutat insats.
- 10 unga i åldern 20-24 år ska påbörja ett utbildningskontrakt per år i Nynäshamns kommun (Gymnasiealternativet)
- Antal unga med försörjningsstöd på grund av arbetslöshet ska minska med 10 % per år.

För att nå de uppställda målen ska en samordningstjänst tillsätts för att organisera de åtgärder som vidtas i kommunen, samt för att följa upp vilka åtgärder som vidtas för varje individ. Det ska även satsas på insatser riktade mot föräldrar för att dessa ska kunna hjälpa sina unga och kunna stödja sina familjer.

I samband med att undertecknad överenskommelse skickades in till DUA skickades även en ansökan om statsbidrag in. Ansökan gäller en samordnare på heltid, en studie- och yrkesvägledare på deltid samt extra resurser för kommunikation. Huruvida ansökan om statsbidraget beviljas meddelar DUA den 8 december (datumet är ännu preliminärt).<sup>2</sup>

### **Bilagor**

1. Lokal överenskommelse med bilagor
2. Ansökan om bidrag

Christel Bäckström  
tf Barn- och utbildningschef

Charlotte Dahlbom  
Socialchef

---

<sup>2</sup> <https://www.dua.se/news/viktiga-datum-hosten-2015> [hämtad 2015-11-18]

## Folkhälsostrategi Nynäshamns kommun 2016-2026

### Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att föreslå kommunfullmäktige att anta förslaget till Nynäshamn kommuns Folkhälsostrategi.

### Ärendebeskrivning

Nynäshamns kommun har sedan 2006 arbetat aktivt med att utveckla folkhälsoarbetet i kommunens verksamheter. Arbetet har under åren utvecklats nya arbetssätt och metoder inom kommunens verksamheter. Exempel är: Nya tider – heltid för alla, Sommarjobb för ungdomar, Springprojektet för hälsosamma skolgårdar, Ungdomsteamet, Hälsöfrämjande skola i Sorunda, Mobila fritidsledare.

Det övergripande målet för arbetet är ”*Kommuninvånarna har en bra hälsa*”. Under tidsperioden 2004 till 2015 har hälsan hos kommunens invånare förbättrats på flera sätt men det finns fortfarande stora utmaningar då den psykiska ohälsan ökar, invånarna röker och snusar mer jämfört med andra delar av länet och kommunen har högre andel män som dör i alkoholrelaterade skador än både länet och riket.

Ärendet redovisas i kommunstyrelseförvaltningens skrivelse den 24 november 2015.

### Folkhälsostrategi Nynäshamns kommun 2016-2026

För att kunna prioritera i de utmaningar som finns idag och som vi förväntas få inom den närmsta framtiden har ett förslag på en Folkhälsostrategi tagits fram av kommunens förvaltningar. Folkhälsostrategin ska gälla mellan 2016-2026. Enligt strategin kommer Nynäshamns folkhälsoarbete att fokusera på tre områden: uppväxtvillkor, levnadsmiljöer och ANT (alkohol, narkotika och tobak). Förutom att de valda fokusområdena knyter an till kommunens övergripande mål knyter de även an till det nationella folkhälsomålet ”En god hälsa på lika villkor för hela befolkningen” och sju av dess målområden. Barn och ungdomar är en viktig målgrupp i det hälsofrämjande och förebyggande arbetet i Nynäshamns kommun, men strategin innehåller även delmål som rör den vuxna och äldre befolkningen.

Med hjälp av strategins delmål lyfts de viktigaste utvecklingsområdena fram. Delmålen med tillhörande strategier ska hjälpa till att nå åtta av de kungemensamma målen i *Mål och budget*. För att kunna se om det sker några förändringar under en fem och tio årsperiod finns det indikatorer och målvärden i folkhälsostrategin. Förvaltningscheferna ansvarar för att konkreta beskrivningar om HUR strategierna ska bli handling tas fram i förvaltningarnas verksamhetsplaner och i verksamheternas handlings/arbetsplaner.

---

§ 145/15

Ett viktigt verktyg i ett framgångsrikt och effektivt arbete är att en samordning sker. Ansvarfördelningen i Folkhälsostrategin säger endast vem som ansvarar för de uppsatta strategierna. En samordning måste därefter ske i arbetet för att nå bäst resultat.

Ansvar för att genomföra strategierna vilar på nämnder och förvaltningscheferna. I detta ansvar ryms också ett kommunikationsansvar.

Förvaltningscheferna ansvarar även för att resultaten följs upp och redovisas i samband med kommunens övergripande mål och budget redovisning.

Kommunens folkhälsosamordnare är processägare i folkhälsoarbetet och ska samordna och ge stöd till nämnder och förvaltningarna. Det övergripande ansvaret för att leda folkhälsoarbetet i Nynäshamns kommun vilar på kommunstyrelsen och kommunstyrelseförvaltningen.





2015-11-24

Kommunstyrelsen

## Folkhälsostrategi Nynäshamns kommun 2016-2026

### Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att föreslå kommunfullmäktige att anta förslaget till Nynäshamn kommuns Folkhälsostrategi.

### Sammanfattning

Folkhälsa är ett samlat begrepp om befolkningens hälsotillstånd. För att skapa en tydlighet om vilka folkhälsoinsatser som ska prioriteras under en tio års period har kommunens förvaltningar tagit fram ett förslag på en Folkhälsostrategi som ska gälla mellan åren 2016-2026. Enligt strategin ska tre områden prioriteras: uppväxtvillkor, hälsofrämjande levnadsmiljöer och ett förebyggande arbete gällande bruk av alkohol, narkotika och tobak.

Strategin omfattar delmål, mätbara indikatorer, målvärden och strategier för att nå delmålen. Delmålen är satta så att kommunens övergripande mål i framtiden lättare ska kunna nås. Ansvar för att genomföra strategierna har nämnderna och förvaltningscheferna. Förvaltningscheferna har också uppföljnings- och redovisningsansvar. Det är viktigt att en samordning sker för bäst resultat.

### Ärendebeskrivning

#### Bakgrund

Nynäshamns kommun har sedan 2006 arbetat aktivt med att utveckla folkhälsoarbetet i kommunens verksamheter. Arbetet har under åren utvecklats till nya arbetssätt och metoder inom kommunens verksamheter. Exempel är: Nya tider – heltid för alla, Sommarjobb för ungdomar, Springprojektet för hälsosamma skolgårdar, Ungdomsteamet, Hälsofrämjande skola i Sorunda, Mobila fritidsledare.

Det övergripande målet för arbetet är ”*Kommuninvånarna har en bra hälsa*”. Under tidsperioden 2004 till 2015 har hälsan hos kommunens invånare förbättrats på flera sätt men det finns fortfarande stora utmaningar då den psykiska ohälsan ökar, invånarna röker och snusar mer jämfört med andra delar av länet och kommunen har högre andel män som dör i alkoholrelaterade skador än både länet och riket.

### **Folkhälsostategi Nynäshamns kommun 2016-2026**

För att kunna prioritera i de utmaningar som finns idag och som vi förväntas få inom den närmsta framtiden har ett förslag på en Folkhälsostategi tagits fram av kommunens förvaltningar. Folkhälsostategin ska gälla mellan 2016-2026. Enligt strategin kommer Nynäshamns folkhälsoarbete att fokusera på tre områden: uppväxtvillkor, levnadsmiljöer och ANT (alkohol, narkotika och tobak). Förutom att de valda fokusområdena knyter an till kommunens övergripande mål knyter de även an till det nationella folkhälsomålet ”En god hälsa på lika villkor för hela befolkningen” och sju av dess målområden. Barn och ungdomar är en viktig målgrupp i det hälsofrämjande och förebyggande arbetet i Nynäshamns kommun, men strategin innehåller även delmål som rör den vuxna och äldre befolkningen.

Med hjälp av strategins delmål lyfts de viktigaste utvecklingsområdena fram. Delmålen med tillhörande strategier ska hjälpa till att nå åtta av de kommungemensamma målen i *Mål och budget*. För att kunna se om det sker några förändringar under en fem och tio årsperiod finns det indikatorer och målvärden i folkhälsostategin. Förvaltningscheferna ansvarar för att konkreta beskrivningar om HUR strategierna ska bli handling tas fram i förvaltningarnas verksamhetsplaner och i verksamheternas handlings/arbetsplaner.

Ett viktigt verktyg i ett framgångsrikt och effektivt arbete är att en samordning sker. Ansvarsfördelningen i Folkhälsostategin säger endast vem som ansvarar för de uppsatta strategierna. En samordning måste därefter ske i arbetet för att nå bäst resultat.

Ansvar för att genomföra strategierna vilar på nämnder och förvaltningscheferna. I detta ansvar ryms också ett kommunikationsansvar. Förvaltningscheferna ansvarar även för att resultaten följs upp och redovisas i samband med kommunens övergripande mål och budget redovisning. Kommunens folkhälsosamordnare är processägare i folkhälsoarbetet och ska samordna och ge stöd till nämnder och förvaltningarna. Det övergripande ansvaret för att leda folkhälsoarbetet i Nynäshamns kommun vilar på kommunstyrelsen och kommunstyrelseförvaltningen.

Birgitta Elvås  
kommunchef

Catherine Forsberg  
folkhälsosamordnare

Bilaga: Folkhälsostategi Nynäshamns kommun 2016-2026

## Attestreglemente för Nynäshamns kommun

### Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige att anta attestreglemente för Nynäshamns kommun att gälla från 2016-02-01.

Kommunstyrelsen beslutar för egen del att uppdra till ekonomiavdelningen att utarbeta riktlinjer för attestering utifrån beslutat attestreglemente för Nynäshamns kommun.

### Ärendebeskrivning

Riktlinjer för attestering togs fram i samband med att kommunfullmäktige antog ”Reglemente för ekonomistyrning” 2013-02-13 § 22. Under 2015 har Nynäshamns kommun tillsammans med Haninge arbetat med att införa ett nytt inköpssystem innehållande ett fakturahanteringssystem. Projektet har namnet Effektiva inköp och har pågått sedan 2014. Syftet är att få en sammanhållen process från beställning till betalning utifrån av kommunerna upphandlade leverantörer.

I samband med införandet har ett behov av att fastställa ett reglemente för attestering av kommunens ekonomiska transaktioner uppstått. Syftet med attestreglementet är att ange regler för kontroll av ekonomiska transaktioner samt att ange regler för vilka som ska utföra kontrollerna och vad som ska kontrolleras. Detta reglemente gäller för samtliga externa ekonomiska verifikationer samt medel som kommunen åtagit sig att förvalta.

Attestreglementet ingår som en del i kommunens internkontroll. Internkontrollens huvudsakliga syfte är att förbättra effektiviteten i kommunens verksamhet och se till att resurser används i enlighet med fattade beslut samt att skydda medelsförvaltningen från avsiktliga oegentligheter eller oavsiktliga felaktigheter.

Reglementet omfattar kommunen, stiftelser och projekt. Kommunalt ägda bolag utfärdar egna riktlinjer som i tillämpliga delar ska följa kommunens regler.



2015-11-23

Kommunstyrelsen

## Attestreglemente för Nynäshamns kommun

### Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige att anta attestreglemente för Nynäshamns kommun att gälla från 2016-02-01.

Kommunstyrelsen beslutar för egen del att uppdra till ekonomiavdelningen att utarbeta riktlinjer för attestering utifrån beslutat attestreglemente för Nynäshamns kommun.

### Bakgrund

Riktlinjer för attestering togs fram i samband med att kommunfullmäktige antog ”Reglemente för ekonomistyrning” 2013-02-13 § 22. Under 2015 har Nynäshamns kommun tillsammans med Haninge arbetat med att införa ett nytt inköpssystem innehållande ett fakturahanteringssystem. Projektet har namnet Effektiva inköp och har pågått sedan 2014. Syftet är att få en sammanhållen process från beställning till betalning utifrån av kommunerna upphandlade leverantörer.

I samband med införandet har ett behov av att fastställa ett reglemente för attestering av kommunens ekonomiska transaktioner uppstått. Syftet med attestreglementet är att ange regler för kontroll av ekonomiska transaktioner samt att ange regler för vilka som ska utföra kontrollerna och vad som ska kontrolleras. Detta reglemente gäller för samtliga externa ekonomiska verifikationer samt medel som kommunen åtagit sig att förvalta.

Attestreglementet ingår som en del i kommunens internkontroll. Internkontrollens huvudsakliga syfte är att förbättra effektiviteten i kommunens verksamhet och se till att resurser används i enlighet med fattade beslut samt att skydda medelsförvaltningen från avsiktliga oegentligheter eller oavsiktliga felaktigheter.

Reglementet omfattar kommunen, stiftelser och projekt. Kommunalt ägda bolag utfärdar egna riktlinjer som i tillämpliga delar ska följa kommunens regler.

Birgitta Elvås  
kommunchef

Johan Westin  
ekonomichef

Bilaga:  
Attestreglemente Nynäshamns kommun

## Reglemente för Nynäshamns kommuns revisorer

### Kommunstyrelsens beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta att anta föreslagna ändringar i reglemente för Nynäshamns kommuns förtroendevalda i enlighet med bilaga att gälla från den 1 februari 2016.

