

Plats och tid	Klippans kulturcenter, kl.19.00-20.25		
Beslutande	Enligt till detta protokoll fogad sammanträdeslista		
Övriga närvarande	Evy Arvidsson, sekreterare Hans-Åke Lindvall, kommundirektör Ej tjänstgörande ersättare enligt till detta protokoll fogad sammanträdeslista		
Kungörelse	Kungörelse om sammanträde har utsänts till samtliga ledamöter och ersättare samt anslagits på kommunens anslagstavla, varjämte kungörelsen i begränsad omfattning införts såsom annons i Nordvästra Skånes Tidningar.		
Utses att justera	Karl Erik Persson och Madeleine Atlas		
Justeringens plats och tid	Kommunkansliet i Klippan, tisdag 1 juni 2010		
Sekreterare	_____ Evy Arvidsson		
Ordförande	_____ Jan Lindberg		
Justerare	_____ Karl-Erik Persson Madeleine Atlas		

ANSLAG/BEVIS**Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag**

Organ	Klippans kommun, Kommunfullmäktige		
Sammanträdesdatum	2010-05-25		
Datum för anslags uppsättande	2010-06-02	Datum för anslags nedtagande	2010-06-23
Förvaringsplats för protokollet	Kommunkansliet i Klippan		
Underskrift	Evy Arvidsson		

Sammanträdesdatum
2010-05-25**Innehållsförteckning:**

- § 26 Avsägelse från samtliga politiska uppdrag samt fyllnadsväl
- § 27 Interpellation angående hastighetsbegränsning på Torggatan vid förskolan Linnéa och Snyggatorpsskolan
- § 28 Personalekonomisk berättelse för Klippans kommun 2009
- § 29 Årsredovisning 2009 för Kommunalförbundet Medelpunkten samt fråga om ansvarsfrihet
- § 30 Årsredovisning 2009 Kommunalförbundet AV Media Skåne samt fråga om ansvarsfrihet
- § 31 Årsredovisning 2009 för Söderåsens Miljöförbund samt fråga om ansvarsfrihet
- § 32 Uppförande av fastighet med särskilt boende i Kv Väpnaren, Klippan
- § 33 Delgivningsärenden

Sammanträdesdatum
2010-05-25**§ 26****Avsägelse från samtliga politiska uppdrag samt fyllnadsval**

KS 2010.0254.111

Ärendet

Johan Pettersson (S), Åbygatan 3 D, 264 38 Klippan, har 2010-05-14 avsagt sig samtliga politiska uppdrag fr o m 1 juli 2010 p g a flyttning från kommunen.

Beslutsunderlag

Johan Petterssons avsägelse 2010-05-14.

Beslut

Kommunfullmäktige beslutar

att befria Johan Pettersson från samtliga kommunala uppdrag fr o m 2010-07-01

att hos Länsstyrelsen begära ny rösträkning för utseende av ny ledamot i Kommunfullmäktige för Socialdemokraterna fr o m 2010-07-01,

att fr o m 2010-07-01 och återstående tid av mandatperioden 2007-2010 utse

till ny 2:e vice ordförande i Kommunfullmäktige:

Kerstin Persson (S), Gånstorpsvägen 30, 264 37 Klippan

till ny ersättare för ombud i Kommunförbundet Skåne:

Kerstin Persson (S), Gånstorpsvägen 30, 264 37 Klippan

till ny ledamot i Kommunstyrelsen:

Kent Lodesjö (S), Thorsgatan 3, 264 38 Klippan

till ny ersättare i Kommunstyrelsen:

Olle Nilsson (S), Kristoffers väg 20, 264 36 Klippan

till ny ersättare i Räddningsnämnden:

Kent Lodesjö (S), Thorsgatan 3, 264 38 Klippan

till ny ledamot i Småindustrilokaler i Klippan AB:

Eva Stjärnlind (S), Kastanjevägen 55, 264 37 Klippan.

Sammanträdesdatum
2010-05-25**§ 27****Interpellation angående hastighetsbegränsning på Torggatan vid
förskolan Linnéa och Snyggatorpsskolan**

KS 2010.0249.512

Ärendet

Michael Nemeti (S) har ställt interpellation till kommunstyrelsens ordförande angående hastighetsbegränsning på Torggatan vid förskolan Linnéa och Snyggatorpsskolan enligt bilaga A Kf § 27/10.

Kommunstyrelsens ordförande Bengt Svensson lämnar svar enligt bilaga B Kf § 27/10.

Sammanträdesdatum
2010-05-25**§ 28****Personalekonomisk berättelse för Klippans kommun 2009**

KS 2010.0221.042

Ärendet

Personalkontoret har sammanställt personalekonomisk berättelse för kommunen för 2009 enligt bilaga Kf § 28/10.

Beslutsunderlag

Personalekonomisk berättelse 2009.

Kommunstyrelsens beredningsförslag 2010-05-05, § 79.

Beslut

Kommunfullmäktige beslutar

att godkänna personalekonomisk berättelse för 2009 enligt bilaga Kf § 28/10.

Sammanträdesdatum
2010-05-25**§ 29****Årsredovisning 2009 för Kommunalförbundet Medelpunkten samt fråga om ansvarsfrihet**

KS 2010.0172.042

Ärendet

Kommunalförbundet Medelpunkten har överlämnat årsredovisning för 2009, bilaga Kf § 29/10, samt revisionsberättelse jämte KPMG:s Bokslutsrapport för 2009 och revisionsrapport avseende nya hjälpmedel.

Revisorerna har tillstyrkt att direktionen och de enskilda förtroendevalda beviljas ansvarsfrihet samt att årsredovisningen godkänns.

Fullmäktiges ställningstagande om ansvarsfrihet skall avse Kommunalförbundets direktion i sin helhet.

Beslutsunderlag

Kommunalförbundet Medelpunktens årsredovisning 2009 samt revisionsberättelse. Kommunstyrelsens beredningsförslag 2010-05-05, § 68.

Beslut

Kommunfullmäktige beslutar

att bevilja direktionen för Kommunalförbundet Medelpunkten och de enskilda förtroendevalda i detta organ ansvarsfrihet för år 2009 samt

att godkänna Kommunalförbundet Medelpunktens årsredovisning för 2009 enligt bilaga Kf § 29/10.

Sammanträdesdatum
2010-05-25**§ 30****Årsredovisning 2009 Kommunalförbundet AV Media Skåne samt fråga om ansvarsfrihet**

KS 2010.0177.042

Ärendet

Kommunalförbundet AV Media Skåne har överlämnat bokslut och verksamhetsberättelse för år 2009 samt revisionsberättelse till medlemskommunerna med hemställan om ansvarsfrihet, bilaga Kf § 30/10.

Beslutsunderlag

AV Media Skånes årsredovisning för 2009 jämte revisionsberättelse. Kommunstyrelsens beredningsförslag 2010-05-05, § 69.

Beslut

Kommunfullmäktige beslutar

att bevilja direktionen ansvarsfrihet för verksamhetsåret 2009 samt

att godkänna bokslut och verksamhetsberättelse för år 2009 enligt bilaga Kf § 30/10.

Sammanträdesdatum
2010-05-25**§ 31****Årsredovisning 2009 för Söderåsens Miljöförbund samt fråga om ansvarsfrihet**

KS 2010.0208.042

Ärendet

Årsredovisning samt Revisorernas berättelse för räkenskapsåret 2009 för Söderåsens Miljöförbund föreligger enligt bilaga A-B Kf § 31/10.

Revisorerna tillstyrker att direktionens årsredovisning för 2009 godkänns samt att fullmäktige beviljar ledamöterna i direktionen ansvarsfrihet.

Beslutsunderlag

Årsredovisning för Söderåsens miljöförbund 2009

Revisorerna i Kommunalförbundet Söderåsens miljöförbunds revisionsberättelse 2010-03-10.

Kommunstyrelsens beredningsförslag 2010-05-05, § 77.

Beslut

Kommunfullmäktige beslutar

att bevilja ledamöterna i direktionen för Söderåsens miljöförbund ansvarsfrihet för verksamhetsåret 2009 samt

att godkänna Söderåsens miljöförbunds årsredovisning 2009.

Sammanträdesdatum
2010-05-25**§ 32****Uppförande av fastighet med särskilt boende i Kv Väpnaren, Klippan**

KS 2010.0116.293

Ärendet

Projektgruppen för särskilt boende i kvarteret Väpnaren har haft uppdraget att ta fram förslag till nybyggnation av särskilt boende kombinerat med ordinära lägenheter på kv Väpnaren i Klippan.

Förutsättningarna är att byggnaden ska omfatta 36 lägenheter för särskilt boende med tillhörande gemensamhets- och personalutrymme samt 12–16 ordinära lägenheter om 2-3 rum och kök. Det särskilda boendet ska placeras på våning ett till två och de ordinära lägenheterna på våning 3 och uppåt. Detaljplanen tillåter sju våningar. Alternativt kan flera kurskroppar tänkas. Arkitekttävling pågår.

Med anledning av gällande regler för mervärdeskatt föreslås att byggnaden, genom tredimensionell fastighetsbildning ägs var för sig av Klippans kommun och Treklövern Bostads AB.

