
Plats och tid	Sessionssalen, Klippans kommunhus kl. 17:00-20:35
Beslutande ledamöter	Kerstin Persson (S) (ordförande) Carl-Axel Wilhelmsson (C) (1:e vice ordförande) §§144-164 Hans Bertil Sinclair (M) (2:e vice ordförande) Paul Gustafsson (S) Ellinor Varady (M) Johan Pettersson (S) Gun Ohrberg (S) Roger Sjunner (MP) Boris Svensson (S) Robert Larsson (KD) Tommy Cedervall (L) Åsa Edvardsson (SD) Christer Johansson (C) §§165-172 ersätter Carl-Axel Wilhelmsson (C) (1:e vice ordförande) Marie Brink (SD) ersätter Christian Hendlertz (SD)
Ej tjänstgörande ersättare	Kent Lodesjö (S) Michael Nemeti (S) Gunilla Svensson (S) Rune Persson (S) Karin Enqvist (V) Christer Johansson (C) §§144-164 Kristian Seger (M) Cecilia Scott (M) Christina Petersson (SD)
Övriga närvarande	Tomas Rikse, kommundirektör Magdalena Stajcic, ekonomichef Cecilia Christensen, kanslichef Eva Larsson, kommunsekreterare Arne Amné, kultur- och fritidschef §§145-147 Martin Tång, planarkitekt §149
Utses att justera	Ellinor Varady
Justeringens plats och tid	Kansliavdelningen Klippans kommunhus , 2018-09-07 13:00

Sekreterare

Eva Larsson**Ordförande**

Kerstin Person**Justerande**

Ellinor Varady

ANSLAG/BEVIS Protokoll är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Organ Kommunstyrelsen

Sammanträdesdatum 2018-09-05

**Datum för anslags
uppsättande** 2018-09-10

**Datum för anslags
nedtagande** 2018-10-02

**Förvaringsplats för
protokollet** Kansliavdelningen Klippans kommunhus

Underskrift

Eva Larsson

Innehållsförteckning

- § 144 Val av justerare
- § 145 Översyn av kulturpris och stipendier
- § 146 Kostnader i samband med bron vid Forsmöllans kraftstation
- § 147 Samlad handläggning avseende bidrag till föreningslivet
- § 148 Tillfälligt avsteg från kommunens allmänna lokala ordningsföreskrifter
- § 149 Centrumutveckling Klippan
- § 150 Avsiktsförklaring avseende del av Sågen 1 och Klippan 3:145
- § 151 Ansökan om statlig medfinansiering till regionala kollektivtrafikåtgärder (RTI) samt åtgärder på det kommunala väg och gatunätet 2019
- § 152 Öppning av Gullivevägen och Södra vägen i Östra Ljungby
- § 153 Utökad verksamhetsområde för vatten och spillvatten gällande Skäralid, Ljung, Allarp, Råröd och Ibsberga
- § 154 Förslag till mål för Kommunstyrelsen 2019
- § 155 Tillägg till Kommunstyrelsens reglemente
- § 156 Tillägg till Kommunstyrelsens delegationsordning
- § 157 Ändring av Kommunstyrelsens befogenhetsfördelning i personalfrågor
- § 158 Ändring av firmateckning
- § 159 Yttrande gällande granskning av kommunens kompetensförsörjning
- § 160 Riktlinjer gällande hantering av arbetskläder
- § 161 Riktlinjer för hantering av drivmedelskort
- § 162 Dataskyddsombud
- § 163 Hemställan om medel till moduler på Bofinkenskolan
- § 164 Investeringsmedel inventarier för renovering av Nya Snyggatorpskolan 2018
- § 165 Extraordinära insatser inom ekonomiområdet
- § 166 Utökad medborgarinflytande samt införande av medborgarbudget
- § 167 Uppdrag som äldreombud i Klippan
- § 168 Ansökan från Ljungbyheds köpmanna och företagarförening avseende bidrag för år 2018
- § 169 Förslag till samverkansavtal gällande e-arkiv
- § 170 Nytt från Familjen Helsingborg 2018
- § 171 Delegationsärende 2018
- § 172 Informationsärende 2018

§144**Val av justerare****Ärendet**

Val av justerare föreligger.

Kommunstyrelsens beslut

Ellinor Varady väljes att jämte ordföranden justera dagens protokoll.

§ 145

Översyn av kulturpris och stipendier

KS 2018.0469

Ärendet

Kultur- och fritidsnämnden har 2018-06-13, § 70 tagit fram förslag till att instifta ett Nytänkarpris till förening eller person som på ett nytänkande, kreativt eller oväntat sätt utvecklat det lokala föreningslivet eller kommunens evenamangs-/arrangemangsutbud och prissumman föreslås vara 5 000 kronor.

Kultur- och fritidsnämnden föreslår även höjning av Föreningsledarpriset, ändrat namn för Byggnadsvårdspremie till Byggnadsvårdspris samt att alla pristagare hedras genom en plakett på central plats i kommunen.

Förändringarna finansieras inom ramen för befintlig budget.

Kultur- och fritidsförvaltningen föreslår även att tidpunkten för utdelandet av priserna ändras. Idag nomineras pristagaren under hösten på utdelningsåret och priset delas ut på årets sista fullmäktigesammanträde i december. Förvaltningen föreslår att prisutdelningsdagen sammanfaller med Nationaldagsfirandet för att på det sättet högtidlighålla pristagaren offentligt och sätta in det i ett sammanhang.

Beslutsunderlag

Beredningsförslag Arbetsutskottet 2018-08-15, § 120.

Protokollsutdrag Kultur- och fritidsnämnden 2018-06-13, § 70.

Mötet ajourneras och återupptas inom fem minuter.

Yrkande

Hans Bertil Sinclair (M) yrkar bifall till Kultur- och fritidsförvaltningens förslag om att tidpunkten för utdelandet av priserna ändras till att genomföras i samband med nationaldagsfirande.

Carl-Axel Wilhelmsson (C), Åsa Edvardsson (SD) och Roger Sjunner (MP) bifaller Hans Bertil Sinclairs förslag.

Kommunstyrelsen förslag till Kommunfullmäktige

1. Instiftar ett Nytänkarpris.
2. Godkänner en höjning av Föreningsledarpriset till 10 000 kronor.
3. Ändra benämningen Byggnadsvårdspremie till Byggnadsvårdspris.
4. Godkänner att alla pristagare hedras genom en plakett på central

plats i kommunen.

5. Tidpunkten för utdelandet av priserna ändras till att genomföras i samband med firande av nationaldagen.

§ 146**Kostnader i samband med bron vid Forsmöllans kraftstation**

KS 2015.0642

Ärendet

Nytt kostnadsförslag för bron i Forsmöllan har tagits fram då det tidigare förslaget baserades på felaktigt ritningsunderlag. Det tidigare offererade priset för bron uppgick till 395 000 kronor. Den nya spännvidden är mer än dubbelt så lång varför kostnadsökningen för att förstärka bron innebär ett påslag på drygt 20%. Inklusivt projektering och gjutning av nya upplag innebär det att nytt kalkylerat pris blir 1060 000 kronor. Upphandling av bron behöver inte ske då den ska utföras med av kommunens befintliga markentreprenörer.

Beslutsunderlag

Beredningsförslag Tekniska utskottet 2018-08-14, § 45.

Tekniska förvaltningens rev. kostnadsunderlag 2018-08-29, bilaga Ks § 146/18.

Tekniska förvaltningens skrivelse 2018-07-30.

Yrkande

Johan Pettersson (S) yrkar bifall till förslaget.

Kommunstyrelsens beslut

1. Anslår 1 060 000 kronor för installationen av en ny bro i Forsmöllan.
2. Finansiering sker genom att ianspråkta 700 000 kronor från Kommunstyrelsens anslag för investering samt att utöka årets investeringsbudget med 360 000 kronor. Utökningen av investeringsbudgeten finansieras genom att ianspråkta beloppen inom de ramar som Kommunfullmäktige avsatt för upptagande av lån d.v.s. inom kommunens rörelsekapital.

Därefter kvarstår 1 500 000 kronor av Kommunstyrelsens anslag för investering för år 2018.

Kostnadsunderlag för bron i Forsmöllan

Sammanfattning av ärendet

Det tidigare kostnadsförslaget för bron i Forsmöllan baserades på ett felaktigt ritningsunderlag. En ny kostnadskalkyl har arbetats fram.

Ärendet

Bron vid Forsmöllan är i mycket dåligt skick och är utdömd. Nu är den avstängd för gående i avvaktan på en ny bro. Ritningar på en ny bro arbetades fram och priser togs in. Innan beställningen gjordes kontrollerades ritningsunderlaget på plats varpå det kunde konstateras att bron som projekterats inte skulle kunna ersätta den gamla bron på grund av att den var för kort.

Det tidigare offererade priset för bron uppgick till 395 tkr. Den nya spännvidden är mer än dubbelt så lång varför kostnadsökningen för att förstärka bron innebär ett påslag på drygt 20%. Inklusiv projektering och gjutning av nya upplag innebär det att nytt kalkylerat pris blir 1 060 tkr.

Från det att beställningen läggs är det 10 veckors leveranstid av bron. Under den tiden är planen att påbörja rivning av den gamla bron, genomföra projektering och gjutning av upplagen. Beräknad tid för montering av bron är 1 vecka.

KOSTNADSKALKYL FORSMÖLLAN

10,5 gammal spännvidd
21,0 Ny spännvidd
400 Offererat pris

800 Nytt pris
160 Förstärkning 20%
50 Projektering
50 Gjutning upplag

1 060 S:A NY BRO

Förslag till beslut

- att Kommunstyrelsen anslår 1 060 000 kr för installationen av en ny bro i Forsmöllan vilken finansieras genom att ianspråkta 700 000 kr från förfogandemedel och 360 000 tkr genom utökning av årets investeringsbudget.

Michel Tränefors

Chef för Gatu- och parkavdelningen

§ 147**Samlad handläggning avseende bidrag till föreningslivet**

KS 2017.0942

Ärendet

Socialnämnden beslutade 2017-10-25, § 174 att bidragshantering till föreningslivet som handläggs av Socialnämnden överförs till Kultur- och fritidsnämnden. Socialnämnden har 2018-05-30, § 69 specificerat att man önskar överlämna helhetsansvaret för bidragsgivningen med undantag för bidrag till kvinnojouren.

Beslutsunderlag

Beredningsförslag Arbetsutskottet 2018-08-15, § 124.

Protokollsutdrag Socialnämnden 2017-10-25, § 174.

Protokollsutdrag Socialnämnden 2018-05-30, § 69.

Kommunstyrelsens förslag till Kommunfullmäktige

1. All bidragshantering som Socialnämnden idag handlägger överförs till Kultur- och fritidsnämnden undantaget från bidrag gällande kvinnojouren.
2. Totalt överförs 376 500 kronor från Socialnämnden till Kultur- och fritidsnämnden för år 2018.

Protokollsanteckning

Klippanalliansen lämnar följande protokollsanteckning:

"Vi vill särskilt framhålla att de föreningsbidrag som traditionellt hanterats av Socialförvaltningen observeras genom studerande av protokollen fram till 2014/2015 så att dessa föreningar inte blir missgynnade".

§148**Tillfälligt avsteg från kommunens allmänna lokala ordningsföreskrifter****Ärendet**

Under perioden 28-30 juni 2019 kommer SM i Agility att genomföras i Klippan. Med anledning av tävlingen finns nu behov av att tillfälligt utöka antalet campingplatser inom detaljplanelagt område varför beslut om avsteg från p 14 i kommunens allmänna lokala ordningsföreskrifter behöver fattas.

Kommunstyrelsens beslut

Godkänner avsteg från p 14 i kommunens allmänna lokala ordningsföreskrifter avseende camping att gälla inom detaljplanelagt område i samband med SM i Agility för perioden 27/6-1/7 2019.

§ 149**Centrumutveckling Klippan**

KS 2017.0210

Ärendet

Arbetsutskottet beslutade 2018-03-21, § 43 att uppdrar till plan- och byggavdelningen att återkomma med prioriteringsordning för det fortsatta arbetet med Centrumutveckling Klippan.

Plan- och byggavdelningen har arbetat vidare med Idéprogram för centrumutveckling och föreslår följande prioriteringsordning för att på ett konkret sätt förbättra attraktiviteten i Klippan centrum:

1. Järnvägsgatan/Storgatan
2. Åbyplan
3. Entrén till Klippan via Skånebanan

Plan- och byggavdelningen föreslår att detta ses som separata projekt där Kommunstyrelsen anslår medel för förstudie och gestaltungsförslag med kostnadsberäkning för att sedan kunna fatta beslut om genomförande enligt modellen för Sågen 1.

Parallellt fortsätter arbetet med förtätningsprojekt enligt Bostadsförsörjningsprogrammet, Trafikutredning med förslag till ny parkeringsnorm, Grönstrukturutredning, Ortsutveckling längs Skånebanan med Region Skåne, översyn och eventuellt revidering av översiktsplanen.

Beslutsunderlag

Beredningsförslag Arbetsutskottet 2018-06-13, § 105.

Plan- och byggavdelningens skrivelse 2018-05-31.

Kommunstyrelsens beslut

1. Fastställer prioriteringsordning enligt Plan- och byggavdelningens förslag.
2. Uppdrar till plan- och byggavdelningen att fortsätta arbetet enligt prioriteringsordning och ta fram förslag vilket ska presenteras inför budgetprocess 2020.
3. Informationen i övrigt noteras.

§ 150

Avsiktsförklaring avseende del av Sågen 1 och Klippan 3:145

KS 2016.0055

Ärendet

Kommunstyrelsens beslutade 2017-11-01, § 171, bl.a. att avsätta medel för framtagande av gestaltungsplaner av kvartersmark på fastigheten Sågen 1.

Förstudien presenterades 2018-04-04 för Kommunstyrelsen som beslutade om att uppdra åt plan- och byggnadsnämnden påbörja detaljplaneuppdrag.

Bygg- och fastighetsbolagen fastighets AB 3Hus har visat intresse för den del av Sågen 1 som kan bli attraktiva centrum- och stationsnära boende.

Förslag på avsiktsförklaring har tagits fram och Kommunstyrelsens förslås besluta att godkänna upprättat förslag till avsiktsförklaring avseende del av Sågen 1 och Klippan 3:145.

Beslutsunderlag

Beredningsförslag Arbetsutskottet 2018-06-13, § 106.

Förslag avsiktsförklaring, bilaga Ks § 150/18.

Tekniska förvaltningens skrivelse 2018-06-01.

Yrkande

Åsa Edvardsson (SD) yrkar avslag till Arbetsutskottets förslag.

Johan Pettersson (S), Ellinor Varady (M), Hans Bertil Sinclair (M), Robert Larsson (KD), Carl-Axel Wilhelmsson (C) och Boris Svensson (S) yrkar bifall till Arbetsutskottets förslag.

Ordföranden ställer proposition på förslagen och finner att Kommunstyrelsen beslutat enligt Arbetsutskottets förslag.

Kommunstyrelsens beslut

Godkänner upprättat förslag till avsiktsförklaring avseende del av Sågen 1 och Klippan 3:145.

Reservation

Sverigedemokraternas partigrupp reserverar sig mot beslutet.

Avsiktsförklaring avseende del av Sågen 1 och Klippan 3:145, ett nytt centralt beläget bostadsområde i Klippans tätort.

Överenskommelse gällande denna avsiktsförklaring har träffats mellan Klippans kommun (212000-0928), 264 80 Klippan, nedan kommunen och Fastighets AB 3Hus (556739-8010), Bronsgatan 4 265 22 Åstorp, nedan 3Hus.

Kvarteret Sågen består av två fastigheter, Sågen 1 och 8 som ägs av Klippans kommun. Sågen 8 ska byggas om under 2018-2019 till ett allaktivitetshus. Del av Sågen 1 och del av Klippan 3:145, som ligger närmst järnvägsstationen, lämpar sig för bostäder, denna avsiktsförklaring innefattar nämnd bostadsutveckling.

Klippans kommun och Fastighets AB 3Hus har ett gemensamt intresse av att tillskapa centralt belägna bostäder inom Klippans tätort som en del i utvecklingen av regionen. Avsikten är att uppföra intressanta, ändamålsenliga och moderna bostäder med olika upplåtelseformer. Bostadsområdet på del av Sågen 1 och del av Klippan 3:145 är tänkt att utvecklas som ett livsstilsboende utifrån miljömål inom förnyelse, energi och hälsa.

Fastighets AB 3Hus kommer att ta fram och presentera en tidig idéskiss varefter båda parter i samråd överenskommer om utformning. Denna överenskomna idéskiss kommer ligga som grund till detaljplanförändring.

Klippans kommun ansöker om plantillstånd och genomför detaljplanförändring utifrån idéskiss samt ansvarar för denna del i processen. Under planprocessen kommer båda parter vara delaktiga för att skapa en så bra och flexibel slutprodukt som möjligt.

Framtida byggnationer är tänkta att ske efter förvärv av exploaterad mark varvid en framtida avtalsskrivning kommer vara nödvändig.

Denna överenskommelse är beroende för sin giltighet av kommunstyrelsens godkännande.