### Ärendebeskrivning

Nynäshamns kommuns revisorer har till kommunfullmäktige kommit in med förslag på förändringar i nuvarande reglemente för kommunens revisorer.

I 2 § föreslås istället för att revisorerna själva väljer ordförande och vice ordförande, att kommunfullmäktige utser en ordförande och en vice ordförande.

Vidare föreslås i 14 § en ändrad skrivning vilken innebär att revisionsberättelserna lämnas till fullmäktige senast en vecka efter att styrelsen överlämnat årsredovisningen till revisorerna. Detsamma föreslås gälla för revisorernas utlåtande om delårsrapporten.

Ärendet redovisas i kommunstyrelseförvaltningens skrivelser 2015-11-25.

## **Synpunkter på Arbetsförmedlingens "Inriktningsplan rörande anpassning av Arbetsförmedlingens kontorsnät inom Stockholm och Gotland"**

### **Förslag till beslut**

Kommunstyrelsen beslutar att godkänna förslaget till yttrande.

### **Ärendebeskrivning**

Arbetsförmedlingen har tagit fram en inriktningsplan för anpassning av kontorsnätet i Stockholm och Gotlands län. Förslaget gick ut på remiss i september till ett antal organisationer och myndigheter. Det blev däremot endast skickat till Stockholm stad och Kommunförbundet i Stockholm län, inte till övriga kommuner i länet. När kommunen på andra vägar fick information om förslaget efterfrågade vi det och lämnade in Nynäshamns kommuns synpunkter (se bilaga 1).

Därefter har Arbetsförmedlingen gått ut med en ny remissomgång till samtliga kommuner i länet och berett oss möjlighet att lämna synpunkter rörande planerad omorganisation och anpassning av kontorsnätet. Samtidigt har de lokala kontorscheferna inom Arbetsförmedlingen fått uppdrag att genomföra en dialog med respektive kommun. Nynäshamns kommun har haft dialog med den lokala kontorschefen den 10 november.

Anpassningen av kontorsnätet kommer att genomföras under en tre-årsperiod och kommer att medföra att 28 lokala arbetsförmedlingskontor på sikt ryms inom 10 Arbetsförmedlingsenheter (Af-enheter) inom marknadsområdet. Arbetsförmedlingen anger att större men färre kontor kommer att erbjuda högre kapacitet samt fler förbokade möten och aktiviteter både fysiskt och digitalt.

---

§ 148/15

Arbetsförmedlingen anger att utifrån sitt uppdrag är de prioriterade områdena:

- Stärkt arbetsgivarperspektiv
- Långtidsarbetslösheten ska förebyggas och minska
- Ungdomsarbetslösheten ska minska
- Andelen nyanlända som lämnar etableringsuppdraget för arbete eller studier ska öka

Förslaget innebär en organisatorisk sammanslagning av de nuvarande arbetsförmedlingskontoren Af Haninge, Af Nynäshamn och Af Tyresö. På sikt kommer verksamheten samlas till arbetsförmedlingskontoret i Haninge (Handen).

Ärendet redovisas i kommunstyrelseförvaltningens skrivelse 2015-11-23.

### **Nynäshamns kommuns synpunkter**

Nynäshamns kommun ser med stor oro på förslaget som kommer få stora konsekvenser för kommunens arbetsökande invånare, företagare och samverkan mellan kommunen och arbetsförmedlingen.

Nynäshamn är en till ytan stor kommun, vilket innebär att restiden för att besöka arbetsförmedlingen i Handen för arbetsökande och företagare ofta blir betydligt längre än de 40 minuter som Arbetsförmedlingen utgått från. Fyrtio minuter är restiden mellan Nynäshamns stad och Handen.

Kommunens erfarenheter av statliga myndigheters tillbakadragande av lokal service skrämmer. Vi kan till exempel se att när Försäkringskassan centraliserade sina kontor innebar det att den lokala servicen helt försvann. Vilket innebar stora konsekvenser både för invånarna och för kommunen som arbetsgivare. Samverkan har försvårats och inneburit att kommunala tjänstemän får använda allt större del av sin arbetstid för resande och det nära samarbetet tillsammans med den enskilde har försvårats. Erfarenheter även från andra områden som centraliserar, är att när man till en början planerar att personal ska komma ut och kunna hitta lösningar men det rinner ut i sanden och verksamheten stannar på huvudkontoret.





2015-11-23

Kommunstyrelsen

## Synpunkter på Arbetsförmedlingens "Inriktningsplan rörande anpassning av Arbetsförmedlingens kontorsnät inom Stockholm och Gotland"

### Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att godkänna förslaget till yttrande.

### Bakgrund

Arbetsförmedlingen har tagit fram en inriktningsplan för anpassning av kontorsnätet i Stockholm och Gotlands län. Förslaget gick ut på remiss i september till ett antal organisationer och myndigheter. Det blev däremot endast skickat till Stockholm stad och Kommunförbundet i Stockholm län, inte till övriga kommuner i länet. När kommunen på andra vägar fick information om förslaget efterfrågade vi det och lämnade in Nynäshamns kommuns synpunkter (se bilaga 1).

Därefter har Arbetsförmedlingen gått ut med en ny remissomgång till samtliga kommuner i länet och berett oss möjlighet att lämna synpunkter rörande planerad omorganisation och anpassning av kontorsnätet. Samtidigt har de lokala kontorscheferna inom Arbetsförmedlingen fått uppdrag att genomföra en dialog med respektive kommun. Nynäshamns kommun har haft dialog med den lokala kontorschefen den 10 november.

Anpassningen av kontorsnätet kommer att genomföras under en tre-årsperiod och kommer att medföra att 28 lokala arbetsförmedlingskontor på sikt ryms inom 10 Arbetsförmedlingsenheter (Af-enheter) inom marknadsområdet. Arbetsförmedlingen anger att större men färre kontor kommer att erbjuda högre kapacitet samt fler förbokade möten och aktiviteter både fysiskt och digitalt.

Arbetsförmedlingen anger att utifrån sitt uppdrag är de prioriterade områdena:

- Stärkt arbetsgivarperspektiv
- Långtidsarbetslösheten ska förebyggas och minska
- Ungdomsarbetslösheten ska minska
- Andelen nyanlända som lämnar etableringsuppdraget för arbete eller studier ska öka

Förslaget innebär en organisatorisk sammanslagning av de nuvarande arbetsförmedlingskontoren Af Haninge, Af Nynäshamn och Af Tyresö. På sikt kommer verksamheten samlas till arbetsförmedlingskontoret i Haninge (Handen).

### **Nynäshamns kommuns synpunkter**

Nynäshamns kommun ser med stor oro på förslaget som kommer få stora konsekvenser för kommunens arbetsökande invånare, företagare och samverkan mellan kommunen och arbetsförmedlingen.

Nynäshamn är en till ytan stor kommun, vilket innebär att restiden för att besöka arbetsförmedlingen i Handen för arbetsökande och företagare ofta blir betydligt längre än de 40 minuter som Arbetsförmedlingen utgått från. Fyrtio minuter är restiden mellan Nynäshamns stad och Handen.

Kommunens erfarenheter av statliga myndigheters tillbakadragande av lokal service skrämmer. Vi kan till exempel se att när Försäkringskassan centraliserade sina kontor innebar det att den lokala servicen helt försvann. Vilket innebar stora konsekvenser både för invånarna och för kommunen som arbetsgivare. Samverkan har försvårats och inneburit att kommunala tjänstemän får använda allt större del av sin arbetstid för resande och det nära samarbetet tillsammans med den enskilde har försvårats. Erfarenheter även från andra områden som centraliserar, är att när man till en början planerar att personal ska komma ut och kunna hitta lösningar men det rinner ut i sanden och verksamheten stannar på huvudkontoret.

### **Arbetsökande och företagare**

Arbetsförmedlingens arbete måste utgå ifrån kommunernas olikheter både vad gäller förutsättningar och geografi. För ett framgångsrikt arbete krävs en lokal kännedom både för företagarnas och invånarnas situation.

Ett ökat fokus på arbetsgivarna och att mer aktivt söka upp och kunna erbjuda specialkompetens utifrån arbetsgivarperspektivet är bra. Men det passar framförallt större arbetsgivare som både har resurser och möjligheter att söka upp

Arbetsförmedlingens arbetsgivarscentra. Det är troligtvis även de större arbetsgivarna som Arbetsförmedlingen kommer att ha möjlighet att arbeta uppsökande med.

Nynäshamns kommuns företagstruktur är till största del småföretag, som kommer få svårt att avsätta restid. De är i högsta grad beroende av närhet och tillgänglighet i sina kontakter med Arbetsförmedlingen.

Det som är positivt i förslaget är en ökad digitalisering. Den nya organisationen hos Arbetsförmedlingen med bl.a. IT- plattformar kan bli en förbättring för resursstarka och självständiga arbetssökande. Det är oftast de arbetssökande som står närmast arbetsmarknaden. Och som på detta sätt får en bättre och tillgängligare service

Även ökad tid för personlig kontakt med arbetsförmedlaren är i sig ett mycket bra förslag. De som utan svårigheter kan ta sig till Haninge kommer säkert att ha nytta av det. Däremot kommer en del arbetssökande uppleva ett hinder att ta sig till Haninge och därmed inte få tillgång till den viktiga personliga kontakten.

En hög andel av arbetssökande i Nynäshamn har en eller flera funktionsnedsättningar, psykisk och fysisk ohälsa, kort skolbakgrund och/eller utsatt social situation som gör det svårt för dem att ta sig till Haninge och bibehålla kontakten med Arbetsförmedlingen där.

Digitaliseringen innebär även att ett stort antal av personerna med funktionsnedsättningar inte klarar av att självständigt fylla i löpande aktivitetsrapporter och kommunicera via datorn utan behöver handfast hjälp med det. I nuläget lämnar de in rapporterna i pappersform direkt till Arbetsförmedlingens kontor. Det blir svårt med kontoret i Haninge.

Även personer med språksvårigheter kan ha svårt med kommunikation via datorn och behöver personlig hjälp. Det är speciellt viktigt att ta hänsyn till nu när flyktingmottagandet kraftigt ökar.

### **Samverkan Arbetsförmedlingen och kommunen**

I förslaget till inriktningsplan trycker Arbetsförmedlingen på vikten av samverkan med kommunerna. Arbetsförmedlingen skriver att man "vill upprätthålla och stärka samverkan med samtliga kommuner". Det kan bl a ske genom att finna samlokaliseringar.

Det är därför väldigt märkligt att man föreslår att just ett av de få samlokaliserade lokalkontoren i länet, det i Nynäshamn ska läggas ner. Nynäshamns lokala arbetsförmedlingskontor är idag samlokaliserat med kommunens Arbetsmarknad och utvecklingsenhet inom socialförvaltningen. Och helt klart har det nära

samarbetet gett resultat, eftersom kommunen har lägre arbetslöshetsprocent än både riket och länet trots sämre förutsättningar.

Nynäshamns kommun har en högre andel medborgare, i jämförelse med andra kommuner, som har stått utanför arbetsmarknaden under lång tid och som har varit/är aktuella på enheten för försörjningsstöd. För att de ska lyckas komma vidare mot aktiviteter som ska leda till egen försörjning krävs dels nära kontakt med Arbetsförmedlingen och dels samverkan mellan Arbetsförmedlingen, försörjningsstöd och Arbetsmarknads- och utvecklingscenter (AUC).

Många har sociala svårigheter som bl a innebär att de har svårt ta sig kommunalt, varför en lokalisering till Haninge, kommer bli ett reellt problem och kan komma att krocka med försörjningsstöds krav på arbetssökande. Det kan gälla både ungdomar och de som har varit utanför arbetsmarknaden under flertal år, vilket innebär ett minskat självförtroende och oro för förändringar. Att kunna möta människor på plats och med ett nära stöd ge dem verktyg att klara det som till en början är svårt är en viktig framgångsfaktor.

En framgångsfaktor i att stödja människor att ta sig ut i egen försörjning, är när man ses gemensamt i 3-partsmöten, vilket kommer att försvåras, då restiden för personal blir en försvårande faktor. Idag bygger vi upp ett nära samarbete med Arbetsförmedlingen och utnyttjar den fördel som finns med ett mindre lokalt Arbetsförmedlingskontor, genom att bygga nätverk och minska anonymiteten mellan oss.

Idag försöker vi hitta enkla vägar och gränsöverskridande lösningar, och det är möjligt tack vare att Arbetsförmedlingen och kommunens arbetsmarknad och utvecklingsenhet i dagsläget är samlokaliserade.

Arbetsförmedlingen i Nynäshamn har fått en stabilitet i verksamheten och bidragit till lokala lösningar med medborgaren i fokus. Vi måste värna om samarbetsformerna ”Ung i Nynäs” och Resursrådet Nynäshamn ”En väg in” som nu ska starta och som bygger på vår gemensamma lokala förankring. Även samverkan och kontakterna med vårt NKC (Nynäshamns KompetensCentrum) samt gymnasieskolan är viktigt att värna om och fortsätta att utveckla.