När det nya särskilda boendet inom äldreomsorgens verksamhet står färdigt omkring årsskiftet 2011/2012 ersätter de nya 36 lägenheterna nuvarande Rickmangården och Badvägens äldreboenden.

Beslutsunderlag

Bostads AB Treklövern's tjänsteskrivelse 2010-04-28, bilaga Kf § 32/10.
Kommunstyrelsens beredningsförslag 2010-05-05, § 76.

Beslut

Kommunfullmäktige beslutar

att i investeringsbudgeten för 2010 inarbeta ett anslag om maximalt 70 Mkr för en byggnad för särskilt boende i kv Väpnaren,

att i budgetarbetet 2011 hantera socialnämndens behov av ökad driftsbudget med 6 Mkr 2012 samt investeringsanslag om 360 kkr för inventarier 2012.

Sammanträdesdatum
2010-05-25**§ 33**
Delgivningsärenden2010.0178.042
Nårab Årsredovisning 20092010.0226.042
Treklövern Bostads AB Årsredovisning 2009.

Till

Kommunstyrelsens ordförande
Klippans kommun

KLIPPANS KOMMUN Kommunkansliet		
Datum 2010. 249-1	Diarienum 512	
2010 -05- 11		
Ärendebeteckn.		
Nämnd. Förv.	For kännodam	Yttrande senast
✓ Bengt Svensson		10-05-20
KF		

Interpelation angående hastighetsbegränsning på Torggatan vid förskolan Linnéa och Snyggatorpsskolan

Då undertecknad vid ett antal tillfällen sett situationer som skulle kunna ha lett till skada eller dödsfall vid Torggatan kring Linnéa och Snyggatorpsskolan så undrar jag

- varför är inte hastigheten begränsad till 30 kring dessa områden?
- har kommunalrådet för avsikt att omgående få till stånd att hastigheten begränsas till 30 kring dessa områden?
- om inte, vad är förklaringen?



Michael Nemeti (s)
10/5-10

Michael Nemeti
Ö Solgatan 4 C
264 34 KLIPPAN

Svar interpellation angående hastighetsgränser på Torggatan vid förskolan Linnea och Snyggatorpsskolan

Frågan om hastighetsgränsen på Torggatan hanterades i samband med ombyggnaden på 90-talet ungefär samtidigt som ett antal 30-km gränser infördes på flera platser i vår kommun och då företrädesvis i anslutning till skolor.

Vid det tillfället valde man att inte särskilt sänka hastighetsgränsen för det aktuella avsnittet av Torggatan. Däremot har ett antal åtgärder vidtagits för att förhindra att barn oavsiktligt kommer ut i gatan. Även vissa fartdämpande åtgärder vidtogs.

Självklart bör hastighetsgränser ständigt omprövas. I synnerhet om det sker förändringar av verksamheter eller andra omständigheter som innebär ändrade förhållande.

Det är även viktigt att de hastighetsgränser som sätts är motiverade. I annat fall riskerar man legitimiteten och därmed respekten i andra motsvarande hastighetsgränser. Detta är särskilt viktigt när det gäller 30-gränser som oftast används vid bland annat skolor.

En annan viktig aspekt är att man med en 30-gräns kan riskera att signalera att den aktuella gatan som är en genomfartsgata är ofarlig och allmän plats för barns vistelse vilket absolut inte är lämpligt.

Det pågår ständigt en översyn av trafiksäkerheten. Bland annat sker det vissa förändringar i anslutning till övergångsställen för att öka säkerheten för gående. En översyn av alla hastighetsgränser i kommunens tätorter pågår även och kommer att resultera i en rapport under året.

Svaren på frågorna blir mot bakgrund av ovanstående att andra åtgärder för att höja trafiksäkerheten måste prövas först.

Bengt Svensson
Kommunstyrelsens ordförande

Personalekonomisk berättelse för Klippans kommun 2009

En personalekonomisk berättelse är en fördjupning av den information som redovisas i kommunens årsredovisning, personalavsnittet. En personalekonomisk berättelse skall beskriva personalresursen inom kommunen och synliggöra och analysera personalresursen i syfte att ständigt arbeta med att förbättra kommunens personalpolitik.

Årets personalekonomiska berättelse är den sjätte för Klippans kommun. Jämförelsesiffror är 2008 och anges inom parentes om inget annat är noterat. Vi arbetar kontinuerligt med att förbättra och kvalitetssäkra vårt utdatamaterial. Siffrorna skall inte läsas som absoluta tal utan mer som en översiktlig bild som ligger till grund för framtida tendenser. Kommunen har delats upp i tre områden: Barn- och utbildningsförvaltningen, Socialförvaltningen och Övriga förvaltningar.

Antalet anställda anger personer. Antalet anställningar är fler då en person kan vara anställd på flera tjänster.

Årets Personalekonomiska rapport är uppdelad i följande rubriker:

Sammanfattning	sid 1
Personalstruktur	sid 3
Hälsa	sid 9
Närvaro	sid 10
Frånvaro	sid 11
Jämlikhet	sid 14
Personalrörlighet	sid 15

Sammanfattning - Trender och utmaningar de närmaste åren

Den personalekonomiska redovisningen för 2009 påvisar följande inom arbetsgivarpolitiken prioriterade områden:

Flera av kommunens verksamheter har påbörjat arbetet med att förlägga **arbetstiden** på ett bättre sätt utifrån verksamhetens behov och medarbetarens önskan att kunna påverka arbetstidens förläggning och erhålla önskad sysselsättningsgrad. Arbetstidsfrågan är grunden för minska antalet timanställda och öka kvalitén i verksamheten.

Omställning - Ett antal medarbetare kommer att lämna sina tjänster. Detta kommer att tydliggöras i rehabiliteringsarbetet och den nya rehabstegen alternativt genom övergång till andra driftsformer då övertalighet kan uppkomma i våra befintliga verksamheter.

Säkerställa befintliga processer som samverkan, rekrytering, rehabilitering – att vi ser att vi behöver utveckla personalpolitiken, arbetsgivarrollen ytterligare

får inte innebära att det vi uppnått slutar att fungera. Det vi har idag är våra grundstenar, basen att bygga vidare på.

I övrigt framgår utifrån SKL´s prioriterade områden samt ur medarbetarenkät att ett fortsatt arbete med följande frågor är av stor vikt:

Vår förmåga att kunna nå uppsatta mål är beroende av den **kompetens våra medarbetare har**. Detta kan vi uppnå genom att ta tillvara våra medarbetares befintliga kompetens, att skapa nya kompetenser genom att ta tillvara den mångfald i betydelsen kunskap, erfarenhet, ursprung som finns inom organisationen samt att visa upp de möjligheter vi har som arbetsgivare för att vara ett valbart alternativ för unga då de söker sina första jobb efter gymnasie- eller högskolestudier. Pensionsavgångarna ökar de närmaste åren och vi behöver vara synliga både externt och internt för att just vara det valbara alternativet. Marknadsföring av oss som arbetsgivare handlar om rätt budskap, rätt kanal och uthållighet.

Ledarskap – En betydande framgångsfaktor för en attraktiv arbetsgivare är kvalitet på sina ledare. Ett ledarskap skall vara nära och tydligt. Kommunen har under de senare åren prioriterat ledarutveckling och nya former för detta prövas kontinuerligt. Inför en förändrad framtid med ökade krav måste våra ledare visa vägen för våra medarbetare. Fortsatt satsning på ledarskap är en nödvändighet.

Belönings politik – Att vara attraktiv är olika för varje person. Att kunna anpassa bla belönings politiken till individens olika preferenser är en viktig framtidsfråga. Att kunna erbjudas ett smörgåsbord av olika insatser där jag som anställd kan välja utifrån min livssituation just nu.

Verksamheter och förändringar under året

Barn- och utbildningsförvaltningen har under året rekryterat ny skolchef till förvaltningen samt rektor med placering på Ljungbyhedsskolan. Ett par chefs befattningar har avslutats med hjälp av omställningsinsatser. 2009 har varit ett tufft år för förvaltningen med större omstruktureringar och stora minskningar av budget. En anpassning av organisationen delvis på grund till 2008 och 2009 års minskade elevantal vilket resulterat i nerdragning av bemanningen. Detta klarades till största del av då visstidsanställd personal inte förlängdes samt anställningsstopp av vikarier. Omplacering samt omställningsinsatser genomfördes innan uppsägning kunde minimeras till 2 personer. Medel till fortbildning har dragits in under 2009.

Socialförvaltningen har under året inte genomfört någon större nyrekrytering av nyckelpersoner. En avdelningschef har avgått i pension. En enhetschef inom äldreomsorgen har slutat, två tidigare vikarier fått tv tjänst samt en enhetschef annat tidsbegränsat uppdrag. Förvaltningens ledningsgrupp initierat en förvaltningsgemensam ledarutveckling i samarbete med Lars Rokkjaer.

Påbörjat arbetet med att erbjuda fler medarbetare önskad sysselsättningsgrad, dialog pågår med Kommunal om avtal som möjliggör alternativa arbetstidslösningar.

Nytt boende inom Handikappomsorgen med nyrekrytering from juni 2009 , nya arbetsmetoder implementeras och verksamheten utvecklas.