Klippan 2018-

Klippans kommun

Tomas Rikse
Kommundirektör

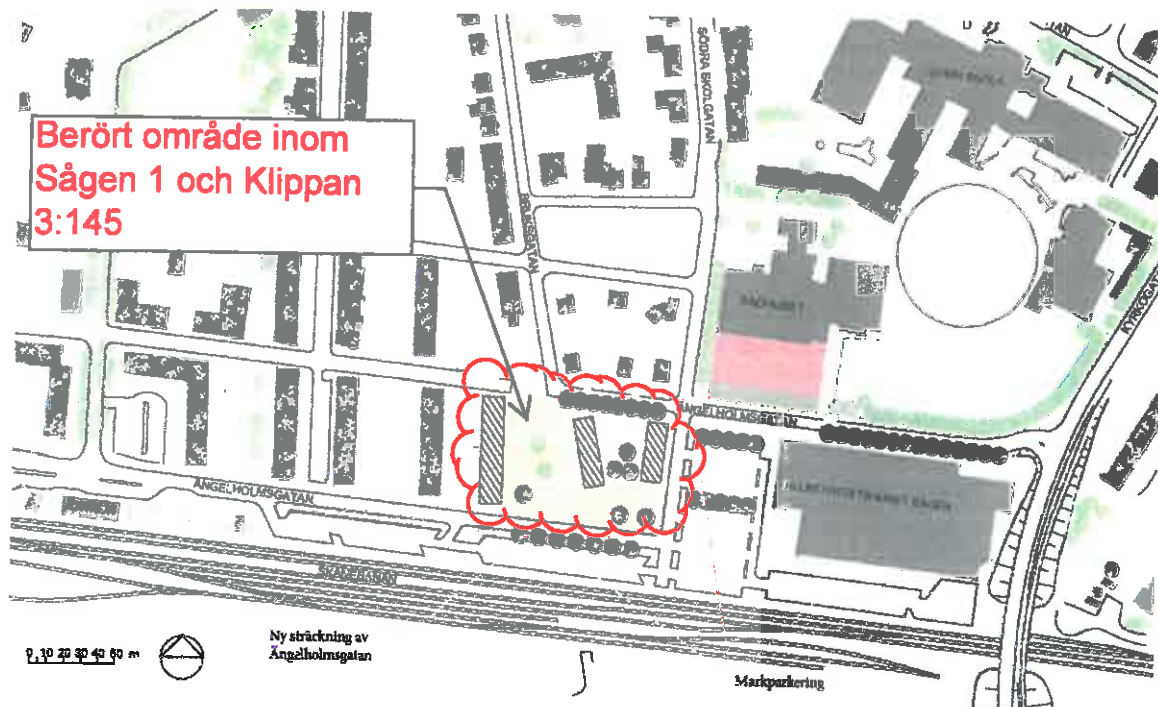
Kerstin Persson
KSO

Fastighets AB 3Hus



Christer Andersson
VD

Kartskiss till avsiktsförklaring avseende del av Sågen 1 och Klippan 3:145



§ 151

Ansökan om statlig medfinansiering till regionala kollektivtrafikåtgärder (RTI) samt åtgärder på det kommunala väg och gatunätet 2019

KS 2018.0453

Ärendet

Varje år söker kommunen statlig medfinansiering till förbättringar inom trafiksäkerhet och miljö på kommunala gator. Trafikverket ger kommunen varje år möjligheten att uppdatera fjolårets ansökan för statlig medfinansiering till kollektivtrafikanläggningar och förbättringar inom trafiksäkerhet och miljö på kommunala gator RTI – Regional TransportInfrastruktur. Planeringsperioden sträcker sig 2019-2021.

De föreslagna objekten baseras på kommunens ansökan för 2016. Objekt som inte beviljats bidrag tas med på nästkommande års ansökan. Uppdateringen innebär att kommunen kan lägga till objekt eller ändra prioritetsordningen. Trafikverket förväntar sig en konsekvent planering av kommunen varför det inte sker några stora förändringar från år till år.

Beslutsunderlag

Beredningsförslag Tekniskt utskott 2018-08-14, § 43.

Lista över objekt som ingår i RTI-planen 2019-2021, bilaga Ks § 151/18.

Tekniska förvaltningens skrivelse 2018-07-30.

Kommunstyrelsens beslut

1. Klippans kommun ansöker om statlig medfinansiering med 50% för objekt enligt tekniska förvaltningens lista 2018-07-30.
2. Ger gatu- och parkchef Michel Tränefors behörighet att underteckna ansökan.

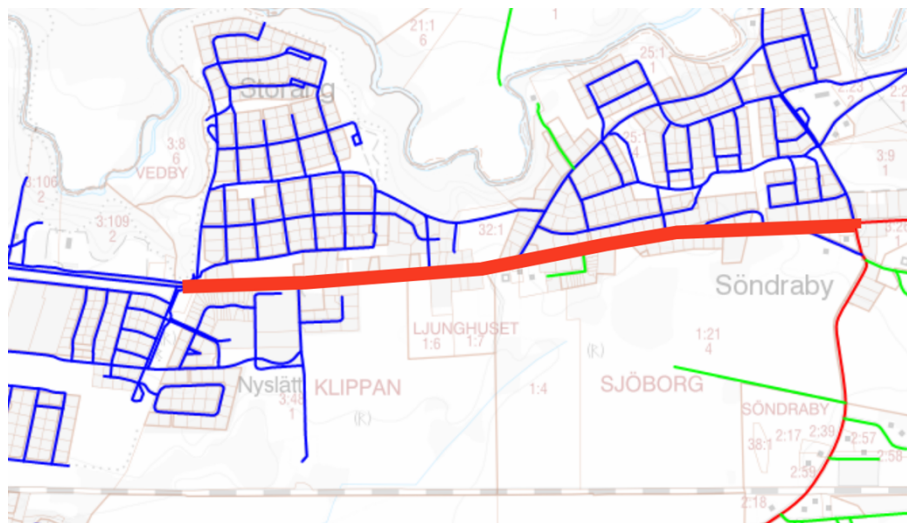
Datum: 2018-07-30

Lista över objekt som Klippans kommun föreslår ska ingå i RTI- planen 2019-2021 med 50% statlig medfinansiering

Genomförandeår 2019

1. GC-BANA VEDBYVÄGEN
Nybyggnad av upphöjd skiljeremsa mellan GC-bana och körbana.

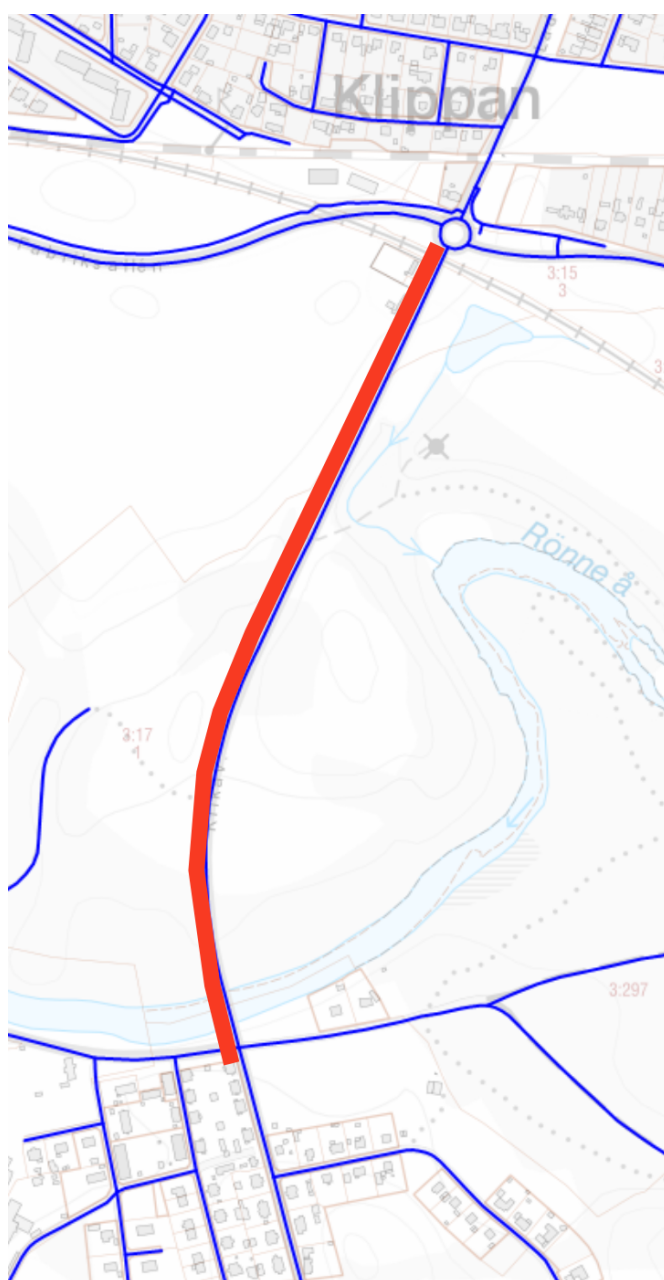
Beräknad totalkostnad: 2 300 tkr.



Datum: 2018-07-30

2. **GC-BANA KRIKAVÄGEN**
GC-bana längs Krikavägen mellan Pappersbruket och Fabriksallén. Avsmalning av gatusektionen för att åstadkomma en bättre förbindelse mellan pappersbruksområdet och butiksområde.

Beräknad totalkostnad: 1 050 tkr.



Datum: 2018-07-30

3. ÖVERSYN CYKEVÄGNÄT

Översyn av cykelnätet. Åtgärd för att se över cykelnätet i kommunen och identifiera knutpunkter och åtgärder för att erhålla ett sammanhängande cykelnät.

Beräknad totalkostnad: 250 tkr.

4. ÖVERGÅNGSSTÄLLEN OCH PASSAGER

Trafiksäkerhetshöjande och tillgänglighetsförbättrande åtgärder vid övergångsställen och gångpassager.

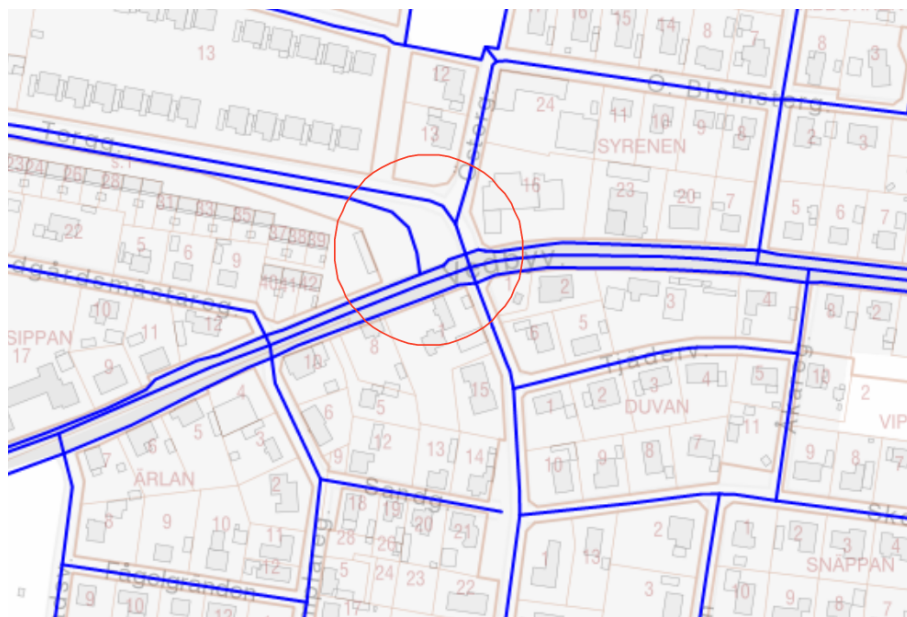
Beräknad totalkostnad: 500 tkr.

Datum: 2018-07-30

Genomförandear 2020

5. CIRKULATIONSPLATS VEDBYVÄGEN/TORGGATAN/ÖSTERGATAN
Ombyggnad till liten cirkulationsplats i 4-vägs korsningen Vedbyvägen-Torggatan-Östergatan.

Beräknad total kostnad: 2 750 tkr.



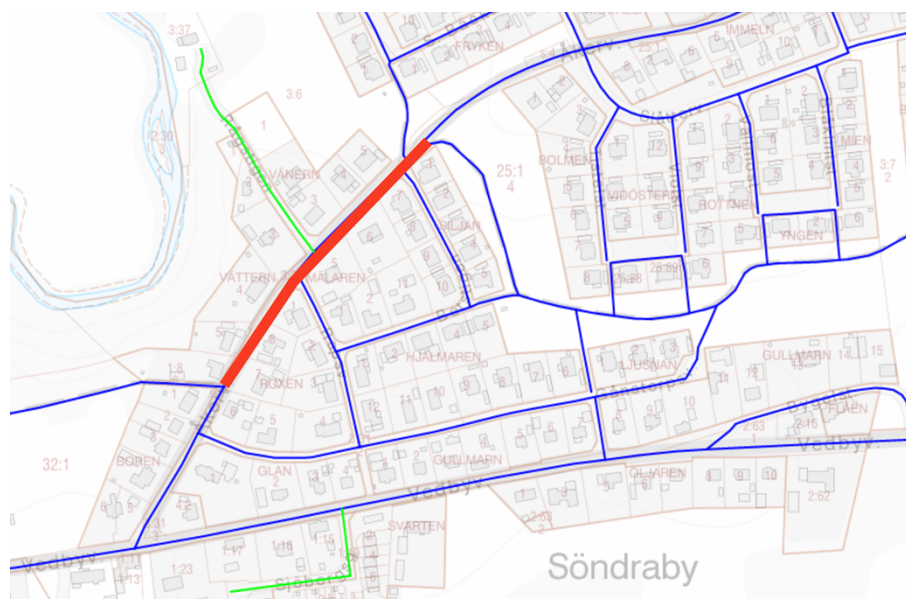
Datum: 2018-07-30

6. GC-VÄG ÅKERVÄGEN

GC-bana längs Åkervägen till Betstigen.

Åtgärd för att knyta ihop befintliga GC-vägar mellan Klippan och Vedby. Nybyggnad av gångbanor samt förbättrad gatubelysning.

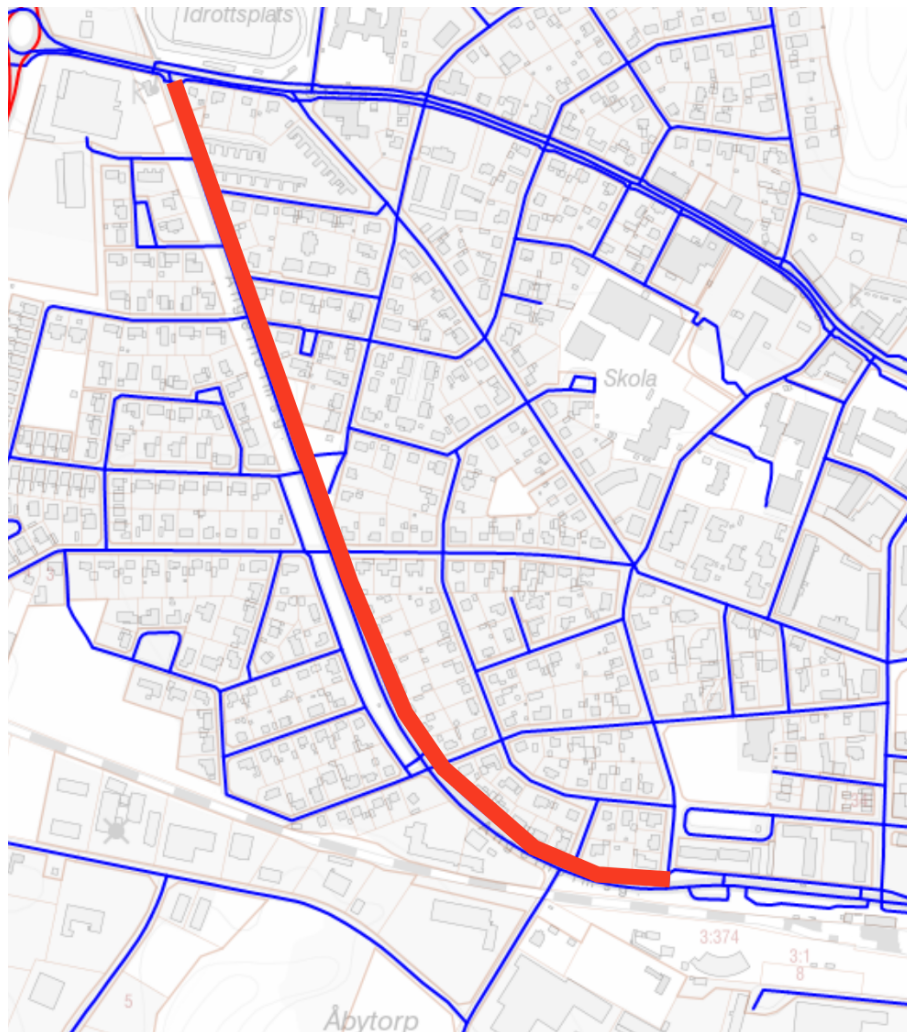
Beräknad totalkostnad: 1 300 tkr.



Datum: 2018-07-30

7. GC-BANA ÄNGELHOLMSGATAN
Förbättring av GC-banor utmed Ängelholmsgatan. Nybyggnad av upphöjd skiljeremsa mellan GC-bana och körbana.

Beräknad totalkostnad: 1 900 tkr.



8. ÖVERGÅNGSSTÄLLEN OCH PASSAGER
Trafiksäkerhetshöjande och tillgänglighetsförbättrande åtgärder vid övergångsställen och gångpassager.

Beräknad totalkostnad: 500 tkr.

Datum: 2018-07-30

Genomförandear 2021

9. GC-BANA BRÄNNERIGATAN-ÅBYTORPSVÄGEN

Nybyggnad av GC-väg från Brännerigatan i riktning västerut mot Åbytorpsvägen och längs Ängelholmgatan till stationen för att förbättra gång- och cykelförbindelse mellan järnvägs-/busstationen och verksamhetsområdet söder om järnvägen.

Beräknad totalkostnad: 550 tkr.



10. ÖVERGÅNGSSTÄLLEN OCH PASSAGER

Trafiksäkerhetshöjande och tillgänglighetsförbättrande åtgärder vid övergångsställen och gångpassager.

Beräknad totalkostnad: 500 tkr.

Michel Tränefors
Gatu- och Parkchef

§ 152**Öppning av Gullvivevägen och Södra vägen i Östra Ljungby**

KS 2018.0494

Ärendet

Gullvivevägen och Södra vägen i Östra Ljungby har varit avstängda med betongsuggor för genomfartstrafik. Gullvivevägen var avstängd med motiveringen att minska antalet bilar i genomfartstrafik då det låg en förskola i området. Förskolan är inte längre i drift varför avstängningen kan upphöra helt och återgå till normal villagata. Södra vägen har varit avstängd på motsvarande sätt.

Beslutsunderlag

Beredningsförslag Tekniska utskottet 2018-08-14, § 44.

Tekniska förvaltningens skrivelse 2018-07-30.

Kommunstyrelsens (tillika Trafiknämnd) beslut

1. Gullvivevägen i Östra Ljungby öppnas upp permanent för fordonstrafik.
2. Södra vägen i Östra Ljungby öppnas upp permanent för fordonstrafik.

§ 153

Utökat verksamhetsområde för vatten och spillvatten gällande Skäralid, Ljung, Allarp, Råröd och Ibsberga

KS 2017.0987

Ärendet

Länsstyrelsen har pekat ut ett antal landsbygdsorter i kommunen där man anser att anslutning till kommunalt vatten-och spillvattennät ska utföras. Några av dessa orter är Allarp, Råröd och Ibsberga som ligger i närheten av Skäralid. Totalt rör det sig om ca 60 bostadsfastigheter som det bedöms ekonomiskt rimligt att ansluta inom dessa orter.

Bostadsområdet Ljung har idag kommunalt VA. Området har eget vattenverk och eget avloppsreningsverk. Vattenverket har bara en borra vilket är sårbart om kapacitet eller vattenkvalitet skulle försämrats. Bekämpningsmedelsrester har konstaterats i vattenprover, men än så länge är vattnet tjänligt. Nuvarande vattenskyddsområde ska uppdateras enligt miljöbalken, vilket medför kostnader för konsulter m.m.

