
Plats och tid	Sesionssalen, kommunhuset Klippan kl. 13:30-15:05
Beslutande ledamöter	Kerstin Persson (S) (ordförande) Carl-Axel Wilhelmsson (C) (1:e vice ordförande) Hans Bertil Sinclair (M) (2:e vice ordförande) Johan Pettersson (S) Robert Larsson (KD) §§171-175 Boris Svensson (S) §§167-170 ersätter Robert Larsson (KD)
Ej tjänstgörande ersättare	Boris Svensson (S) §§171-175
Övriga närvarande	Tomas Rikse, kommundirektör Cecilia Christensen, kanslichef Magdalena Stajcic, ekonomichef §§169-175 Eva Larsson, kommunsekreterare Monica Johansson, tekniska förvaltningen §170
Utses att justera	Hans Bertil Sinclair
Justeringens plats och tid	Kansliavdelningen, Klippans kommunhus , 2018-11-21 11:00

Sekreterare

Eva Larsson**Ordförande**

Kerstin Persson**Justerande**

Hans Bertil Sinclair

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

Organ Kommunstyrelsens arbetsutskott

Sammanträdesdatum 2018-11-14

**Datum för anslags
uppsättande** 2018-11-22 **Datum för anslags
nedtagande** 2018-12-14

**Förvaringsplats för
protokollet** Kansliavdelningen, Klippans kommunhus

Underskrift
Eva Larsson

Innehållsförteckning

- § 167 Val av justerare
- § 168 Kurser och konferenser 2018
- § 169 Rönne å
- § 170 Padelbanor vid grusplanen i anslutning till skateparken i Klippan
- § 171 Riktlinjer mot trakasserier och kränkande särbehandling
- § 172 Information gällande kommunens särskilda boende- LSS
- § 173 Överenskommelse mellan Lokalpolisområde Klippan och Klippans kommun 2019-2020
- § 174 Värdskap för SM-veckan vinter 2023 och 2024
- § 175 Kommunstyrelsens sammanträdesdatum för 2019

§167**Val av justerare****Ärendet**

Val av justerare föreligger.

Arbetsutskottets beslut

Hans Bertil Sinclair väljes att jämte ordföranden justera dagens protokoll.

§ 168**Kurser och konferenser 2018**

KS 2018.0003

Ärendet

Följande kurser föreligger:

Nationell Vårldskonferens- Malmö 190307--190308.

Remisseminarium Trafikförsörjningsprogram för Skåne 2020-2030,
Malmö 2018-11-22.**Arbetsutskottets beslut**Godkänner deltagande för Hans Bertil Sinclair vid Region Skånes möte
kring Trafikförsörjningsprogram för Skåne 2020-2030 i Malmö 2018-11-22.

§ 169**Rönne å**

KS 2016.0031

Ärendet

Tord Andersson informerar om förutsättningarna för en eventuellt framtida avtalsskrivning.

Ärendet lyfts åter vid Arbetsutskottets sammanträde 2018-11-21.

Arbetsutskottets beslut

Informationen noteras.

§ 170

Padelbanor vid grusplanen i anslutning till skateparken i Klippan

KS 2018.0584

Ärendet

Kommunen har ett omfattande arbete som pågår inom fastigheten Sågen 8 med ombyggnad för bildandet av all-aktivitetshuset Sågen. Samtidigt finns det ett beslut om att påbörja ett nytt detaljplanearbete för fastigheten Sågen 1 med kringliggande gatumark inom Klippan 3: 145 för bostäder och allmänna ytor såsom torg, parkering GC-väg mm, gamla Optimeratomten. Kultur- och fritidsnämnden jobbar även med att utveckla en aktivitetspark i anslutning till befintlig skatepark och utemiljön vid simhallens södra långsida inom fastigheten Gymnasiet 2. Det finns även tankar på en utbyggnad av idrottshallen samt att eventuellt ändra entren till sim- och idrottshallen så den får en samhörighet till entren till all-aktivitetshuset och de gemensamma parkeringsytorna inom Sågen 1.

