

**Plats och tid** Musikskolans lokaler, Storgatan 9, Klippan, tisdag 25 oktober 2016 kl.19.00-20.20

**Beslutande** Enligt till detta protokoll fogad sammanträdeslista

**Övriga närvarande** Lars-Åke Svensson, sekreterare  
Tomas Rikse, kommundirektör  
Stefan Christiansson, personalchef, § 90

**Kungörelse** Kungörelse om sammanträde har utsänts till samtliga ledamöter och ersättare samt anslagits på kommunens anslagstavla och hemsida. Kungörelsen har i begränsad omfattning införts såsom annons i Nordvästra Skånes Tidningar.

**Utses att justera** Rune Persson Ingegerd Hagelin

**Justeringens plats och tid** Kommunkansliet i Klippan, onsdagen 2 november 2016

**Sekreterare**

\_\_\_\_\_  
Lars Åke Svensson

**Ordförande**

\_\_\_\_\_  
Johan Petersson

**Justerare**

\_\_\_\_\_  
Rune Persson Ingegerd Hagelin

---

#### ANSLAG/BEVIS

**Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag**

**Organ** Klippans kommun, Kommunfullmäktige

**Sammanträdesdatum** 2016-10-25

**Datum för anslags uppsättande** 2016-11-03      **Datum för anslags nedtagande** 2016-11-25

**Förvaringsplats för protokollet** Kommunkansliet i Klippan

**Underskrift** Elisabeth Olsson

---

**Innehållsförteckning:**

- § 85 Fyllnadsval efter Mikael Werner (MP) av uppdrag i Revisionen
- § 86 Interpellation angående nyanländas förtur till lägenheter
- § 87 Motion gällande kameraövervakning för minskad brottslighet och ökad trygghet - Remiss
- § 88 Motion gällande framtidens äldreomsorg i Klippans kommun
- § 89 Motion om "Meröppet" bibliotek för att utveckla Klippans kommun
- § 90 Personalekonomisk rapport 2015
- § 91 Redovisning av motioner 2016
- § 92 Delgivningsärende 2016

**§ 85****Fyllnadsväl efter Mikael Werner (MP) av uppdrag i Revisionen**

KS 2016.0644.111

**Ärendet**

Mikael Werner (MP), Bryggerigatan 3 A, 264 33 Klippan avsåg sig uppdraget som lekmannarevisor i Revisionen. Mikael Werner befriades från uppdraget 2016-04-26, § 33, fyllnadsvalet bordlades vid Kommunfullmäktige 2016-05-24, § 50, 2016-08-23, § 63 samt 2016-09-27, § 80.

**Beslutsunderlag**

Mikael Werners avsägelse 2016-04-01.

Kommunfullmäktiges protokoll 2016-09-27, § 80.

**Kommunfullmäktiges beslut**

Till ny ledamot i revisionen utses Tomas Karlsson, Björkvägen 15, 264 37 Klippan.

---

**§ 86****Interpellation angående nyanländas förtur till lägenheter**

KS 2016.1233.133

**Ärendet**

Therese Borg (SD) har 2016-10-05 ställt interpellation enligt bilaga A Kf § 86/16 angående nyanländas förtur till lägenheter.

Kommunstyrelsens ordförande Kerstin Persson (S) lämnar svar enligt bilaga B Kf § 86/16.

---

**§ 87****Motion gällande kameraövervakning för minskad brottslighet och ökad trygghet - Remiss**

KS 2016.1234.142

**Ärendet**

Therese Borg (SD) har 2016-10-05 inkommit med motion om kameraövervakning för minskad brottslighet och ökad trygghet.

Motionen remitterades av Kommunfullmäktiges ordförande till Kommunstyrelsens arbetsutskott varpå den behandlades 2016-10-12, § 141 och remitterades till Kommunledningsförvaltningen för yttrande.

**Beslutsunderlag**

Therese Borgs motion 2016-10-05.

Kommunstyrelsens arbetsutskotts protokoll 2016-10-12, § 141.

**Kommunfullmäktiges beslut**

Noterar att motionen remitterats till Kommunledningsförvaltningen för yttrande.

---

**§ 88****Motion gällande framtidens äldreomsorg i Klippans kommun**

KS 2016.1506.771

**Ärendet**

Karin Engqvist (V) har 2016-10-21 inkommit med motion gällande framtidens äldreomsorg i Klippans kommun.

**Beslutsunderlag**

Karin Engqvist (V) motion 2016-10-21.

**Kommunfullmäktiges beslut**

Motionen remitteras till Socialnämnden och Kommunstyrelsen för yttrande.

---

**§ 89****Motion om "Meröppet" bibliotek för att utveckla Klippans kommun**

KS 2016.1561.880

**Ärendet**

Ingegerd Hagelin (M) har 2016-10-25 inkommit med motion om "Meröppet" bibliotek för att utveckla Klippans kommun.

**Beslutsunderlag**

Ingegerd Hagelin (M) motion 2016-10-24.