Vad gäller avloppsreningsverket tillåter nuvarande miljötillstånd mycket höga gränsvärden för utsläpp. Miljökraven kommer sannolikt att skärpas i framtiden, vilket medför ökade drifts-och underhållskostnader samt en investering på minst 2 miljoner kr (grov bedömning). Drift-och underhållskostnader (exkl. tillsyn) för vatten-och avloppsreningsverk uppgår idag till ca 200 000 kr/år.

Om Ljung ansluts till det nya planerade VA-nätet säkerställs VA-försörjningen och framtida investeringar i vatten-och avloppsreningsverk undviks. Drift-och underhållskostnader minimeras, eftersom endast en pumpstation kommer att vara kvar i drift.

Utbyggnadsetapper

VA-utbyggnad framgår av Griab:s ritning M-01.0-2 (preliminär 2017-11-07).

Utbyggnaden planeras att utföras i 3 etapper.

- Etapp 1 Ljungbyhed-Allarp (sträcka 1-2-3), kostnad 23.2 miljoner
- Etapp 2 Allarp-Ibsberga (sträcka 3-4), kostnad 5.4 miljoner
- Etapp 3 Ibsberga-Ljung (sträcka 4-5), kostnad 3.4 miljoner

Söderåsens nationalpark kan anslutas i etapp 1. Nationalparken blir i så fall en avtalskund och ingår inte i verksamhetsområde för kommunalt VA.

Intäkter från ordinarie VA-anslutningsavgifter ligger långt under kostnader för utbyggnad. Abonnenter i Ljung har redan kommunalt VA och därför kan inte

ytterligare avgifter tas ut där. Anslutningsavgifter för de ca nya 60 fastigheter som avses anslutas uppgår till ca 5.5 miljoner kronor.

Förslag till anslutningsavgift för Söderåsens nationalpark:

Nationalparken har önskemål om att kunna öka sin nuvarande förbrukning från 6 kubikmeter/dygn till ca 18 kubikmeter/dygn. VA-utbygganden dimensioneras för nationalparkens framtida förbrukning vilken då utgör en andel av 30 % av vattenförbrukningen för abonnenter i etapp 1. En andel på 30 % av ger en kostnad på 0.3 x 23.2 miljoner kronor= 6.9 miljoner kronor.

Tider (preliminära)

Investeringsbeslut, maj 2018

Projektering, tillstånd m.m., juni 2018-dec 2018 Upphandling, jan 2019-mars 2019

Utförande, april 2019-dec 2019

Beslutsunderlag

Beredningsförslag Arbetsutskottet 2018-06-13, § 109.

Kartskiss, bilaga Ks § 153/18.

Tekniska förvaltningens skrivelse 2018-06-13.

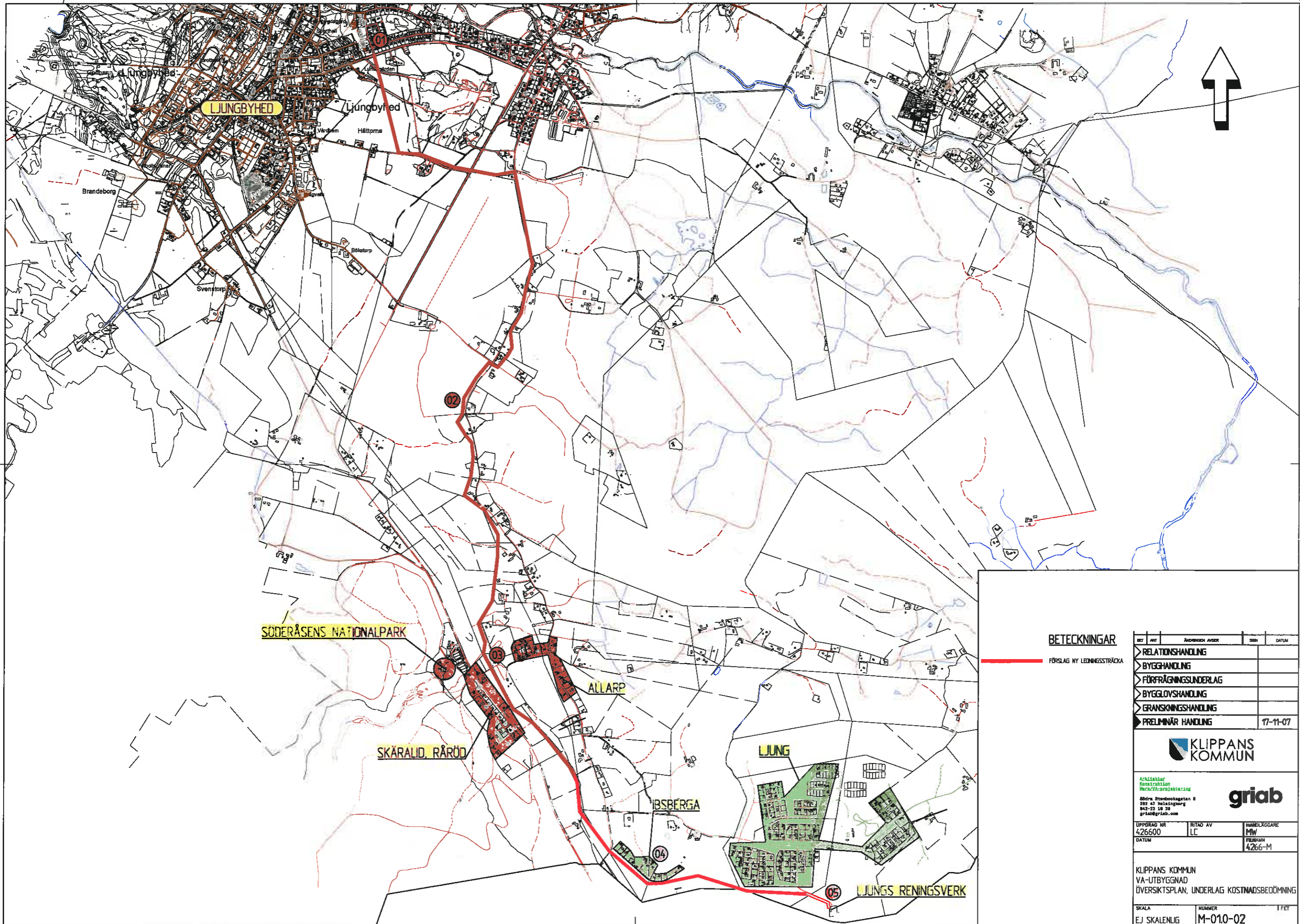
Kommunstyrelsen förslag till Kommunfullmäktige

1. Under förutsättning av att utbyggnaden av Skäralid medfinansieras av Länsstyrelsen/Nationalparken med utlovade 6,9 mnkr fastställes verksamhetsområde avseende VA för Skäralid, Ljung, Allarp, Råröd och Ibsberga
2. Godkänner etappindelning och tidplan för VA-utbyggnad till Allarp-Skäralid enligt nedan:
 - Etapp 1. Ljungbyhed-Allarp (påbörjas 2019-05-01, klart 2020-01-01 enligt plan
 - Etapp 2. Allarp-Ibsberga
 - Etapp 3. Ibsberga-Ljung

Kommunstyrelsens beslut

(under förutsättning att beslut fattas av Kommunfullmäktige enligt ovan)

Uppdrar till kommundirektören att slutföra avtalet mellan Klippans kommun och Söderåsens nationalpark för en VA-anslutning till en kostnad av 6.9 miljoner kronor.



BETECKNINGAR

FÖRSLAG NY LEDNINGSSTRÄCKA

NR	ART	INOMHÅLLS PRISER	2016	DATUM
1	RELATIONSHANDLING			
2	BYGGHANDLING			
3	FÖRFRÅGNINGSUNDERLAG			
4	BYGGLOVSHANDLING			
5	ERANSKNINGSHANDLING			
6	PRELIMINÄR HANDLING			17-11-07

KLIPPANS KOMMUN

Arkitektur
Konstruktion
Mark/VA-projekttering

griab

Södra Stenbocksgatan 8
582 47 Helsingborg
042-23 10 30
griab@griab.com

UPPDRAG NR
426600
DATUM

RITAD AV
LC

HANDELSGÄRE
Mw
FILMNUM
4266-M

KLIPPANS KOMMUN
VA-UTBYGGNAD
ÖVERSIKTSPLAN, UNDERLAG KOSTNADSBEREDNING

SKALA
EJ SKALENLIG

NUMMER
M-010-02

1 FET

Us 2017.0987-8.303

§ 154**Förslag till mål för Kommunstyrelsen 2019**

KS 2017.0981

Ärendet

Kommunfullmäktige antog den 19 juni 2018 befintliga Kommunfullmäktigemål att även gälla för år 2019. Befintliga Kommunstyrelsemål föreslås gälla även för år 2019 med smärre justeringar.

Beslutsunderlag

Beredningsförslag Arbetsutskottet 2018-08-15, § 122.

Förslag till kommunstyrelsemål 2019 (Ks 2017.0981-21.041, bilaga Ks § 154/18.

Kommunledningens skrivelse 2018-07-03.

Kommunstyrelsens beslut

Antar mål för Kommunstyrelsen för år 2019.

Förslag till kommunstyrelsemål 2019

Fullmäktigemål	Kommunstyrelsemål 2019	Uppdrag	Kommentar
Kommunen ska erbjuda ett gott och varierat boendebud.	<ul style="list-style-type: none"> • Antalet bostäder i Klippan skall öka med minst 75 under 2019. • Vi ska ha beredskap för minst 250 bostäder med blandade boendeformer. • Vi ska iordningsställa minst 40 kommunala småhustomter. 		
Klippans kommun ska präglas av ett gott företagarklimat.		<ul style="list-style-type: none"> • Ett område för verksamheter i ett bra logistiskt läge ska färdigställas. 	
Kommunen ska bidra till förbättrad folkhälsa och livskvalitet för invånarna.		Alla kommunens grönytor ska ha en fastställd skötselplan som görs känd för medborgarna.	Mål kopplade till detta fullmäktigemål hanteras genom de gemensamma hållbarhetsmålen och genom den gemensamma förvaltningsplanen.
Kommunen ska bidra till en långsiktigt hållbar utveckling, ekologiskt, socialt och ekonomiskt.	<ul style="list-style-type: none"> • Fler åtgärder för ökad tillgänglighet till kommunens offentliga friluftsområden och parker. • Vi ska etablera minst 5 stycken nya allmänna laddställen/-stolpar för elbilar. 		Mål kopplade till detta fullmäktigemål hanteras genom de gemensamma hållbarhetsmålen och genom den gemensamma förvaltningsplanen.
Kommunen ska erbjuda medborgardialog genom digitala och fysiska mötesplatser.	<ul style="list-style-type: none"> • Vi ska genomföra medborgardialog med minst två medborgarpaneler (samt i övrigt enligt kommande strategi för medborgardialog). 		
Medborgare och brukare ska känna delaktighet och vara nöjda och trygga med tillgänglighet, tjänster och bemötande.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Eventuellt riktat mål till tekniska förvaltningen.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Planerat underhåll av hårdgjorda ytor ska genomföras enligt rullande treårsplan som görs känd för medborgarna. • Planerat byggnads-underhåll genomförs enligt en rullande treårsplan som görs känd i organisationen. 	

Fullmäktigemål	Kommunstyrelsemål 2019	Uppdrag	Kommentar
<p>Vi ska se barns och ungdomars behov och genom förebyggande arbete och tidiga insatser i samverkan skapa förutsättningar för en positiv utveckling och ett tryggt liv.</p>			<p>Mål kopplade till detta fullmäktigemål hanteras genom de gemensamma hållbarhetsmålen och genom den gemensamma förvaltningsplanen.</p>
<p>Klippans kommun ska arbeta för ökad mångfald och jämlikhet.</p>			<p>Mål kopplade till detta fullmäktigemål hanteras genom de gemensamma hållbarhetsmålen och genom den gemensamma förvaltningsplanen.</p>
<p>Kommunens verksamheter ska kännetecknas av god ekonomisk hushållning och förmåga till anpassning och omprovning.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Kommunledningsförvaltningen ska under 2019 införa ett Leanbaserat arbetssätt. 	
<p>Klippans kommun ska vara en tydlig, attraktiv arbetsgivare med god kompetensförsörjning.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Indexvärdet för HME-Hållbart medarbetarengagemang skall uppgå till minst 81 • Alla medarbetare ska ha ett skriftligt uppdrag. 		

§ 155

Tillägg till Kommunstyrelsens reglemente

KS 2018.0421

Ärendet

Klippans kommun har sedan många år tillbaka ett industrispår. Det formella ansvaret för kommunens järnvägsinfrastruktur har aldrig reglerats. Parallellt med detta ärende föreslås ett tillägg i kommunstyrelsens delegationsordning som tydliggör hur kommunstyrelsens delegerar ansvaret för den kommunala järnvägsinfrastrukturen.

Enligt Järnvägslagen (SFS 2004:519) skall järnvägsinfrastruktur i järnvägssystem vara i ett skick så att skador till följd av verksamhet förebyggs. Detta kräver ett organiserat arbete så att verksamheten kan bedrivas säkert. God kännedom om lokala förhållanden, föreskrifter och villkor krävs av dem som mottar delegering inom trafiksäkerhetsarbetet inom Klippans kommuns järnvägsanläggning.

Ansvaret innebär:

- Att säkerställa trafiksäkerhetsarbetet på järnvägsanläggningen
- Budgetansvar gällande järnvägsanläggningen
- Att säkerhetsbesiktning genomförs enligt krav i gällande författningar
- Att rapporter och uppgifter som krävs ska tillställas berörda inom Klippans kommun
- Att säkerställa återkommande revidering av trafiksäkerhetsarbetet samt att utreda olyckor och tillbud

Beslutsunderlag

Beredningsförslag Arbetsutskottet 2018-06-13, § 113.

Kommunledningens skrivelse 2018-06-06.

Kommunstyrelsens beslut

Kommunstyrelsens reglemente, kompletteras under rubriken ”Särskilda uppgifter, enligt följande;

§ 16 Kommunal järnvägsinfrastruktur

Styrelsen ansvarar för kommunens järnvägsinfrastruktur (industrispår) enligt SFS 2004:519.

Resterande paragrafer i reglementet får ny numrering från § 16 som blir § 17, o.s.v.

§ 156**Tillägg till Kommunstyrelsens delegationsordning**

KS 2018.0422

Ärendet

Klippans kommun har sedan många år tillbaka ett industrispår. Det formella ansvaret för kommunens järnvägsinfrastruktur har aldrig reglerats. Parallellt med detta ärende föreslås ett tillägg i kommunstyrelsens reglemente som tydliggör kommunstyrelsens ansvar för den kommunala järnvägsinfrastrukturen..

Enligt Järnvägslagen (SFS 2004:519) skall järnvägsinfrastruktur i järnvägssystem vara i ett skick så att skador till följd av verksamhet förebyggs. Detta kräver ett organiserat arbete så att verksamheten kan bedrivas säkert. God kännedom om lokala förhållanden, föreskrifter och villkor krävs av dem som mottar delegering inom trafiksäkerhetsarbetet inom Klippans kommuns järnvägsanläggning.

Ansvaret innebär:

- Att säkerställa trafiksäkerhetsarbetet på järnvägsanläggningen
- Budgetansvar gällande järnvägsanläggningen
- Att säkerhetsbesiktning genomförs enligt krav i gällande författningar
- Att rapporter och uppgifter som krävs ska tillställas berörda inom Klippans kommun
- Att säkerställa återkommande revidering av trafiksäkerhetsarbetet samt att utreda olyckor och tillbud

Beslutsunderlag

Beredningsförslag Arbetsutskottet 2018-06-13, § 114.

Kommunledningens skrivelse 2018-06-06.

Kommunstyrelsens beslut

Kommunstyrelsens delegationsordning kompletteras under rubriken ”Trafik och vägar”, enligt följande:

	Ärende	Lagrum	Delegat	Kommentar
p 41	Ansvar för kommunens järnvägsinfrastruktur	SFS 2004:519	Teknisk chef	Får vid.deleg.

§ 157

Ändring av Kommunstyrelsens befogenhetsfördelning i personalfrågor

KS 2018.0420

Ärendet

Kommunstyrelsen beslutar om tillsvidareanställning av kommundirektör, men det finns ett behov av att på ett smidigare sätt kunna förordna tillfällig kommundirektör under semester och andra ledigheter, eller som interimslösning när kommundirektören lämnar sin tjänst.

Det finns idag ingen delegation att anställa tillförordnad kommundirektör vid kortare ledigheter eller vid ”glapp” i samband med att kommundirektören avslutar sin tjänst i kommunen.

Av oklara skäl har Klippans kommun en delegationsordning för kommunstyrelsen och en befogenhetsfördelning i personalfrågor. Det vanliga är att kommunstyrelsen har en delegationsordning som även omfattar personalärenden. Båda dokumenten är dessutom relativt ålderstigna och i behov av revidering. Delegationsordningen är från 2009 och befogenhetsfördelningen är från 2006. Förvaltningen kommer inför den nya mandatperioden att föreslå en revidering (modernisering) och sannolikt även en sammanslagning av dokumenten. I avvaktan på detta föreslås att frågan om förordnande av tf kommundirektör tas in i nu gällande befogenhetsfördelning i personalfrågor.

Beslutsunderlag

Beredningsförslag Arbetsutskottet 2018-06-13, § 112.

Kommunledningens skrivelse 2018-06-06.

Kommunstyrelsens beslut

1. Delegerar till kommundirektören rätten att utse tillförordnad kommundirektör under semester och liknande, upp till maximalt 6 veckor per förordnande.
2. Delegerar till Arbetsutskottet rätten att som interimslösning utse tillförordnad kommundirektör upp till maximalt 6 månader.

§ 158

Ändring av firmateckning

KS 2017.0489

Ärendet

Förslag till ändring av firmateckning föreligger på grund av förändringar. Förslag till revideringar av namn är enligt följande:

Punkt 1 och 2:

- Kenneth Dådring ändras till Hans-Bertil Sinclair
- Jan Tingecz ändras till Magdalena Stajcic
- Marina Bilic läggs till i punkt 1.
- Cecilia Christensen läggs till i punkt 2.

Punkt 4:

- Mattias Carlstrand ändras till Jenny Wiik
- Irene Hansen läggs till.

Beslutsunderlag

Beredningsförslag Arbetsutskottet 2018-08-15, § 118.

Kansliavdelningens tjänsteutlåtande 2018-08-14.