Kommunstyrelsen har fått en framställan från Kultur- och fritidsnämnden, § 116/18, att upplåta mark inom Gymnasiet 2 för anläggande av privata padelbanor i anslutning till befintlig skatepark. Som framgår är det mycket på gång inom det berörda området. Tekniska förvaltningen tillsammans med plangruppen förordar att innan beslut tas om ett markarrende behöver vi ha en helhetssyn över vad vi vill och vad som kan utvecklas inom de beskrivna ytorna. Det kan även bli så att de tänkta padelbanorna får en annan placering än vad som har förslagits från Kultur- och fritidsnämnden.

Det har tagit fram en illustrationsskiss över Sågen 1 och del av Klippan 3: 145 (befintlig gata) som ska vara ett stöd inför den kommande detaljplanen. Vi framtagandet fanns inte kännedom om de utvecklingsprojekt som Kultur- och fritidsförvaltningen jobbar med. Vi vill nu att den befintliga skissen kompletteras med den kommande aktivitetsparken, kommunens behov av mark för om- och utbyggnad av sim- och idrottshallen mm.

Tekniska förvaltningen i samarbete med Plangruppen bör få ett uppdrag att ta fram en kompletterande skiss som även den ska nyttjas vid arbetet av den nya detaljplanen. Först när denna skiss är klar kan ett avtalsförslag avseende ett markarrende för två padelbanor diskuteras.

Beslutsunderlag

Tekniska förvaltningens skrivelse 2018-11-01.

Protokollsutdrag Kultur- och fritidsnämnden 2018-09-19, § 116.

Arbetsutskottets beslut

1. Uppdrar åt tekniska förvaltningen att, i samråd med plangruppen,

ta fram en kompletterande illustrationsskiss över det aktuella området där samtliga behov, utvecklingsideer och planer beaktas.

2. Kostnaden för illustrationsskissen delas lika mellan Tekniska förvaltningen och Kultur-och fritidsförvaltningen.
3. Ärendet om upplåtelse av mark för padelbanor förs upp till kommunstyrelsen för diskussion och behandling när illustrationsskissen är klart senast maj månad 2019.

§ 171

Riktlinjer mot trakasserier och kränkande särbehandling

KS 2016.1106

Ärendet

Klippans kommuns nuvarande riktlinjer mot trakasserier och kränkande särbehandling är bristfälliga. Nya riktlinjer har därför arbetats fram och föreslås ersätta de befintliga. Klippans kommun är i enlighet med Diskrimineringslagen 2008:567 förpliktad att tillhandahålla riktlinjer mot trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Syftet med riktlinjerna är att tydliggöra för alla anställda att arbetsgivaren inte accepterar trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier. Hur förekomst av trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier ska hanteras ska också tydliggöras tillsammans med praktisk vägledning till de som har ett arbetsgivaransvar.

Kommunstyrelsen föreslås besluta att anta Riktlinjer mot trakasserier och kränkande särbehandling och med det ersätta dokumenten *Klippans kommun i arbete mot diskriminering och kränkande särbehandling*, *Klippans kommun i arbete mot etnisk diskriminering i arbetslivet*, *Klippans kommun i arbete mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning* och *Klippans kommun i arbete mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder*.

Beslutsunderlag

Kommunledningsförvaltningens skrivelse 2018-10-25.

Riktlinjer mot trakasserier och kränkande särbehandling, bilaga Au § 171/18.

Yrkande

Johan Pettersson (S) yrkar bifall till förslaget.

Arbetsutskottets förslag till Kommunstyrelsen

Antar Riktlinjer mot trakasserier och kränkande särbehandling vilket ersätter dokumenten *Klippans kommun i arbete mot diskriminering och kränkande särbehandling*, *Klippans kommun i arbete mot etnisk diskriminering i arbetslivet*, *Klippans kommun i arbete mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning* och *Klippans kommun i arbete mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder*.