Övriga förvaltningar

Miljökontoret övergick den 1 september till Söderåsens Miljöförbund.

Simhallen invigdes i början av året och nya tjänster kunde erbjudas invånarna i kommunen. Tjänster som Bibliotekschef och Kulturstrateg utannonserades.

Förändring genomförd av organisationen för anställda med arbetsmarknadsstöd, vilket innebär att anställda i arbetsmarknadsinsatser from 1/1 2009 redovisas och kostnadsbelastar inom den förvaltning de är anställda/placerade.

Minskad bemanning inom Tekniska förvaltningens städ organisation som en följd av de minskningar som genomförts inom Barn- och utbildningsförvaltningen. Övertalighet kunde lösas i samband med pensionsavgångar.

Personalstruktur

Följande siffror baseras på situationen den 31/12 2009.

Kommunövergripande struktur

	2005	2006	2007	2008	2009
Årsarbete					
Tillsvidare/visstid	1372	1433	1395	1347	1275
Årsarbete					
Mertid/Övertid	28	27	28	25	20
Årsarbete					
Timavlönade	110	110	122	98	89

Totalt för kommunen har antalet genomförda årsarbeten minskat.

Antalet personer som är anställda i kommunen på tillsvidare tjänster har minskat markant under året från 1335 till ca1260 2009, dock har antalet årsarbeten av tillsvidareanställda minskat i mindre andel med 36.

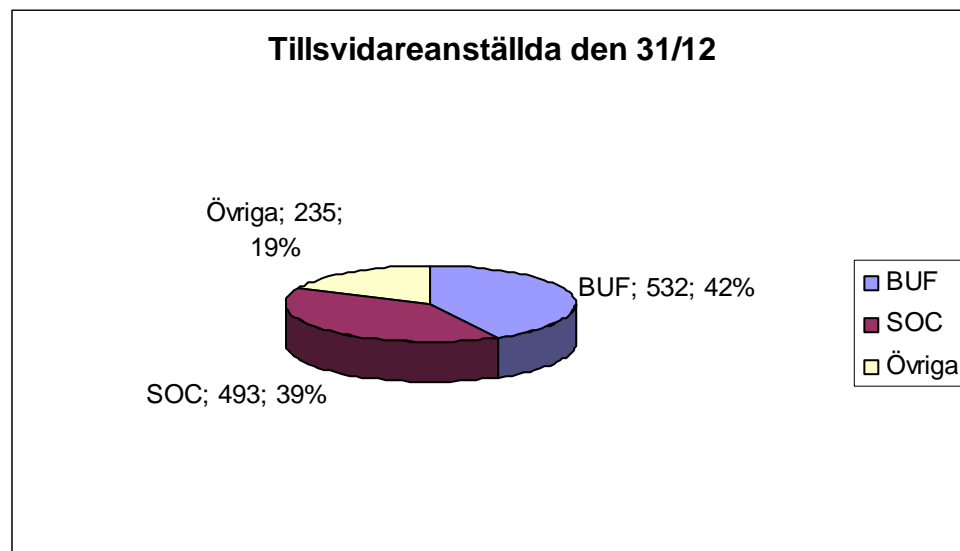
Även antalet visstidsanställda har minskat tydligt likväl som antalet visstidsanställda årsarbetare. Barn- och utbildningsförvaltningens tydliga neddragning av visstidsanställda under hösten samt kost och städ organisationens anpassning av verksamheten samt en allmän återhållsamhet med att återrekrytera vid avgångar återspeglar sig här. Som exempel kan nämnas att ingen rekrytering skett av undersköterskor under 2009 – det är första gången på lång tid som detta sker.

Antal anställda	Buf		Socf		Övriga förv	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009
Tillsvidare	553	532	503	493	279	235
Årsarbetare	515	493	407	400	214	207
Visstid	239	108	189	87	67	22
Årsarbetare	115	83	65	73	31	19

Totalt sett har antalet årsarbetare minskat från ca 1470 under 2008 till ca 1384 under 2009, vilket kan bero på en ökad medvetenhet om ekonomiska konsekvenser och bättre kontroll på insatta resurser.
2009 var vi ca 1477 anställda (tillsvidare och månadsanställda vikarier).

Tillsvidare- och visstidsanställda

Figuren nedan: Procentuell fördelning av antal månadsavlönade personer per förvaltning.



Timavlönade

Timavlönade årsarbetare, antal	2005	2006	2007	2008	2009
BUN	17,1	23,5	23,8	20	14
SOC	79,6	78,8	84,5	68	66
Övriga	12,9	9,7	13,7	10	9
Summa hela kommunen	109,6	112	122	98	89

Antalet timavlönade har minskat inom barn och utbildningsförvaltningen. Ett beslut om anställningsstopp av vikarier under vår och del av höst 2009 kan vara anledningen.

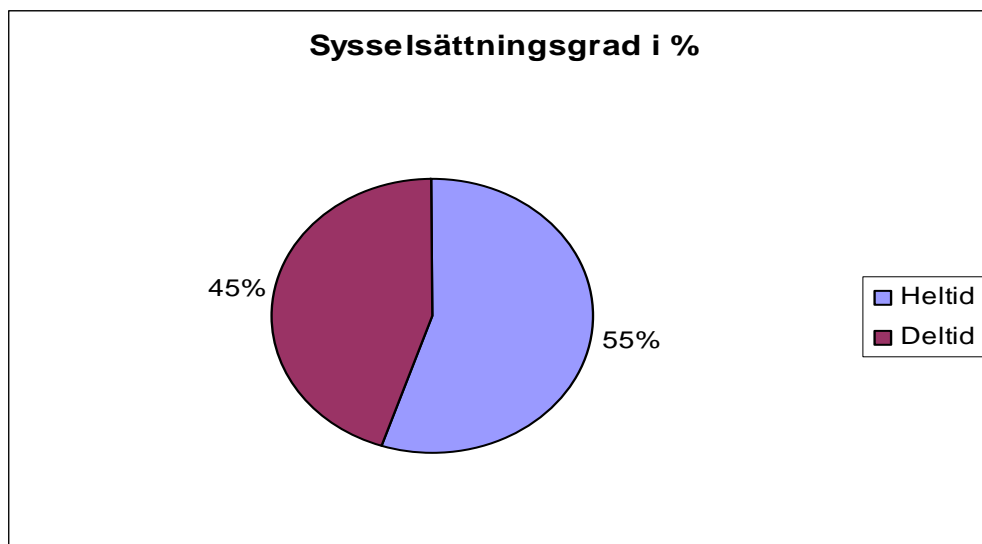
Mertid och övertid

Mertid/övertid årsarbetare, antal	2005	2006	2007	2008	2009
BUN	8,1	8,3	6,2	8,2	6,0
SOC	15,9	15,5	17,9	13,8	11,0
Övriga	3,8	3,5	2,2	3,0	3,0
Summa hela kommunen	27,8	27,3	26,3	25	20,0

Trenden fortsätter med ett minskat uttag av mertid- övertid. Under 2009 har mertid/övertid minskat inom samtliga förvaltningar. Med resultat att totalt 7.0 årsarbetare bara i mertid/ övertid har minskat.

Sysselsättningsgrad

Figur nedan: Procentuell fördelning av sysselsättningsgrader i kommunen, baserat på antal anställningar, tillsvidareanställda och inte personer.



Minskningen av antalet heltidsanställda motsvarar ca 1% dvs ca 15 personer färre arbetar heltid 2009.

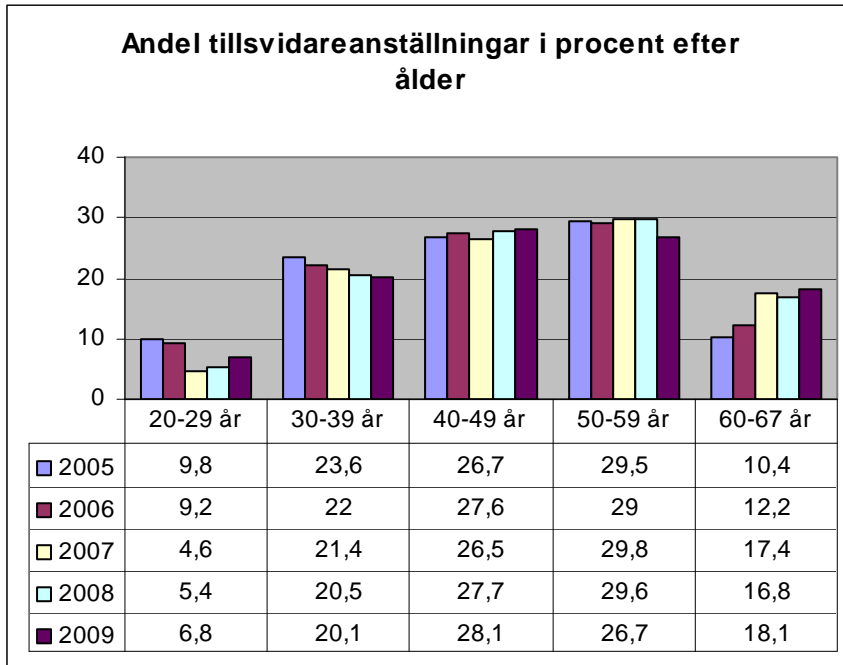
Antalet heltidsanställda bibehålles eller minskar framför allt inom Barn och utbildningsförvaltningen samt övriga förvaltningar. Vi har under året arbetat aktivt med att erbjuda önskad sysselsättningsgrad inom Socialförvaltningen vilket gett en viss effekt. Vi har en hög ambition att skapa förutsättningar för att våra anställda skall kunna få önskad sysselsättningsgrad.