### **Konsekvenser av förslaget**

Nynäshamns kommun ser stora risker med förslaget. Det nära samarbetet mellan kommunens Arbetsmarknad och utvecklingsenhet (AUC) och Arbetsförmedlingen försvåras, till exempel kommer den dagliga kontakten försvinna och treparts-mötena blir svårare att ordna. Goda resultat på AUC är avhängigt av ett gott samarbete. Samlokaliseringen och närheten till varandra är en mycket viktig faktor i det.

Vi ser även risken för ökade kostnader för försörjningsstöd om personer av ovanstående skäl inte lyckas bibehålla sin kontakt med Arbetsförmedlingen och

som därför kommer att gå miste om statligt aktivitetsstöd m.m. samt att deras inträde till arbetslivet fördröjs.

Vidare riskerar en stor del av arbetssökande i Nynäshamn (och AUC:s klienter) att få sämre möjligheter att ta del av Arbetsförmedlingens insatser och resurser. Vilket kan innebära ökat utanförskap och mänskligt lidande för grupper som redan befinner sig långt borta från arbetsmarknaden.

Nynäshamns attraktivitet för företag som vill etablera sig i Nynäshamn och som boendekommun minskar då det inte finns någon arbetsförmedling lokalt.

När man arbetar på ett förslag att Nynäshamn ska integreras i Haninges kontor, måste hänsyn tas till Nynäshamn geografiska läge och att ohälsotalen både inom somatisk vård och inom psykiatri är betydligt högre och försvårar människors förmåga att resa till Haninge.

Tillgänglighet och närhet är två nyckelord för att lyckas med uppdraget att stödja människor ut i egen försörjning. Ett viktigt mål vi har ett gemensamt ansvar för.

***I förslaget till inriktningsplan rörande anpassning av Arbetsförmedlingens kontor så synliggörs risken att tappa kontakt mycket tydligt, om än av misstag, eftersom Nynäshamn har försvunnit helt på framtidskartan på sidan 7!***

Birgitta Elvås  
Kommunchef

Bilagor:

Fortsatt dialog om Arbetsförmedlingens anpassning av kontorsnätet inom Stockholms län

Synpunkter på arbetsförmedlingens "inriktningsplan rörande anpassning av Arbetsförmedlingens kontorsnät inom Stockholm och Gotland 2015-09-15

## **Nynäshamns kommuns deltagande som lead partner i EU-projektet VIABAL på Landsort**

### **Förslag till beslut**

Kommunstyrelsen beslutar att Nynäshams kommun deltar som lead partner i EU-projektet VIABAL på Landsort. Beslutet gäller under förutsättning att projektet tilldelas sökta medel från EU.

Deltagandet innebär att resurser motsvarande 160 000 kronor per år avsätts under 2,5 år under perioden 2016-2018 för att finansiera en biträdande projektledare samt ekonomiadministrativt stöd. Dessa medel tas från landsbygdsutskottets befintliga budget.

### **Ärendebeskrivning**

Landsorts Sjö- och MiljöCentrum (LSMC) har arbetat fram ett projekt som heter KIKA (se bilaga 1). KIKA projektet innebär att en byggnad ska byggas på Landsort och i denna byggnad ska det finnas digitalt utställningsmaterial. Det är detta material, kunskapsinnehållet i byggnaden, som LSMC nu vill söka EU-stöd för att realisera. Förfrågan till Nynäshamns kommun handlar därmed om att vara med i VIABAL projektet, och det handlar inte om att vara involverad i KIKA-byggnaden (se bild 1).

Ärendet redovisas i kommunstyrelseförvaltningens skrivelse 2015-11-19.



2015-11-19

Kommunstyrelsen

## Nynäshamns kommuns deltagande som lead partner i EU-projektet VIABAL på Landsort

### Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att Nynäshams kommun deltar som lead partner i EU-projektet VIABAL på Landsort. Beslutet gäller under förutsättning att projektet tilldelas sökta medel från EU.

Deltagandet innebär att resurser motsvarande 160 000 kronor per år avsätts under 2,5 år under perioden 2016-2018 för att finansiera en biträdande projektledare samt ekonomiadministrativt stöd. Dessa medel tas från landbygdsutskottets befintliga budget.

### Bakgrund

Landsorts Sjö- och MiljöCentrum (LSMC) har arbetat fram ett projekt som heter KIKA (se bilaga 1). KIKA projektet innebär att en byggnad ska byggas på Landsort och i denna byggnad ska det finnas digitalt utställningsmaterial. Det är detta material, kunskapsinnehållet i byggnaden, som LSMC nu vill söka EU-stöd för att realisera. Förfrågan till Nynäshamns kommun handlar därmed om att vara med i VIABAL projektet, och det handlar inte om att vara involverad i KIKA-byggnaden (se bild 1).

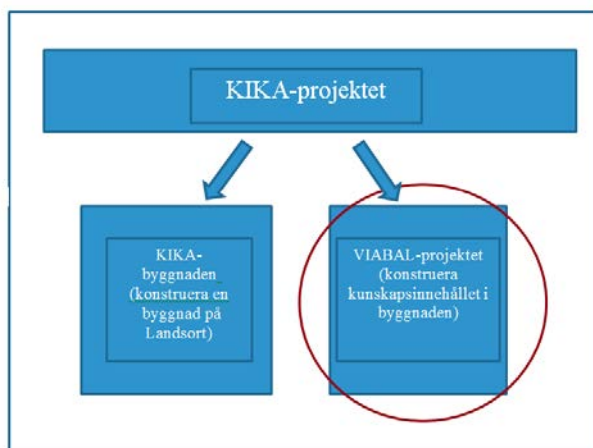


Bild 1, illustration över KIKA-projektet

LSMC har tillsammans med partners i Sverige, Tyskland, Polen och Estland arbetat fram en projektansökan till stöd från EU-programmet Baltic Sea Region för att realisera VIABAL-projektet, att konstruera kunskapsinnehåll i KIKA. Det innebär att EU-medel finansierar 75% av projektet och 25% av projektet medfinansieras av andra aktörer.

Bakgrunden till projektet är att det finns ett behov av att skapa fler arbetstillfällen på landsbygden och vid Östersjöns kustband. Om det skapas förutsättningar för ökad turism medför det fler arbetstillfällen och affärsmöjligheter vilket i sin tur kan leda till bättre levnadsvillkor för de som bor i området. Det finns också ett behov av ökat samarbete mellan Östersjöländerna för att kunna dra nytta av tillväxtpotentialerna från det gemensamma maritima arvet.

Syfte och mål med VIABAL-projektet är att synliggöra och tillgängliggöra Östersjöns maritima arv och därmed skapa ökade affärsmöjligheter baserat på det. Projektet vill öka antalet besökare i Östersjöns kustområden samt öka möjligheterna till lokala arbetstillfällen i detta område.

## Projektbeskrivning

### Syfte och mål med projektet

Syftet med projektet VIABAL är att synliggöra och tillgängliggöra Östersjöns maritima arv som finns på landsbygden och vid Östersjöns kustområden. Det gemensamma maritima arvet består bland annat av frågor som rör invånarna i Östersjöområdet, handel, krig och den utveckling som skett under 1900-talet.



Projektet vill:

- Skapa ökade affärsmöjligheter baserade på Östersjöns maritima arv
- Öka antalet besökare på landsbygden och i Östersjöområdets kustområden
- Öka möjligheterna till lokala arbetstillfällen i Östersjöområdet där vi idag ser en minskning av arbetstillfällen
- Stärka och utveckla den gemensamma identiteten i Östersjöområdet

Det maritima arvet ska synliggöras genom att skapa och testa ett ”Baltic Gates System” (BGS), ett informationssystem som är uppbyggt kring platserna kring Östersjön som samverkar i detta projekt. Syftet med att bygga ett informationssystem är att:

- Synliggöra och dela samma information och kunskap om Östersjöns maritima arv i alla delar av landsbygden och Östersjöns kustområden.
- Skapa bokningsbara produkter till alla anslutna platser i projektet.
- Öppna upp möjligheter till dialog och erfarenhetsutbyte inom olika områden mellan anslutna landsbygds- och kuststäder i området.

Resultatet av VIABAL-projekt blir ett innehåll till KIKA-byggnaden som ska byggas på Landsort som ett parallellt projekt. Detta är det innehåll som ska presenteras och ställas ut i den framtida byggnaden. Resultatet ska både bli en databas med information som knyter samman alla projektländer, men också bli en visuell presentation och utbildningsmaterial för besökarna till KIKA-byggnaden.

### **Projektorganisation**

För att genomföra projektet i sin helhet, har det i utkastet till projektansökan specificerats sex stycken arbetspaket<sup>1</sup>, innehållande bland annat kartläggning och utformning, test av systemet och utvärdering. Varje arbetspaket har en egen projektorganisation, inkluderande bland annat projektledning och administration.

### **Lead partner funktionen**

Programmet Interreg Baltic Sea Region är uppbyggt kring principen om att varje projekt ska ha en så kallad lead partner. Lead partnern har en övergripande roll i förhållande till arbetspaketen och ska koordinera projektet så att det förs framåt. Vidare ska lead partnern hålla ihop projektet från ansökan till utvärdering.

I VIABAL-projektet kommer LSMC genom Roland Steen att arbeta som huvudprojektledare. Roland har mångårig erfarenhet med att arbeta med projekt finansierade via EU och har också erfarenhet från att driva projekt som lead partner. Ersättningen som Roland får för uppdraget kommer från EU-medel samt

<sup>1</sup> Den vanliga termen inom EU är work packages, vilket den översatta termen arbetspaket hänvisar till.

från övrig medfinansiering från det övergripande KIKA-projektet, inte från Nynäshamns kommun.

En tjänsteman från Nynäshamns kommun föreslås vara biträdande projektledare med en omfattning om ca 50%. Denna tjänst finansieras till 75% av EU och till 25% av Nynäshamns kommuns landsbygdsutskott. Utöver detta behövs även en ekonomiadministrativ kapacitet om 20% som också finansieras av EU till 75% och av Nynäshamns kommun till 25%.

Lead partnern har en rad uppgifter som specificeras i programmanualen för Baltic Sea Region.<sup>2</sup>

Övergripande innebär detta ansvar att:

- Lead partnern är ansvarig för projektets ansökningsprocess såsom att vara en del i ansökningsprocessen.
- Lead partnern är ansvarig för att koordinera projektet och att styra projektet finansiellt och ledningsmässigt.
- Lead partnern ska även underlätta och säkerställa kommunikationen inom projektet för att säkerställa att målen i projekten kan uppnås av alla parter i projektet och tillsammans.

Tidplanen för VIABAL-projektet är hösten 2016 till hösten 2018, totalt ca 2,5 år. Budgeten för projektet uppskattas totalt till ca 15-20 miljoner kronor och för Sveriges del uppskattas budgeten vara ca 6-7 miljoner kronor.

### **Nynäshamns kommuns medverkan i projektet**

Nynäshamns kommun har fått frågan om att vara lead partner i projektet VIABAL. Att vara lead partner innebär att leda projektet i sin helhet. Kommunstyrelseförvaltningen har genomfört en analys av VIABAL projektet och där belyst möjligheter och risker med projektet. Sammantaget gör förvaltningen bedömningen att projektetiden och utkastet till ansökan för EU-medel är väl genomarbetade och att projektiden väl passar in i det arbete som bedrivs i Nynäshamns kommuns landsbygdsutskott.

---

<sup>2</sup> Interreg Baltic Sea Region Programme Manual for the period 2014-2020, version 1.0, 2014. Finns som elektroniskt dokument på [www.interreg-baltic.eu](http://www.interreg-baltic.eu)

Vidare bedömer kommunstyrelseförvaltningen att det finns goda förutsättningar för att driva och lyckas med projektet i den projektorganisation som föreslagits. Kommunstyrelseförvaltningen föreslår därför att Nynäshamns kommun deltar i projektet VIABAL som lead partner.

Birgitta Elvås  
kommunchef

Anna Eklund  
planeringschef

## Departementspromemorian Tydligare tillståndsgivning i lotterilagen (Ds 2015:46)

### Kommunstyrelsens beslut

Kommunstyrelsen beslutar godkänna förslaget till yttrande.

### Ärendebeskrivning

Ärendet redovisas i kommunstyrelseförvaltningens skrivelse 2015-11-25.

Nynäshamns kommun har beretts tillfälle att lämna yttrande över departementspromemorian ”Tydligare tillståndsgivning i lotterilagen”.

I promemorian föreslås ändringar i lotterilagen (1994:1000).

I syfte att åstadkomma en mer transparent handläggning av regeringens ärenden om tillstånd att anordna lotteri enligt 45 § lotterilagen föreslås i promemorian att det i 45 § lotterilagen införs en bestämmelse som anger att det endast är spelföretag som ägs av staten samt spelföretag där staten har det rättsligt bestämmande inflytandet och vars överskott går till hästporten, som kan beviljas tillstånd enligt regleringen i paragrafen.