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

Riktlinjer mot trakasserier och kränkande särbehandling



Beslutad av: Kommunstyrelsen/ XXnämnd, den XX-XX-2017

Dokumentansvarig:

Diarienummer:

Senast reviderad:

Giltig till:

Bakgrund

Denna riktlinje utgår ifrån nedanstående lagstiftning tillsammans med Klippans kommuns nolltolerans gentemot kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Syftet med riktlinjen är att tydliggöra för alla anställda, chefer, vikarier, praktikanter och inhyrd personal att Klippans kommun inte accepterar kränkande särbehandling, trakasserier eller repressalier. Riktlinjen syftar också till att ge praktisk vägledning för den som upplever sig utsatt och för den som har ansvar att utreda påtalad händelse eller påstående.

Lagstiftning

Föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) fastslår hur arbetsgivaren ska hantera kränkande särbehandling. Följande står i föreskriften:

13 § Arbetsgivaren ska klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten. Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling.

14 § Arbetsgivaren ska se till att det finns rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras. Av rutinerna ska det framgå

1. vem som tar emot information om att kränkande särbehandling förekommer,
2. vad som händer med informationen, vad mottagaren ska göra, och
3. hur och var de som är utsatta snabbt kan få hjälp.

Arbetsgivaren ska göra rutinerna kända för alla arbetstagare.

AFS 2001:1 fastslår vidare

9 § Om någon arbetstagare råkar ut för ohälsa eller olycksfall i arbetet och om något allvarligt tillbud inträffar i arbetet, ska arbetsgivaren utreda orsakerna så att risker för ohälsa och olycksfall kan förebyggas i fortsättningen.

Diskrimineringslagen fastslår hur arbetsgivaren ska hantera trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Följande står det i diskrimineringslagen:

2kap 3 § Om en arbetsgivare får kännedom om att en arbetstagare anser sig i samband med arbetet ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av någon som utför arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivaren, är arbetsgivaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

Skyldigheten gäller också i förhållande till den som fullgör praktik eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

3kap 6 § Arbetsgivaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och sådana repressalier som avses i 2 kap. 18 §.

Definitioner

Kränkande särbehandling

Kränkande särbehandling är handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. För att något ska klassas som kränkande särbehandling behöver det finnas en systematik i beteendet eller ett återkommande agerande. Exempel på kränkande särbehandling kan vara att inte bli hälsad på, bli kallad oönskade öknamn och att på andra sätt bli utestängd från arbetsplatsens gemenskap.

Trakasserier

När en kränkande behandling har ett samband med någon av de skyddade diskrimineringsgrunderna är det trakasserier, vilket är en form av diskriminering. De sju skyddade grunderna är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Exempel på trakasserier är nedlåtande kommentarer kopplat till någons kön, rasistiska påhopp och homofoba skämt.

Sexuella trakasserier

När ett agerande som kränker någons värdighet är av sexuell natur så är det sexuella trakasserier vilket är en form av diskriminering. Exempel på sexuella trakasserier kan vara oönskade sexuella inviter, oönskad beröring och meddelande som innehåller bilder av sexuell karaktär eller anspelning.

Repressalier

Repressalier är en form av bestraffning eller hämnd. Det är förbjudet att utsätta den som har anmält eller påtalat att arbetsgivaren har brutit mot lagen för detta. Det är också förbjudet att använda repressalier mot den som har medverkat i en utredning eller har avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier. Exempel på repressalier kan vara att någon som har anmält trakasserier inte får sin lön utbetald, att den som avser att delta i utredning om trakasserier får besked om avslutad anställning eller att arbetsgivaren istället för att utreda trakasserier ger den som anmäler med sämre arbetsförhållanden.

För dig som medarbetare

Vad gör du om du upplever eller bevittnar? Om du upplever dig utsatt eller bevittnar någon som utsätts för kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier ska du i första hand kräva att beteendet ska upphöra.

Om beteendet inte upphör eller om det är en grov och uppenbart opassande händelse som inträffat ska du vända dig till din närmsta chef. Om det är din närmsta chef som är den som kränkt eller trakasserat ska du vända dig till en högre chef, någon på HR-avdelningen, ett skyddsombud och/eller en facklig representant.