Tabellen nedan: Procentuell fördelning av heltids- och deltidsanställningar inom varje förvaltning.

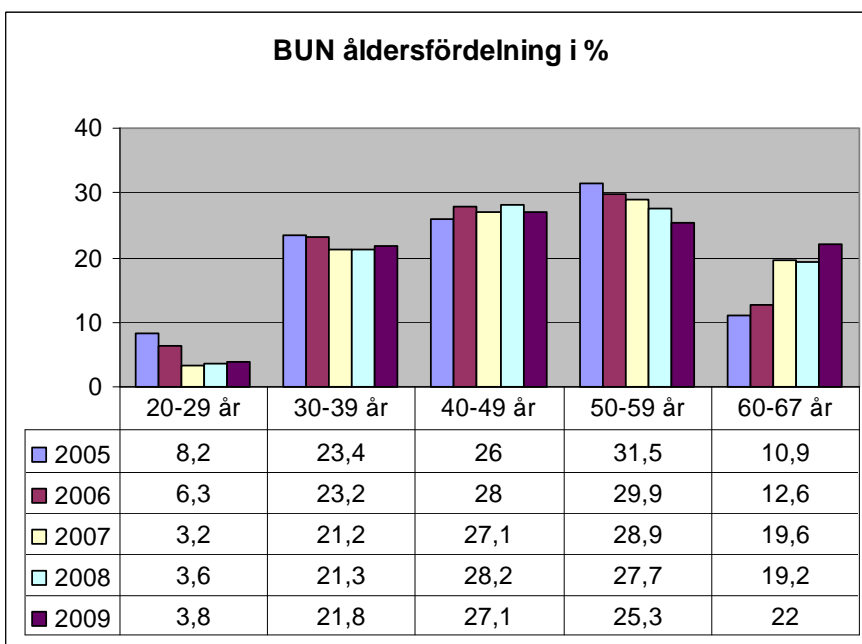
Syssel-sättningsgrad i %		2005	2006	2007	2008	2009
BUF	Heltid	67,4	67	70,1	72,5	71,5
	Deltid	32,6	33	29,9	27,5	28,5
SOC	Heltid	29	29,2	30,7	33,7	34,1
	Deltid	71	70,6	69,3	66,3	65,9
Övriga	Heltid	56,8	55,9	60,5	59,4	54,2
	Deltid	43,2	44,1	39,5	40,6	45,7
Summa hela kommunen	Heltid	50,5	50,4	53,7	55,6	54,9
	Deltid	49,5	49,6	46,3	44,4	45,1

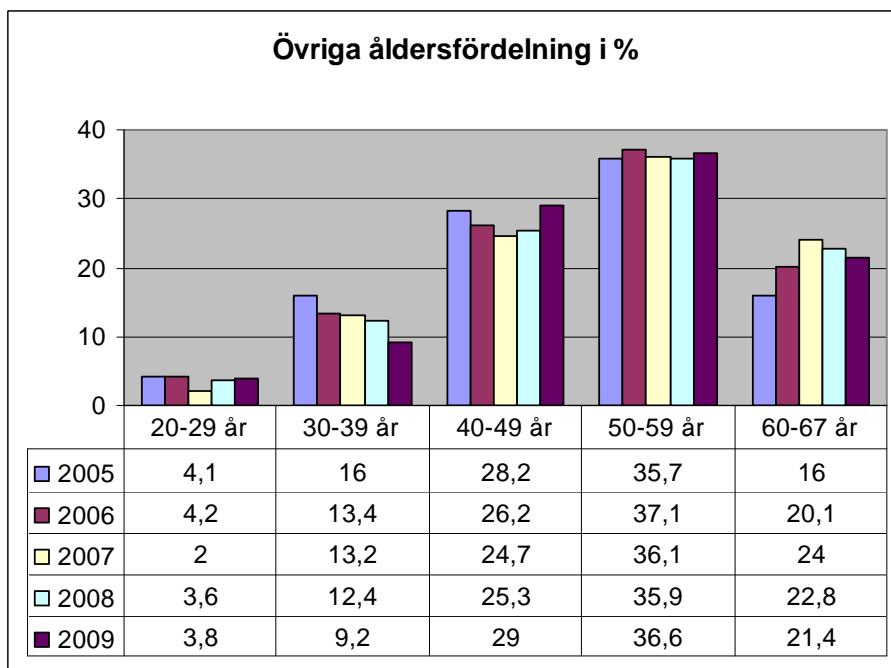
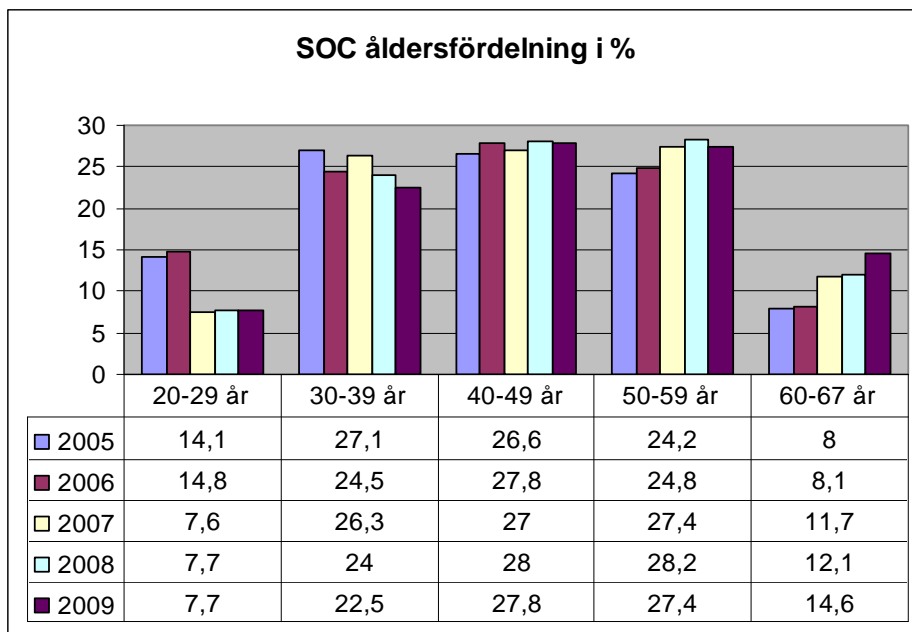
Under 2009 sändes en andra uppföljande enkät ut till samtliga tillsvidareanställda i syfte att undersöka önskemålet att förändra sin sysselsättningsgrad. Ca 60% av de tillfrågade besvarade enkäten – av dessa är 72% nöjda med sin nuvarande sysselsättningsgrad. Av de som önskade förändring antingen höja eller sänka är det framför andra äldreomsorg, handikappomsorg samt kultur och fritidsförvaltningen som vill höja sina sysselsättningsgrader.

Åldersstruktur



För 2009 ser vi en sakta procentuell ökning av våra allra äldsta medarbetare. Trots övertalighet under året har inte de allra yngsta minskat sin andel utan det är åldersgruppen 50-59 år som minskat. Samma tendens ser vi i våra största förvaltningar.





Antalet tillsvidareanställda efter ålder visar att kommunens anställda fortfarande har en hög åldersstruktur.

Åldersstrukturen i landets kommuner jämfördes i en artikel i Dagens Samhälle juni 2009-relaterade till anställda november 2008.

Kommuner som då relaterades som negativ åldersfördelning hade ca 3-6% anställda under 30 år och andelen över 55 år låg mellan 33-36%. Kommuner med positiv åldersfördelning låg andelen anställda under 30 år på ca 11-17% och andelen över 55 år låg på ca 24-25%.

Tabell nedan: Medelålder per förvaltning.

Medelålder 2009	Kon		Total
	K	M	
Barn och utbildningsförv	46,00	49,1	46,8
Kommunstyrelseförv	49,6	49,7	49,6
Kultur och fritidsförv	47,7	52,9	49,8
Miljö och byggförv	51,5	50,0	50,6
Räddningsförv	35,0	46,8	44,4
Socialförv	44,4	46,7	44,6
Total	45,8	49,0	46,4

Medelåldern i kommunen låg 2009 på 46,4 år, fördelat på kvinnor 45,8 år och män 49,0 år. Vi har sedan 2008 blivit i snitt ett halvår äldre och ökat en redan hög medelålder!

Medelåldern bör alltid relateras till omvärlden:

Medelålder Klippans kommun (boende)	42,7 år
Medelålder Skåne	40,8 år
Medelålder Riket	41,0 år

En anpassning till kommunens medelålder innebär att vi sänker vår medelålder med 4 år!

Hälsa

Frisknärvaro

Tabellen nedan visar andel anställda som varit helt friska eller sjuka 1-5 dagar. Det kallar vi för 99 %- ig frisknärvaro.