Därutöver föreslås att ett generellt krav införs i lotterilagen om att tillstånd att anordna lotteri endast får ges om det kan antas att verksamheten kommer att bedrivas på ett sätt som säkerställer att nödvändiga sociala och hälsomässiga skyddshänsyn tas.

Vidare föreslås att krav införs på att särskild måttfullhet ska iakttas vid marknadsföring av lotterier till konsumenter och att sådan marknadsföring inte särskilt riktar sig till barn och ungdomar under 18 år. Promemorian innehåller också ett förslag om att anordnare (eller ombud för anordnare) av lotterier inte ska få låta någon som är under 18 år delta i lotteriet. Ålderskravet föreslås inte gälla för registreringslotterier eller lotterier som inte kräver tillstånd.

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 juli 2016.

**Tjänsteställe/handläggare**Kommunstyrelseförvaltningen  
KansliavdelningenBeslutsinstans  
Kommunstyrelsen**Departementspromemorian Tydligare tillståndsgivning i lotterilagen (Ds 2015:46)****Kommunstyrelsens beslut**

Kommunstyrelsen beslutar godkänna förslaget till yttrande.

**Ärendebeskrivning**

Nynäshamns kommun har beretts tillfälle att lämna yttrande över departementspromemorian ”Tydligare tillståndsgivning i lotterilagen”.

I promemorian föreslås ändringar i lotterilagen (1994:1000).

I syfte att åstadkomma en mer transparent handläggning av regeringens ärenden om tillstånd att anordna lotteri enligt 45 § lotterilagen föreslås i promemorian att det i 45 § lotterilagen införs en bestämmelse som anger att det endast är spelföretag som ägs av staten samt spelföretag där staten har det rättsligt bestämmande inflytandet och vars överskott går till hästsporten, som kan beviljas tillstånd enligt regleringen i paragrafen.

Därutöver föreslås att ett generellt krav införs i lotterilagen om att tillstånd att anordna lotteri endast får ges om det kan antas att verksamheten kommer att bedrivas på ett sätt som säkerställer att nödvändiga sociala och hälsomässiga skyddshänsyn tas.

Vidare föreslås att krav införs på att särskild måttfullhet ska iakttas vid marknadsföring av lotterier till konsumenter och att sådan marknadsföring inte särskilt riktar sig till barn och ungdomar under 18 år. Promemorian innehåller också ett förslag om att anordnare (eller ombud för anordnare) av lotterier inte ska få låta någon som är under 18 år delta i lotteriet. Ålderskravet föreslås inte gälla för registreringslotterier<sup>1</sup> eller lotterier som inte kräver tillstånd.

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 juli 2016.

**Synpunkter på förslaget**

De föreslagna bestämmelserna utgör nya krav som måste följas vid tillståndsgivning och tillsyn. Kommunen bedömer dock att man kommer att påverkas marginellt av de förändringar som föreslås. Merparten av de lotterier kommunen ansvarar för idag är registreringslotterier eller lotterier som inte kräver tillstånd. Kommunen anser att de föreslagna förändringarna i lotterilagen är positiva, dels ur allmänt hälsofrämjande aspekter dels med hänsyn till att barn och unga är en särskilt skyddsvärd grupp.

---

<sup>1</sup> Jfr 17 § lotterilagen (1994:400)



## TJÄNSTEUTLÅTANDE

Datum  
2015-11-24

Vår beteckning  
KS/2015/0216/709-2

Sida 2

---

\_\_\_\_\_  
Birgitta Elvås  
kommunchef

\_\_\_\_\_  
Annika Fri  
kanslichef

**Skickas till**  
Finansdepartementet

## Yttrande över ansökan om nätkoncession

### Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att godkänna förslaget till yttrande.

### Ärendebeskrivning

Vattenfall Eldistribution har ansökt om nätkoncession för två 70 kV luftledningar till befintlig transformatorstation i Ösmo. Energimarknadsinspektionen vill ha Nynäshamns kommuns synpunkter på ansökan. Det ska särskilt framgå om den planerade ledningen är förenlig med detaljplaner och områdesbestämmelser och om den går genom tätbebyggt område, berör skolor, förskolor eller annan liknande verksamhet.

### Synpunkter på den ansökta åtgärden

De aktuella anslutningsledningarna berörs inte av gällande eller pågående detaljplaner eller områdesbestämmelser. Men den ledning som dessa ansluter till går genom centrala Ösmo, en av Nynäshamns kommuns utvecklingsorter med möjligheter att tillskapa bostäder och arbetsplatser i ett läge som är väl försörjt med infrastruktur och kollektivtrafik.

Av den befintliga kraftledningen genom Ösmo berörs en skola med skolgård, en simhall, en fotbollsplan och ett tiotal bostadshus samtliga belägna helt eller delvis inom de 20 m som Vattenfall själva anger som säkerhetsavstånd. En framtida uppgradering till 145 kV från nuvarande 77 kV gör situationen än värre.

Kommunen arbetar för närvarande med detaljplaner för att utveckla de centrala delarna av Ösmo samt utvidga tätorten söderut, ambitionen är att tillskapa ca 500 nya bostäder.

Kraftledningen genom Ösmo utgör en barriär vid en framtida förtätning med bostäder och lokaler i Ösmo centrum och längs Nyblevägen. Kommunens ambition med planeringen av Ösmo är att länka ihop den befintliga bebyggelsen som är byggd i enklaver genom att addera ny bebyggelse. Som framgår av de bifogade illustrationerna försvårar kraftledningen med säkerhetszonen på 65 m, vilken bestäms av ledningsrätten, den framtida förtätningen med bebyggelse i ett strategiskt läge.

Av kommunens översiktsplan framgår att ”*på vissa platser i kommunen kan kraftledningar stå i konflikt med annan markanvändning, såsom bostadsbyggande. För att minimera dessa konflikter bör ledningar i huvudsak förläggas i mark inom sammanhållen bebyggelse. De kraftledningar som idag går genom sammanhållen bebyggelse bör flyttas.*”

---

§ 151/15

Ytterligare ett motiv för markförläggning av kraftledningar är att minska samhällets sårbarhet vid hårt väder. Alla framtida scenarier förutspår ökad frekvens av extremt väder vilket talar för en markförläggning av samtliga kraftledningar, speciellt i kustkommuner som Nynäshamn.

Sammanfattningsvis ser Nynäshamns kommun Vattenfalls luftburna kraftledning genom och i anslutning till Ösmo som en ohållbar lösning på lång sikt då den förhindrar kommunens tillväxt.





2015-11-18

Kommunstyrelsen

## Yttrande över ansökan om nätkoncession

### Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att godkänna förslaget till yttrande.

### Bakgrund

Vattenfall Eldistribution har ansökt om nätkoncession för två 70 kV luftledningar till befintlig transformatorstation i Ösmo. Energimarknadsinspektionen vill ha Nynäshamns kommuns synpunkter på ansökan. Det ska särskilt framgå om den planerade ledningen är förenlig med detaljplaner och områdesbestämmelser och om den går genom tätbebyggt område, berör skolor, förskolor eller annan liknande verksamhet.

### Synpunkter på den ansökta åtgärden

De aktuella anslutningsledningarna berörs inte av gällande eller pågående detaljplaner eller områdesbestämmelser. Men den ledning som dessa ansluter till går genom centrala Ösmo, en av Nynäshamns kommuns utvecklingsorter med möjligheter att tillskapa bostäder och arbetsplatser i ett läge som är väl försörjt med infrastruktur och kollektivtrafik.

Av den befintliga kraftledningen genom Ösmo berörs en skola med skolgård, en simhall, en fotbollsplan och ett tiotal bostadshus samtliga belägna helt eller delvis inom de 20 m som Vattenfall själva anger som säkerhetsavstånd. En framtida uppgradering till 145 kV från nuvarande 77 kV gör situationen än värre.

Kommunen arbetar för närvarande med detaljplaner för att utveckla de centrala delarna av Ösmo samt utvidga tätorten söderut, ambitionen är att tillskapa ca 500 nya bostäder.

Kraftledningen genom Ösmo utgör en barriär vid en framtida förtätning med bostäder och lokaler i Ösmo centrum och längs Nyblevägen. Kommunens ambition med planeringen av Ösmo är att länka ihop den befintliga bebyggelsen som är byggd i enklaver genom att addera ny bebyggelse. Som framgår av de bifogade illustrationerna försvårar kraftledningen med säkerhetszonen på 65 m,

vilken bestäms av ledningsrätten, den framtida förtätningen med bebyggelse i ett strategiskt läge.

*Av kommunens översiktsplan framgår att ”på vissa platser i kommunen kan kraftledningar stå i konflikt med annan markanvändning, såsom bostadsbyggande. För att minimera dessa konflikter bör ledningar i huvudsak förläggas i mark inom sammanhållen bebyggelse. De kraftledningar som idag går genom sammanhållen bebyggelse bör flyttas.”*

Ytterligare ett motiv för markförläggning av kraftledningar är att minska samhällets sårbarhet vid hårt väder. Alla framtida scenarier förutspår ökad frekvens av extremt väder vilket talar för en markförläggning av samtliga kraftledningar, speciellt i kustkommuner som Nynäshamn.

Sammanfattningsvis ser Nynäshamns kommun Vattenfalls luftburna kraftledning genom och i anslutning till Ösmo som en ohållbar lösning på lång sikt då den förhindrar kommunens tillväxt.

Birgitta Elvås  
kommunchef

Anna Eklund  
planeringschef

Bilaga:

- Illustrationer för planering av centrala Ösmo

## Svar på motion om ett mer centralt läge för Nynäshamns Gymnasium

### Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta att:

1. Uppdra åt barn- och utbildningsnämnden och miljö- och samhällsbyggnadsnämnden att utreda Nynäshamns gymnasiums framtid med avseende på profilering och geografiskt läge.
2. Motionen bifalles med en mindre ändring av utredningsuppdraget enligt ovan.

### Ärendebeskrivning

I en motion från Harry Bouveng och Jakob Gegerfelt (m) föreslås att:

1. Kommunfullmäktige beslutar att ge i uppdrag att utreda möjligheten att flytta Nynäshamns gymnasium till centrala Nynäshamn.
2. Samtidigt utreda eventuell profilering etcetera för att i enlighet med motionens intentioner stärka gymnasiets attraktions- och konkurrenskraft.

För att attrahera fler elever skulle Nynäshamns gymnasium behöva ett mer centralt läge anser förslagsställarna. I samband med en sådan flytt föreslår motionärerna att det även skulle övervägas att profilera gymnasiet, eventuellt med en marin inriktning.

Ärendet redovisas i kommunstyrelseförvaltningens skrivelse 2015-10-26.



2015-10-26

Kommunstyrelsen

## Svar på motion om ett mer centralt läge för Nynäshamns gymnasium

### Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta att:

1. Uppdra åt barn- och utbildningsnämnden och miljö- och samhällsbyggnadsnämnden att utreda Nynäshamns gymnasiums framtid med avseende på profilering och geografiskt läge.
2. Motionen bifalles med en mindre ändring av utredningsuppdraget enligt ovan.

### Ärendebeskrivning

I en motion från Harry Bouveng och Jakob Gegerfelt (m) föreslås att:

1. Kommunfullmäktige beslutar att ge i uppdrag att utreda möjligheten att flytta Nynäshamns gymnasium till centrala Nynäshamn.
2. Samtidigt utreda eventuell profilering etcetera för att i enlighet med motionens intentioner stärka gymnasiet attraktions- och konkurrenskraft.

För att attrahera fler elever skulle Nynäshamns gymnasium behöva ett mer centralt läge anser förslagsställarna. I samband med en sådan flytt föreslår motionärerna att det även skulle övervägas att profilera gymnasiet, eventuellt med en marin inriktning.

### Remiss

Motionen har remitterats till barn- och utbildningsförvaltningen som kom in med yttrande daterat 17 juni 2015.

Barn- och utbildningsförvaltningen är i sitt yttrande positiv till förslaget att utreda möjligheterna för en flytt till ett centralt läge och en profilering av gymnasiet. Förvaltningen tar i yttrandet ingen ställning till de ekonomiska förutsättningarna för en utredning enligt förslaget.

Barn- och utbildningsförvaltningen anför vidare att vid en utredning enligt förslaget bör folkbokförda elever och unga i kommunen tillfrågas om gymnasiet framtida placering och profilering. En sådan undersökning bör genomföras under

hösten 2015 och utgöra grunden för det fortsatta utredningsarbetet anser förvaltningen.

### **Kommunstyrelseförvaltningens synpunkter**

Kommunstyrelseförvaltningen har inget att invända mot barn- och utbildningsförvaltningens yttrande. Vid kontakter med barn- och utbildningsförvaltningen har framkommit att en förstudie om möjlighet att flytta gymnasiet till ett mer centralt läge tidigare har initierats på barn- och utbildningsförvaltningen. Frågan har skickats till Ungdomsfullmäktige för att få in de ungas perspektiv, men inte kommit vidare, varför förstudien inte har genomförts.

