

**Handläggare**Ellinor Dervinger  
08-508 87 627**Datum och tid:**

Tisdag 13 april 2021, kl. 13.00 -14.30

**Plats:**

Skype

**Närvarande:**Johan Castwall, arbetsgivaren  
Ann-Charlotte Bergqvist, arbetsgivaren  
Ellinor Dervinger, arbetsgivaren  
Lena Holm, arbetsgivaren  
Johan Olsve, Saco  
Luis Lopez, Vision  
Eva Brynk, skyddsombud

## **Protokoll från förvaltningsgrupp för exploateringskontoret 210413**

### **1 Godkännande av dagordning**

Johan hälsade alla välkomna. Dagordningen godkändes.

### **2 Val av justerare**

Johan Olsve, Saco och Luis Lopez, Vision, utsågs till att justera protokollet.

### **3 Uppföljning av föregående möte**

Protokoll från föregående lades till handlingarna.

### **4 Arbetsmiljö**

#### **4.1 Genomgång av APT-punkter**

## **5. Samverkan**

### **5.1 Ombyggnaden av Tekniska nämndhuset**

Inget speciellt just nu. Inflyttningen pågår för fullt och mindre justeringar görs.

### **5.2 Fleråringen**

Ärendet kommer att tas upp i nämnden 29 april. Lena informerade om att driftkostnaderna är enligt budget 2022. Detta gäller även 2023 och 2024 då det även beräknas bli ökad fastighetsskatt 1 mnkr men med förhoppning på justering. Kapitalkostnaderna ökar med 20,3 mnkr mot budget 2023 och ökar ytterligare 47,7 mnkr 2024. Intäkterna höjs 22,3 mnkr år 2023 mot budget och ökas ytterligare 134,4 mnkr år 2024. Exploateringsförsäljningarna bedöms ligga i storleksordningen 4,1 mdkr 2023 och 5,1 mdkr år 2024. Försäljningsuppdraget är 200 mnkr per år enligt budget. På investeringsbudgeten är prognosen för nettointäkterna 2021 3 228 mnkr, 2022 3 400 mnkr och 2023-2026 3 400 mnkr.

Saco har lämnat yrkande på fleråringen som tillsammans med svaren kommer att bifogas protokollet.

## **6. Ekonomi och verksamhet**

Johan informerade om att det inte har hänt något nytt utan att allt rullar på enligt plan.

## **7. Personal**

### **7.1 Personalförändringar**

Personalförändringar (nya och avslutade anställningar) mars 2021 redovisades.

### **7.2 Personalstatistik**

Personalstatistik per den 31 mars 2021 visades. Vi är 302 medarbetare, varav 299 är tillsvidareanställda. Andelen kvinnor är 64 % och andelen män är 36 % och medelåldern är 43 år. Den totala sjukfrånvaron var 1,9 % (rullande 12 månader t.o.m. 31 januari 2021). Personalomsättningen var 7,1 % (rullande 12 månader t.o.m. 31 mars 2021).

## 8. Övriga frågor

### 8.1 Johan Olsve

Det är medlemsmöte för Saco inom kort och Johan undrar om det är möjligt att skicka ett mail till samtliga på kontoret då det är svårt att veta vilka som är medlemmar.

### 8.2 Samverkansavtalet

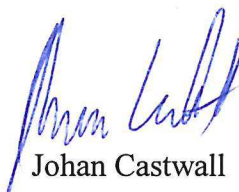
Ellinor informerade att det tagits fram nya anvisningar till stadens samverkansavtal. De nya anvisningarna ska nu implementeras förvaltningslokalt och en ny överenskommelse för samverkan ska tas fram senast 30 april. Ellinor kommer att skicka ut anvisningarna till förvaltningsgruppen och ett möte kring den nya överenskommelsen kommer äga rum den 27 april.

### 8.3 Gunnars ersättare


Johan informerade om att kontoret har för avsikt att erbjuda Eleonor Eklind Forslin tjänsten som Avdelningschef på PU. Tillsättning kommer att förhandlas enligt MBL på måndag 19/4.