Kommunstyrelsens beslut

1. Med giltighet fr.o.m. 2018-09-05 bemyndigas kommunstyrelsens ordförande Kerstin Persson, kommunstyrelsens 1:e vice ordförande Carl-Axel Wilhelmsson, 2:e vice ordförande Hans Bertil Sinclair, kommundirektör Tomas Rikse, ekonomichef Magdalena Stajcic, ekonomerna Ingela Reimer, Linda Anderholm och Marina Bilic att med kontrasignation av systemförvaltarna Wieslawa Broström eller någon av ekonomiassistenterna Bodil Olsson, Marie Waak eller Helen Theisner utfärda anvisningar på Klippans kommuns (även va-verksamhetens) bank- och postgiroräkningar, kvittera eller överlåta till kommun eller någon av dess nämnd eller styrelse ställda checkar eller postväxlar samt att underteckna kvitton på kontanta medel, värdepost, värdepostförsändelser od.
2. Avtal, borgensförbindelse, andra handlingar och skrivelser undertecknas av Kerstin Persson, Carl-Axel Wilhelmsson eller Hans Bertil Sinclair i förening med Tomas Rikse, Magdalena Stajcic eller Cecilia Christensen.
3. Inbetalningar till kommunen, för vilka användes i fortlöpande följd numrerade reversalblanketter, får kvitteras av ovan nämnda befattningshavare var för sig.
4. HR-chef Stefan Christiansson, Monica de Val, Mikael Sjöholm, Jenny Wiik,

Sofie Andersson-Widén, Irene Hansen, Refija Suljanovic, Carina Jönsson, Fredrik Lindholm, Marianne Madsen eller Christina Rylander bemyndigas att två i förening underteckna underlag hänförliga till löne- och personaladministrationen.

§ 159**Yttrande gällande granskning av kommunens kompetensförsörjning**

KS 2018.0458

Ärendet

Internrevisionen har efter revision rekommenderat Klippans kommun att bl.a. utveckla sin behovsanalys och ta fram en strategi och handlingsplan för kompetensförsörjning. HR-chef Stefan Christiansson har 2018-07-26 tagit fram svar.

Beslutsunderlag

Beredningsförslag Arbetsutskottet 2018-08-15, § 123.

HR-chef Stefan Christianssons yttrande 2018-07-26, bilaga Ks § 159/18.

Revisionens granskningsrapport 2018-06-18, bilaga Ks § 159/18.

HR-avdelningens skrivelse 2018-07-26.

Kommunstyrelsens beslut

Godkänner svaret på revisionsrapporten och överlämna detta till revisionen, samt att anmäla svaret till Kommunfullmäktige för kännedom.

Kommunstyrelsen

Svar på revisionsrapport om kompetensförsörjning

Sammanfattning av ärendet

Internrevisionen har efter revision rekommenderat Klippans kommun att utveckla sin behovsanalys och ta fram en strategi och handlingsplan för kompetensförsörjning.

Ärendet

Internrevisionen kommer i sin rapport med rekommendation att ”kommunstyrelsen och granskade nämnder bör utveckla sin behovsanalys med en tillhörande strategi och handlingsplan som tydliggör hur verksamheternas framtida kompetens och personalbehov säkras”.

HR-avdelningen har gjort samma iakttagelse och i målen för 2018 finns ett uppdrag att ta fram en strategi för kompetensförsörjning. Under 2018 kommer en modell för hur förvaltningarna ska gå igenom sina behov utifrån nuvarande personalstatus, kommande kända förändringar, känd påverkan från omvärlden och utrymme för att i möjligaste mån förbereda oss för det vi inte vet kommer att hända.

Arbetet med framtagning av material är påbörjat och senast den 31 december ska strategin vara klar och presenterad för Kommunens ledningsgrupp, för att under 2019 verkställas och handlingsplaner tas fram av respektive verksamhet.

Ledar - och medarbetarskapspolicyen är på väg att ersättas i samband med implementeringen av våra värdeord och Vi i Klippan. Under 2018 kommer värdeorden att integreras i policyer och riktlinjer och ledar - och medarbetarskapspolicyen att fasas ut.

Kostnaderna för Företagshälsovården följs upp kontinuerligt vid genomgångar med leverantören. Kostnaderna ställs i relation till bl a sjuktal, återgång i arbete och genomförda projekt.

Revisionsrapporten lämnar även rekommendationer att kommunstyrelsen bör säkerställa att det i nämndernas reglementen framgår vilken nämnd/styrelse som är anställningsmyndighet för personalen. Vidare rekommenderas att nämndernas delegationsordningar ses över för att få en enhetlighet i beslut som rör personalärenden.

Kommunledningsförvaltningen har sedan tidigare planer på att efter valet 2018 se över och vid behov revidera reglementen och delegationsordningar för styrelsen och nämnderna. Kommunstyrelsens delegationsordning kommer att bli riktmarke för övriga delegationsordningar.

Beslutsunderlag/Bilagor

Tjänsteutlåtande från kommunledningsförvaltningen 2018-07-26
Revisionsrapport från kommunrevisorerna 2018-06-25

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar

att godkänna svaret på revisionsrapporten och överlämna detta till revisionen, samt

att anmäla svaret till kommunfullmäktige för kännedom

Stefan Christiansson

HR-chef

Expedieras till:

Kommunrevisionen
Kommunfullmäktige



Granskning av kommunens kompetensfö rsörjning

Rapport

Klippans kommun

KPMG AB

2018-06-18

Antal sidor 17



Klippans kommun
 Granskning av kommunens kompetensförsörjning
 KPMG AB
 2018-06-18

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
2	Inledning/bakgrund	3
2.1	Syfte, revisionsfråga och avgränsning	3
2.2	Revisionskriterier	4
2.3	Metod	4
3	Resultat av granskningen	4
3.1	Kommunala mål och visioner	4
3.2	Roll- och ansvarsfördelning	5
3.3	Delegation och beslutsbefogenheter vid rekrytering och anställning	5
3.4	Strategier och handlingsplaner	6
3.5	Rutiner och samverkan vid rekrytering och kompetensutveckling	6
3.6	Analys av rekryterings- och kompetensbehov	10
3.7	Uppföljning och intern kontroll	13
4	Slutsats och rekommendationer	15
4.1	Svar på revisionsfrågor	15
4.2	Rekommendationer	17



Klippans kommun

Granskning av kommunens kompetensförsörjning

KPMG AB

2018-06-18

1 Sammanfattning

KPMG har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Klippans kommun granskat kommunens strategiska kompetensförsörjning. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2018.

Vår sammanfattade bedömning utifrån granskningens syfte och revisionsfrågor är att kommunstyrelsen och granskade nämnder utför insatser för att stärka kommunens personal- och kompetensförsörjning men att arbetet inte är helt ändamålsenligt. Detta eftersom det på kommunövergripande nivå saknas en dokumenterad strategi/plan för kommunens arbete med den strategiska kompetensförsörjningen. Vi ser positivt på det utvecklingsarbete som pågår såväl inom socialnämnden som på kommunövergripande nivå för att systematisera och göra kompetensförsörjningsarbetet mer strategiskt.

Vidare har målsättningar kring kommunens kompetensförsörjning upprättats både på fullmäktige- och nämnds/styrelsenivå. Dock saknas konkretiserade aktiviteter som synliggör hur målsättningarna ska uppnås. Vi bedömer vidare att det saknas en enhetlighet bland nämndernas delegationsordningar i beslut som rör personalärenden.

Eftersom konkurrensen om kompetent arbetskraft ökar samtidigt som kommunen står inför pensionsavgångar framöver, ser vi det som viktigt att kommunstyrelsen och berörda nämnder utvecklar nuvarande behovsanalys kring vilka kompetenser som behövs framöver för att klara uppdrag och mål för verksamheten. I behovsanalysen bör styrelsen och nämnderna ta ställning till hur verksamheten kommer att förändras, vilken kompetens som krävs för att möta behoven samt hur många som kommer gå i pension etc. Analysen bör utmytna i en strategi/handlingsplan som klargör vilka insatser som krävs för att möta identifierade behov och hur kommunens övergripande målsättning om att *"Klippans kommun ska vara en tydlig, attraktiv arbetsgivare med god kompetensförsörjning"* ska uppnås. I detta arbete har kommunstyrelsen en ledande och samordnande roll för att säkerställa att kommunens målsättningar kring personal- och kompetensförsörjning uppnås.

Mot bakgrund av vår granskning lämnar vi följande rekommendationer:

- Kommunstyrelsen och granskade nämnder bör utveckla sin behovsanalys med en tillhörande strategi och handlingsplan som tydliggör hur verksamheternas framtida kompetens- och personalförsörjningsbehov ska säkras. Utgångspunkten bör vara kommunens övergripande målsättning kring att vara en attraktiv arbetsgivare samt nämndernas egna mål för verksamheten.
- Kommunstyrelsen bör säkerställa att det i nämndernas reglementen framgår vilken nämnd/styrelse som är anställningsmyndighet för personalen vid respektive förvaltning.
- Kommunstyrelsen och berörda nämnder bör säkerställa att det finns en enhetlighet bland nämndernas delegationsordningar i de beslut som rör personalärenden.
- Kommunstyrelsen och plan- och byggnämnden bör se över gällande delegationsordningar för att säkerställa tydlighet i beslutanderätten vid anställning av personal inom plan- och bygghkontoret.



Klippans kommun

Granskning av kommunens kompetensförsörjning

KPMG AB

2018-06-18

- Kommunstyrelsen bör tillse att kommunens ledarskapspolicy och medarbetarpolicy revideras. Den senaste revideringen genomfördes 2013.
- Kommunstyrelsen bör säkerställa att uppföljning och kontroll av kostnaderna för företagshälsovården genomförs på en kontinuerlig basis.

2 Inledning/bakgrund

KPMG har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Klippans kommun granskat kommunens strategiska kompetensförsörjning. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2018.

Klippans kommun är i likhet med övriga kommuner en personalintensiv organisation. Personalen är såväl den främsta resursen i kommunen som den största kostnadsposten. För att säkra en långsiktig kompetensförsörjning krävs att kommunen gör kontinuerliga analyser av framtida behov genom analys av pensionsavgångar, löneutveckling, kompetensutveckling, sjukfrånvaro, medarbetarundersökningar m.m.

Med anledning av kommande pensionsavgångar, personalomsättning och brist inom vissa yrkeskategorier såsom inom förskola, skola, vård och omsorg och socialtjänst, ser revisorerna en risk i hur kommunen ska trygga kommunens framtida personalförsörjning. Revisorerna önskar därav göra en fördjupad granskning inom området.

2.1 Syfte, revisionsfråga och avgränsning

Syftet med granskningen är att bedöma om kommunstyrelsen och berörda nämnder säkerställt ett ändamålsenligt kompetensförsörjningsarbete.

Granskningen avser besvara följande revisionsfrågor:

- Finns strategier och en plan för kommunens långsiktiga kompetensförsörjning inklusive chefsrekrytering och efterlevs den i organisationen?
- Hur ser delegation och beslutsbefogenheter ut vid rekrytering och anställning?
- Finns en plan för marknadsföring mot arbetsmarknaden inklusive universitet/högskolor?
- Sker kompetensutveckling av personal och chefer för att säkra nödvändig kompetens?
- Finns ändamålsenlig samverkan och ansvarsfördelning mellan HR-avdelningen, kommunstyrelsen och berörda nämnder i rekryteringsarbetet och vid rekrytering av chefer?

Granskningen avser kommunstyrelsen, barn- och utbildningsnämnden, plan- och byggnämnden och socialnämnden.

Granskningen avgränsas till kommunens övergripande arbete med kompetensförsörjning.



Klippans kommun
 Granskning av kommunens kompetensförsörjning
 KPMG AB
 2018-06-18

2.2 Revisionskriterier

Vi kommer att bedöma om rutinerna/verksamheten uppfyller:

- *Kommunallagen (2017:725)*
 Enligt kommunallagens 6 kap. 6 § skall nämnderna var och en inom sitt område se till att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige har bestämt samt de bestämmelser i lag eller annan författning som gäller för verksamheten. Nämnderna ska också se till att den interna kontrollen är tillräcklig och att verksamheten bedrivs på ett i övrigt tillfredsställande sätt.
- *Kommunala mål och riktlinjer*
 För vidare beskrivning av tillämpliga rutiner och riktlinjer, se avsnitt 3.4.

2.3 Metod

Granskningen har genomförts genom:

- Dokumentstudier av relevanta mål, styr- och policydokument samt strategier, handlingsplaner och riktlinjer inom området.
- Intervjuer med HR-chef, HR-konsult, socialchef, skolchef samt plan- och byggchef.

Rapporten är sakkontrollerad av samtliga intervjuade.

3 Resultat av granskningen

3.1 Kommunala mål och visioner

På Klippans kommuns hemsida framgår kommunens vision. Till visionen hör ett antal mål som beslutats av kommunfullmäktige för 2016-2018. Målen ska ses som delar i den helhet som utgörs av visionen. Det övergripande målet är att "*Klippans kommuns befolkning ska öka till 19 500 personer år 2026*". Till det övergripande målet hör 11 kommunfullmäktigemål för 2016-2018. Ett av fullmäktigemålen är att "*Klippans kommun ska vara en tydlig, attraktiv arbetsgivare med god kompetensförsörjning*". Målstyrningskedjan framgår tydlig via verksamhetssystemet Stratsys. Till fullmäktigemålet har en del av nämnderna tagit fram nämndsmål som har bäring på granskningens fokusområde:

Kommunstyrelsen

- Indexvärdet för HME¹ skall uppgå till minst 81 (målvärde 80).
- Alla medarbetare ska ha ett skriftligt uppdrag (målvärde 100).

Barn- och utbildningsnämnden

- Behörig personal (målvärde 1).

¹ Hållbart medarbetarengagemang.



Klippans kommun

Granskning av kommunens kompetensförsörjning
KPMG AB
2018-06-18

Socialnämnden

- Socialnämnden ska vara en attraktiv arbetsplats (målvärde 80 avseende HME-totalindex i 2018 års medarbetarundersökning).
- Socialnämndens verksamheter ska tillförsäkras en god kompetensförsörjning (målvärde 100 % - alla socialnämndens verksamheter ska ingå i en förvaltningsövergripande kompetensutvecklingsplan).

Plan- och byggnämnden

- Inget nämndsmål kopplat till fullmäktiges mål.

3.2 Roll- och ansvarsfördelning

Enligt kommunstyrelsens reglemente² ska styrelsen ha hand om frågor som rör förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare. Således har styrelsen bl.a. befogenhet att med bindande verkan för kommunen genom kollektivavtal reglera frågor rörande förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare.

I styrelsens reglemente framgår även att styrelsen är anställningsmyndighet för personal vid sina förvaltningar (kommunledningsförvaltningen och teknisk förvaltning) samt för förvaltningschefer. Vidare framgår att styrelsen och nämnderna har hand om personalfrågor inklusive arbetsmiljöfrågor inom sina respektive verksamhetsområde.

I avstämning med HR-chefen och kanslichefen framgår uppfattningen att kommunstyrelsen är anställningsmyndighet för kommunens samtliga medarbetare. Detta framgår dock inte i kommunstyrelsens reglemente. Vidare går det i respektive nämnds reglemente inte heller att utläsa vilken nämnd som är anställningsmyndighet för personalen vid respektive förvaltning.

3.3 Delegation och beslutsbefogenheter vid rekrytering och anställning

I kommunstyrelsens delegationsordning för personalärenden³ framgår att anställning av personal, så väl visstid över sex månader som tillsvidare, har delegerats till förvaltningscheferna. Vid anställning av områdeschef och avdelningschef ska samråd ske med kommundirektör och HR-chef. Även upphörande av anställning genom avgångsavtal, efter samråd med personalchef, är delegerat till förvaltningscheferna.

I delegationsordningen framgår vidare att lönesättning vid nyanställning av tillsvidare- och visstidsanställd personal, efter samråd med HR-avdelningen, är delegerat till förvaltningschef. Ny lönesättning av förvaltningschefer, efter samråd med HR-chef och KSAU, är delegerat till kommundirektören.

Generell rätt att besluta i samtliga delegationsärenden i de fall ordinarie delegat eller dennes vikarie inte är i tjänst (dock ej ärende som beslutas av KSAU) har delegerats till HR-chefen.

² Fastställt av KF 2015-02-24 § 26.

³ Daterad december 2006.



Klippans kommun

Granskning av kommunens kompetensförsörjning
KPMG AB
2018-06-18

I intervju med HR-chefen framgår att kommunstyrelsens delegationsordningar håller på att revideras. I dagsläget har kommunstyrelsen två delegationsordningar, varav en är specifikt för personalärenden. Enligt HR-chefen harmoniserar de båda delegationsordningarna inte på alla punkter.

Enligt plan- och byggnämndens delegationsordning⁴ är personalärenden inom plan- och byggnämndens förvaltningsområde delegerade till stadsarkitekten (tillika plan- och byggchefen). I socialnämndens delegationsordning⁵ och i barn- och utbildningsnämndens delegationsordning⁶ framgår inte huruvida nämnden delegerat personalärenden.

I granskade delegationsordningar framgår inte någon information om beslutanderätt avseende anställningsvillkor och övriga förmåner. Enligt HR-avdelningen och förvaltningscheferna finns det dock en allmänt restriktiv hållning inom kommunen avseende övriga förmåner och villkor vid avtalsutformning.

3.4 Strategier och handlingsplaner

Det finns ingen kommunövergripande dokumenterad handlingsplan kring hur kommunen som helhet och respektive nämnd ska arbeta med kompetensförsörjning. Däremot finns kommunövergripande riktlinjer och dokumenterade rutiner som hanterar centrala frågeställningar kopplat till kompetensförsörjning framtagna, se nedan.

HR-avdelningen har tagit fram en handbok som innehåller riktlinjer för förvaltningarna att utgå från i rekryteringsprocessen. Handboken finns att tillgå på kommunens intranät. Vidare tillhandahåller HR-avdelningen rekryteringsriktlinjer som är uppbyggda utifrån rekryteringsprocessen, från kravprofil och annonsering till referenstagning och introduktion på arbetsplatsen. Därtill finns övergripande styrdokument såsom ledarskapspolicy och medarbetarpolicy framtagna.⁷

3.5 Rutiner och samverkan vid rekrytering och kompetensutveckling

3.5.1 HR-avdelningen

HR-avdelningen har det övergripande ansvaret för kommunens personal- och lönefrågor. HR fungerar dels som konsult/expertis åt kommunstyrelsen och dels som ett serviceorgan åt övriga nämnder, förvaltningar och anställda. Avdelningen är organiserad under kommunstyrelseförvaltningen. Utöver HR-chefen består HR-avdelningen av fyra medarbetare som har varsitt huvudansvar inom områdena arbetsgivarfrågor, rekrytering, arbetsmiljö/hälsa/rehab samt system/hjälpmedel. Inom avdelningen hanteras även frågor som rör lön, pension, arbetsrätt, personalvård, förhandlingar, jämställdhet och arbetsmarknadsbefrämjande åtgärder.