Kommunstyrelseförvaltningen föreslår att barn- och utbildningsnämnden och miljö- och samhällsbyggnadsnämnden uppdras att utreda Nynäshamns gymnasiums framtid med avseende på profilering och geografiskt läge i syfte att göra gymnasiet mer attraktivt. I utredningen ska ingå att ta del av åsikter och idéer om såväl gymnasiets geografiska läge som profilering från unga i kommunen samt kostnadsberäkningar under barn- och utbildningsnämndens ansvar. Geografiskt läge och möjliga lokaler ska utredas under miljö- och samhällsbyggnadsnämndens ansvar. Utredningen samordnas på barn- och utbildningsförvaltningen i samverkan med miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen och med stöd av kommunstyrelseförvaltningens ekonomiavdelning. Vidare föreslås att motionen bifalles med en mindre ändring av utredningsuppdraget enligt ovan.

Birgitta Elvås  
kommunchef

Susanne Wallgren  
utredare

Beslutsunderlag:  
Motionen, 2015-04-28  
Barn- och utbildningsförvaltningens yttrande 2015-06-17

## Svar på motion gällande hbtq-frågor i Nynäshamns kommun

### Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta att

1. motionen avslås när det gäller frågorna om att erbjuda utbildning i hbtq-frågor för alla kommunens arbetsgivare och att arbeta för att hbtq-certifiera hela kommunen
2. uppdra åt arbetsgivaravdelningen att i samverkan med de fackliga organisationerna och gruppen för likabehandling, vid revidering av plan för likabehandling från 2017, se över om frågan om hbtq-kompetens kan ingå som en del i planens åtgärder.
3. motionen anses därmed besvarad avseende att utbilda politiker och anställda i hbtq-frågor och handlingsplan för kommunens arbete med hbtq-frågor.

### Ärendebeskrivning

I en motion från Miriam Malm (V) föreslås att kommunen utbildar politiker och anställda i hbtq-frågor och att alla arbetsgivare i kommunen erbjuds samma möjlighet. Vidare föreslår motionären att en handlingsplan tas fram för kommunens arbete med hbtq-frågor och att Nynäshamns kommun arbetar aktivt för att bli hbtq-certifierad.

Nynäshamns kommun arbetar med jämställdhet, mångfald och frånvaro av diskriminering genom åtgärder som finns i en plan för likabehandling. Kommunstyrelseförvaltningen föreslår att motionen avslås när det gäller frågorna om att erbjuda utbildning i hbtq-frågor för alla kommunens arbetsgivare och att arbeta för att hbtq-certifiera hela kommunen. Vidare föreslås att arbetsgivaravdelningen uppdras att i samverkan med de fackliga organisationerna och gruppen för likabehandling, vid revidering av plan för likabehandling från 2017, se över om frågan om hbtq-kompetens kan ingå som en del i planens åtgärder. Därmed föreslås att motionen anses besvarad avseende att utbilda politiker och anställda i hbtq-frågor och handlingsplan för kommunens arbete med hbtq-frågor.

Ärendet redovisas i kommunstyrelseförvaltningens skrivelse 2015-11-25.

---

## Tjänsteställe/handläggare

Kansliavdelningen  
Susanne Wallgren

Beslutsinstans  
Kommunstyrelsen

# Svar på motion gällande hbtq-frågor i Nynäshamns kommun

## Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta att

1. motionen avslås när det gäller frågorna om att erbjuda utbildning i hbtq-frågor för alla kommunens arbetsgivare och att arbeta för att hbtq-certifiera hela kommunen
2. uppdra åt arbetsgivaravdelningen att i samverkan med de fackliga organisationerna och gruppen för likabehandling, vid revidering av plan för likabehandling från 2017, se över om frågan om hbtq-kompetens kan ingå som en del i planens åtgärder.
3. motionen anses därmed besvarad avseende att utbilda politiker och anställda i hbtq-frågor och handlingsplan för kommunens arbete med hbtq-frågor.

## Sammanfattning

I en motion från Miriam Malm (V) föreslås att kommunen utbildar politiker och anställda i hbtq-frågor och att alla arbetsgivare i kommunen erbjuds samma möjlighet. Vidare föreslår motionären att en handlingsplan tas fram för kommunens arbete med hbtq-frågor och att Nynäshamns kommun arbetar aktivt för att bli hbtq-certifierad.

Nynäshamns kommun arbetar med jämställdhet, mångfald och frånvaro av diskriminering genom åtgärder som finns i en plan för likabehandling. Kommunstyrelseförvaltningen föreslår att motionen avslås när det gäller frågorna om att erbjuda utbildning i hbtq-frågor för alla kommunens arbetsgivare och att arbeta för att hbtq-certifiera hela kommunen. Vidare föreslås att arbetsgivaravdelningen uppdras att i samverkan med de fackliga organisationerna och gruppen för likabehandling, vid revidering av plan för likabehandling från 2017, se över om frågan om hbtq-kompetens kan ingå som en del i planens åtgärder. Därmed föreslås att motionen anses besvarad avseende att utbilda politiker och anställda i hbtq-frågor och handlingsplan för kommunens arbete med hbtq-frågor.

## Ärendebeskrivning

I en motion från Miriam Malm (V) som kom in 28 september 2015, föreslås att kommunen utbildar politiker och anställda för att stärka deras hbtq-kompetens och att alla arbetsgivare i kommunen erbjuds samma möjlighet. Vidare föreslår motionären att en handlingsplan tas fram för kommunens arbete med hbtq-frågor och att Nynäshamns kommun arbetar aktivt för att bli hbtq-certifierad.

Hbtq är en på svenska vedertagen akronym för homosexuella, bisexuella, trans- och queerpersoner<sup>1</sup>, tidigare bara hbt.

---

<sup>1</sup> Nationalencyklopedin 2015

## Nynäshamns kommuns arbete med likabehandlingsfrågor

Alla arbetsgivare ska enligt diskrimineringslagen<sup>2</sup> motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Arbetsgivaren ska samverka med arbetstagarerna om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på ovan nämnda grunder.

Nynäshamns kommun arbetar med likabehandling vilket betyder jämställdhet, mångfald och frånvaro av diskriminering. Kommunen har tagit fram en Plan för likabehandling<sup>3</sup> som handlar om vårt interna likabehandlingsarbete 2013-2016. Den vänder sig till medarbetare i Nynäshamns kommun och är vägledande för samtliga förvaltningar i arbetet med likabehandlingsfrågor. Plan för likabehandling är framtagen tillsammans med förvaltningarnas ombud för likabehandling, de fackliga organisationerna samt kommunledningsgruppen. Chefen ansvarar inom sin verksamhet för att målen i plan för likabehandling uppfylls. Varje år arrangerar gruppen för likabehandling utbildning inom jämställdhet, mångfald och frånvaro av diskriminering. Syftet är att ge chefer, medarbetare och politiker ökad kunskap och inspiration. Kompetensutvecklingen riktar sig till alla anställda i Nynäshamns kommun och sker under arbetstid. Upplägget är vanligtvis två halvdagar i oktober - november med delvis liknande innehåll för att möjliggöra att så många som möjligt kan delta. Deltagandet är gratis och inbjudan skickas till alla anställda inför likabehandlingsdagarna.

## Kommunens värdegrund

Kommunen har en gemensam värdegrund för alla medarbetare i kommunen. Värdegrunden innehåller bland annat ledord som kommunens medarbetare ska känna till och jobba efter. "Värdegrund för Nynäshamns kommuns organisation" ger alla medarbetare stöd och vägledning i hur arbetet ska utföras samt säger hur var och en ska agera mot medborgare, företagare och kollegor. Den tydliggör även för medborgarna vad Nynäshamns kommun står för. Värdegrunden bygger på fyra ledord - öppen, engagerad, modig, respektfull - som alla ska leda till tillit. Att vara respektfull kan till exempel innebära att medarbetarna möter människor utifrån deras förutsättningar och behandlar andra människor med omtanke och på ett vänligt sätt.

## Hbt-certifiering och -utbildning

Sedan 2008 erbjuder RFSL hbt-certifiering, som innebär ett synliggörande av att en organisation arbetar strategiskt i syfte att erbjuda en god arbetsmiljö för anställda och ett respektfullt bemötande av patienter/klienter/brukare utifrån ett hbt-perspektiv. Vanligt förekommande är att ungdomsmottagningar, fritidsgårdar och vårdcentraler certifieras. En hbt-certifiering för en grupp med 25 medarbetare kostar cirka 100 000 kronor.<sup>4</sup> Utifrån grupper om 25 personer skulle kostnaden för att hbt-certifiera kommunens cirka 2 000 anställda uppgå till ungefär åtta miljoner kronor. Till det kommer en kostnad för arbetstiden, vilken enligt RFSL är 20 timmar per anställd. Ett alternativ till certifiering skulle kunna vara en kortare hbt-utbildning som även RFSL erbjuder, vilket är mindre kostsamt.

Det kan vara möjligt att söka bidrag under 2016 för att genomföra insatser som ökar

<sup>2</sup> 2008:567

<sup>3</sup> Plan för likabehandling är antagen av Ksau den 9 oktober 2013

<sup>4</sup> RFSL:s webbsida [www.rfsl.se](http://www.rfsl.se)



kunskaper om homosexuellas, bisexuellas och transpersoners situation genom Socialstyrelsen. För närvarande är dock ansökan inte öppen. Utifrån att bidraget är inriktat på kunskapsprojekt bör både utbildning och certifiering vara möjligt att söka stöd för. Prioriterat är projekt som har en hög grad av egen finansiering. Ett villkor för bidrag är att projektet inte omfattar insatser som redan utförs inom kommunens ordinarie verksamhet.<sup>5</sup>

### Kommunstyrelseförvaltningens synpunkter

Kommunstyrelseförvaltningen anser att motionen tar upp en viktig fråga. Det finns redan möjlighet för den enskilda arbetsplatsen i kommunen att lyfta hbtq-frågor i samband med kommunens värdegrund eller i arbetet med likabehandlingsfrågor. Hbtq-frågorna ingår i kommunens arbete med likabehandlingsfrågor och är en del av den årliga utbildningsinsatsen i dessa frågor för anställda och politiker. Inför arbetet med att revidera likabehandlingsplanen som ska gälla för år 2017-2020 rekommenderas att se över om frågan om hbtq-kompetens kan ingå som en del av åtgärderna, lämpligen inom planens område *Trakasserier och kränkande särbehandling*, till exempel i utbildning av chefer, samt i den årliga utbildningsinsatsen för alla anställda.

En hbt-certifiering skulle innebära kompetenshöjning och ett synliggörande för kommunen. En certifiering för alla kommunens verksamheter skulle dock medföra ett alltför omfattande och kostsamt arbete i förhållande till att certifieringen i hbt endast behandlar två av diskrimineringsgrunderna i lagen – könsöverskridande identitet eller uttryck och sexuell läggning – som kommunen ska arbeta med. Nynäshamns kommun arbetar med att förebygga och motverka alla sju diskrimineringsgrunderna i såväl likabehandlingsplan som värdegrundsarbete.

Kansliavdelningen har varit i kontakt med kommunens arbetsgivaravdelning och folkhälsosamordnaren för att få information om kompetensbehov och möjligheter i frågan. Via arbetsgivaravdelningen har kommunens grupp för likabehandling framfört att det finns behov av att öka kunskapen i kommunen på området. Ett exempel på det är att anställda vid centrala elevhälsoenheten upplever ett behov av kompetensutveckling i hbtq-frågor. Även andra anställda i kommunen, till exempel chefer och de som arbetar med ungdomar, kan vara i behov av hbtq-kompetens.

Kommunstyrelseförvaltningen anser att om det finns behov av att kompetensutveckla vissa funktioner eller enheter i kommunen inom hbtq-frågor bör detta beslutas och utföras i respektive förvaltning inom ramen för ordinarie verksamhet eller i ett projekt. Görs det i ett projekt finns det möjligheter att till exempel söka bidrag från kommunens folkhälsomedel och socialstyrelsen. Enligt folkhälsosamordnaren är hbtq-kompetens en viktig fråga som faller inom ramen för en ansökan om folkhälsomedel för kommunens verksamheter.

Kommunstyrelseförvaltningen anser att det inte är kommunens uppgift att erbjuda hbtq-utbildning till alla arbetsgivare i Nynäshamns kommun. Om en verksamhet inom kommunens genomför kompetenshöjning i hbtq-frågor inom ett folkhälsoprojekt är det dock möjligt att satsningen även riktas till andra arbetsgivare.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår kommunstyrelseförvaltningen att motionen avslås när det gäller frågorna om att erbjuda utbildning i hbtq-frågor för alla kommunens arbetsgivare och att

<sup>5</sup> Se socialstyrelsen, *Statsbidrag till kommuner och landsting för att öka kunskapen om homosexuellas, bisexuellas och transpersoners situation*

arbete för att hbtq-certifiera hela kommunen. Vidare föreslås att arbetsgivaravdelningen uppdras att i samverkan med de fackliga organisationerna och gruppen för likabehandling, vid revidering av plan för likabehandling från 2017, se över om frågan om hbtq-kompetens kan ingå som en del i planens åtgärder. Därmed föreslås att motionen anses besvarad avseende att utbilda politiker och anställda i hbtq-frågor och handlingsplan för kommunens arbete med hbtq-frågor.