Vid protokollet:  
Ellinor Dervinger

Justeras:



Johan Castwall



Luis Lopez



Johan Olsve





Yrkanden på

## Underlag för budget 2022 med inriktning 2023 och 2024 för Exploateringsnämnden

Från SACO lokalförening på exploateringskontoret

Med anledning av Exploateringsnämndens framtagande av en flerårsplan översänder härmed Saco lokalförening på exploateringskontoret, nedan kallad Saco, sitt yttrande.

För att klara bostadsmålet, men också för att klara åtaganden inom infrastrukturförhandlingarnas överenskommelser, menar kontoret att takten behöver öka och innovativa lösningar tillkomma. I och med stadens högt ställda mål inom markanvisningar och bostadsproduktion men även inom andra områden som rör utveckling eller mål enligt stadens budget ser Saco att arbetsbördan inom förvaltningen kommer fortsätta vara hög och troligen öka samt att den, därtill, kan upplevas som ännu högre i och med covid-19-pandemin och pga rådande flytt efter ombyggnation. Det skapar stort tryck på förvaltningens arbetsresurser vilket kräver att staden löpande bevakar behovet av nya medarbetare och framför allt arbetar för att lyckas behålla befintliga medarbetare.

Kontoret menar att det varit en utmaning de senaste åren att rekrytera och behålla medarbetare i den stora konkurrens som varit inom samhällsbyggnadsbranschen och att det fortsatt kommer vara en utmaning, framför allt i att rekrytera erfarna ingenjörer inom sektorn. SACO delar den bilden och ser mycket positivt på att ett ambassadörsnätverk för mer seniora medarbetare kommer att starta under 2021 samt ser positivt på att kontoret planerar för att ta fram en treårig plan för kort- och långsiktig kompetensförsörjning.

För att behålla medarbetare ser Saco att förvaltningen kan arbeta med det här på flera sätt som mer eller mindre går hand i hand: kompetensutveckling, karriärmöjligheter, trivsel och lön. Saco anser att kompetensutveckling och karriär inom förvaltningen tydligt ska visa sig i lönekuvertet, att trivsel kan skapas genom att medarbetaren känner att arbetsgivaren satsar på hen genom kompetensutveckling. Många av de nyanställda är nya på arbetsmarknaden och kan antas ta stora kliv i sin utveckling de första åren och därför är det viktigt att säkerställa kompetensförsörjningen samt att justera löner för medarbetare som ligger tydligt efter för att undvika att anställda går direkt från förvaltningen för att arbeta som konsult inom sitt ämnesområde. De mer seniora medarbetarna kan behöva nya utmaningar och roller för att fortsätta stimuleras utan att byta arbetsplats. Därför är det viktigt att



säkerställa en långsiktig och behovsanpassad kompetensförsörjning för alla medarbetare.

SACO menar att särskilda kompetensutvecklingsinsatser riskerar att prioriteras ned då medarbetare är fullt belagda i att jobba med projekt med tuffa tidplaner. Därför bör kompetensutvecklingsplanen få ett tydligare inslag och tydligt kopplat till individuell kompetensutveckling inom ramen för medarbetarsamtalen samt att det ska säkerställas att det finns tid för kompetensutveckling utöver den tid som krävs för ordinarie arbetsuppgifter.

SACO delar bilden av att en blandning av kompetens, kön, kulturell bakgrund, ålder, utbildning och personliga erfarenheter främjar och utvecklar verksamheten och därför behöver en jämn fördelning avseende jämställdhet och mångfald. Det är en fortsatt minskad andel anställda män i förhållande till andel anställda kvinnor och kontoret når just nu inte upp till målet 40-60%. Saco ser positivt på att förvaltningen vill arbeta för att klara det målet. Saco ser också positivt på att förvaltningen ser ett behov av att rekrytera fler personer med till exempel utländskt bakgrund. SACO menar dock att det behöver tas fram en handlingsplan för att inte bara bevaka dessa frågor utan som även innehåller åtgärdsförslag för att säkerställa att kontoret gör vad det kan för att nå upp till de målen som finns. Planen bör innehålla både ett rekryterings- och ett marknadsföringsperspektiv.