⁴ Daterad 2017-08-29.

⁵ Antagen av socialnämnden 2016 § 176.

⁶ Antagen av barn- och utbildningsnämnden 2018-01-29.

⁷ Antagna 2013-03-01.



Klippans kommun

Granskning av kommunens kompetensförsörjning
KPMG AB
2018-06-18

Vid nyrekrytering till kommunen formaliseras anställningsavtalet i personalsystemet WinLas. Via systemet sker en viss kontroll av lönesättningen via HR-avdelningens lönekonsult. Förvaltningscheferna använder sig dessutom ofta av HR som stöd i frågor kring just lönesättning. Dock finns det ingen rutin för kontroll av lönesättningen. Däremot ska löneökning som sker löpande under året stämmas av med HR.

Medarbetarna i kommunen har tillgång till *FörmånsKlippan*, vilket är en förmånsportal som levereras av Benify. Via *FörmånsKlippan* har medarbetare över en viss lönegräns även möjlighet att ansöka om exempelvis förmånsbil och löneväxling. Övriga förmåner som exempelvis tjänstepension erbjuds enbart till förvaltningschefer.

3.5.1.1 Nulägesbild

I intervju med HR-chefen framgår att ett arbete med att bygga upp HR-avdelningen har pågått de senaste fyra åren och att strategisk kompetensförsörjning är ett fokusområde framöver. Således finns det i dagsläget ingen dokumenterad plan för kommunens långsiktiga kompetensförsörjning. Däremot har HR-avdelningen fått uppdraget att framarbota en sådan strategi, som inkluderar chef/ledarförsörjning, samverkan externt och internt samt arbetsmiljö osv. I dagsläget arbetar kommunen med frågan främst inom ramen för samarbetet inom *Familjen Helsingborg*, exempelvis inom programmet *Framtidens chefer*, mentorsprogrammet och traineeprogrammet, se avsnitt 3.5.4 och 3.5.5.

I intervju med HR-chefen och en HR-konsult framgår att ett flertal nyckelpersoner inom kommunen har gått i pension de senaste åren, vilket har lett till att hela ledningsgruppen bestående av förvaltningschefer och avdelningschefer har bytts ut. HR-avdelningen har nyligen genomfört en utredning kring kommunens kommande pensionsavgångar.

HR-avdelningen förmedlar en generell upplevelse att kommunens personalomsättning har stabiliserats sedan lärarflykten under 2016. I dagsläget har kommunen enligt uppgift en låg andel inhyrd personal. HR-avdelningen är enbart involverade vid inhyrning av personal när det avser inhyrning av chefer.

3.5.1.2 Pågående utvecklingsarbete

I samband med omorganisationen av HR-avdelningen har en HR-handbok framarbetats, som finns tillgänglig som stöd till medarbetare och chefer på kommunens intranät. Enligt uppgift arbetar HR-avdelningen även med att se över kommunens rekryteringsprocess. Vidare håller HR-avdelningen på med att införa ett ärendehanteringssystem för att skapa en tydlig kanal dit cheferna kan vända sig vid frågor eller behov av stöd.

HR-avdelningen har i samarbete med kommunikationsavdelningen påbörjat ett arbete kring att göra kommunen till en mer attraktiv arbetsgivare, bl.a. genom konceptet *Vi i Klippan* som är en vidareutveckling av kommunens tidigare värdegrund. I arbetet ingår att formulera om ingressen i kommunens annonser, så att exempelvis kommunens förmånsportal framhävs, och att skapa en enhetlighet på sociala medier. Vid tidpunkten för granskningen har de båda avdelningarna haft ett möte angående *Vi i Klippan*.



Klippans kommun

Granskning av kommunens kompetensförsörjning
KPMG AB
2018-06-18

I genomförda intervjuer framgår en delad bild av det upplevda stödet från HR-avdelningen. Å ena sidan framgår att samarbetet upplevs som väl fungerande och att gruppen har gått från att vara ett litet personalkontor till en faktisk HR-avdelning. Å andra sidan framgår efterfrågan av utökat stöd av förvaltningarna från HR och upplevelsen av otydlighet kring vem man ska vända sig i samband med deras omorganisation.

I intervju med HR-chefen framgår vidare att ett arbete pågår med att ta fram uppdragsbeskrivningar för samtliga roller/funktioner inom kommunen. HR-chefen ser även ett behov av att uppdatera kommunens ledarskapspolicy och medarbetarpolicy, som är daterade 2013.

HR-avdelningen konstaterar att kostnaden för företagshälsovården har ökat de senaste åren samtidigt som friskvårdsbidraget har höjts. Dock minskar enligt uppgift kommunens sjukfrånvaro. Enligt HR är kommunens system för fakturahantering av fakturor från företagshälsovården inte optimalt. I dagsläget ligger hela budgeten för kommunens företagshälsovård under HR-chefen, men det är cheferna som genomför beställningarna. Detta har lett till att cheferna inte har koll på kostnaderna medan HR har noterat kostnader för uteblivna besök upp mot 10 000 kronor per månad. Planen är att från och med nästa år fördela ut huvuddelen av budgeten till nämnderna, att kostnaderna mottagningsattesteras av verksamheterna och att HR beslutsattesterar dem. HR kommer behålla en pott för specifika projekt så som exempelvis chefscoaching och arbete med den psykosociala arbetsmiljön.

3.5.1.3 **Samarbeten**

Inom ramen för samarbetet inom *Familjen Helsingborg* träffas medlemskommunernas HR-chefer en gång per månad. Medlemskommunernas HR-konsulter och HR-specialister träffas kontinuerligt inom ett antal program, se avsnitt 3.5.4 och 3.5.5.

3.5.2 **Rekrytering av förvaltningschefer**

I dagsläget är HR-avdelningen med som ett stöd i samtliga chefsrekryteringar. HR-avdelningen erbjuder stöd i allt från utformning av annons, intervjufrågor, referensfrågor osv. Rekrytering av högre chefer brukar ske med stöd av en rekryteringsfirma.

3.5.3 **Kommungemensamma kompetensutvecklingsinsatser**

Respektive nämnd ansvarar för att budgetera för kompetensutveckling inom tilldelad budgetram. För förvaltningarnas specifika kompetensutvecklingsinsatser, se stycke 3.6.1-3.6.3.

I kommunens årsredovisning för 2017 framgår ingen information kring genomförda kommungemensamma kompetensutvecklingsinsatser.

3.5.4 **Kompetensutveckling inom ledarskap**

Fyra till fem gånger per år genomförs ledarforum för samtliga chefer inom kommunen. Ledarforum hålls av kommunchefen i samarbete med HR-avdelningen.



Klippans kommun

Granskning av kommunens kompetensförsörjning
KPMG AB
2018-06-18

Inom ramen för **samarbetet** inom *Familjen Helsingborg* medverkar kommunen i ett mentorskapsprogram. Mentorskapsprogrammet syftar till att utveckla ledarskapet i regionen genom erfarenhetsutbyte mellan mentor och adept, som båda arbetar som ledare eller chef inom regionen.

Vidare deltar kommunen via *Familjen Helsingborg* i programmet *Framtidens chefer*, som är en del i det strategiska arbetet att hitta framtidens chefer bland befintliga medarbetare. Syftet med programmet är att förbereda medarbetare som har talang för ledarskap inför en framtida chefsroll. Programmet pågår under ett år och består av tolv utbildningsdagar.

Via *Familjen Helsingborg* får kommunen även tillgång till även rekryteringsutbildning för ledare.

3.5.5 Marknadsföring mot högskolor och universitet

Enligt HR är det upp till respektive förvaltning att organisera mottagandet av eventuella praktikanter, men att kommunen via *Familjen Helsingborg* finns representerade på de flesta stora arbetsmarknadsmässorna i regionen.

Vidare deltar kommunen via *Familjen Helsingborg* sedan 2006 i ett traineeprogram. Traineerna är nytexaminerade akademiker som valts ut för att de anses ha särskilt goda förutsättningar att i framtiden inta ledande eller strategiska specialistfunktioner inom kommunal verksamhet. Under traineeprodukten varvas arbete i kommunal verksamhet med utvecklingsdagar i projektledning, presentationsteknik, personlig utveckling samt kommunal styrning och ledning.

3.5.6 Projektet Rätt kompetens

Projektet *Rätt kompetens* är en kartläggning av de arbetsuppgifter som finns i kommunen med utgångspunkt i frågan hur kommunen bäst använder den kompetens som medarbetarna har.

Projektet har varit igång sedan september 2017 och pågår till hösten 2018. Projektet medför en genomlysning av alla förvaltningar för att titta närmare på möjligheten att skapa tjänster av mer service- och allmänkaraktär. Ambitionen är att bättre ta tillvara på den kompetens som finns i organisationen i dagsläget samtidigt som kommunen kan utveckla verksamheten med nya medarbetare. Projektet är även en del i arbetet med att säkerställa att kommunen har de medarbetare som verksamheterna behöver även i framtiden.

Ett liknande projekt pågår även i Åstorps kommun och projektledaren delar sin tid mellan kommunerna.



Klippans kommun

Granskning av kommunens kompetensförsörjning

KPMG AB

2018-06-18

3.6 Analys av rekryterings- och kompetensbehov

Den dokumenterade kommunövergripande analysen av rekryterings- och kompetensbehovet består främst av den personalekonomiska redovisningen, som framgår i årsredovisningen för 2017. Av redovisningen går att utläsa att personalomsättningen exklusive pensionsavgångar minskade något mellan 2016 och 2017, från 10,4 % till 9,8 %. Förklaringen till minskningen uppges vara minskad omsättning bland lärargrupperna och en relativt stabil population i de yrkesgrupper som tidigare varit i omsättning. Däremot innehåller personalredovisningen ingen analys avseende pensionsavgångar.

Nedan följer en kort sammanfattning av den förvaltningsspecifika situationen som framkommit i intervjuer och dokumentstudier.

3.6.1 Barn- och utbildningsförvaltningen

I intervjun med skolchefen (tillika förvaltningschef) framgår en upplevelse av att rekryteringsläget är svårt, inte enbart när det gäller pedagoger till förskola och skola utan även när det gäller rekrytering av skolledare, elevhälsopersonal osv. Undantaget är rekrytering av administrativa assistenter. Eftersom det är tätt mellan kommunerna förekommer det att medarbetare byter kommun ifall de blir erbjudna en högre lön. Enligt skolchefen har kommunen svårt att konkurrera i det läget, eftersom kommunen redan ligger på en lönemässigt god nivå.

Enligt uppgift är cirka 83 % av pedagogerna som arbetar inom grundskoleverksamheten i kommunen behöriga lärare. Motsvarande siffra för pedagogerna inom gymnasieskolan är cirka 68 % och cirka 37 % inom förskola och fritidshem. Inom gymnasieskolan arbetar dock en del yrkeslärare, en yrkeskategori som det inte finns krav på samma behörighet för. Inom kommunen förekommer även pedagogisk omsorg, vilket är ytterligare en verksamhet som inte kräver behörig personal. Dock är cirka 5 % av personalen behöriga.

3.6.1.1 Rekrytering

Enligt uppgift ansvarar varje chef för den egna rekryteringen, men HR-avdelningen finns med som stöd i varje steg i processen vid behov. Kommunen är anslutna till sökmotorn Offentliga Jobb för lediga jobb inom offentlig sektor. Barn- och utbildningsförvaltningen har även testat att annonsera i en tidning, vilket inte upplevdes ge någon större effekt. Inom skolverksamheten används ofta interna nätverk vid rekrytering.

3.6.1.2 Kompetensutvecklingsinsatser

Två gånger per år åker samtliga ledare inom kommunens skolverksamhet iväg på ett ledarinternat i syfte att samverka och fortbilda sig. Under vårens ledarinternat ska gruppen tillsammans med representant från kommunikationsavdelning arbeta kring hur verksamheten framställs i rekryteringssammanhang.



Klippans kommun

Granskning av kommunens kompetensförsörjning
KPMG AB
2018-06-18

Skolchefen upprättar enligt uppgift en kompetensutvecklingsplan för samtliga verksamhetschefer och rektorer. Det är upp till respektive chef att tillse att övriga medarbetare får kompetensutveckling. Det finns dock inga öronmärkta pengar i chefernas budgetar. Utöver detta genomförs årligen ett antal övergripande interna kompetensutvecklingsdagar som exempelvis har behandlat frågor kring GDPR. Vidare har statliga satsningar som exempelvis *Lärarlyftet* erbjudit ytterligare möjlighet till kompetensutveckling för somliga medarbetare.

3.6.1.3 Samarbeten

Barn- och utbildningsförvaltningen tar löpande emot praktikanter och har upparbetade kontakter med högskolan i Kristianstad och Malmö universitet i frågan. Skolchefen lyfter dock behovet av att kommunen arbetar mer utåtriktat mot högskolorna. Vidare är kommunen ansluten till projektet *Doktorander i lärande*, vilket är ett samarbete mellan doktorander vid Lunds universitet och barn- och utbildningsverksamheter inom *Familjen Helsingborg*. Kärnan i samarbetet är att doktorander besöker förskolor, grundskolor och gymnasieskolor i nordvästra Skåne, i syfte att stimulera och väcka elevernas nyfikenhet för kunskap och forskning.

3.6.2 Plan- och byggavdelningen

Plan- och byggavdelningen är organiserad under kommunledningsförvaltningen och består av två planarkitekter, en mätningssingenjör, en byggnadsingenjör, och en kanslist under ledning av plan- och byggchefen (tillika stadsarkitekten). I intervju med plan- och byggchefen framgår att när avdelningen senast rekryterade under 2016 upplevdes det inte som några problem att hitta intressanta kandidater.

I samband med rådande högkonjunktur har avdelningen noterat en ökning av antalet ansökningar om bygglov och plan- och byggchefen ansvarar i dagsläget själv för en stor del av handläggningen av bygglov. Även andelen planuppdrag har ökat från kommunstyrelsen sida och således finns det planer på att eventuellt utöka avdelningen med ytterligare en planarkitekt. Vid tidpunkten för granskningen har något beslut i frågan ännu inte tagits.

Det råder enligt uppgift dock hård konkurrens om planarkitekter på marknaden och rekryteringssituationen är svår. Framförallt är efterfrågan hög på planarkitekter med examen från en skräddarsydd utbildning från Blekinge tekniska högskola, där studenterna får lära sig att rita upp kommunala detaljplaner. I övrigt har avdelningen låg personalomsättning och de enstaka avslut som förekommer beror på pensionsavgångar.

3.6.2.1 Hantering av HR-frågor och kompetensutvecklingsinsatser

I intervjun framgår att plan- och byggchefen anställer samtliga medarbetare inom avdelningen. Kommunchefen är dock förvaltningschef för kommunledningsförvaltningen som plan- och byggavdelningen är organiserad under. Således överensstämmer inte förfarandet kring anställning med gällande delegationsordning för kommunstyrelsen.

I samband med rekrytering hålls den övergripande processen ihop av HR-avdelningen medan plan- och byggchefen håller i intervjuerna. Plan- och byggchefen skriver även ihop en profiltext till annonsen och gör urvalet inför intervjuerna. Plan- och byggchefen



Klippans kommun

Granskning av kommunens kompetensförsörjning
KPMG AB
2018-06-18

sätter löner i avstämning med HR-avdelningen, som för statistik på löneläget i syfte att sätta konkurrensmässiga löner. Materialet som finns tillgängligt på kommunens intranät avseende rekryteringsprocessen bedöms utgöra ett gott stöd.

Medarbetarsamtal förs årligen i syfte att göra avstämningar avseende trivseln på jobbet och i samband med detta sätts planer för den individuella kompetensutvecklingen. Ofta gäller kompetensutvecklingen utbildning i de olika systemen som medarbetarna jobbar i. Utbildningen finansieras inom plan- och byggchefens ram.

3.6.2.2 **Samarbeten**

Enligt uppgift har avdelningen inga direkta upparbetade samarbeten med högskolorna i regionen. Planarkitekterna har dock vid tillfälle deltagit i arbetsmarknadsdagar tillsammans med HR-avdelningen.

3.6.3 **Socialförvaltningen**

I intervju med socialchefen (tillika förvaltningschef) framgår att socialförvaltningen inte upplever några direkta svårigheter att rekrytera kompetent personal i dagsläget. När det gäller socionomer har kommunen haft många sökande och har inga vakanser eller inhyrd personal i dagsläget. Avseende undersköterskor uppger socialchefen att antal timmar som nyttjas från bemanningsenheten är få. Enligt uppgift har socialnämnden i flera år haft ambitionen att enbart anställa undersköterskor, dock är det många som är undersköterskor på pappret men som inte vill ha det medföljande ansvaret. Även kompetensen saknas ofta i praktiken.

Enligt uppgift finns det i dagsläget en viss rörlighet bland enhetscheferna inom socialförvaltningen och rekrytering av två nya enhetschefer pågår. I samband med nyrekryteringarna kommer en omorganisation ske då öppenvården samlas under en enhet och en enhetschef.

Inom socialförvaltningen finns en bemanningsenhet som ansvarar för vikarieanskaffningen. Vikarier tillsätts dels genom ett antal vikariepooler och genom tillfälliga vikarier. Vid behov gör enhetscheferna en beställning till bemanningsenheten.

I samband med det nya hälso- och sjukvårdsavtalet görs inga förändringar av den nuvarande organisationen. Situationen ska mötas med ordinarie verksamhet och det finns inget mobilt team eller motsvarande. Dock ser socialchefen ett behov av mer legitimerad personal som utför mer kvalificerade arbetsuppgifter.

3.6.3.1 **Arbetet med HR-frågor**

I intervju med socialchefen framgår att nämnden 2017 tog beslut om att fokusera på kompetensförsörjningsfrågan under 2018 och således håller en förvaltningsövergripande kompetensförsörjningsplan på att framarbetas. Enligt uppgift går arbetet med planen ned genom organisationen från avdelningschefer till enhetschefer och personal, så att samtliga medarbetare kan bidra till utformandet av planen. Ambitionen är att planen ska färdigställas under 2018.

Avseende åtgärder för kompetensförsörjning är socialnämnden involverade i två projekt, dels *Rätt kompetens* och dels *Heltid som norm*. Socialnämnden är enligt uppgift först ut i kommunen gällande projektet *Heltid som norm* och representant från HR-avdelningen ska informera nämnden kring projektet på kommande sammanträde. I



Klippans kommun
 Granskning av kommunens kompetensförsörjning
 KPMG AB
 2018-06-18

dagsläget finns inget tydligt startdatum för projektet, men det pågår en kommunövergripande kartläggning kring hur många medarbetare som skulle vara intresserade av att delta.