---

Birgitta Elvås  
kommunchef

---

Susanne Wallgren  
utredare

## Beslutsunderlag

Motionen, 2015-09-28

## Bilagor

Plan för likabehandling 2013-2016

## Skickas till

Arbetsgivaravdelningen  
Åsa Gutesten, arbetsgivaravdelningen

## För kännedom:

Monika Lundstedt, barn- och utbildningsförvaltningen  
Anette Selande Mbaye, socialförvaltningen  
Monica Nilsson, socialförvaltningen  
Petri Palkki, miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen  
Cathrine Forsberg, kommunstyrelseförvaltningen  
Kerstin Zettergren, barn- och utbildningsförvaltningen

## Kompetensmiljonen

### Förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutar att bevilja medel till följande ansökningar inom kompetensmiljonen:

- Studier för förskoleläraryrke, Kullsta förskola med 135 500 kr.
- Utbildning i utrednings- och uppföljningsarbete med ASI, behandlingsteam beroende och Myndighet beroende med 17 000 kr
- Kompetensutveckling/handledning inom lagstiftning, LSS och SOL, Myndighet för äldre och funktionshinder med 80 000 kr
- Utbildning inom professionellt medberoende, Myndighet IFO Vuxen och dess utförarverksamheter med 25 000 kr
- Workshop motiverande samtal för effektivisering av bemötandet av klienter i förändringsprocess, Aktivitetshus & Arbets- och Utvecklingscentrum med 33998 kr

Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutar att återremittera följande ansökan:

- Kompetensutveckling inom lagstiftning, LSS, Myndighet IFO och Klippan

### Ärendebeskrivning

Ärendet redovisas i kommunstyrelseförvaltningens skrivelse 2015-11-18.

Kommunfullmäktige har sedan Mål och Budget 2008 årligen avsatt en miljon kronor för verksamheternas kompetensutveckling. Pengarna förvaltas av kommunstyrelsen men ska användas i hela kommunorganisationen. Fullmäktigebeslutet är formulerat på följande sätt

”KS får i uppdrag att genomföra kompetensutvecklande åtgärder i syfte att stärka chefer och deras arbetsenheter i arbetet med att utveckla sina verksamheter. För ändamålet avsätts 1,0 Mkr”.

Avsikten är att pengarna ska stödja kompetensutveckling som är direkt kopplad till verksamheten. Utvecklingsarbetet ska gynna kommuninvånarna/brukarna och samtidigt bidra till att kommunen uppfattas som en attraktiv arbetsgivare.

Förslagen till och behovet av kompetensutvecklingsinsatser ska definieras och formuleras gemensamt, i dialog mellan chefer och anställda ute verksamheterna. Genom att kompetensutvecklingsinsatserna formuleras i dialog mellan chefer och medarbetare skapas delaktighet som bidrar till ökad arbetstillfredsställelse och trivsel.

---

§ 154/15

Inför årets sista ansökansperiod till kompetensmiljonen har 6 stycken ansökningar från förvaltningarna lämnats in. Återstående medel är 291 498 kr.

Barn- och utbildningsförvaltningen har ansökt om medel angående:

- Studier för förskoleläraryrket, Kullsta förskola

Socialförvaltningen har ansökt om medel angående:

- Utbildning i utrednings- och uppföljningsarbete med ASI, behandlingsteam beroende och Myndighet beroende
- Kompetensutveckling/handledning inom lagstiftning, LSS och SOL, Myndighet för äldre och funktionshinder
- Utbildning inom professionellt medberoende, Myndighet IFO Vuxen och dess utförarverksamheter
- Kompetensutveckling inom lagstiftning, LSS, Myndighet IFO och Klippan
- Workshop motiverande samtal för effektivisering av bemötandet av klienter i förändringsprocess, Aktivitetshus & Arbets- och Utvecklingscentrum



2015-11-18

Kommunstyrelsens arbetsutskott

## Kompetensmiljonen

### Förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutar att bevilja medel till följande ansökningar inom kompetensmiljonen:

- Studier för förskoleläraryrke, Kullsta förskola med 135 500 kr.
- Utbildning i utrednings- och uppföljningsarbete med ASI, behandlingsteam beroende och Myndighet beroende med 17 000 kr
- Kompetensutveckling/handledning inom lagstiftning, LSS och SOL, Myndighet för äldre och funktionshinder med 80 000 kr
- Utbildning inom professionellt medberoende, Myndighet IFO Vuxen och dess utförarverksamheter med 25 000 kr
- Workshop motiverande samtal för effektivisering av bemötandet av klienter i förändringsprocess, Aktivitetshus & Arbets- och Utvecklingscentrum med 33998 kr

Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutar att återremittera följande ansökan:

- Kompetensutveckling inom lagstiftning, LSS, Myndighet IFO och Klippan

### Bakgrund

Kommunfullmäktige har sedan Mål och Budget 2008 årligen avsatt en miljon kronor för verksamheternas kompetensutveckling. Pengarna förvaltas av kommunstyrelsen men ska användas i hela kommunorganisationen. Fullmäktigebeslutet är formulerat på följande sätt

”KS får i uppdrag att genomföra kompetensutvecklande åtgärder i syfte att stärka chefer och deras arbetsenheter i arbetet med att utveckla sina verksamheter. För ändamålet avsätts 1,0 Mkr”.

### Allmänna utgångspunkter

Avsikten är att pengarna ska stödja kompetensutveckling som är direkt kopplad till verksamheten. Utvecklingsarbetet ska gynna kommuninvånarna/brukarna och samtidigt bidra till att kommunen uppfattas som en attraktiv arbetsgivare.

Förslagen till och behovet av kompetensutvecklingsinsatser ska definieras och formuleras gemensamt, i dialog mellan chefer och anställda ute verksamheterna. Genom att kompetensutvecklingsinsatserna formuleras i dialog mellan chefer och medarbetare skapas delaktighet som bidrar till ökad arbetstillfredsställelse och trivsel.

### **Ärendebeskrivning**

Inför årets sista ansökansperiod till kompetensmiljonen har 6 stycken ansökningar från förvaltningarna lämnats in. Återstående medel är 291 498 kr.

Barn- och utbildningsförvaltningen har ansökt om medel angående:

- Studier för förskolelärarbehörighet, Kullsta förskola

Socialförvaltningen har ansökt om medel angående:

- Utbildning i utrednings- och uppföljningsarbete med ASI, behandlingsteam beroende och Myndighet beroende
- Kompetensutveckling/handledning inom lagstiftning, LSS och SOL, Myndighet för äldre och funktionshinder
- Utbildning inom professionellt medberoende, Myndighet IFO Vuxen och dess utförarverksamheter
- Kompetensutveckling inom lagstiftning, LSS, Myndighet IFO och Klippan
- Workshop motiverande samtal för effektivisering av bemötandet av klienter i förändringsprocess, Aktivitetshus & Arbets- och Utvecklingscentrum

## **Särskilda yttranden per ärende**

### **Studier för förskoleläraryrket**

#### **Förvaltningschefens yttrande**

Ansökan gäller Kullsta förskola som söker medel ur kompetensmiljonen för att en tillsvidareanställd personal ska genomgå studier för behörighet till förskolelärare. Den kompetenshöjande åtgärden ska bidra till förskolans pedagogiska utveckling. Ansökan gäller kursavgift, betald tjänstledighet för studier två dagar per månad samt betald tjänstledighet för fem veckors praktik. Tjänstledigheten följer de riktlinjer som förvaltningen tidigare tagit fram. Totalt söks 135 500 kr för att genomföra åtgärden.

Om den kompetenshöjande åtgärden genomförs får Kullsta förskola tillgång till en behörig förskolelärare och uppfyller kommunens styrdokument gällande ökad andel förskolelärare.

**Bifall av ansökan föreslås med 135 500 kr.**

#### **Kommunstyrelseförvaltningens yttrande**

Kommunstyrelseförvaltningen instämmer i förvaltningschefens förslag.

### **Utbildning i utrednings- och uppföljningsarbete med ASI,**

#### **Förvaltningschefens yttrande**

Ansökan gäller Behandlingsteam beroende och Myndighet beroende som söker medel för att alla handläggare ska lära sig arbeta med bedömnings och utredningsinstrumentet ASI. Ansökan gäller en tvådagars kurs samt en heldags uppföljning för fyra anställda samt resekostnader. Totalt söks 17 000 kr för att genomföra åtgärden.

Utbildningen syftar till att handläggarna ska arbeta efter samma metod. Målet är att den enskilde klienten ska få ett sakkunnigt och kompetent bemötande vilket leder till att den enskildes behov uppmärksammas och att insatser samt stöd anpassas efter det. Kompetensutvecklingen bedöms som prioriterad

**Bifall av ansökan föreslås med 17 000 kr.**

#### **Kommunstyrelseförvaltningens yttrande**

Kommunstyrelseförvaltningen instämmer i förvaltningschefens förslag.

### **Kompetensutveckling/handledning inom lagstiftning, LSS och SOL,**

#### **Förvaltningschefens yttrande**

Ansökan gäller Myndighet för äldre och funktionshinder som söker medel för att handläggarna ska höja sin kompetens inom lagstiftningen LSS och SOL. Målet med utbildningen är ökad rättssäkerhet samt att handläggarna ska nå samsyn i biståndsbedömningen vilket leder till att alla insatser bedöms så lika som möjligt. Ansökan gäller en utbildning på fyra halvdagar. Totalt söks 80 000 kr för att genomföra åtgärden. Kompetensutvecklingen bedöms som prioriterad

**Bifall av ansökan föreslås med 80 000 kr.**

**Kommunstyrelseförvaltningens yttrande**

Kommunstyrelseförvaltningen instämmer i förvaltningschefens förslag.

**Utbildning inom professionellt medberoende****Förvaltningschefens yttrande**

Ansökan gäller Myndighet IFO Vuxen och dess utförarverksamheter som söker medel för att handläggarna ska höja sin kompetens inom området professionellt medberoende. Ansökan gäller en utbildning på två dagar. Totalt söks 25 000 kr för att genomföra åtgärden.

Målet med utbildningen är att de anställda ska få ökad kunskap om professionellt medberoende samt insikt i hur den professionelle och dennes arbetsgrupp påverkas i arbetet. Utbildningen ska också leda till ökad förmåga att arbeta i svåra miljöer samt en upplevelse av professionell och personlig utveckling hos deltagarna.

Utbildningen förväntas också leda till bra service och gott bemötande för kommuninvånarna. Kompetensutvecklingen bedöms som prioriterad.

**Bifall av ansökan föreslås med 25 000 kr.**

**Kommunstyrelseförvaltningens yttrande**

Kommunstyrelseförvaltningen instämmer i förvaltningschefens förslag.

**Kompetensutveckling inom lagstiftning, LSS****Förvaltningschefens yttrande**

Ansökan gäller Myndighet IFO och Klippan som söker medel för att höja sin kompetens inom LSS lagstiftningen då verksamheten konverteras till servicebostad enligt LSS:psyk funktionsnedsättning. Ansökan gäller en uppdragsutbildning på högskola med omfattningen 7,5 hp. Totalt söks 108 600 kr för att genomföra åtgärden.

Målet med utbildningen är att samtliga som arbetar med målgruppen inom verksamheten Klippan ska ha grundläggande kunskap om LSS-lagstiftningen. Detta ska leda till rättsäkra bedömningar och insatser optimalt anpassade till klienternas behov. Efter dialog med sökande enhet bedöms kompetensutvecklingen som lägre prioriterad och skjuts till senare tillfälle under år 2016.

**Återremittering av ansökan till sökande enhet föreslås.**

**Kommunstyrelseförvaltningens yttrande**

Kommunstyrelseförvaltningen instämmer i förvaltningschefens förslag.

**Workshop motiverande samtal för effektivisering av bemötandet av klienter i förändringsprocess,****Förvaltningschefens yttrande**



Ansökan gäller Aktivitetshus & Arbets- och Utvecklingscentrum som söker medel för att fortsatt implementering av MI för effektivisering av bemötandet av klienter i förändringsprocess. Ansökan gäller fem halvdagar med föreläsning/workshops. Totalt söks 50 000 kr för att genomföra åtgärden.

Målet med utbildningen är att stärka samsynen inom klientarbetet och bli bättre på att upptäcka var klienterna befinner sig i förändringsprocessen mot arbete/sysselsättning/egen försörjning. På så vis kan snabbare resultat nås i arbetet med att stötta klienterna med rätt insats i förhållande till motivationen.

Kompetensutvecklingen bedöms vara av lägre prioritet.