Det är bra om du för anteckningar över vad som hänt, när det har hänt, var det hänt, vilka som var närvarande och hur du upplevde situationen.

Du ska anmäla händelsen i KIA. Där fyller du i Kränkande särbehandling som anställningsenhet vilket gör att ärendet hamnar hos HR-avdelningen utan att din chef får automatisk notis. HR-avdelningen gör därefter en bedömning av hur ärendet hanteras vidare. Du som anmäler din chef ska känna dig trygg med ärendets hantering och med att utredningen görs av någon annan än denne.

Du som påtalar den här typen av händelser är skyddad mot repressalier och ska alltså inte bli bestraffad på något sätt. Tvärtom uppmuntrar kommunen som arbetsgivare dig att påtala. Om du skulle uppleva dig utsatt för repressalier ska du vända dig till HR-avdelningen och/eller ditt fack.

Vart kan du få stöd? Om du är fackligt ansluten kan du söka stöd hos ditt fack. Skyddsombudet på din arbetsplats kan också vara dig behjälplig. Om du önskar att utredningen görs av en extern aktör ska du kontakta HR-avdelningen och framföra det önskemålet.

Vad händer efter att du har agerat? När en chef får reda på att en medarbetare upplevt eller bevittnat kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier är det dens ansvar att ta reda på vad som har hänt. För att ta reda på det kommer chefen i första hand prata med den som känner sig utsatt och den eller de som påstås ha kränkt/trakasserat. Ibland kan det vara nödvändigt att prata med personer som bevittnat den påstådda händelsen. Vid förekomst av trakasserier eller sexuella trakasserier kan extern part komma att tas in som resurs för att vara behjälplig med utredning. Det är HR-avdelningen som avgör om så ska ske. När utredningen är klar vidtas lämpliga åtgärder. Åtgärder kan vara att den som utsatt någon för kränkning får förklarat för sig att det inte accepteras. Disciplinär åtgärd såsom varning och omplacering kan också vidtas och vid upprepat och verkligt grovt beteende kan avsked bli aktuellt. Stöd ska genom företagshälsovården erbjudas till den utsatta vid behov.

För dig som chef

Ta reda på vad som hänt

När du som chef nåtts av information om att någon av dina anställda upplevt eller bevittnat kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier ska du utan dröjsmål utreda vad som hänt. Ett inledande samtal med den som upplever sig/påstås ha blivit utsatt ska hållas inom en vecka från det att du nåtts av information. Informera den som har blivit utsatt om rätten till fackligt stöd och undersöka behov av stöd från företagshälsovården.

Du ska därefter samtala med övriga inblandade.

Under utredningen ska du ha fokus både på de inblandade individerna och på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Du ska ta sikte på att undersöka behov av att vidta åtgärder för att kränkningar och trakasserier ska upphöra och förhindra förekomst framgent.

Grova trakasserier kan i vissa fall vara brottsliga och polisanmälan kan bli aktuellt. I sådant fall ingår det i din utredningsskyldighet att följa anmälan och den eventuella rättsprocessen.

Du kan använda dokumentet *Mall för utredning av kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier* som stöd i din utredning och i den dokumentera förloppet.

Rådfråga

Vid ärenden som du upplever som svåra att hantera själv kan du önska utredningsstöd från extern part, du vänder dig till HR-avdelningen för detta vilka beslutar om det är adekvat.

Informera

Du ska löpande informera inblandade individer och återkoppla kring planerade åtgärder och steg i processen. Informera vid behov och efter att ha tillfrågat den utsatte om och hur den vill att händelsen kommuniceras till övriga anställda. Var också tydlig med att informera om hur repressalier inte får förekomma och att den som påtalar problem är skyddad mot detta.

Vidta åtgärder

Utifrån vad utredningen visat ska du vidta lämpliga åtgärder. Åtgärderna ska syfta till att få det oönskade beteendet att upphöra. De ska också förebygga risker för förekomst av kränkningarna och trakasserier framöver och främja en god psykosocial arbetsmiljö.