Vad gäller ombyggnationen och planerad flytt ser SACO mycket positivt på att det skapades en referensgrupp under år 2020 som även planeras fortsätta att verka en tid efter flytten. Vidare ser SACO positivt på att kontoret lägger stor vikt vid värdet av friskvård. SACO har även noterat att det pågår en översyn för att förvaltningarna i tekniska nämndhuset ska ha en samsyn på friskvård.

Saco yrkar därför på följande:

- Att friskvårdstimmen per vecka kvarstår och att friskvårdsbidraget kvarstår men även utökas i det fall Klamparhallen blir otillgänglig för oss medarbetare. I nuläget ser det ut som att möjligheten att nyttja Klamparhallen försvinner och SACO önskar därför att kontoret utökar friskvårdsbidraget för att kompensera för bortfallet av Klamparhallen då fler väntas behöva lägga mer pengar på friskvård. Enligt skatteverkets hemsida kan friskvårdsbidraget uppgå till 5000 kr per år som skattefri personalvård. Vidare föreslås att kontoret, eventuellt tillsammans med övriga förvaltningar, ser över möjligheten att låta medarbetarna nyttja ytor i annan lokal för träning och motion, eller utökar samarbeten med exempelvis gymanläggningar eller dylikt samt ser över möjligheten att fortsätta nyttja/hyra hallen även om fastigheten säljs och hallen kvarstår.

20

- Att det inom flerårsplanen ska finnas utrymme för lönesatsningar på befintliga medarbetare för att säkerställa att dessa kan erbjudas en marknadsmässig lön.
- Att förvaltningen fortsätter arbetet för att minska antalet konsulter som utför arbeten som förvaltningens anställda syftar till att göra.
- Att det ska finnas ett tydligare inslag av kompetensutveckling som inte sker i det dagliga arbetet och att detta preciseras i kommande treårsplan. Det bör t ex finnas krav på att kompetensutveckling som ligger utanför ordinarie arbetsuppgifter får utrymme i medarbetarnas utvecklingsplaner och treårsplanen bör innehålla ett paket av olika typer av kompetensförsörjningsinsatser som kan tillämpas även på individnivå.
- Att karriärvägar inom förvaltningen fortsätter att utvecklas och tydliggöras. Karriärvägarna ska också kunna bidra till att medarbetaren kan göra en lönekarriär.
- Att förvaltningen i lägen med hög arbetsbelastning och resursbrist prioriterar medarbetarnas och chefernas arbetssituation framför att starta nya projekt för att nå de högt ställda målen. Ett sätt att prioritera det är också att rekrytera.
- Att förvaltningen tydliggör hur den ska uppnå och bibehålla målet om en jämn könsfördelning och tar fram en plan för detta.
- Att förvaltningen analyserar och tar fram mål för att öka andelen chefer med annan etnicitet än svensk.
- Att förvaltningen säkerställer att en blandning av kompetens, kön, kulturell bakgrund, ålder, utbildning och personliga erfarenheter beaktas vid rekrytering och att det genomsyrar förvaltningens marknadsföring.



.....  
Johan Olsve  
Ordförande SACO  
Exploateringskontoret





**Exploateringskontorets svar på SACOs yrkanden angående underlag för budget 2022 med inriktning 2023 och 2024**

- Att friskvårdstimmen per vecka kvarstår och att friskvårdsbidraget kvarstår men även utökas i det fall Klamparhallen blir otillgänglig för oss medarbetare. I nuläget ser det ut som att möjligheten att nyttja Klamparhallen försvinner och SACO önskar därför att kontoret utökar friskvårdsbidraget för att kompensera för bortfallet av Klamparhallen då fler väntas behöva lägga mer pengar på friskvård. Enligt skatteverkets hemsida kan friskvårdsbidraget uppgå till 5000 kr per år som skattefri personalvård. Vidare föreslås att kontoret, eventuellt tillsammans med övriga förvaltningar, ser över möjligheten att låta medarbetarna nyttja ytor i annan lokal för träning och motion, eller utökar samarbeten med exempelvis gymanläggningar eller dylikt samt ser över möjligheten att fortsätta nyttja/hyra hallen även om fastigheten säljs och hallen kvarstår.