**Bifall av ansökan föreslås med 50 000 kr.**

#### **Kommunstyrelseförvaltningens yttrande**

Kommunstyrelseförvaltningen instämmer i förvaltningschefens förslag men de föreslagna ansökningarnas totala kostnad överstiger resterande medel ur kompetensmiljonen med 16 002 kr. Utifrån den prioritering av ansökningar som socialförvaltningens ledning gjort föreslår vi att beviljade medel till Aktivitetshus & Arbets- och Utvecklingscentrum minskas med motsvarande summa. Det vill säga att medel ges med 33998 kr. Ansvarig chef för ansökan är vidtalad.

Birgitta Elvås  
kommunchef

Annette Måhlstedt  
personalchef

Bilagor: Ansökningar

## Ändring i kommunstyrelsens delegationsordning

### Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att

- anta ändringar i kommunstyrelsens delegation av beslutanderätt i enlighet med bilaga 1 samt
- beslutet träder i kraft den 1 januari 2016

### Ärendebeskrivning

Kommunstyrelsen antog nuvarande delegationsordning den 20 maj 2015, § 115. Med anledning av personalförändringar inom arbetsgivaravdelningen behöver delegationsordningen ändras.

Förslaget till ändringar i delegationsordningen är att

1. Kommunstyrelsens delegation av beslutande rätt – kommunstyrelsens delegationsordning 6 § – ändras så att delegaten senior rådgivaren ersätts med Pa-konsult med ansvar för förhandling avseende kollektivavtal vid arbetsrättsliga frågor i första hand samt Pa-konsult med ansvar för förhandling avseende kollektivavtal vid löneöversyn i andra hand.
2. I bilaga 1 – förteckning över delegerade ärendegrupper – ändras så att delegaten PA-controller ersätts med Pa-konsult med ansvar för förhandling avseende kollektivavtal vid arbetsrättsliga frågor samt Pa-konsult med ansvar för förhandling avseende kollektivavtal vid löneöversyn i punkten 1.3.1.
3. I bilaga 1 – förteckning över delegerade ärendegrupper – ändras så att delegaten personalchef ersätts med Pa-konsult med ansvar för förhandling avseende kollektivavtal vid arbetsrättsliga frågor samt Pa-konsult med ansvar för förhandling avseende kollektivavtal vid löneöversyn i punkterna 1.1.3 och 2.6.1.
4. I bilaga 2 – förkortningar – ändras så att beteckningen ”Paco = PA-controller” och ”Sr = Senior rådgivare inom KSF 3” ersätts med ”Paka = Pa-konsult med ansvar för förhandling avseende kollektivavtal vid arbetsrättsliga frågor” samt ”Pakl = Pa-konsult med ansvar för förhandling avseende kollektivavtal vid löneöversyn.



2015-11-19

Kommunstyrelsen

## Ändring i kommunstyrelsens delegationsordning

### Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att

- anta ändringar i kommunstyrelsens delegation av beslutanderätt i enlighet med bilaga 1

samt

- beslutet träder i kraft den 1 januari 2016

### Ärendebeskrivning

Kommunstyrelsen antog nuvarande delegationsordning den 20 maj 2015, § 115. Med anledning av personalförändringar inom arbetsgivaravdelningen behöver delegationsordningen ändras.

Förslaget till ändringar i delegationsordningen är att

1. Kommunstyrelsens delegation av beslutande rätt – kommunstyrelsens delegationsordning 6 § – ändras så att delegaten senior rådgivaren ersätts med Pa-konsult med ansvar för förhandling avseende kollektivavtal vid arbetsrättsliga frågor i första hand samt Pa-konsult med ansvar för förhandling avseende kollektivavtal vid löneöversyn i andra hand.
2. I bilaga 1 – förteckning över delegerade ärendegrupper – ändras så att delegaten PA-controller ersätts med Pa-konsult med ansvar för förhandling avseende kollektivavtal vid arbetsrättsliga frågor samt Pa-konsult med ansvar för förhandling avseende kollektivavtal vid löneöversyn i punkten 1.3.1.
3. I bilaga 1 – förteckning över delegerade ärendegrupper – ändras så att delegaten personalchef ersätts med Pa-konsult med ansvar för förhandling avseende kollektivavtal vid arbetsrättsliga frågor samt Pa-konsult med

ansvar för förhandling avseende kollektivavtal vid löneöversyn i punkterna 1.1.3 och 2.6.1.

4. I bilaga 2 – förkortningar – ändras så att beteckningen ”Paco = PA-controller” och ”Sr = Senior rådgivare inom KSF 3” ersätts med ”Paka = Pa-konsult med ansvar för förhandling avseende kollektivavtal vid arbetsrättsliga frågor” samt ”Pakl = Pa-konsult med ansvar för förhandling avseende kollektivavtal vid löneöversyn.

Birgitta Elvås  
kommunchef

Petra Pilgelt  
Pa-konsult

Bilagor:

1. Förslag till ändring i Kommunstyrelsens delegation av beslutanderätt, förslag 2015-11-19
2. Gällande delegationsordning.

## Bilaga 1

## Förslag till ändringar i Kommunstyrelsens delegation av beslutanderätt

### Kommunstyrelsens delegationsordning

## 6 §

Är personalchefen jävig, eller i brådskande ärende när denne är borta en kortare tid, övergår delegationerna i punkterna 1.2.1 – 1.2.3 och 1.4.1 till Paka i första hand och Pakl i andra hand inom kommunstyrelseförvaltningens arbetsgivaravdelning (KSF3).

### Bilaga 1 Förteckning över delegerade ärendegrupper

1.1.3	Ingående och uppsägning av kollektivavtal med undantag för avtal som sluts med stöd av AB § 4 mom 4 första stycket utom mom 3 c), § 13 mom 5 andra stycket samt AB § 13 mom 7 b) om annat uttag av övertid och mom 7 c) om annat uttag av mertid	Paka, Pakl
-------	--	------------

<b>1.3</b>	<b>Fackliga förtroendemän</b>	
1.3.1	Löneförmån enligt 7 § LFF samt tillfällig ledighet enligt 6 § LFF	Paka, Pakl

<b>2.6</b>	<b>Övrigt</b>		
2.6.1	Ingående och uppsägning av kollektivavtal med stöd av AB § 4 mom 4 första stycket utom mom 3 c), § 13 mom 5 2 st samt § 13 mom 7 b) om annat uttag av övertid och mom 7 c) om annat uttag av mertid	Paka, Pakl	Inom KSF

### Bilaga 2 Förkortningar

Paka = Pa-konsult med ansvar för förhandling avseende kollektivavtal vid arbetsrättsliga frågor

Pakl = Pa-konsult med ansvar för förhandling avseende kollektivavtal vid löneöversyn

~~Paco = PA-controller~~

~~Sr = Senior rådgivare inom KSF 3~~

## Strategier för ett friskt arbetsliv

### Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att godkänna strategier för ett friskt arbetsliv

### Ärendebeskrivning

Ärendet redovisas i kommunstyrelseförvaltningens skrivelse 2015-11-24.

Det finns många skäl till att arbeta med fysiska och psykosociala arbetsmiljöfrågor. En god arbetsmiljö, såväl fysiskt som psykosocialt, är en del i vad som skapar en attraktiv arbetsplats. När organisationer konkurrerar om arbetskraft och nyckelpersoner är det de mest attraktiva arbetsplatserna som har lättast att rekrytera de mest kompetenta medarbetarna. Det finns även belägg för att en god psykosocial arbetsmiljö formar och bidrar till medarbetares trivsel, engagemang och hälsa, vilket i sin tur har betydelse för kvalitet och produktivitet i arbetet samt, i förlängningen, organisationens ekonomi. På motsvarande sätt har forskning tydligt visat att en bristande arbetsmiljö genererar olika typer av ohälsa. Det kan exempelvis handla om en hög arbetsbelastning med bristande möjligheter till återhämtning eller bristande inflytande över arbetstempot (Cooper, 2013).

Kraven på arbetsmiljöns förutsättningar och möjligheter förändras och utvecklas ständigt. Även arbetsmiljöverkets engagemang och arbetssätt har genomgått förändringar, framförallt under de senaste fem åren. Idag innebär en granskning från arbetsmiljöverket att alla nivåer i organisationen involveras och frågorna är inte vilka rutiner arbetsplatsen har utan hur de följs.

Från och med den 31 mars 2016 inför Arbetsmiljöverket en ny föreskrift "Organisatorisk och social arbetsmiljö" (AFS 2015:4). Syftet med föreskrifterna är att främja en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön. Med "organisatoriska förhållanden" avses bland annat villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar ledning och styrning, kommunikation, delaktighet, handlingsutrymme, fördelning av arbetsuppgifter, krav, resurser och ansvar.

Nynäshamns kommun har under de senaste åren haft en stigande sjukfrånvaro, från 5,6 % för helåret 2011 till vid halvårsskiftet 2015 8,3 %. Situationen med ökad sjukfrånvaro är likartad i hela Sverige. Det är de långa sjukskrivningarna som ökar mest. Såväl i Sverige som helhet som i Nynäshamns kommun är det de psykiska diagnoserna som ökar mest och utgör idag drygt 40 %.

Kommunens chefer arbetar kontinuerligt med att försöka minska sjukfrånvaro-talet. Det sker i nära samarbete med såväl arbetsgivaravdelningen som med kommunens företagshälsovård Avonova. För att förhindra att sjukskrivningar blir långvariga eller då rehabilitering krävs för återgång i arbete har organisationens chefer också stöd för arbetet genom kommunens "Riktlinjer och rutiner vid sjukfrånvaro och rehabilitering" (bilaga 2).



2015-11-24

Kommunstyrelsen

## Strategier för ett friskt arbetsliv

### Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att godkänna strategier för ett friskt arbetsliv

### Bakgrund

Det finns många skäl till att arbeta med fysiska och psykosociala arbetsmiljöfrågor. En god arbetsmiljö, såväl fysiskt som psykosocialt, är en del i vad som skapar en attraktiv arbetsplats. När organisationer konkurrerar om arbetskraft och nyckelpersoner är det de mest attraktiva arbetsplatserna som har lättast att rekrytera de mest kompetenta medarbetarna. Det finns även belägg för att en god psykosocial arbetsmiljö formar och bidrar till medarbetares trivsel, engagemang och hälsa, vilket i sin tur har betydelse för kvalitet och produktivitet i arbetet samt, i förlängningen, organisationens ekonomi. På motsvarande sätt har forskning tydligt visat att en bristande arbetsmiljö genererar olika typer av ohälsa. Det kan exempelvis handla om en hög arbetsbelastning med bristande möjligheter till återhämtning eller bristande inflytande över arbetstempot (Cooper, 2013).

Kraven på arbetsmiljöns förutsättningar och möjligheter förändras och utvecklas ständigt. Även arbetsmiljöverkets engagemang och arbetssätt har genomgått förändringar, framförallt under de senaste fem åren. Idag innebär en granskning från arbetsmiljöverket att alla nivåer i organisationen involveras och frågorna är inte vilka rutiner arbetsplatsen har utan hur de följs.

Från och med den 31 mars 2016 inför Arbetsmiljöverket en ny föreskrift ”Organisatorisk och social arbetsmiljö” (AFS 2015:4). Syftet med föreskrifterna är att främja en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön. Med ”organisatoriska förhållanden” avses bland annat villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar ledning och styrning, kommunikation, delaktighet, handlingsutrymme, fördelning av arbetsuppgifter, krav, resurser och ansvar.

Nynäshamns kommun har under de senaste åren haft en stigande sjukfrånvaro, från 5,6 % för helåret 2011 till vid halvårsskiftet 2015 8,3 %. Situationen med ökad sjukfrånvaro är likartad i hela Sverige. Det är de långa sjukskrivningarna som ökar mest. Såväl i Sverige som helhet som i Nynäshamns kommun är det de psykiska diagnoserna som ökar mest och utgör idag drygt 40 %.

Kommunens chefer arbetar kontinuerligt med att försöka minska sjukfrånvarotalet. Det sker i nära samarbete med såväl arbetsgivaravdelningen som med kommunens företagshälsovård Avonova. För att förhindra att sjukskrivningar blir långvariga eller då rehabilitering krävs för återgång i arbete har organisationens chefer också stöd för arbetet genom kommunens ”Riktlinjer och rutiner vid sjukfrånvaro och rehabilitering” (bilaga 2).

Vidare är arbetsmiljö- och säkerhetsarbetet en naturlig del i det dagliga arbetet och ska uppmärksammas på alla beslutsnivåer inom kommunen. Genom ett systematiskt arbetsmiljö- och säkerhetsarbete undviks och minimeras risken för ohälsa och olyckor på arbetsplatsen.

Sjukfrånvaro är ibland föranledd av olika psykosociala eller arbetsorganisatoriska orsaker. Det kan vara relationen till chefen, mellan medarbetare eller att uppdraget för verksamheten är otydligt m.m. De enheter där företagshälsovården eller arbetsgivaravdelningen har varit inne för att hjälpa till med utredningar, har visat sig varit framgångsrikt men insatserna rör inte alltid på viktiga grundförutsättningar för en mer långsiktig och hållbar förändring för ett friskt arbetsliv så att sjukskrivningar kan undvikas. För att öka möjligheten till att förhindra ohälsa och sjukskrivningar och öka möjligheterna till ett friskt arbetsliv krävs strategier som förändrar de bakomliggande orsakerna.