I intervju med socialchefen framgår även att nämnden sökte EU-medel inom ramen för ett projekt avseende hälsa och hållbart arbetsliv. Trots ett gediget arbete i ansökningsprocessen beviljades kommunen dock inte medel för projektet.

3.6.3.2 Kompetensutvecklingsinsatser

Socialchefen uppger att det inom socialförvaltningen inte finns någon rutin för när medarbetare vill vidareutbilda sig. Dock anordnas kurser löpande vid behov. Det finns det enligt uppgift även en kommunövergripande policy kring att medarbetarna kan få ersättning för läromedel vid vidareutbildning.

3.6.3.3 Samarbeten

Socialnämnden har ett avtal med Halmstad högskola och Lunds universitet gällande att ta emot praktikanter som studerar till exempelvis sjuksköterska, sjukgymnast, arbetsterapeut och socionom. Vidare deltar kommunen i samverkan med utbildningsanordnare på gymnasial och eftergymnasial nivå, regionen, privata arbetsgivare och fackliga organisationer i ett vård- och omsorgscollege. Två av socialförvaltningens enhetschefer sitter i styrgruppen för VO-colleget.

3.7 Uppföljning och intern kontroll

3.7.1 Medarbetarundersökning

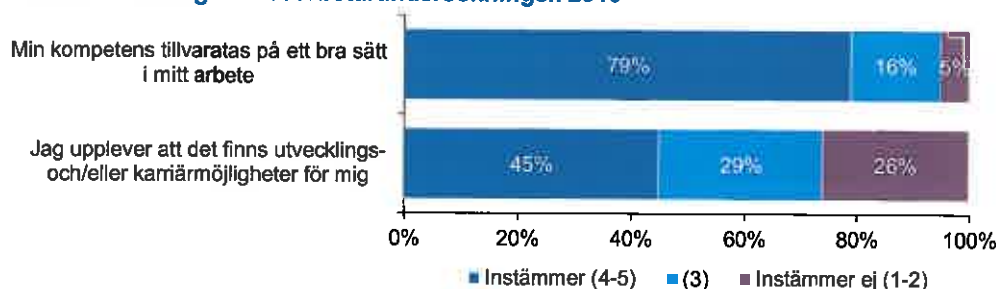
Vartannat år genomför kommunen en medarbetarundersökning där de anställda har möjlighet att tycka till om kommunen som arbetsgivare. Områden som berörs är bland annat nöjdhet med arbetsuppgifter och arbetsplats, arbetsmiljö, ledarskap, medarbetarsamtal, hälsa, mobbing, diskriminering, delaktighet och påverkansmöjligheter.

Den senaste medarbetarundersökningen genomfördes 2016. Svarsfrekvensen för undersökningen var 71 %. Medarbetarundersökningen resulterar i ett totalt resultat för HME – hållbart medarbetarengagemang. HME är ett sammanfattande resultat för medarbetarnas inställning till kommunen. HME är uppbyggt av nio övergripande frågor som rör arbetssituationen. Klippans kommun uppnår ett HME på 81, vilket är i nivå med föregående mätning och högre än det genomsnittliga för 101 kommuner i Kolada. Under den övergripande frågan medarbetarskap uppger 79 % att de instämmer helt i påståendet "min kompetens tillvaratas på ett bra sätt i mitt arbete". Under den övergripande frågan motivation uppger 45 % att de instämmer helt i påståendet "jag upplever att det finns utvecklings- och/eller karriärmöjligheter för mig". Se tabell 1 för ett utdrag ur medarbetarundersökningens resultat, med fokus på påstående som har bäring på granskningens fokusområde.



Klippans kommun
Granskning av kommunens kompetensförsörjning
KPMG AB
2018-06-18

Tabell 1 - Utdrag ur medarbetarundersökningen 2016



3.7.2 Intern kontroll

Vid granskning av den interna kontrollplanen för kommunstyrelsen 2018 framgår att inget av kontrollmomenten har bäring på granskningens fokusområden. Detsamma gäller för plan- och byggnämndens och socialnämndens interna kontrollplaner för 2018. Däremot tog barn- och utbildningsnämnden beslut om att inom ramen för den interna kontrollen 2018 följa upp rutiner och dokumentation kring det systematiska arbetsmiljöarbetet.

3.7.3 Återrapportering till kommunstyrelsen och nämnder

I barn- och utbildningsnämndens och kultur- och fritidsnämndens verksamhetsberättelse i samband med årsredovisningen för 2017 beskrivs nämndens rekryteringssituation. I socialnämndens verksamhetsberättelse beskrivs hur nämnden arbetat med arbetsmiljöfrågor och sjukfrånvaro. I årsredovisningen framgår personalstatistik dock enbart på kommunövergripande nivå.

Av protokollgranskning av kommunstyrelsens protokoll för 2017 framgår att återrapportering av personalärende enligt gällande delegationsordning sker vid varje nämndsammanträde. Kommunstyrelsen har under 2017 även hanterat ett ärende avseende insatser som bidrar till att göra kommunen till en attraktiv arbetsgivare och ett ärende avseende "jobb som är enklare att få".

Bakgrunden till att kommunstyrelsen uppdrog kommunledningsförvaltningen att ta fram ett konkret förslag till införande av "Jobb som är enklare att få" var upplevelsen av att kompetenskraven i den kommunala verksamheten och organisationen har skruvats upp. Enligt uppgift har kravet på allt högre formell kompetens i nästan samtliga yrkeskategorier lett till en dubbel obalans. Samtidigt som kommunen har svårt att rekrytera t.ex. undersköterskor har "tröskeln in" i den kommunala vården/omsorgen höjts, vilket har fått en rad negativa följder.⁸

Protokollgranskning av socialnämndens protokoll för 2017 visar på att socialförvaltningens deltagande i kurser och konferenser återkommande återrapporteras vid nämndssammanträdena.

⁸ KS 2017-04-05 § 49.



Klippans kommun

Granskning av kommunens kompetensförsörjning
KPMG AB
2018-06-18

Av protokollgranskning av barn- och utbildningsnämndens protokoll för 2017 framgår att återrapportering av personalärende enligt gällande delegationsordning sker vid varje nämndsammanträde. Vidare har nämnden även hanterat ett ärende avseende arbetsmiljö under 2017.

Vid protokollgranskning av plan- och byggnämndens protokoll för 2017 framgår inga ärenden som har bäring på granskningens fokusområde.

4 Slutsats och rekommendationer

Vår sammanfattade bedömning utifrån granskningens syfte och revisionsfrågor är att kommunstyrelsen och granskade nämnder utför insatser för att stärka kommunens personal- och kompetensförsörjning men att arbetet inte är helt ändamålsenligt. Detta eftersom det på kommunövergripande nivå saknas en dokumenterad strategi/plan för kommunens arbete med den strategiska kompetensförsörjningen. Vi ser positivt på det utvecklingsarbete som pågår såväl inom socialnämnden som på kommunövergripande nivå för att systematisera och göra kompetensförsörjningsarbetet mer strategiskt.

Vidare har målsättningar kring kommunens kompetensförsörjning upprättats både på fullmäktige- och nämnds/styrelsenivå. Dock saknas konkretiserade aktiviteter som synliggör hur målsättningarna ska uppnås. Vi bedömer vidare att det saknas en enhetlighet bland nämndernas delegationsordningar i beslut som rör personalärenden.

4.1 Svar på revisionsfrågor

Finns strategier och en plan för kommunens långsiktiga kompetensförsörjning inklusive chefsrekrytering och efterlevs den i organisationen?

Av granskningen framgår att ett av kommunfullmäktiges mål för 2016-2018 är att "Klippans kommun ska vara en tydlig, attraktiv arbetsgivare med god kompetensförsörjning". Till fullmäktigemålet har tre av fyra granskade nämnder/styrelse tagit fram nämnds/styrelsemål som har bäring på granskningens fokusområde.

Däremot kan vi konstatera att det saknas en dokumenterad analys och kartläggning kring kommunens framtida kompetens- och personalförsörjningsbehov, både på ett övergripande plan samt inom respektive förvaltning. Dock pågår ett arbete avseende framtagande av motsvarande plan på en kommunövergripande nivå.

I det fortsatta arbetet bör respektive nämnd utveckla behovsanalysen med en tillhörande strategi och handlingsplan som tydliggör hur verksamheternas framtida kompetens- och personalförsörjningsbehov ska säkras. I strategin bör även tydliggöras de utvecklings- och karriärmöjligheter som finns inom respektive nämnd i syfte att attrahera och behålla personal.

Hur ser delegation och beslutsbefogenheter ut vid rekrytering och anställning?

Av dokumentgranskningen framgår att respektive nämnds reglemente inte förtydligar vilken nämnd/styrelse som är anställningsmyndighet för personalen vid respektive förvaltning. Enligt uppgift är kommunstyrelsen anställningsmyndighet för kommunens samtliga medarbetare, vilket dock inte är formellt dokumenterat.

I kommunstyrelsens delegationsordning för personalärenden framgår att anställning av personal har delegerats till förvaltningscheferna. I socialnämndens och barn- och



Klippans kommun

Granskning av kommunens kompetensförsörjning
KPMG AB
2018-06-18

utbildningsnämndens delegationsordningar framgår inte huruvida nämnden delegerat personalärenden. I plan- och byggnämndens delegationsordning framgår däremot att personalärenden inom plan- och byggnämndens förvaltningsområde är delegerade till stadsarkitekten. Vi noterar således en icke enhetlig hantering av beslutanderätten i personalärenden i aktuella delegationsordningar.

I granskade delegationsordningar framgår vidare inte någon information om beslutanderätt avseende anställningsvillkor och övriga förmåner.

Finns en plan för marknadsföring mot arbetsmarknaden inklusive universitet/högskolor?

Det saknas en uttalad strategi eller plan för kommunens marknadsföring mot arbetsmarknaden, universitet och högskolor. Kommunen genomför dock olika insatser som riktar sig mot arbetslivet, universitet och högskolor i syfte att marknadsföra kommunen och dess verksamheter. Det gäller såväl extern annonsering som samarbete med olika lärosäten. Kommunen tar även löpande emot lärarstudenter och praktikanter inom olika verksamhetsområden, vilket initieras av respektive verksamhet. Vidare deltar kommunen via *Familjen Helsingborg* i ett traineeprogram för nyutexaminerade akademiker.

Sker kompetensutveckling av personal och chefer för att säkra nödvändig kompetens?

Fyra till fem gånger per år genomförs ledarforum för samtliga chefer inom kommunen. Vidare sker kompetensutveckling av personal och chefer till stor del inom ramen för samarbetet inom för *Familjen Helsingborg*, exempelvis genom mentorskapsprogrammet och programmet *Framtidens chefer*.

Därtill ansvarar respektive förvaltning för att analysera kompetensbehov och anordna specifika utbildningar. Kommunens insatser inom området reflekteras i den senast genomförda medarbetarundersökningen där 45 % har svarat instämmer på påståendet "Jag upplever att det finns utvecklings- och/eller karriärmöjligheter för mig".

Finns ändamålsenlig samverkan och ansvarsfördelning mellan HR-avdelningen, kommunstyrelsen och berörda nämnder i rekryteringsarbetet och vid rekrytering av chefer?

HR-avdelningen fungerar dels som konsult/expertis åt kommunstyrelsen och dels som ett serviceorgan åt övriga nämnder, förvaltningar och anställda. Avdelningens medarbetare har varsitt huvudansvar inom områdena arbetsgivarfrågor, rekrytering, arbetsmiljö/hälsa/rehab samt system/hjälpmedel. I dagsläget pågår ett arbete med att införa ett ärendehanteringssystem för att skapa en tydlig kanal dit cheferna kan vända sig vid frågor eller behov av stöd.

HR-avdelningen har framarbetat en HR-handbok som till stöd för verksamheterna i väsentliga HR-frågor. En översyn av kommunens rekryteringsprocess håller även på att genomföras.

Vår bedömning är att det finns ett väl utarbetat samarbete mellan HR-avdelningen, kommunstyrelsen och berörda nämnder. Dock finns ingen särskild rutin för samverkan utöver då personalärenden aktualiseras.



Klippans kommun

Granskning av kommunens kompetensförsörjning
KPMG AB
2018-06-18

I genomförda intervjuer framgår en delad bild av det upplevda stödet från HR-avdelningen. Å ena sidan framgår att samarbetet upplevs som väl fungerande och å andra sidan framgår efterfrågan av utökat stöd från HR samt upplevelsen av otydlighet kring vem man ska vända sig i vilka frågor i samband med pågående omorganisation.

4.2 Rekommendationer

Mot bakgrund av vår granskning lämnar vi följande rekommendationer:

- Kommunstyrelsen och granskade nämnder bör utveckla sin behovsanalys med en tillhörande strategi och handlingsplan som tydliggör hur verksamheternas framtida kompetens- och personalförsörjningsbehov ska säkras. Utgångspunkten bör vara kommunens övergripande målsättning kring att vara en attraktiv arbetsgivare samt nämndernas egna mål för verksamheten.
- Kommunstyrelsen bör säkerställa att det i nämndernas reglementen framgår vilken nämnd/styrelse som är anställningsmyndighet för personalen vid respektive förvaltning.
- Kommunstyrelsen och berörda nämnder bör säkerställa att det finns en enhetlighet bland nämndernas delegationsordningar i de beslut som rör personalärenden.
- Kommunstyrelsen och plan- och byggnämnden bör se över gällande delegationsordningar för att säkerställa tydlighet i beslutanderätten vid anställning av personal inom plan- och byggkontoret.
- Kommunstyrelsen bör tillse att kommunens ledarskapspolicy och medarbetarpolicy revideras. Den senaste revideringen genomfördes 2013.
- Kommunstyrelsen bör säkerställa att uppföljning och kontroll av kostnaderna för företagshälsovården genomförs på en kontinuerlig basis.

2018-06-18

KPMG AB

Ida Brorsson
Certifierad kommunal revisor

Frida Starbrant
Verksamhetsrevisor

Detta dokument har upprättats enbart för i dokumentet angiven uppdragsgivare och är baserat på det särskilda uppdrag som är avtalat mellan KPMG AB och uppdragsgivaren. KPMG AB tar inte ansvar för om andra än uppdragsgivaren använder dokumentet och informationen i dokumentet. Informationen i dokumentet kan bara garanteras vara aktuell vid tidpunkten för publicerandet av detta dokument. Huruvida detta dokument ska anses vara allmän handling hos mottagaren regleras i offentlighets- och sekretesslagen samt i tryckfrihetsförordningen.

§ 160

Riktlinjer gällande hantering av arbetskläder

KS 2018.0261

Ärendet

Medarbetare i Klippans kommun har beroende på vilken förvaltning snarare än behov haft tillgång till fria arbetskläder. Policyn ger likvärdiga rättigheter till arbetskläder med hänsyn till medarbetarens och verksamhetens behov.

Policy - Arbetskläder och skor

Klippans kommun bekostar arbetskläder, inklusive skor för yrkeskategorierna vars arbetsuppgifter kräver särskilda kläder. Medarbetarna ansvarar för att kläderna hålls rena.

Kläderna köps in vid nyanställning och därefter vid behov efter beslut av närmsta chef.

Arbetskläderna ska följa Klippans kommuns färgprofilprogram.

Olika verksamheter har olika behov och kläderna ska vara anpassade efter personalens förutsättningar oavsett yrkeskategori. Personal som vistas utomhus ska förses med kläder som klarar samtliga vädertyper under året.

Arbetskläder måste finnas tillgängliga och i olika storlekar.

Arbetskläderna till tillsvidareanställda är personligt beställda av de anställda och kvitteras ut och skall lämnas tillbaka till arbetsgivaren när anställningen upphör.

Arbetskläder till vikarier beställs i olika storlekar på varje enhet.

Tvätt

De av arbetsgivaren tillhandahållna kläderna ska tvättas på arbetsplatsen, eller om sådan möjlighet inte finns, på annat sätt hanteras av arbetsgivaren.

Logotyp

På arbetskläder i form av byxor, tröja eller jacka skall logotype finnas som är varaktigt applicerad så att kläderna märkbart avviker från vanliga kläder och därför inte används privat.

Arbetskläderna skall följa Klippans kommuns färgprofilprogram.

Den som får fria arbetskläder av arbetsgivaren är skyldig att använda kläderna i tjänsten. Arbetskläderna får ej användas för privat bruk.

Beställningsrutiner

Förteckning över valbara arbetskläder ska finnas på arbetsstället.

Chef ska godkänna samtliga beställningar.

I största möjliga mån ska inköpen vara samordnade.

Beslutsunderlag

Beredningsförslag Personalutskottet 2018-06-14, § 14.

HR-avdelningens skrivelse 2018-06-01.

Kommunstyrelsens beslut

Antar Riktlinjer för arbetskläder i Klippans kommun fr.o.m.

1 januari 2019 och att kostnaden hänskjuts till kompletterings-
budget.

§ 161**Riktlinjer för hantering av drivmedelskort**

KS 2018.0449

Ärendet

Klippans kommuns drivmedelskort föreslås endast få användas för inköp av drivmedel samt biltillbehör. Vidare föreslås att drivmedelskort skall vara knutna till visst fordon samt endast i undantag kunna vara knutet till viss befattningshavare.

Beställning av drivmedelskort skall ske av behörig chef via e-tjänst och ställas till ekonomiavdelningen. Ekonomiavdelningen skall även ansvara för att hålla förteckning över utställda drivmedelskort, samt avsluta kort som avser fordon som avyttras, eller befattningshavare som inte längre skall inneha ett personligt kort.

Beslutsunderlag

Beredningsförslag Arbetsutskottet 2018-08-15, § 121.

Riktlinjer för hantering av drivmedelskort, bilaga Ks § 161/18.

Kommunledningens skrivelse 2018-06-18.

Kommunstyrelsens beslut

Antar riktlinjer för hantering av drivmedelskort.

POLICY – PLAN | RIKTLINJER – STRATEGI | HANDLINGSPLAN – RUTIN – ANVISNING

Riktlinjer för hantering av drivmedelskort



Beslutad av: Kommunstyrelsen, den XX-XX-2018

Dokumentansvarig:

Diarienummer:

Senast reviderad:

Giltig till:

Ansökan

Ansökan om drivmedelskort skall ske via intern e-tjänst till ekonomiavdelningen. Ansökan skall göras av behörig chef och i ansökan skall framgå om kortet är knutet till visst fordon eller om kortet, såsom undantag, är knutet till viss befattningshavare, tex för tankning av gräsklippare.

Förbindelse

Kort knutet till visst fordon skall kvitteras ut på ekonomiavdelningen av behörig chef efter att denne tagit del av ansvarsförbindelse. Kort knutet till viss befattningshavare skall kvitteras ut av denne efter att denne tagit del av ansvarsförbindelse.