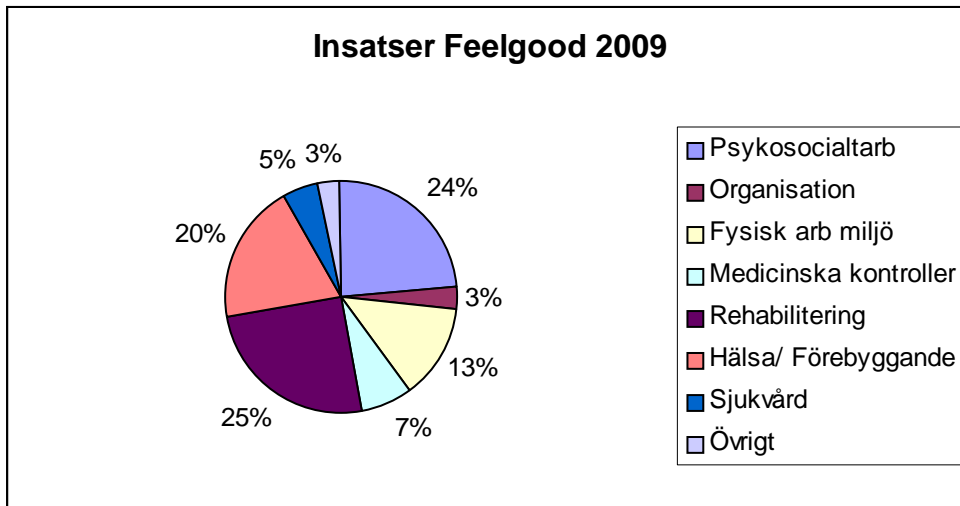
Förvaltning, 99% Frisknärvaro	2006	2007	2008	2009
BUF	74%	69%	68%	73%
SOC	53%	52%	54%	51%
Övriga	69%	68%	77%	69%
Hela kommunen	65%	63%	64%	64%

Frisknärvarostatistiken visar att andelen som varit sjuka 1-5 dagar under 2009 är stabil. Sjukfrånvaron har minskat men är fördelad på lika många anställda som varit frånvarande mer än fem dagar – dvs längden på frånvaron har minskat. Tydliga förändringar har skett inom respektive förvaltningar.

Förebyggande insatser

Kommunen har under året fortsatt med förebyggande hälsoarbete samt ökat fokuseringen på det systematiska arbetsmiljöarbetet.

I avtal med Feelgood har främjandearbete prioriterats och antalet timmar för hälsopedagogen har utökats rejält. Nedan visas fördelningen av de ca 1800 timmar kommunen använder årligen. Under året har en stor förändring skett i framför allt användandet av Hälsopedagog kompetens.



I bifogad sammanställning, bilaga, över genomförda arbetsmiljöinsatser ser vi att samtliga förvaltningar genomfört insatser inriktade på det förebyggande hälsoarbetet.

Friskvårdspeng/ Friskvårdssatsning

192 000 kronor betalades ut i friskvårdspeng under 2009. Vi räknar med att 240 personer eller ca cirka 16 % av våra anställda använde friskvårdsbidraget föregående år. Detta motsvarar 130 kronor per anställd.

Flitigast att använda friskvårdsbidraget är personalen inom Barn- och Utbildningsförvaltningen, 170 kronor per anställd gick till friskvårdspeng, motsvarande belopp var 109 kronor för socialförvaltningen och 76 kronor för övriga förvaltningar.

Kommunens anläggningar användes flitigt under 2009 och kostnaden för träningskort och bad uppgick till 149 635 kronor vilket innebär att kommunen satsade ytterligare ca 100 kronor per anställd.

Följande fördelning	BUF	105 kronor/anställd
	Soc	103 kronor/anställd
	Övriga	87 kronor/anställd

Total friskvårdssatsning 2009

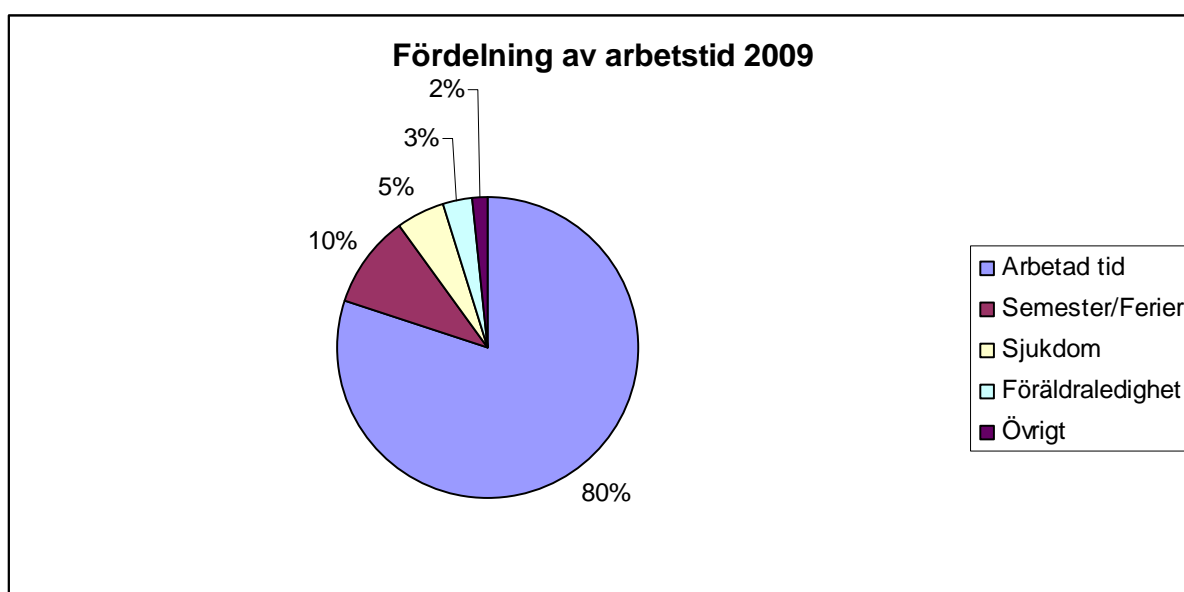
BUF	275 kronor/anställd
SOC	212 kronor/anställd
Övriga förvaltningar	163 kronor/anställd

Utöver dessa individuella friskvårdssatsningar har många förvaltningar egna projekt såsom vattengymnastik, gångtävlingar, må bra kurser, viktminskning och sluta röka kurser. Dessa förvaltningsspecifika åtgärder ingår inte i kostnad per anställd enligt ovan.

Personalföreningen får dessutom 166 000 kronor för personalsociala aktiviteter, vilket motsvarar 112 kronor per anställd.

Närvaro

Vad gör vi med vår arbetstid?



Närvaron har ökat med 2% under året ! Fyra procent på de två senaste åren ! Vilket måste vara uppenbart på våra arbetsplatser – minskad sjukfrånvaro, minskad övrig frånvaro.

Semester/ferier/uppehåll ledigheten har bibehållits- vilket kan relateras till att julhelgen innehöll ovanligt många arbetsdagar.

Det är stor skillnad i närvaron beroende på förvaltning;

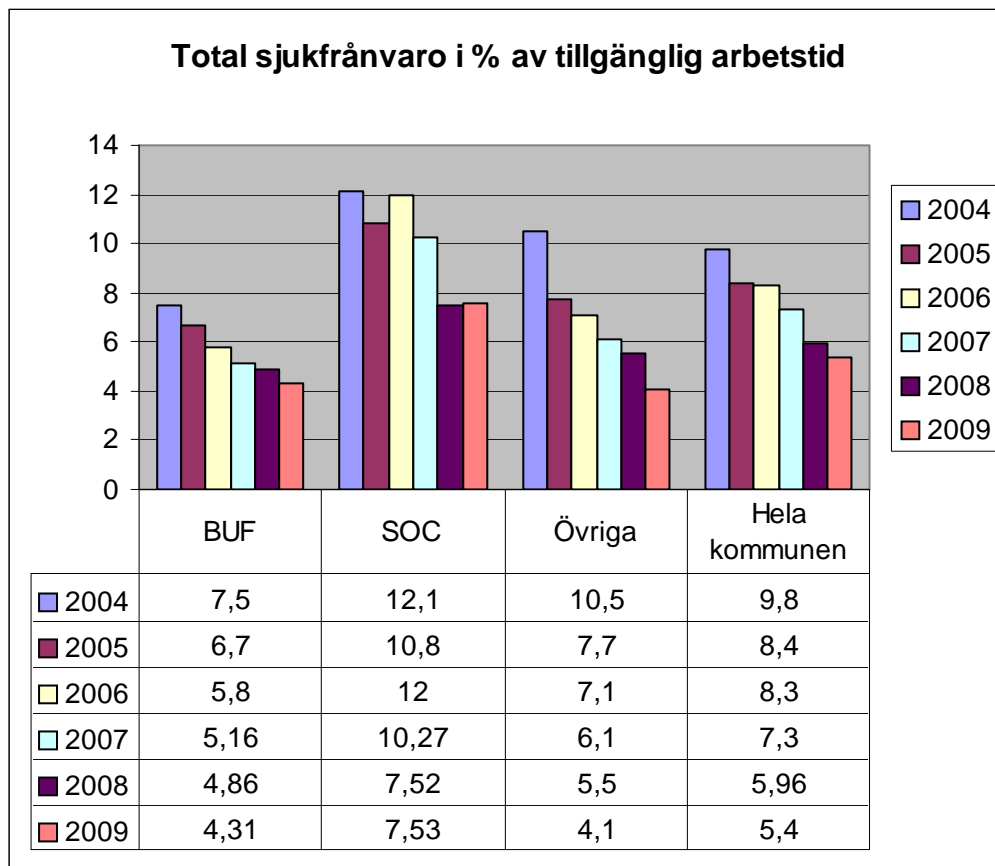
Barn- och utbildningsnämnden 82(80) % närvaro, Socialförvaltningen 77 (75) % närvaro, en ökning med 6% på två år, och övriga förvaltningar mellan 77- 87% (79 och 88 %) närvaro.