Följ upp

Du ska följa upp händelsen och de eventuellt vidtagna åtgärderna och kan med fördel dokumentera detta i dokumentet *Mall för utredning av kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier*.

§ 172

Information gällande kommunens särskilda boende- LSS

KS 2016.0998

Ärendet

Kommunstyrelsen beslutade 2018-02-28, § 47, efter förslag från kommunledningsförvaltningen, att upphandla förhyrning av LSS-boende utifrån det behov Socialnämnden redovisat i dokumentet "Översyn av kommunens samtliga särskilda boendenambitionsnivå", vilket presenterades för socialnämnden vid sammanträde 2017-10-25. Socialnämnden beslutade vid samma sammanträde, § 172, att anta förslaget till ambitionsnivå för kommunens särskilda boenden samt att ge socialförvaltningen i uppdrag att i samråd med kommunledningsförvaltningen verka för att ta fram utbyggnadsförslag som uppfyller fastställd ambitionsnivå. I dokumentet redovisas ett behov av en ny servicebostad enligt LSS som omfattar 9-12 lägenheter samt tillhörande gemensamhets-, personal-och driftutrymmen. Den nya servicebostaden behövs för att kunna tillgodose behov hos brukare som ännu inte fått sina beslut verkställda, men också för att kunna ta hem externt placerade brukare och att kunna lämna lägenheter som underkänts i brandskyddshänseende.

Mot bakgrund av ovanstående beslutade Kommunstyrelsen att upphandla förhyrning av LSS-boende i enlighet med de volymkrav och den ambitionsnivå som anges i socialförvaltningens utredning och kravspecifikation.

Vid anbudstidens utgång hade endast ett anbud inkommit. Efter utvärdering konstateras att anbudet ger alltför höga hyresnivåer i förhållande till målgruppens betalningsförmåga. Därför beslutades på socialförvaltningens inrådan att fatta ett tilldelningsbeslut utan vinnare.

Kommunledningsförvaltningen har sedermera initierat diskussioner med Treklövern som senare föreslagit att ett LSS-boende skulle kunna inrymmas i en av deras befintliga fastigheter. Enligt uppgift har styrelsen för Treklövern understött en sådan lösning och även socialförvaltningen har ställt sig positiva efter vissa diskussioner och klagöranden från Treklövern's sida.

Ärendet har därefter överlämnats till socialförvaltningen för vidare överläggningar med Treklövern.

Beslutsunderlag

Kommunledningsförvaltningens skrivelse 2018-11-05.

Arbetsutskottets beslut

Informationen noteras.

Beslut skickas till

Socialnämnden

Socialförvaltningen

Akt

§ 173**Överenskommelse mellan Lokalpolisområde Klippan och Klippans kommun 2019-2020**

KS 2018.0663

Ärendet

Överenskommelse mellan Lokalpolisområde Klippan och Klippans kommun 2019-2020 föreligger.

Beslutsunderlag

Henrik Ehrenbergs skrivelse 2018-11-07.

Överenskommelse mellan Lokalpolisområde Klippan och Klippans kommun 2019-2020, bilaga Au § 173/18.

Arbetsutskottets förslag till Kommunstyrelsen

Godkänner Överenskommelse mellan Lokalpolisområde Klippan och Klippans kommun för perioden 2019-2020.



Region Syd
 Polisområde Nordvästra Skåne
 Lokalpolisområde Klippan



2018-12-05

Överenskommelse mellan Polismyndigheten, LPO Klippan och Klippans kommun.

Inledning

Överenskommelsen ska övergripande beskriva och tydliggöra samverkan mellan Polisen och Klippans kommun i brottsförebyggande och trygghetsskapande frågor.

En utgångspunkt är att utgå från en gemensam aktuell problembild och utifrån denna arbeta brottsförebyggande och trygghetsskapande. Dels var för sig i befintliga verksamheter och tillsammans. För att överenskommelsen skall få avsedd effekt krävs långsiktighet och systematiskt samarbete.