Kort

Korten är en värdehandling och skall förvaras på säker plats.

Kort får aldrig förvaras på bensinstationen.

För de kort som är utställda i viss befattningshavares namn är denne personligen ansvarig för kortet.

För kort utställda på visst fordons registreringsnummer är närmsta chef för verksamheten dit fordonet tillhör personligen ansvarig för kortet.

Rutiner

Kort beställs med uppgift om fordonets registreringsnummer eller ansvarig persons namn präglat på kortet.

Om kortet är knutet till visst fordon skall kortet återlämnas till ekonomiavdelningen samt avslutas när fordonet byts ut och nytt kort med den nya bilens registreringsnummer skall beställas via samma interna e-tjänst. För kort som är knutet till viss befattningshavare skall kort återlämnas till ekonomiavdelningen samt avslutas då denne avslutar sin anställning i Klippans kommun eller byter arbetsplats inom organisationen. Nytt kort skall beställas till dennes efterträdare via samma interna e-tjänst.

Vid längre uppehåll i tjänsten än 3 månader skall personligt kort inlämnas av kortinnehavaren till ekonomiavdelningen.

Kort utställt på visst fordons registreringsnummer får aldrig användas för annat fordon. Om kortet inte fungerar eller om fordonet är på verkstad får tankstället istället fakturera Klippans kommun.

Drivmedelskortet får endast användas för inköp av drivmedel, biltillbehör såsom spolarvätska och lampor samt biltvätt.

Vid tankning på bemannad station ska legitimation uppvisas och anges på kvitto.

Om bestämmelser för kortet inte efterlevs kan kortet eller rätten att använda kortet dras in med omedelbar verkan.

Förlust av kort skall omedelbart anmälas av kortinnehavare/ kortanvändare till drivmedelsbolaget och till kommunens kontaktperson på ekonomiavdelningen.

Kortet betraktas som ett arbetsredskap och kan därför utan föregående information alltid återtas av kommunen med omedelbar verkan.

Redovisning

Kvitton från köp med drivmedelskort skall redovisas 1 gång/månad till närmsta chef.

På kvittot skall det klart och tydligt framgå vad köpet avser, till vilket fordon inköpet avser, summa, antal, moms, datum och säljarens uppgifter.

Kvittona skall därefter förvaras i arkiv eller motsvarande plats för säker förvaring på respektive förvaltning.

Undantag från detta ges om drivmedelskortsfakturan innehåller alla uppgifter som krävs enligt bokföringsregler och momsregler. För att slippa redovisa kvitton från varje köp och månadsvis krävs att fakturan innehåller:

- Fakturadatum och fakturanummer
- Säljarens registreringsnummer för moms eller organisationsnummer
- Säljarens namn och fullständiga adress
- Köparens namn och fullständiga adress (verksamheten som ska betala)
- Varornas mängd och art (det måste stå att det är bensin och hur många liter)
- Datum för varuleveransen (vilken dag tankningen ägde rum)
- Momsskattesats, beskattningsunderlag och momsbelopp för varje skattesats för sig

Kortinnehavaren/ kortanvändaren är personligt betalningsansvarig för samtliga de transaktioner på drivmedelskortet där kvitto inte kan godtas eller kvitto inte finns.

I de fall kortet är knutet till visst fordon som disponeras av flera anställda i viss verksamhet är den chef med ansvar för verksamhetens budget personligen ansvarig, detta regleras genom attestreglementet för Klippans kommun, KF 2006-10-24, § 89, enligt nedan:

Beslutsattest är obligatorisk och innebär avseende leverantörsfakturer en bekräftelse av beslut, beställning och mottagning av vara eller tjänst. I andra system och rutiner som genererar ekonomiska transaktioner innebär beslutsattesten en bekräftelse av underlaget.

Beslutsattesten innebär kontroll av erhållen faktura eller motsvarande underlag, mot beslut, beställning etc. Beslutsattest sker också vid godkännande av anställningsavtal, och underlag för arbetad tid, tillägg på lön och avdrag på lön. I attesten ingår även att kontrollera konteringen och att transaktionen ryms inom beslutad budget. Attestant skall godkänna inköp innan beställning och får därigenom en övergripande kontroll över kostnader som belastar verksamheten.

Beslutsattestanten ansvarar för att verifikationen är fullständig vilket bl a kan innefatta förklarande upplysningar om vad som föranlett den ekonomiska händelsen samt att övriga attestmoment är utförda. Det är beslutsattestanten som ska förvissa sig om att erforderliga kontroller har utförts.

Bilaga - Förbindelse vid kvittering av drivmedelskort

§ 162

Dataskyddsbud

KS 2017.0603

Ärendet

Från och med den 25 maj trädde den nya dataskyddsförordningen (GDPR) i kraft. Den innebär bland annat att kommunen måste utse ett dataskyddsbud. Ombudets roll är att kontrollera att dataskyddsförordningen följs inom organisationen genom att t.ex. utföra kontroller och informationsinsatser. Större kommuner har anställt dataskyddsbud medan lösningarna ser olika ut i mindre kommuner. Vissa delar på en tjänst medan andra lägger ut rollen på konsultbasis.

Klippans kommun har undersökt möjligheterna att ha en konsultlösning, men tror att en samverkanslösning med annan kommun både är kostnadseffektivare och kan ge mervärde för organisationen.

Kommunen har fått ett erbjudande från Ängelholms kommun att dela ett dataskyddsbud. Klippans kommun skulle i så fall ta 30% av kostnaderna för ett dataskyddsbud på heltid medan Ängelholm tar 70%. Ängelholms kommun har för avsikt att nyanställa ett dataskyddsbud med juridisk kompetens. Kostnaderna för Klippans kommun blir med denna lösning 280.000 kr per år. Lösningen kommer att utvärderas efter halvårsskiftet 2019.

Beslutsunderlag

Beredningsförslag Arbetsutskottet 2018-06-13, § 108.

Kommunledningens skrivelse 2018-06-06.

Kommunstyrelsens beslut

1. Kommunledningsförvaltningen medges att sluta ett avtal med Ängelholms kommun om köp av dataskyddsbud med motsvarande 30% av en heltidstjänst och till en kostnad av 280.000 kronor per år.
2. Kostnaderna för dataskyddsbudet, 140.000 kronor med halvårseffekt 2018, finansieras i år via Kommunstyrelsens förfogandemedel.
3. Kommunstyrelsens och kommunledningsförvaltningens budgetram för 2019 ökas som en följd av detta beslut med 280.000 kronor.

§ 163**Hemställan om medel till moduler på Bofinkenskolan**

KS 2015.0806

Ärendet

Barn- och utbildningsnämnden äskar medel för ökade kostnader för moduler till Bofinkenskolan. Då budgeten är ansträngd och barn- och utbildningsförvaltningen inte har budgeterat för ifrågavarande kostnad måste finansiering hittas inom organisationen. Den ursprungliga besparingen på 3,0 mnkr i kompletteringsbudgeten drogs tillbaka.

Beslutsunderlag

Beredningsförslag Arbetsutskottet 2018-08-15, § 126.

Ekonomiavdelningens skrivelse 2018-06-21.

Protokollsutdrag Barn- och utbildningsnämnden 2018-05-28, § 56.

Kommunstyrelsens beslut

Barn- och utbildningsnämndens hemställan om medel om 1017 tkr för etablering av ytterligare moduler på Bofinkenskolan avslås.

§ 164**Investeringsmedel inventarier för renovering av Nya Snyggatorpskolan 2018**

KS 2018.0437

Ärendet

Barn- och utbildningsnämnden äskar medel till inventarier på Nya Snyggatorpskolan om totalt 1 500 000 kronor under 2018. Under 2018 finns följande behov:

- slöjd- och musiksalar renoveras
- två bildsalar delvis utrustas
- nybyggnation av ett klassrum, tre grupprum och arbetslagsrum
- utrustning till två musiksalar
- ny utrustning till två träslöjdsalar
- containerhyra

Beslutsunderlag

Beredningsförslag Arbetsutskottet 2018-08-15, § 127.

Ekonomiavdelningens skrivelse 2018-06-21.

Protokollsutdrag Barn- och utbildningsnämnden 2018-05-28, § 57.

Kommunstyrelsens beslut

1. Anslår 1,5 mnkr för investering av inventarier.
2. Finansiering sker genom Kommunstyrelsens anslag för investering.
Därefter kvarstår 0 kronor för år 2018.

§ 165**Extraordinära insatser inom ekonomiområdet**

KS 2018.0497

Ärendet

Kommunen behöver göra insatser för att få ekonomiavdelningen att fungera bättre, att få hela ekonomiadministrationen att samspela bättre samt att öka stödet till kommunens chefer. Kommunen behöver tillskapa en inköpsorganisation som samspelar med ledningen, verksamheten och upphandlingsorganisationen. Kommunen behöver också komma vidare med e-handel. Upphandlingsorganisationen behöver kortsiktigt förstärkas för att kunna beta av högarna och klara leveransen till de fyra kommunerna i upphandlingssamarbetet.

För att klara ovanstående behöver förvaltningen ett tillskott av medel. Uppskattningsvis behövs 500 000 kronor för tillfälligt utökad bemanning inom upphandlingsverksamheten samt konsultstöd i övriga insatser.

Ekonomichefen har föreslagit att finansiering sker genom ianspråktagande av medel från statsbidrag/migrationsmedel för tillfälligt flyktingstöd. Fördelen med att ta medel därifrån är dels att dessa medel bör förbrukas under 2018 eller senast 2019 samt att dessa medel kan föras mellan åren, vilket inte är möjligt om man finansierar via Kommunstyrelsens förfogandemedel.

Beslutsunderlag

Beredningsförslag Arbetsutskottet 2018-08-15, § 125.

Kommunledningens skrivelse 2018-08-09.

Yrkande

Carl-Axel Wilhelmsson (C) yrkar bifall till Arbetsutskottets förslag.

Kommunstyrelsens beslut

1. Kommunledningsförvaltningen beviljas ett tillskott om 500 000 kronor (till ansvar 1501 verksamhet 1302).
att användas för insatser inom ekonomi- inköps- och upphandlingsverksamheterna.
2. Finansiering sker genom ianspråktagande av medel från statsbidrag/migrationsmedel för tillfälligt flyktingstöd.

§ 166

Utökad medborgarinflytande samt införande av medborgarbudget

KS 2017.0472

Ärendet

Socialdemokraterna har 2018-07-30 inkommit med förslag till att skapa en organisation som möjliggör en utökad medborgardialog i Klippans kommun. De föreslår att dela upp kommunen i tex 6 stycken områden med föreningar/byaråd som håller möten 2-4 ggr/halvår. De vill även införa en medborgarbudget och låta respektive förening/byaråd besluta vad dessa medel ska gå till.

Beslutsunderlag

Socialdemokraternas skrivelse 2018-07-30.

Beslutsunderlag

Beredningsförslag Arbetsutskottet 2018-08-15, § 130.

Socialdemokraternas skrivelse 2018-07-30.

Yrkande

Hans Bertil Sinclair (M), Robert Larsson (KD), Ellinor Varady (M) yrkar avslag till Arbetsutskottets förslag.

Johan Pettersson (S), Boris Svensson (S) yrkar bifall till Arbetsutskottets förslag.

Ordföranden ställer proposition på förslagen och finner att Kommunstyrelsen bifallit Arbetsutskottets förslag.

Omröstning begärs och följande propositionsordning godkänns.

Den som bifaller Johan Petterssons förslag röstar Ja.

Den som bifaller Hans Bertil Sinclairs m.fl. förslag röstar Nej.

Vid omröstning avges nio Ja-röster och fyra Nej-röster vilka redovisas i bilaga (Ks § 166/18).

Kommunstyrelsens beslut

1. Ta fram förslag på en organisation som möjliggör intentionerna i skrivelsen om att utöka medborgardialogen i Klippans kommun.
2. Förslaget ska vara framtaget i god tid innan budgetprocessen inför 2020, så att medborgarbudgeten hinner komma igång.

Reservationer

Klippanalliansen reserverar sig mot beslutet.

Voteringslista: §166**Ärende:** Utökad medborgarinflytande samt införande av medborgarbudget, KS 2017.0472

Voteringslist(or)

Utökad medborgarinflytande samt införande av medborgarbudget

Ledamot	Ja	Nej	Avstår
Kerstin Persson(S), ordförande	X		
Hans Bertil Sinclair(M), 2:e vice ordförande		X	
Paul Gustafsson(S), ledamot	X		
Ellinor Varady(M), ledamot		X	
Johan Pettersson(S), ledamot	X		
Gun Ohrberg(S), ledamot	X		
Roger Sjunner(MP), ledamot	X		
Boris Svensson(S), ledamot	X		
Robert Larsson(KD), ledamot		X	
Tommy Cedervall(L), ledamot		X	
Åsa Edvardsson(SD), ledamot	X		
Christer Johansson(C), ersättare	X		
Marie Brink(SD), ersättare	X		
Resultat	9	4	0

§ 167

Uppdrag som äldreombud i Klippan

KS 2015.0011

Ärendet

Kommunfullmäktige beslutade 2012-03-27, § 19 att inrätta en funktion som äldreombud under en provperiod till och med 2013 års utgång, att äldreombudet arvoderas med helårsarvode motsvarande viceordförande i Socialnämnden (32 760 kronor innevarande år 2012) samt att tillsättande av äldreombud beslutas av Kommunstyrelsen efter nominering från Pensionärsrådet. Uppdraget finansierades inledningsvis under 2012 med 50 000 kronor ur anslaget till Kommunstyrelsens förfogande. Senare har uppdraget budgeterats inom kansliavdelningens Ansvar 1002 (Politiker KF, KS, partistöd) och Verksamhet 1002 (Kommunstyrelse).

Till en början inrättades uppdraget på en provperiod och har därefter löpande utvärderats och godkänts kvarstå intill dess slutligt beslut fattas om dess fortsättning.

Kommunfullmäktige har nu att ta ställning till att ifall uppdraget fortsatt ska vara på prov eller ifall det ska inrättas permanent.

I det fall uppdraget ska inrättas permanent ska Kommunstyrelsen även besluta om vem som tilldelas uppdraget för mandatperioden 2019-2022. Sedan uppdraget inrättades har Britt Ahnfeldt anförtrotts uppdraget.

Beslutsunderlag

Beredningsförslag Arbetsutskottet 2018-06-13, § 110.

Kansliavdelningens skrivelse 2018-06-06.

Kommunstyrelsens förslag till Kommunfullmäktige

1. Uppdraget som äldreombud inrättas permanent och följer mandatperioderna om fyra år.
2. Finansiering sker genom ianspråktagande av medel ur Ansvar 1002 (Politiker Kf, Ks, partistöd) och Verksamhet 1002 (Kommunstyrelse) inom kansliavdelningen.

Kommunstyrelsens beslut

(under förutsättning att kommunfullmäktige beslutar enligt ovan)

Ärendet remitteras till Pensionärsrådet för nominering av lämplig person för

uppdraget under mandatperioden 2019-2022.

§ 168**Ansökan från Ljungbyheds köpmanna och företagarförening
avseende bidrag för år 2018**

KS 2017.0275

Ärendet

Ljungbyheds Köpmanna- och Företagarförening noterar i sin ansökan att föreningen verkar för att hålla samhället levande genom att bl.a. arrangera Ljungbyheds Gammelmemarknad, arrangera aktiviteter för barn vid påsk, organiserar julslytning osv.

Föreningen har tidigare år beviljats 8 000 kronor i driftsbidrag vilket finansierar inom Näringslivsavdelningens budgetram.

Beslutsunderlag

Beredningsförslag Arbetsutskottet 2018-06-13, § 115.

Kansliavdelningens skrivelse 2018-06-06.

Kommunstyrelsens beslut

1. Bifaller Ljungbyheds Köpmanna- och Företagarförenings ansökan om driftsbidrag för verksamhetsåret 2018 om 8 000 kronor.
2. Finansiering sker inom Näringslivsavdelningens budgetram.

§ 169

Förslag till samverkansavtal gällande e-arkiv

KS 2016.1080

Ärendet

Sedan slutet av 2016 har 15 skånska kommuner genomfört en gemensam förstudie med avsikt att skapa en organisation som kan tillhandahålla ett gemensamt e-arkiv (Projekt Scan Arkiv). Genom e-Arkivet kan kommunerna uppfylla lagstiftningens krav på att tillgodose bevarandet av allmänna handlingar för framtiden. Kommunerna skapar därtill en rättssäker hantering av handlingar i hela informationskedjan. Projekt ScanArkiv har utrett olika samverkansformer och rekommenderat bildandet av ett kommunalförbund. Då några kommuner varit tveksamma till den föreslagna samverkanslösningen har projektets styrgrupp försökt hitta en mindre omfattande samverkansform. En samverkan genom ett så kallat samverkansavtal är nu det spår som styrgruppen ser som den möjliga vägen framåt.

Förslaget bygger på att kommunerna samverkar och delar på kostnaderna kring ett gemensamt upphandlat e-Arkiv med tillhörande organisation. Lunds kommun får, som största kommun, funktionen som värdkommun och anställer de kompetenser som behövs för den gemensamma förvaltningen.

Samverkansavtalet innebär att kommunen fortsatt är arkivmyndighet och ägare av sin information och behåller eventuell befintlig arkivpersonal. Samverkan renodlas till att vara kring e-arkivet, men innebär indirekt en förstärkning av det strategiska arkivarbetet t.ex. kring styrdokument, då den gemensamma förvaltningen kommer att arbeta med dessa frågor. Den gemensamma förvaltningen kommer vidare bistå kommunerna med stöd, råd och utbildningar kring informationshantering och förberedelser inför och under en leverans av information/system till e-arkivet.

Den beräknade budgeten är framräknad till en årlig kostnad på drygt 7,3 mkr och avser det gemensamma e-Arkivet i full drift och samtliga 15 kommuner inräknade. Det ska understrykas att budgeten innehåller en stor osäkerhetsfaktor med avseende på kostnaden för själva systemet. Det är först vid den faktiska upphandlingen av e-Arkivet och de anbud som inkommer som det går att få mer konkreta siffror. Lunds kommun föreslår därför att kommunstyrelsen i respektive aktuell kommun godkänner att kostnaden enligt finansieringsmodellen kan förändras med +/- 10 %.

Beslutsunderlag

Beredningsförslag Arbetsutskottet 2018-08-15, § 128.

Samverkansavtal 2018-05-03, bilaga Ks § 169/18.

Kansliavdelningens skrivelse 2018-08-05.