Kommunens markant ökade närvaro, minskade sjukfrånvaro ger som vi sett tidigare ett minskat behov av timanställda samt mer och övertid och bör ha gett ett positivt utslag i förvaltningarnas personalkostnader.

Frånvaro

Total sjukfrånvaro

Diagram nedan: Total sjukfrånvaro i procent av den tillgängliga arbetstiden.



Vi konstaterar att den nedåt gående trenden, alternativt stagnation av sjukfrånvaron har fortsatt i samtliga verksamheter. Sjukfrånvaron totalt i kommunen har minskat ca 10%. Enligt Försäkringskassans siffror har sjukfrånvaron i landet minskat med 12,8% 2009. Vi har alltså minskat mindre än landet i övrigt för första gången på flera år. Medelvärdet för Sveriges kommuner ligger på 5,6% (en variation mellan 8,2 – 3,5%) - för 2008 tangerade Klippans kommun övriga kommuners medelvärde, för 2009 understiger våra siffror medelvärdet i övriga kommuner – vi kan alltså säga att vi minskar lite snabbare än kommunerna i övrigt.

Förändringar i Lagen om allmän försäkring har inneburit att medarbetare som idag har beviljats tidsbegränsad sjukersättning antingen erhåller sjukersättning tillsvidare – då sjunker sjuktalen ytterligare – eller återkommer i tjänst. Dessutom försöker den nya lagstiftningen att förkorta sjukperioderna till max 6 månader – detta kommer att synas dels i sjukfrånvarostatistiken men även i personalpolitiken då anställda med arbetsförmåga , men inte inom kommunens verksamheter, tvingas söka annat arbete. Under 2009 har effekten av förändrad lagstiftning inte haft fullt utslag och medarbetare har inte blivit utförsäkrade under året. Effekter förväntas bli tydligare 2010.

Kort och lång sjukfrånvaro

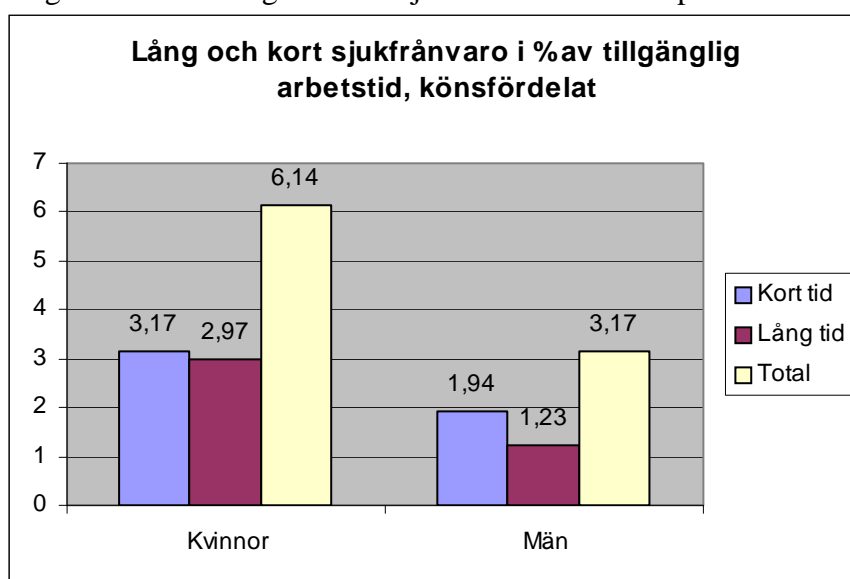
Med långtidsfrånvaro avses 60 dagar eller mer.

Långtidsfrånvaron är i år 47.17% jämfört med 54.18 % 2008 och 58,12% 2007 resp 74.4 % 2006.

Socialförvaltningens långtidsfrånvaro uppgick 2009 till 49% (53% 2008), Barn-och Utbildningsförvaltningen 45% (53% 2008) , medan övriga förvaltningar har ca 47% av sin frånvaro som långtidsfrånvarande (60% 2008)

Förändringar i Lagen om allmän försäkring har bla inneburit att ett flertal medarbetare erhållit sjukersättning tillsvidare och därmed har anställningen upphört. Samtliga verksamheter blivit bättre på att agera vid frånvaro så att medarbetare kan återkomma tidigare.

Diagram nedan: Lång och kort sjukfrånvaro fördelat på kön.



Frånvaroorsaken har förändrats jämfört med föregående år. Korttidsfrånvaron har ökat medan långtidsfrånvaron minskat.

Korttidsfrånvaron för kvinnor har ökat med 0,1% jämfört med föregående år
Korttidsfrånvaron för män har ökat med 0.35 % jämfört med föregående år.

Långtidsfrånvaron för kvinnor har minskat med 0.7% jämfört med föregående år
Långtidsfrånvaron för män har minskat med 0.6 jämfört med föregående år.

Sjukfrånvaro för olika yrkesgrupper

Sjukfrånvaro för olika yrkesgrupper

<i>Befattning</i>	<i>Antal</i>	<i>Kvinnor</i>	<i>Män</i>	<i>Totalt</i>	<i>2008</i>
Assistent/kansli	30	7.06	-	7.06	6.76
Barnskötare	35	3.93	2.21	3.92	6.68
Dagbarnvårdare	30	4.17	-	4.17	4.19
Elevassistent	40	9.27	1.68	7.76	7.05
Förskollärare	60	5.16	1.08	5.06	7.05
Lärare					
grundskola	180	4.0	2.9	3.6	4.33
Lärare gymn	100	5.1	3.6	4.4	7.58
Kock/kokerska	50	6.78	-	6.64	9.0
Parkarbetare	15	12.55	5.91	7.55	12.64
Pers ass	45	3.44	4.46	3.56	6.67
Sjuksköterska	35	3.9	2.8	3.8	3.17
Skolledare	20	1.4	-	1.0	3.24
Socialsekr	20	8.6	4.8	7.9	2.38
Städare	45	6.9	-	6.9	12.24
Undersköterska	230	9.3	3.4	9.1	9.08
Vårdbiträde	60	7.9	1.3	7.5	3.57

Siffrorna ovan anger % av totala arbetstiden.

Värt att notera är att vi fortfarande har någon enstaka yrkesgrupp med höga sjuktal – värt att följa upp och ev. vidta riktade åtgärder.

Tillbud/ Arbetsskador

Under 2009 har totalt 94 (129) arbetsskador eller tillbud anmälts till personalkontoret. Fördelat på 32 (22) arbetsskador och 62 (107) tillbudsanmälningar. Den största anmälningsorsaken är hot och våld (oprovocerat våld och olyckshändelse) följt av belastningsskador.

Kris och säkerhetssamordnarens arbete fortsätter för att tydliggöra agerandet vid hot och våld situationer. Arbete med systematiskt arbetsmiljöarbete har intensifierats och vikten av att anmäla arbetsskada och tillbud har poängterats i syfte att öka medvetenheten kring dessa frågor

Jämlikhet

Fördelning av kvinnor och män

Tabell nedan: Procentuell fördelning av kvinnor och män totalt samt per förvaltning.

Förvaltning		Kvinnor %	Män %
BUF	2005	73,4	26,6
	2006	72,3	27,7
	2007	73,2	26,8
	2008	72,9	27,1
	2009	73.4	26.6
SOC	2005	92,8	7,2
	2006	92,2	7,2
	2007	93,6	6,4
	2008	92,2	7,8
	2009	91.6	8.4
Övriga	2005	69,9	30,3
	2006	69,6	30,4
	2007	63,9	36,1
	2008	68,9	31,1
	2009	69.3	30.7
Hela kommunen	2005	80,4	19,6
	2006	79,4	20,6
	2007	78,9	21,1
	2008	79,4	20,6
	2009	79.8	20.2

Könsfördelningen inom kommunen är klassisk och förändras marginellt genom åren. En viss förändring har skett inom Socialförvaltningen och övriga förvaltningar. Inom övriga förvaltningar är det värt att notera att det tidigare mansdominerande ingenjörsyrket efter generationsskiftet numera är kvinnodominerat.