Svar: Kontoret kommer att ta detta i beaktande när och om det blir aktuellt. Diskussioner pågår även med övriga förvaltningar i TN då vi strävar efter att kunna erbjuda samma friskvårdsförmåner.

- Att det inom flerårsplanen ska finnas utrymme för lönesatsningar på befintliga medarbetare för att säkerställa att dessa kan erbjudas en marknadsmässig lön.

Svar: Förvaltningen genomför alltid ett förarbete i form av lönekartläggning och framtagande av statistik inför löneöversynen. Arbetsgivaren eftersträvar en väl fungerande individuell och differentierad lönesättning.

- Att förvaltningen fortsätter arbetet för att minska antalet konsulter som utför arbeten som förvaltningens anställda syftar till att göra.

Svar: Där det är möjligt, ses konsultväxling över och arbetsgivaren står bakom att rekrytera istället för att ta in konsulter.

- Att det ska finnas ett tydligare inslag av kompetensutveckling som inte sker i det dagliga

arbetet och att detta preciseras i kommande treårsplan. Det bör t ex finnas krav på att kompetensutveckling som ligger utanför ordinarie arbetsuppgifter får utrymme i medarbetarnas utvecklingsplaner och treårsplanen bör innehålla ett paket av olika typer av kompetensförsörjningsinsatser som kan tillämpas även på individnivå.

Svar: Kontoret tar detta i beaktande och kommer att se över detta till kommande treårsplan.

- Att karriärvägar inom förvaltningen fortsätter att utvecklas och tydliggöras. Karriärvägarna ska också kunna bidra till att medarbetaren kan göra en lönekarriär.

Svar: Kontoret kommer fortsätta att utveckla och tydliggöra karriärvägar.

- Att förvaltningen i lägen med hög arbetsbelastning och resursbrist prioriterar medarbetarnas och chefernas arbetssituation framför att starta nya projekt för att nå de högt ställda målen. Ett sätt att prioritera det är också att rekrytera.

Svar: Exploateringsnämnden ges i respektive års budget ett antal mål, aktiviteter och uppdrag som ska uppnås och genomföras. Förvaltningschefen ansvarar för kontorets arbete och har även det övergripande ansvaret för exploateringskontorets arbetsmiljöarbete. Förvaltningschefen leder och fördelar arbetet och vidtar åtgärder så att verksamheten bedrivs för måluppfyllelse men även att åtgärder vidtas för att arbetsmiljön på kontoret ska vara god. I senaste medarbetarundersökning ökade Aktivt medskapandeindex till 85 (från 84) och inom frågeområdet Hälsa och arbetsmiljö är index 84 vilket är oförändrat jämfört med förra året.

- Att förvaltningen tydliggör hur den ska uppnå och bibehålla målet om en jämn könsfördelning och tar fram en plan för detta.

Svar: Kontoret ser positivt på förslaget och kommer att arbeta fram en plan för detta.

- Att förvaltningen analyserar och tar fram mål för att öka andelen chefer med annan etnicitet än svensk.

Svar: Förvaltningen kommer att ta detta i beaktande vid rekryteringar. Då vi använder kompetensbaserad rekrytering så kan detta endast tas hänsyn till vid lika kompetens.

- Att förvaltningen säkerställer att en blandning av kompetens, kön, kulturell bakgrund, ålder, utbildning och personliga erfarenheter beaktas vid rekrytering och att det genomsyrar förvaltningens marknadsföring.

Svar: Förvaltningen kommer att ta detta i beaktande vid rekryteringar. Då vi använder kompetensbaserad rekrytering så kan detta endast tas hänsyn till vid lika kompetens.