Överenskommelsens gällande

Denna överenskommelse gäller mellan 2019-01-01 – 2020-12-31.

Områden att samverka om

Tillsammans har vi identifierat följande prioriterade områden som effektiva områden att samverka omkring i brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete:

- Medborgarlöfte (Polisens/Kommunens)
- Trygghet på allmän plats/våld i offentlig miljö
- Förebyggande insatser gällande alkohol-, narkotika-, dopning- samt tobaksfrågor och spel (ANDTS-frågor).
- Trafiksäkerhetsarbete
- Skadegörelse/klotter
- Grov organiserad brottslighet
- Oväntade händelser/företeelser
- Brottaktiva individer

Utifrån den lokala problembilden ska parterna, med utgångspunkt av parternas verksamhetsplaner och stadgar samt nationella mål och strategier, fastställa gemensamma åtgärdsinsatser för respektive prioriterat samverkansområde. Här ska även operativt ansvar, samverksforum och informationsutbyte beaktas. Parterna ska särskilt ta ställning till kategorierna barn och unga vuxna inom kommunen.

Uppföljning och utvärdering

Kommunpoliserna samt brottsförebyggaren och samordnaren för ANDTS-frågor i Klippans kommun ska kontinuerligt följa anmälda brott i kommunen.

Uppföljning/utvärdering av överenskommelsen redovisas vid sammanträden med lokala brottsförebyggande rådet (BRÅ). BRÅ har en viktig roll i att följa upp och se till att överenskommelsen kring det brottsförebyggande arbetet fullföljs. I BRÅ skapas korta och effektiva beslutsvägar mellan de samverkande parterna och ut i respektive verksamhet.

Det åligger ansvarig beslutsfattare inom respektive verksamheter/myndighet att det brottsförebyggande arbetet verkställs och genomförs i enlighet med överenskommelsen.

Innehållet kan revideras under avtalsperioden om någon av parterna anser det nödvändigt.

LOKALPOLISOMRÅDE KLIPPAN

KLIPPANS KOMMUN

Anders Isgren
Chef Lokalpolisområde Klippan

Kerstin Persson
Kommunstyrelsens ordförande

§ 174**Värdskap för SM-veckan vinter 2023 och 2024**

KS 2018.0448

Ärendet

Riksidrottsförbundet erbjuder alla svenska kommuner att ansöka om att bli värd för SM-veckan, vinterupplagen för år 2023 och 2024.

Kultur-och fritidsnämnden föreslår Kommunstyrelsen besluta att inte ansöka om värdskap för SM-veckan 2023 och 2024.

Beslutsunderlag

Protokollsutdrag Kultur-och fritidsnämnden 2018-09-19, § 101.

Riksidrottsförbundets erbjudande.

Arbetsutskottets beslut

Klippans kommun ansöker inte om värdskap för SM-veckan 2023 och 2024.

§ 175**Kommunstyrelsens sammanträdesdatum för 2019**

KS 2018.0606

Ärendet

Kommunkansliet lämnar förslag till sammanträdestider för Kommunstyrelsen och dess utskott för år 2019.

Tidpunkt för Kommunstyrelsens sammanträden ska beslutas av tillträdande Kommunstyrelse efter årsskiftet.

Beslutsunderlag

Kansliavdelningens skrivelse 2018-10-17.

Årskalender, bilaga Au § 175/18.

Arbetsutskottets förslag till Kommunstyrelsen

Fastställer följande sammanträdestider för år 2019:

Kommunstyrelsen sammanträder onsdagar kl. 17:00 (preliminär tid)

9 jan, 6 feb, 6 mar, 3 apr, 8 maj, 5 jun, 4 sep, 9 okt, 6 nov
och 27 nov.

Kommunstyrelsens arbetsutskott sammanträder onsdagar kl. 13:30:

16 jan, 13 feb, 13 mar, 10 apr, 15 maj, 12 jun, 14 aug, 11 sep, 16 okt,
13 nov och 4 dec.