I rekryteringar ser vi en trend av att kommunala yrken attraherar allt fler kvinnor. Att rekrytera kvinnor till tidigare mansdominerade yrkesgrupper är inget problem då vi har ett flertal kvalificerade kvinnliga sökanden. Däremot har vi mycket sällan kvalificerade manliga kandidater till våra traditionellt kvinnodominerade yrkesgrupper. Insatser med längre perspektiv bör påbörjas i syfte att visa kommunal verksamhet för män om vi inte i framtiden vill bli en helt enkönad verksamhet.

Lönekartläggning och analys

Lönekartläggning genomförs kontinuerligt och inga skillnader mellan kön och samma yrke har påvisats. Arbetsvärdering påbörjades 2009 och slutfördes tidig vår 2010. Konstateras i handlingsplanen att enbart ett yrke, brandbefäl, behöver justeras inför kommande lönerrevision. I övrigt kan inga osakliga löneskillnader på grund av kön redovisas. Arbetsvärdering genomförs var tredje år.

Etnisk mångfald

Via SKL har följande statistik erhållits gällande Klippans kommun som arbetsgivare.

Födelseland	1995	2004	2005	2006	2007	2008
Sverige	94,0	91,0	91,5	90,2	90,9	90,2
Övriga Norden	2,6	3,4	3,3	3,2	3,0	3,1

EU exl Norden	0,8	2,8	2,7	4,6	2,7	4,8
Övriga världen	2,6	2,8	2,9	2,0	3,4	1,9

Andelen utrikes födda av kommunens anställda, 9,8% skall jämföras med andelen boende i kommunen som är födda utomlands 12%.

SKL har för förstagången även redovisat siffror för andelen medarbetare med utländsk bakgrund (def: medarbetare födda utomlands eller födda inrikes med två utrikes födda föräldrar) = 11,2% samt

Andelen inrikes födda (def: medarbetare födda inrikes med två eller en inrikes född förälder) = 88,8%.

Vi kan se i statistiken att medarbetare födda i utlandet i huvudsak är anställda tillsvidare, med en deltidstjänst antingen som lärare, sjuksköterska, vårdbiträden/undersköterska, måltidspersonal, städpersonal eller elevassistenter.

Personalrörlighet

Personalomsättning

Vi kan för förstagången redovisa nyckeltal för personalomsättning.

Definition: Antal tillsvidareanställda personer (avtal AB) som slutat (lämnat sin anställning) under året dividerat med antalet tillsvidareanställda personer vid årets slut (medeltalet anställda under året).

För hela kommunen har omsättningen 2009 motsvarat ca 7,0 %

BUF	5,9%
Kommunstyrelsens förv	9,6%
Kultur och fritidförv	10,2%
Plan- och byggförv	55% *
Räddningsförvaltningen	0%
Socialförvaltningen	6,5%

*) För Plan och byggförvaltningen ingår Miljökontorets som avslutades i kommunen 31/8 2009.

Personalomsättningen är ett mått på rörligheten in och ut i organisationen och kan på arbetsplatsnivå indikera ev. problem. En hög personalomsättning innebär ökade kostnader för rekrytering, introduktion och kvalitetsbortfall under inskolningstid.

Ovanstående personalomsättning skall relateras till framtiden då den på grund av befintlig åldersstruktur/pensionsavgångar kan förväntas öka.

Plan- och bygg förvaltningens höga omsättning är helt relaterad till bildandet av Söderåsens Miljöförbund.

Pensionsavgångar

Olika yrkesgruppers pensionsavgångar de närmaste 5 åren

Olika yrkesgruppers pensionsavgångar de närmaste 5 åren

Befattning	2010	2011	2012	2013	2014	Summa
Assistent	1	4	5	2	1	13
Barnskötare		6	1	2	1	10
Chefsbefattningar		2	6	3	2	13
Förskollärare			2	1	2	5
Kokerska/Köksbitr	1	2	2		4	9
Lärare	5	13	14	12	10	54
Sjuksköterskor	1	1	2	2		6
Städare	3	3	2	3	4	15
Undersköterskor	2	3	7	8	7	27
Vård/Vårdbitr	3	4	2	1	3	13
Summa	16	38	43	34	34	165

När det gäller personer som har stannat kvar i tjänst efter fyllda 65 år var det sammanlagt 8 (16) personer under 2009. Vi kan även notera att ytterligare 20 personer över 65 år varit anställda på visstid/ visst uppdrag under 2009.

Rekrytering

Under 2009 annonserades sammanlagt 89 (112) tjänster i kommunen.. Minskningen kan relateras till att Barn- och Utbildningsförvaltningen haft en minskning i antalet vakanta tjänster och till den övertalighet som rått inom förvaltningarna . 2869 personer har sökt tjänst i Klippans kommun vilket innebär ett snitt på 32 (24) sökande per tjänst.

Fördelning av annonser:

BUN – 48 (54)

SOC – 29 (49)

Övriga förvaltningar –12 (9)

I stort sett samtliga tjänster annonseras på Offentliga Jobb. Offentliga Jobb fungerar inte bara som en annonsplats på Internet, utan även som ett rekryteringsverktyg i syfte att underlätta rekryteringsprocessen.

Yrkesgrupper

Yrkesgrupper som man har efterfrågat under 2009 och som upplevts svårrekryterade är bland andra:

- Förskollärare/fritidspedagoger
- Yrkeslärare
- Trä/metall- samt textillärare
- Tekniker/Ingenjörer
- Arbetsledande befattningar

Aktiviteter

Kommunen har under 2009 i samverkan med övriga kommuner inom Skånenordväst fortsatt med trainee projektet. Projektet riktar sig till nyexaminerade akademiker och syftar till att underlätta rekryteringen av framtida specialister och arbetsledare. Klippans kommun har ett gemensamt ansvar för en trainee tillsammans med annan/andra kommuner. Totalt är nio traineer anställda under 16 månader. Insatserna fortsätter under 2009- 2010. Samtliga traineer i tidigare program har erbjudits anställning i någon av SKNV kommunerna – där någon person i varje program valt annan extern arbetsgivare.

Marknadsföringsinsatser – Employment Branding

Personalkontoret har under 2009 fortsatt med insatser att visa kommunen som en attraktiv arbetsgivare. Kommunen har varit närvarande på ett flertal arbetsmarknadsdagar och arbetsmarknadsmässor vid högskoleorter såväl som vid vår egen gymnasieskola. Under året har insatsen utökats med radioreklam. Arbetet påbörjades med att ta fram en film att använda på mässor samt presenteras på hemsidan. Insatser har i första hand riktats externt men även internt i form av artiklar i InfoKlippet.

Aspirantprogram har genomförts med syfte att öka möjligheten/ kunna erbjuda redan anställda vidareutveckling i ledarrollen, underlätta internrekrytering av ledare. Programmet genomfördes i samverkan med Örskelljunga kommun. Årets program hade 9 deltagare.

Mentorskap har under året presenterats för samtliga ledare. Syftet är att inom SKNV kunna erbjuda samtalspartner utanför den egna kommunen i syfte att stärka ledarskapet. Ca 15 personer är i dagsläget engagerade antingen som mentorer eller adepter.

För Personalkontoret

Marianne N Claesson
Personalchef

Helena Florell
PA-konsult

Mikael Sjöholm
PA-konsult

Utbildningskostnader i % av total personalkostnad.

Förvaltning	2009	2008	2007	2006	2005
Socialförvaltning	0,3	0,6	0,7	0,8	0,4
Barn- och Utb förv	0,4	0,5	0,8	0,5	0,6
Miljöförv samt Plan och Bygg förv	1,2	1,5	2,1	1,7	1,7
Kultur och Fritids förv	1,0	1,6	1,1	1,3	1,3
Personalkontor	3,1	1,2	1,4	2,4	1,2
Ekonomikontor	1,4	1,5	1,8	2,0	4,4
Kommunkansli	2,0	0,8	0,6	0,9	1,2
It-avd	0,0	1,0	0,2	0,1	0,9
Tekniska förv	0,9	0,77	0,8		
Kommunledning mm	2,5	6,8	2,5		
Räddningstjänsten	1,4	1,8	0,9	1,9	0,9
Genomsnitt	0,6	0,7			

Totala lönekostnader (Tkr)

Förvaltning	Diff % 2008-2009	2009	2008	2007	2006
Socialförvaltning	1,8	206 207	202 540	188 749	177 806
Barn- och Utb förv	-2,1	235 388	240 526	228 523	219 737
Plan och Bygg förv*	- - - - -	4 296			
Kultur och Fritids förv	11,3	12 817	11 513	11 251	11 002
Personalkontor **	- - - - -	7 891	17 161	21 072	17 195
Ekonomikontor	0	5 667	5 669	4 892	4 360
Kommunkansli	12,8	8 584	7 612	7 166	6 340
It-avd	11,3	3 179	2 855	2 604	2 366
Tekniska förv	3,4	52 378	50 665	48 044	44 481
Kommunledning mm	30,9	4 826	3 687	3 444	
Räddningstjänsten	2,8	6 793	6 611	6 085	5 916
Genomsnittlig löneökning, lönerevision		4,11%	4,35%	3,5%	

*From 2009-09-01 överfördes Miljökontoret ca halva personalstyrkan till Söderåsens Miljöförbund, tidigare värden är inte jämförbara.