### **Påbörjat samt förberedande arbete**

Det finns förbättringsområden av stor betydelse för ett friskt arbetsliv som redan är beslutade och där arbete pågår, till exempel chefsintroduktion, chefs- och ledarutveckling, chefsuppdraget, värdegrundsarbetet och systematiskt arbetsmiljöarbete.

Arbetsgivaravdelningen har identifierat ytterligare ett antal strategier som har betydelse för ett friskt arbetsliv i Nynäshamns kommun, se ”Strategier för ett friskt arbetsliv (bilaga 1).

Hittills farmtagna förslag på faktorer för att öka möjligheterna till ett friskt arbetsliv inom Nynäshamns kommun presenterades på kommunens chefsdag den 14 oktober 2015. Projektet ”Jaget, laget och uppdraget” presenterades också (särskilt ärende). Projektet syftar till att bland annat öka tydligheten i mål och uppdrag samt öka medarbetarnas delaktighet. För genomförandet av projektet söks medel från kommunens folkhälsomedel.

Under chefsdagen arbetade samtliga chefer med olika frågeställningar inom under rubriken ”Ett friskt arbetsliv”. Materialet har sammanställts och kommer att



utgöra underlag för att komplettera de av arbetsgivaravdelningen identifierade strategierna.

Under chefsdagen togs också förslag fram på en vision för ett friskt arbetsliv inom Nynäshamns kommun. Det arbetet kommer att utgöra underlag för framtagande och fastställande av en gemensam vision för ett friskt arbetsliv i Nynäshamns kommun.

Birgitta Elvås  
kommunchef

Anette Måhlstedt  
personalchef

Bilagor:  
Strategier för ett friskt arbetsliv  
Riktlinjer för sjukfrånvaro och rehabilitering

---

§ 156/15

Vidare är arbetsmiljö- och säkerhetsarbetet en naturlig del i det dagliga arbetet och ska uppmärksammas på alla beslutsnivåer inom kommunen. Genom ett systematiskt arbetsmiljö- och säkerhetsarbete undviks och minimeras risken för ohälsa och olyckor på arbetsplatsen.

Sjukfrånvaro är ibland föranledd av olika psykosociala eller arbetsorganisatoriska orsaker. Det kan vara relationen till chefen, mellan medarbetare eller att uppdraget för verksamheten är otydligt m.m. De enheter där företagshälsovården eller arbetsgivaravdelningen har varit inne för att hjälpa till med utredningar, har visat sig varit framgångsrikt men insatserna rör inte alltid på viktiga grund-förutsättningar för en mer långsiktig och hållbar förändring för ett friskt arbetsliv så att sjukskrivningar kan undvikas. För att öka möjligheten till att förhindra ohälsa och sjukskrivningar och öka möjligheterna till ett friskt arbetsliv krävs strategier som förändrar de bakomliggande orsakerna.

## Ansökan om folkhälsomedel för utveckling av en strategi för ett friskt arbetsliv

### Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att bevilja kommunstyrelseförvaltningens ansökan om 5 950 000 kronor jämnt fördelat på år 2016, 2017 och 2018 till projektet ”Jaget, laget och uppdraget – en strategi för ett friskt arbetsliv”. Medlen tas från de särskilt avsatta folkhälsomedlen.

### Ärendebeskrivning

Kommunstyrelsen har gett kommunstyrelseförvaltningen i uppdrag att genomföra åtgärder som vänder utvecklingen av de stigande sjuktalen och den ökade psykiska ohälsan bland medarbetarna i organisationen Nynäshamns kommun.

Sjukskrivning på grund av stress och psykisk ohälsa har ökat dramatiskt de senaste åren i samhället (där exempelvis depression, ångest, oro, sömn- och koncentrationssvårigheter kan ingå). Det finns många orsaker till stress och psykisk ohälsa, orsakerna kan bero på faktorer både i arbets- och privatliv, de kan samverka och förstärka varandra. Prognosen för sjuklönekostnaden (dag 1-14) inklusive personalomkostnadstillägg år 2015 för organisationen Nynäshamns kommun är -14 167 000 kronor och då är inte vikariekostnader eller produktionsfall inräknat. Enligt Folkhälsoguiden har den psykiska ohälsan för kvinnor som bor i Nynäshamns kommun ökat. År 2010 uppgav 21,7 procent av kvinnorna att de hade en psykisk ohälsa och år 2014 har andelen ökat till 33,6 procent. En annan bild som Försäkringskassans statistik (år 2014) visar för samtliga kommuninvånare (20-64 år) i Nynäshamns kommun är att antalet sjukskrivningar per person och år är högre än i länet och riket.

Forskning har tidigare visat att det finns tydliga samband mellan arbetsvillkor, arbetsorganisation och sjukskrivning även om det självklart också finns faktorer utanför arbetet som påverkar. Om kommunens medarbetare mår bra och trivs på arbetet gör de också ett bättre arbete, både när det gäller kvalitet och effektivitet. Effekten spiller även över på elever, brukare och så vidare.

För att vända utvecklingen av de stigande sjuktalen och den ökade psykiska ohälsan vill kommunstyrelseförvaltningen utveckla ett arbetssätt som har ett proaktivt fokus där hälsa främjas och hälsofrämjande arbetsplatser skapas. Grunden i projektet är att implementera en metod för uppdragsdialog på alla nivåer i en förvaltning. Utöver uppdragsdialogen rymmer projektet också ett antal andra aktiviteter som syftar till att utveckla hälsofrämjande processer på organisations-, grupp- och individnivå samt aktiviteter som stärker friskfaktorer hos enskilda medarbetare och chefer. Kommunstyrelseförvaltningen ansöker därför om totalt 5 950 000 kronor jämnt fördelat på en treårsperiod (år 2016, 2017 och 2018) från de särskilt avsatta folkhälsomedlen till projektet ”Jaget, laget och uppdraget – en strategi för ett friskt arbetsliv”.

---

§ 157/15

Projektet bidrar till att nå kommunens övergripande mål ”att kommuninvånarna har en bra hälsa” och att organisation Nynäshamns kommun ska upplevas som en attraktiv arbetsgivare. Dessutom ska projektet:

- Öka medarbetarnas självskattade hälsa
- Öka medarbetarengagemanget enligt HME (hållbart medarbetarengagemang) index: motivation, ledarskap och styrning
- Minska korttidssjukfrånvaron bland medarbetare och chefer i de utvalda projektgrupperna
- Ha en total sjukfrånvaro som ligger under snittet för riket.

Projektet ska pågå under perioden 1 januari 2016 till 31 december 2018. Metoder och arbetssätt i projektet som visar sig vara framgångsrika kan spridas externt utanför organisationen.



2015-11-17

Kommunstyrelsen

## Ansökan om folkhälsomedel för utveckling av en strategi för ett friskt arbetsliv

### Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att bevilja kommunstyrelseförvaltningens ansökan om 5 950 000 kronor jämnt fördelat på år 2016, 2017 och 2018 till projektet ”Jaget, laget och uppdraget – en strategi för ett friskt arbetsliv”. Medlen tas från de särskilt avsatta folkhälsomedlen.

### Ärendebeskrivning

Kommunstyrelsen har gett kommunstyrelseförvaltningen i uppdrag att genomföra åtgärder som vänder utvecklingen av de stigande sjuktalen och den ökade psykiska ohälsan bland medarbetarna i organisationen Nynäshamns kommun.

Sjukskrivning på grund av stress och psykisk ohälsa har ökat dramatiskt de senaste åren i samhället (där exempelvis depression, ångest, oro, sömn- och koncentrationssvårigheter kan ingå). Det finns många orsaker till stress och psykisk ohälsa, orsakerna kan bero på faktorer både i arbets- och privatliv, de kan samverka och förstärka varandra. Prognosen för sjuklönekostnaden (dag 1-14) inklusive personalomkostnadstillägg år 2015 för organisationen Nynäshamns kommun är -14 167 000 kronor och då är inte vikariekostnader eller produktionsfall inräknat. Enligt Folkhälsoguiden har den psykiska ohälsan för kvinnor som bor i Nynäshamns kommun ökat. År 2010 uppgav 21,7 procent av kvinnorna att de hade en psykisk ohälsa och år 2014 har andelen ökat till 33,6 procent. En annan bild som Försäkringskassans statistik (år 2014) visar för samtliga kommuninvånare (20-64 år) i Nynäshamns kommun är att antalet sjukskrivningar per person och år är högre än i länet och riket.

Forskning har tidigare visat att det finns tydliga samband mellan arbetsvillkor, arbetsorganisation och sjukskrivning även om det självklart också finns faktorer utanför arbetet som påverkar. Om kommunens medarbetare mår bra och trivs på arbetet gör de också ett bättre arbete, både när det gäller kvalitet och effektivitet. Effekten spiller även över på elever, brukare och så vidare.

För att vända utvecklingen av de stigande sjuktalen och den ökade psykiska ohälsan vill kommunstyrelseförvaltningen utveckla ett arbetssätt som har ett proaktivt fokus där hälsa främjas och hälsofrämjande arbetsplatser skapas. Grunden i projektet är att implementera en metod för uppdragsdialog på alla nivåer i en förvaltning. Utöver uppdragsdialogen rymmer projektet också ett antal andra aktiviteter som syftar till att utveckla hälsofrämjande processer på organisations-, grupp- och individnivå samt aktiviteter som stärker friskfaktorer hos enskilda medarbetare och chefer. Kommunstyrelseförvaltningen ansöker därför om totalt 5 950 000 kronor jämnt fördelat på en treårsperiod (år 2016, 2017 och 2018) från de särskilt avsatta folkhälsomedlen till projektet ”Jaget, laget och uppdraget – en strategi för ett friskt arbetsliv”.

Projektet bidrar till att nå kommunens övergripande mål ”att kommuninvånarna har en bra hälsa” och att organisation Nynäshamns kommun ska upplevas som en attraktiv arbetsgivare. Dessutom ska projektet:

- Öka medarbetarnas självskattade hälsa
- Öka medarbetarengagemanget enligt HME (hållbart medarbetarengagemang) index: motivation, ledarskap och styrning
- Minska korttidssjukfrånvaron bland medarbetare och chefer i de utvalda projektgrupperna
- Ha en total sjukfrånvaro som ligger under snittet för riket.

Projektet ska pågå under perioden 1 januari 2016 till 31 december 2018. Metoder och arbetssätt i projektet som visar sig vara framgångsrika kan spridas externt utanför organisationen.

### **Kommunstyrelseförvaltningens synpunkter**

Kommunstyrelseförvaltningen föreslår kommunstyrelsen att bevilja ansökan om projektmedel från de särskilt avsatta folkhälsomedlen. Medlen ska användas för att utveckla ett arbetssätt som har ett proaktivt fokus där hälsa främjas och hälsofrämjande arbetsplatser skapas. Projektet beräknas pågå under 3 år med start 1 januari 2016.

Kommunstyrelseförvaltningen bedömer att projektet bidrar till att vända utvecklingen av de stigande sjuktalen och den ökade psykiska ohälsan. Projektet bidrar också till att skapa ett friskt arbetsliv, en attraktiv arbetsplats och ett attraktivt varumärke för Nynäshamns kommun som arbetsgivare. Projektet stärker även Arbetsmiljölagens tankar att medarbetare inte ska behöva riskera sin fysiska, psykiska eller sociala hälsa i arbetet. När det gäller kemiska risker, eller risker som har med fysisk belastning att göra har ett aktivt arbete med dessa arbetsmiljörisker medfört att sjukskrivningar på grund av detta minskat. När det däremot gäller sjukskrivningar på grund av psykiska diagnoser, som ofta hänger samman med psykosociala risker i arbetet har forskningen och det konkreta arbetet ute i olika organisationer inte kommit lika långt. Projektet ”Jaget, laget och

uppdraget – en strategi för ett friskt arbetsliv” syftar till att aktivt arbeta med den psykosociala arbetsmiljön och därmed minska sjukskrivningarna på grund av psykiska diagnoser.

Förebilder är ett stort forskningsprojekt finansierat av AFA Försäkring som bedrivits i några kommuner och landsting (”Chefen, arbetsmiljön och arbetsåtagandet”) och ett utvecklingsarbete i Stockholms stad (”Verksamhet och hälsa”). Fokus i dessa projekt har varit att minska sjukfrånvaron och skapa en tydligare verksamhet. Projektet ”Jaget, laget och uppdraget ligger i linje med dessa två nämnda projekt och bedöms kunna skapa arbetssätt som bidrar till att Nynäshamns kommun upplevs som en attraktiv arbetsgivare där verksamheten har hög kvalitet och medarbetare en god hälsa.

Birgitta Elvås  
kommunchef

Annette Måhlstedt  
personalchef

Bilagor: Beslutsunderlag och projektdirektiv inklusive bilaga 1 och 2



---

§ 158/15

## Personalfrågor