Kommunstyrelsens arbetsutskott har tema-sammanträde onsdagar kl. 13:30:

20 feb, 20 mar, 17 apr, 22 maj, 25 sep, 23 okt och 20 nov.

Tekniska utskottet sammanträder tisdagar kl. 13:30:

15 jan, 12 feb, 12 mar, 16 apr, 14 maj, 11 jun, 13 aug, 10 sep, 15 okt, 12 nov, 3 dec.

Personalutskottet sammanträder torsdagar kl. 13:30:

7 feb, 4 apr, 4 jun, 5 sep, 7 nov.

2019

Januari

	Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö
1	31	1	2	3	4	5	6
2	7	8	9 KS	10	11	12	13
3	14	15 TU	16 AU	17	18	19	20
4	21	22	23	24	25	26	27
5	28 KF	29	30	31	1	2	3

Februari

	Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö
5	28	29	30	31	1	2	3
6	4	5	6 KS	7 PU	8	9	10
7	11	12 TU	13 AU	14	15	16	17
8	18	19	20 AUT	21	22	23	24
9	25 KF	26	27	28	1	2	3

Mars

	Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö
9	25	26	27	28	1	2	3
10	4	5	6 KS	7	8	9	10
11	11	12 TU	13 AU	14	15	16	17
12	18	19	20 AUT	21	22	23	24
13	25 KF	26	27	28	29	30	31

April

	Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö
14	1	2	3 KS	4 PU	5	6	7
15	8	9	10 AU	11	12	13	14
16	15	16 TU	17 AUT	18	19	20	21
17	22	23 KF	24	25	26	27	28
18	29	30	1	2	3	4	5

Maj

	Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö
18	29	30	1	2	3	4	5
19	6	7	8 KS	9	10	11	12
20	13	14 TU	15 AU	16	17	18	19
21	20	21	22 AUT	23	24	25	26
22	27 KF	28	29	30	31	1	2

Juni

	Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö
22	27	28	29	30	31	1	2
23	3	4 PU	5 KS	6	7	8	9
24	10	11 TU	12 AU	13	14	15	16
25	17	18	19	20	21	22	23
26	24 KF	25	26	27	28	29	30

Juli

	Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö
27	1	2	3	4	5	6	7
28	8	9	10	11	12	13	14
29	15	16	17	18	19	20	21
30	22	23	24	25	26	27	28
31	29	30	31	1	2	3	4

Augusti

	Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö
31	29	30	31	1	2	3	4
32	5	6	7	8	9	10	11
33	12	13 TU	14 AU	15	16	17	18
34	19	20	21	22	23	24	25
35	26	27	28	29	30	31	1

September

	Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö
35	26	27	28	29	30	31	1
36	2	3	4 KS	5 PU	6	7	8
37	9	10 TU	11 AU	12	13	14	15
38	16	17	18	19	20	21	22
39	23 KF	24	25	26	27	28	29
40	30	1 AUT	2	3	4	5	6

Oktober

	Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö
40	30	1	2	3	4	5	6
41	7	8	9 KS	10	11	12	13
42	14	15 TU	16 AU	17	18	19	20
43	21	22	23 AUT	24	25	26	27
44	28 KF	29	30	31	1	2	3

November

	Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö
44	28	29	30	31	1	2	3
45	4	5	6 KS	7 PU	8	9	10
46	11	12 TU	13 AU	14	15	16	17
47	18	19	20 AUT	21	22	23	24
48	25 KF	26	27	28	29	30	1

December

	Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö
48	25	26	27 KS	28	29	30	1
49	2	3 TU	4 AU	5	6	7	8
50	9	10	11	12	13	14	15
51	16 KF	17	18	19	20	21	22
52	23	24	25	26	27	28	29
1	30	31	1	2	3	4	5

Årsrapport+ KB: AU 20/3 KS 3/4 KF 23/4

Budget: AU 22/5 KS 5/6 KF 24/6

Delårsrapport: AU 25/9 KS 6/10 KF 28/10

Internbudget: AU 23/10 KS 6/11

KS 2018.0606-2.101