Kommunstyrelsen förslag till Kommunfullmäktige

1. Godkänner samverkansavtal om ett kommungemensamt e-arkiv med Lunds kommun.
 2. Godkänner att kommunens kostnad för det gemensamma e-arkivet kan förändras med upp till +/- 10% av kommunens kostnad enligt samverkansavtalets finansieringsmodell.
 3. För ett gemensamt e-arkiv äska 301 000 kr i kompletteringsbudgeten för 2019, vilket även blir rampåverkande.
-



Kommunkontoret
Administrativa avdelningen

76 (89)
1 (10)

2018-05-03

Diarienummer
KS 2016/0619

KS 2016/0619

Samverkansavtal om kommungemensamt e-Arkiv mellan Lunds kommun (värdkommun) och xxx kommun i Skåne län

1. Avtalsparter

Följande avtal har tecknats mellan Lunds kommun (värdkommunen), org nr 212000-1132, och xxx kommun, org nr xxx.

Likalydande avtal tecknas mellan Lunds kommun och övriga kommuner som ingår i samarbetet kring ett gemensamt e-arkiv.

2. Bakgrund

Kommunerna har genom e-Arkivprojektet ScanArkiv utrett olika former för samverkan kring en organisation för ett gemensamt e-arkiv.

Kommunerna har nu kommit överens om att skapa en gemensam förvaltningsorganisation för drift, underhåll och utveckling av ett e-arkiv. Lunds kommun har fått i uppdrag att vara *värdkommun* för det gemensamma e-Arkivet.

Avtalet beskriver vad som gäller avseende det gemensamma e-arkivet; vilka tjänster som ingår, värdkommunens ansvar, kommunernas ansvar, ersättning och tvist.

I avtalet hänvisas till följande bilagor som fördjupar innehållet i avtalet:

- *Bilaga 1, Finansieringsmodell*

Parterna är överens om att denna bilaga kan komma att ändras utifrån vad som följer av avtalet nedan och att sådan ändring inte påverkar parts bundenhet av avtalet i övrigt.

3. Tjänster som ingår i det gemensamma e-arkivet

Det gemensamma e-Arkiv ska ha följande tjänster/funktioner:

- E-arkivsystemet (licenser, installation), funktionalitet definieras senare utifrån val av e-arkivsystem och preciseras i förfrågningsunderlag.
- Drift av systemet (servrar, lagring, backup etc).
- Förvaltning av systemet (uppdateringar, strategier för långtidslagring etc).
- Resurser för att hantera tillgång till systemet (behörigheter etc).
- Resurser för att ta emot inleveranser av system/informationspaket.

2018-05-03

Diarienummer
KS 2016/0619

- Resurser för att hjälpa kommunerna att förbereda inför leveranser av system/informationspaket.
- Resurser för att tillsammans med kommunernas arkivarier utbilda kommunerna i frågor rörande digital informationshantering, e-arkiv och långsiktigt digitalt bevarande.
- Resurser för att tillsammans med kommunernas arkivarier utöva tillsyn/stöd över kommunernas digitala informationshantering, digitala arkiv och IT-system.
- Resurser för att i samråd med kommunernas arkivarier ta fram gemensamma styrdokument, riktlinjer m.m.

4. Organisation

Respektive kommun är arkivmyndighet och informationsägare av sin information.

Befintliga arkivarier är kvar i sina respektive kommuner men involveras på olika sätt i den gemensamma organisationen. De arbetsgrupper som tidigare bildats inom ramen för projekt ScanArkiv – teknikgrupp, utredningsgrupp, depågrupp, leveransgrupp, utbildningsgrupp och tillsynsgrupp – fortsätter arbetet och utformar grupperna efter de behov som organisationen kräver.

a. Styrgrupp

En partsgemensam *styrgrupp* ska tillsättas för att hantera förvaltningen. Styrgruppen har rollen som systemägare för e-Arkivet. Styrgruppen utser eventuell systemförvaltare. Styrgruppen har sitt säte hos värdkommunen.

I styrgruppen sitter de kompetenser som värdkommunen anställer, dvs IT-arkivarier, tillsynsarkivarier, m.fl., samt befintlig arkivpersonal från samverkanskommunerna, dvs arkivarier/kommunarkivarier.

Styrgruppen utser de kompetenser som ska sitta i respektive arbetsgrupp, dvs teknikgrupp, utredningsgrupp, depågrupp, leveransgrupp, utbildningsgrupp och tillsynsgrupp.

Styrgruppen utarbetar styrdokument, riktlinjer, arbetsmetoder och andra viktiga strategiska verktyg för informationshanteringen.

b. Samverkansråd

Ett *samverkansråd* ska inrättas och ha sitt säte hos värdkommunen. Lunds kommun blir sammankallande.

Samverkansrådet beslutar om prioritering av system/informationspaket för leverans till e-Arkivet. Samverkansrådet ska främja samverkan mellan kommunerna och ska hantera frågor som kan få kommunerna att närma sig varandra i synen på informationshantering, exempelvis genom att kommunernas arkivreglementen (eller delar i dessa) anpassas till varandra. Samverkansrådet ansvarar för uppföljning av detta avtal.

2018-05-03

Diarienummer
KS 2016/0619

Vid oenighet kring en kommuns kostnadsansvar eller andra frågor som rör förhållandet mellan det gemensamma e-arkivet och kommunerna eller mellan kommuner, fattas beslut i samverkansrådet.

Samverkansrådet ska vidare hantera de frågor som uppstår om fler kommuner vid senare tillfällen vill ansluta sig till samarbetet kring ett gemensamt e-arkiv. Samverkansrådet beslutar då om bl.a. tidpunkt för anslutning och ekonomiska frågor.

Samverkansrådet beslutar även om förändringar av *Finansieringsmodellen*, bilaga 1.

Varje kommun utser en representant till samverkansrådet. Representanter i rådet bör ha beslutsmandat för arkivfrågor i sin kommun. Vid behov ska representanterna tillse att frågor väcks för politiska beslut i respektive kommun.

Beslut i samverkansrådet fattas med enkel majoritet. Varje kommun har en röst. Vid lika röstetal har värdkommunen utslagsröst.

5. Lunds kommuns ansvar

Lunds kommun är värdkommun för det gemensamma e-Arkivet. Värdkommunen anställer de kompetenser som behövs för förvaltning av det gemensamma e-Arkivet. Kostnaden fördelas mellan de samverkande kommunerna enligt punkten ”Finansiering” nedan. Kommunerna betalar ersättning till värdkommunen för administration (HR, lön, ekonomi m.m.).

Värdkommunen har det övergripande ansvaret för e-arkivtjänstens funktion och leverans.

Lunds kommun ska samordna eventuell upphandling av en e-arkivlösning.

Värdkommunen ska innan beslut om val av e-arkivlösning samråda med samverkanskommunerna. Beslut om val av e-arkivlösning fattas i samverkansrådet.

Om ytterligare kommuner vid senare tillfällen vill ansluta till samverkansavtalet kring ett gemensamt e-arkiv ska värdkommunen innan sådana avtal tecknas samråda med samverkanskommunerna. Beslut om huruvida avtal med ny kommun ska tecknas eller ej fattas i samverkansrådet.

Värdkommunen ska för samverkansråd och styrgrupp redovisa hur behörighetsstruktur, ansvarsfördelning och roller kring systemet är

2018-05-03

Diarienummer
KS 2016/0619

organiserat och dokumenterat utifrån krav i gällande lagstiftning. Detta ska löpande följas upp av styrgruppen.

Kommuner som ingår i avtalssamverkan ska på begäran ges tillgång till dokumentation och andra underlag, t.ex. fakturor eller avtal, som berör det gemensamma e-arkivet.

Det ansvar som beskrivs i punkt 6 gäller även värdkommunen.

6. Kommunens ansvar

Kommunen är arkivmyndighet för sina arkivhandlingar och informationsägare för sin information, enligt gällande lagstiftning.

Kommunen ansvarar för sin egen arkivhantering vilket bland annat avser arkivredovisning och gallringsutredningar.

Kommunen ska bistå och underlätta för det gemensamma e-arkivet vid leveranser till e-arkivet. För det fall att det system/informationspaket som kommunen vill leverera till e-arkivet kräver ett mer kostnadskrävande arbete än vad som är normalt, ska kommunen svara för denna merkostnad. Vid oenighet fattas beslut i samverkansrådet om kommunens kostnadsansvar.

Kommunen förbinder sig att tillämpa de styrdokument, riktlinjer, arbetsmetoder och liknande som styrgruppen tar fram för tillämpning av detta avtal.

Kommunerna ska tillse att styrgrupp och samverkansråd bemannas med representanter från kommunen.

Vid behov ska kommunerna bistå det gemensamma e-arkivet med personal- eller andra resurser som krävs för utredningar kring t.ex. juridik-, ekonomi- eller IT-frågor.

7. Finansiering

Kostnaden fördelas mellan de samverkande kommunerna enligt nedan och bilaga 1, *Finansieringsmodell*.

Kommunerna är medvetna om att de beräknade kostnaderna är preliminära och att definitiva kostnader för det gemensamma e-arkivet fastställs först efter upphandling/val av e-arkivlösning.

De gemensamma kostnaderna för förvaltning av e-arkivet fördelas proportionellt efter kommunernas storlek.

Leveranskostnader som uppstår i samband med kommunernas leveranser av system/informationspaket till e-arkivet fördelas lika mellan kommunerna, oaktat om kommunen har det aktuella systemet. För det

2018-05-03

Diarienummer
KS 2016/0619

fall att det system/informationspaket som kommunen vill leverera till e-arkivet kräver ett mer kostnadskrävande arbete än vad som är normalt, ska kommunen svara för denna merkostnad. Vid oenighet fattas beslut i samverkansrådet om kommunens kostnadsansvar.

Kommunerna betalar årlig ersättning till värdkommunen för administration (HR, lön, ekonomi m.m.).

Kostnaderna som fördelas ut på kommunerna kommer att uppräknas årligen till följd av löneökningar, ökade lokalkostnader, ökade systemkostnader m.m. Uppräkning sker årligen med 2,5% om inte annat bestäms av Samverkansrådet.

Förändringar av finansieringsmodellen beslutas av Samverkansrådet.

8. Sekretess och behandling av personuppgifter

Kommunerna är fortsatt egna arkivmyndigheter och informationsägare för sin information i e-arkivet.

E-arkivet ska säkra att endast informationsägande kommun har tillgång till sin information.

Värdkommunens eventuella tillgång till annan kommuns information ska endast vara i den omfattning som behövs som ett led i teknisk bearbetning eller teknisk lagring i samband med förvaltning (t.ex. drift, underhåll och utveckling) av det gemensamma e-arkivet.

Personuppgiftsbiträdesavtal ska tecknas mellan Lunds kommun och den personuppgiftsansvariga arkivmyndigheten (kommunen).

9. Tvist

Tvist vid tolkning och tillämpning av detta avtal ska avgöras av samverkansrådet.

10. Giltighetstid och uppsägning

Detta avtal gäller från och med den 1 januari 2019 och tills vidare.

Om part önskar frånträda avtalet ska uppsägning ske skriftligen till Lunds kommun (värdkommunen).

Om Lunds kommun önskar frånträda avtalet ska uppsägning ske skriftligen till samtliga samverkande kommuner.

Vid uppsägning av avtalet gäller en uppsägningstid på tre (3) år från det att Lunds kommun/samtliga samverkan kommuner mottagit

2018-05-03

Diarienummer
KS 2016/0619

uppsägningen. Part är under uppsägningstiden till fullo bunden av de åtaganden och förpliktelser som följer av avtalet.

Om det föreligger synnerliga skäl kan uppsägningstiden som anges ovan kortas. Beslut om synnerliga skäl föreligger och vad uppsägningstiden ska vara tas av samverkansrådet. Sådant beslut kräver att samtliga representanter är eniga.

11. Upplösning/avveckling

Samverkansavtalet ska avvecklas om kvarvarande samarbetskommuner inte kan enas om fördelning av kostnaderna för det gemensamma e-arkivet.

Avveckling ska också ske om samtliga kvarvarande samarbetskommuner är överens om att samverkan ska upphöra.

Beslut om avveckling och tidplan för denna fattas i samverkansrådet.

Vid sådan avveckling ska resterande värden i det gemensamma e-arkivet fördelas mellan de kvarvarande samarbetskommunerna. Fördelning sker enligt aktuell fördelningsnyckel i finansieringsmodellen.

Detta avtal har upprättats i två exemplar varav parterna tagit var sitt.

Lund 2018-

xxx 2018-

.....

.....

.....

.....

Namn Efternamn

Namn Efternamn

Bilagor

Bilaga 1, Finansieringsmodell

2018-05-03

Diarienummer
KS 2016/0619

Finansieringsmodell

Nedan beskrivs överenskommen finansieringsmodell i tre steg:

1. Fördelningsnyckel som utifrån kommunens storlek (invånarantal) bestämmer kommunernas proportionella andelstal av kostnaderna för det gemensamma e-arkivet.
2. Uppskattade kostnader för det gemensamma e-arkivet, fördelat på olika kostnadsposter.
3. Kommunernas kostnad för det gemensamma e-arkivet beräknat på 1-2 ovan.

Fördelningsnyckel

Andelstal per kommun

Kommun	Invånare	Jämförelsetal
Bjuv	15 429	0,03
Höganäs	26 193	0,06
Hörby	15 552	0,04
Klippan	17 462	0,04
Landskrona	45 286	0,10
Lund	121 274	0,27
Perstorp	7 335	0,02
Simrishamn	19 379	0,04
Sjöbo	19 071	0,04
Tomelilla	13 416	0,03
Trelleborg	44 595	0,10
Ystad	29 484	0,07
Åstorp	15 828	0,04
Ängelholm	41 786	0,09
Örkelljunga	10 047	0,02

Fördelningsnyckels invånarantal ska uppdateras per den 31 december de år då allmänna val hålls i landet (vart fjärde år). Nya fördelningstal gäller från och med den 1 januari året efter att allmänna val hållits i landet. Uppdatering ska inte ske för 2018/2019.

2018-05-03

Diarienummer
KS 2016/0619

Uppskattade kostnader

Kostnaderna som anges nedan är uppskattade. Detta bör särskilt noteras vad avser kostnaden för e-arkivet (Systemkostnad) då denna inte blir slutligt bestämd förrän efter upphandling/inköp av system. De jämförelser och undersökningar som gjorts visar på en väldigt stor spridning i prisbilden för olika systemlösningar, varför uppskattningen nedan har en väldigt stor osäkerhetsfaktor.

Förvaltningsgemensamma kostnader

Personalkostnader (beräknat på 7 anställda)	4 900 000 kr
Lokalhyra inkl städning	420 000 kr
Hyra IT-hårdvara	55 000 kr
Telefoni/data	8 000 kr
IT-utrustning/material (ej datorer)	70 000 kr
IT-licenser	10 000 kr
Kontors-/förbrukningsmaterial	30 000 kr
Böcker, litteratur, tidningar	10 000 kr
Hyra/leasing bilar	10 000 kr
Transporter (Tåg, flyg, buss, taxi)	50 000 kr
Hotell/logi	30 000 kr
Kursavgifter	70 000 kr
Medlemsavgifter	14 000 kr
Systemkostnad inkl drift och utveckling*	1 000 000 kr
Administrativ kostnad till värdkommun	100 000 kr
TOTAL:	6 777 000 kr

Leveranskostnader

IT-konsulter	500 000 kr
TOTAL:	500 000 kr

TOTALKOSTNAD: 7 277 000 kr

*Systemkostnad inkl drift och utveckling – stor osäkerhet kring denna kostnad. Kan definieras först efter upphandling/inköp.

2018-05-03

Diarienummer
KS 2016/0619

Utfall per kommun

Utfallet beräknas på en proportionell fördelning av förvaltningskostnader (beräknat på andelstal enligt fördelningsnyckel ovan) och en jämn fördelning (samma kostnad oavsett kommunens storlek) av leveranskostnader.

Kostnad per kommun

Kommun	Total
Bjuv	269 826 kr
Höganäs	434 815 kr
Hörby	271 712 kr
Klippan	300 988 kr
Landskrona	727 469 kr
Lund	1 892 200 kr
Perstorp	145 763 kr
Simrishamn	330 371 kr
Sjöbo	325 650 kr
Tomelilla	238 971 kr
Trelleborg	716 878 kr
Ystad	485 259 kr
Åstorp	275 942 kr
Ängelholm	673 822 kr
Örkelljunga	187 332 kr
TOTAL:	7 277 000 kr

Samverkande kommuners kostnad faktureras av värdkommunen i efterhand. Fakturering sker tre gånger per år (tertia).

§ 170**Nytt från Familjen Helsingborg 2018**

KS 2018.0009

Ärendet

Ingen ny information presenteras.

Kommunstyrelsens beslutInformationen noteras.

§ 171

Delegationsärende 2018

KS 2018.0001

Ärendet

Kansliet har sammanställt delegationsärende inför Kommunstyrelsens sammanträde 2018-09-05.

2018-06-13	Enligt protokoll	§§ 101-115	Arbetsutskottet
2018-08-15	Enligt protokoll	§§ 116-132	Arbetsutskottet
2018-06-05	Enligt protokoll	§§ 32-36	Tekniskt utskott
2018-08-14	Enligt protokoll	§§ 37-49	Tekniskt utskott
2018-06-14	Enligt protokoll	§§ 12-16	Personalutskott

Parkerings- tillstånd	april-juli 1866-1887	Kom.ledn.förv. kundtjänst
--------------------------	-------------------------	------------------------------

Bostads- anpassning	180301-180630	Teknisk förvaltning assistent
------------------------	---------------	----------------------------------

Anställning > 6 mån	april-juli 2018	Socialförvaltningen
---------------------	-----------------	---------------------

Ks 2014.1189-61

KSO- Yttrande i mål 2828-28 angående laglighetsprövning enligt Kommunallagen

Ks 2016.1154-39

KSO- Fullmakt om yttrande gällande ansökan om kaolinbrytning

Ks 2018-0484-2

KSO- Beslut om tjänstgörande ersättare för kommundirektören

Ks 1833121

HR-chef, Beslut om ersättare för HR-chef under semester

Beslutsunderlag

Kansliavdelningens skrivelse 2018-09-30.

Sammanställning delegationsbeslut.

Kommunstyrelsens beslut

Informationen noteras.

Förslag till beslut
Informationen noteras.

§ 172**Informationsärende 2018**

KS 2018.0002

Ärendet

Kansliet har sammanställt informationsärende inför Kommunstyrelsens sammanträde 2018-09-05.

Ks 1832833

Samordningsförbundet NNV Skåne- Protokoll sammanträde 2018-06-11

Ks 2018.0406-1-2.752

KPMG- Granskningsrapport avseende placering av barn och unga samt unga vuxna inom missbruksvården

Beslutsunderlag

Kansliavdelningens skrivelse 2018-08-30.
Sammanställning informationsärenden.

Kommunstyrelsens beslut

Informationen noteras.