**Personalkontoret har tidigare år även belastats lönekostnader för lönebidrag/OSA. Förändring genomförd 2009-01-01.

Höga förändringar kan inom mindre förvaltningar bero på att lönebidragsanställda förts över till denna verksamhet 2009.

Klippan 2010-04-28
Ulf Bengtsson



Beslutsunderlag för särskilt boende på kv Väpnaren.

Undertecknade projektgrupp har haft uppdraget att ta fram förslag till nybyggnation av särskilt boende kombinerat med ordinära lägenheter på kv Väpnaren i Klippan. Projektgruppen rapporterar till en styrgrupp bestående av presidierna för kommunstyrelsen, socialnämnden och Treklövern Bostads AB. För närvarande pågår utvärdering av de tre bidragen i arkitekttävlingen.

Förutsättningarna är att byggnaden ska omfatta 36 lägenheter för särskilt boende med tillhörande gemensamhets- och personalutrymme samt 12-16 ordinära lägenheter om 2-3 rum och kök. Det särskilda boendet ska placeras på våning ett till två och de ordinära lägenheterna på våning 3 och uppåt. Detaljplanen tillåter sju våningar. Alternativt kan flera huskroppar tänkas. Underlaget för arkitekttävlingen och viss del av den vidare projekteringen har tagits fram genom två möten med en referensgrupp bestående av de olika yrkeskategorierna inom äldreomsorgsorganisationen. Referensgrupper finns också för handikapp- och pensionärsorganisationerna som tillsammans med referensgruppen för personal kommer att vara med och utvärdera de inlämnade förslagen. Styrgrupp, projektgrupp och referensgrupper har också varit på studiebesök på några olika platser.

Med anledning av gällande regler för mervärdeskatt föreslås att byggnaden, genom tredimensionell fastighetsbildning, ägs var för sig av Klippans kommun och Treklövern Bostads AB. Kommunen kan för det särskilda boendet tillgodogöra sig visst momsavdrag både när det gäller investeringsmoms och driftsmoms vilket Treklövern inte kan göra.

Bakgrund

När det nya särskilda boendet inom äldreomsorgens verksamhet står färdigt omkring årsskiftet 2011/2012 ersätter de nya 36 lägenheterna nuvarande Rickmansgården och Badvägens äldreboenden.

Rickmansgården har ursprungligen 20 platser och Badvägen 13 platser. Sedan en tid tillbaka har sex lägenheter vid Rickmansgården stängts då de saknar egen toalett och därmed inte uppfyller kraven på en fullgod bostad. Istället har sex platser ställts om vid Åbyhems korttidsboende och fungerar under en övergångstid som särskilda

www.treklovern.se kundtjanst@treklovern.se

Postadress	Kontor	Org nr	Telefon	Telefax	Bankgiro	Postgiro
Box 183	Storgatan 43	556099-8584	0435-121 00	0435-153 06	5506-3218	86 80 42-3
264 22 KLIPPAN						

boendeplatser. Nedskärningen vid Rickmansgården har inneburit att budgeten där minskats i motsvarande grad. Budgeten vid Åbyhems korttidsboende har anpassats till särskilt boende för sex platser så till vida att intäkterna har ökats då avgifterna för särskilt boende är högre än för korttidsboende. Totalt sett så saknar alltså Socialnämnden budget för drift av sex plus tre lägenheter, totalt nio lägenheter, i det nya äldreboendet.

Vid beräkning av driftskostnader för utökat antal platser finns vissa hänsyn att ta. I Ljungbyhed samarbetar Rickmansgården med Ljungbygården och Syréngården om en nattpersonal. Man har vardera en tjänst på natten plus en "löpare" som är behjälplig på alla tre boendena. Rickmansgården har också del i en 0,75 tjänst som administrativ assistent. Sjuksköterskebemanningen är ytterligare en fråga att beakta. På kvällar, nätter och helger arbetar man över gränserna till de olika boendena.

Badvägens äldreboende är idag en enhet tillsammans med Bågens demensboende och dagverksamheten för dementa. Chefstjänst, administration och hälso- och sjukvårdsbemannning har beaktats då kompletterande resurser nu äskas.

Maxnivån hyresmässigt för den enskilde hyresgästen i de nya lägenheterna beräknas till 5 000 kr /mån vilket innebär högre intäkter för kommunen jämfört med idag. Socialnämndens kostnader beräknas öka vad gäller fastigheten med 2 594 KKR brutto, jämfört med dagens hyresnivå på Rickmansgården och Badvägens särskilda boendet. Vårdkostnaderna stiger med netto 4 051 KKR för 6 + 3 platser som idag är ofinansierade. Intäkterna för vården beräknas öka med 829 KKR. Totalt beräknar förvaltningen ett behov av tillskott i driftsbudgeten med 5 816 KKR för det nya särskilda boendet enligt bilagd kalkyl. Dessutom behövs ett investeringsanslag om 360 KKR till inventarier.

Rickmansgården i framtiden

Socialförvaltningen har efter flytt till det nya särskilda boendet inte längre användning för Rickmansgårdens lokaler. Kostnaderna för lokalerna om de inte används beräknas uppgå till 700 KKR årligen. Det är kommunen som äger dessa lokaler.

Badvägens lokaler i framtiden

Treklovörn Bostads AB äger lokalerna för Badvägens äldreboende och socialnämndens hyreskontraktet löper till 2015-12-31. Om lokalerna inte ska användas av socialförvaltningen i fortsättningen så uppstår en kostnad gentemot fastighetsavdelningen omfattande uteblivna hyror på 870 KKR per år vilket för hela perioden blir 3 360 KKR (Varav till Treklovörn Bostads AB 2 200 KKR) och en omställningskostnad av lokalerna till ursprungligt skick på ca 5 000 KKR. Förvaltningen önskar dock använda lokalerna på Badvägen till att ersätta och utöka nuvarande korttidsvistelse och korttidstillsyn inom handikappomsorgen. Dessutom pekar alla indikationer på att dagens bestånd av boende med särskild service har för

liten omfattning utifrån förväntade behov i en nära framtid. Socialförvaltningens bedömning är att genom detta sammnyttjande ökar förutsättningarna för en kostnadseffektiv verksamhet. Beräknad kostnad för en ombyggnad till handikappomsorgen går idag inte att fastställa eftersom utformningen inte är utredd men det blir avsevärt lägre än en återställning till ursprungligt skick. Handikappomsorgens korttidstillsyn och korttidsvistelse inryms idag på Tingsgatan i Treklovörn Bostads AB:s lokaler. Skiftet kräver att även dessa lokaler återställs i ursprungsskick vilket beräknas till ca 650 KKR. Årshyran idag är 155 KKR på Tingsgatan (avtal löper ut maj 2011).

Investeringen

Investeringen för det särskilda boendet beräknas bli mellan 55 och 70 miljoner kronor. Investeringsbidrag kan komma att utgå med maximalt 4 680 KKR men har inte medräknats i kalkylen. Skulle det komma att utbetalas med maximalt belopp minskar driftkostnaden med ca 300 KKR. Drift av fastigheten beräknas bli 950 KKR och räntekostnaden hamnar mellan 2 200 KKR till 2 800 KKR. Med avskrivningar på 33 år blir kostnaden mellan 1 650 KKR och 2 100 KKR. Summa fastighetskostnader blir därmed mellan 4 800 KKR och 5 850 KKR. I den fortsatta beräkningen används ett genomsnitt av fastighetskostnaden till 5 325 KKR. Intäkter i form av hyra för de boende beräknas till 2 118 KKR. Vårdkostnad blir 15 655 KKR. Sammanslagen vård- och fastighetskostnad efter boendes intäkter blir 18 862 KKR

	Min (KKR)	Max (KKR)
Produktionskostnad	55 000	70 000
Fastighetsdrift	950	950
Ränta	2 200	2 800
Avskrivningar	1 650	2 100
SUMMA FASTIGHET	4 800	5 850
Genomsnittlig fastighetskostnad	5 325	

	Förslag Väpnaren	Idag Rick o Badv Åbyhem	Differens
Fastighetskostnad	5 325	2 731	2 594
Vårdkostnad	15 655	11 604	4 051
Intäkter	- 2 118	- 1 289	- 829
SUMMA	18 862	13 046	5 816

Framtida kostnader för Rickmansgården och Badvägen ingår inte i tabellen. Lönekostnader baseras på 2009 års avtal. Övriga kostnader 2010 års kostnadsläge.



Ordinärt boende

Vid en byggnation på 16 lägenheter i ordinärt boende beräknas produktionskostnaden till 26 000 KKR. Med en hyresnivå på 1 550 kr/m² blir direktavkastningen 5%.

Beslutsförslag

Kommunfullmäktige föreslås besluta

- att i investeringsbudgeten för 2011 inarbeta ett anslag om maximalt 70 000 KKR för en byggnad för särskilt boende i kv Väpnaren.
- att öka socialförvaltningens driftsbudget för 2012 med ca 6 000 KKR
- att i investeringsbudgeten för 2012 inarbeta ett anslag om 360 KKR för inventarier.

Projektgruppen för särskilt boende i kvarteret Väpnaren

Hans-Åke Lindvall, Charlotte Johansson, Björn Pettersson, Göran Lönnqvist och Ulf Bengtsson