**Kommunfullmäktiges beslut**

Motionen remitteras till Kultur- och fritidsnämnden och Kommunstyrelsen för yttrande.

---

**§ 90**  
**Personalekonomisk rapport 2015**  
KS 2016.1104.042

**Ärendet**

Personalkontoret har 2016-09-01 tagit fram personalekonomisk rapport för år 2015. Det upprättas årligen en personalekonomisk rapport.

Personalchef Stefan Christiansson föredrar personalekonomisk rapport för 2015. Han redovisar uppgifter avseende antal årsarbetare, tillsvidare- och timanställda, antal anställda per chef, personalomsättning, sjukfrånvaro sysselsättningsgrad, etnicitet m.m.

**Beslutsunderlag**

Personalkontorets personalekonomiska rapport, maj 2016, bilaga Kf § 90/16.  
Kommunstyrelsens protokoll 2016-10-05, § 138.

**Kommunfullmäktiges beslut**

Godkänner personalekonomisk rapport för år 2015.

---



**§ 91**  
**Redovisning av motioner 2016**  
KS 2016.0169.101

**Ärendet**

Kommunkansliet har sammanställt redovisning av motioner vars beredning ännu inte slutförts.

**Beslutsunderlag**

Kansliets sammanställning 2016-09-15, bilaga Kf § 91/16.  
Kommunstyrelsens protokoll 2016-10-05, § 142.

**Kommunfullmäktiges beslut**

Informationen noteras.

---

**§ 92**  
**Delgivningsärende 2016**  
KS 2016.0044.000

**Ärendet**

KS 2016.0845.042  
Kommunstyrelsens protokoll 2016-10-05, § 132 – Delårsrapport 2016.

KS 2016.0845.042  
PWC – Granskningsrapport av Klippans kommuns delårsrapport 2016.

KS 2016.0845.042  
Revisionen – Bedömning av delårsrapport 2016.

KS 2016.0260.047  
Kommunstyrelsens protokoll 2016-10-05, § 135 – Disposition av statsbidrag.

KS 2016.0024.000  
Sveriges Kommuner och Landsting – Fullmäktiges program för uppföljning av privata utförare, Stockholm 2016-11-24.

KS 2016.1264.042  
Söderåsens miljöförbund – Sammanträdesprotokoll 2016-10-04, § 109 – Halvårsredovisning 2016.

---

Beslutande (fullmäktige och tjänstgörande ersättare)	När- varo	Omröstningar									
		§		§		§		§		§	
		Ja	Nej	Ja	Nej	Ja	Nej	Ja	Nej	Ja	Nej
Kerstin Persson (S)	1										
Christian Hendlertz (SD)	1										
Kristina Jonsson (M)											
<del>Kenneth Dådring (M)</del>	1										
Gunilla Svensson (S)	1										
Michael Nemeti (S)	1										
Therese Borg (SD)	1										
Gunnel Grånsten (M)											
<del>Hans Bertil Sinclair (M)</del>	1										
Jan Wallgren (S)	1										
Carl-Axel Wilhelmsson (C)	1										
Bert-Inge Karlsson (KD)	1										
Åsa Edvardsson (SD)	1										
Cecilia Scott (M)	1										
Jörgen Bjerknäs (MP)	1										
Charlotta Gudmundsson (S)	1										
- (SD)	-										
Kent Lodesjö (S)	1										
Tonny Svensson (M)	1										
Neyssa Lundmark (S)	1										
Tommy Cedervall (FP)	1										
Rune Persson (S)	1										

		Ja	Nej	Ja	Nej	Ja	Nej	Ja	Nej	Ja	Nej
- (SD)	-										
Helena Dådring (M)	1										
Karin Enqvist (V)	1										
Rose-Marie Svensson (S)	1										
Bo Andersson (C)											
<del>Christer Johansson (C)</del>	1										
Robert Larsson (KD)											
<del>Charlotte Eliasson Anderberg (KD)</del>	1										
Jonas Denhammar (SD)	-										
Paul Gustavsson (S)	1										
Jesper Hansen (M)	1										
Gun Samuelsson (S)	1										
Niklas Wandegren (SD)	-										
Boris Svensson (S)	1										
Ingegerd Hagelin (M)	1										
Thomas Thorné (S)											
<del>Monica Johansson Jarl (S)</del>	1										
- (SD)	-										
Mats Waldemarsson (S)	1										
Johanna Andersson (C)	1										
- (SD)	-										
Bengt Svensson (M)											
<del>Ellinor Varady (M)</del>	1										
Cecilia Örnemark (MP)	1										
Johan Pettersson (S)	1										
<b>Totalt</b>	<b>35</b>										

<b>Ej tjänstgörande ersättare</b>											
Olle Nilsson (S)	1										
Ola Persson (S)	1										
Lennart Johansson (S)	1										
Anders Nilsson	1										
Roger Sjunner (MP)	1										



## Interpellation angående nyanländas förtur till lägenheter.

Ställd till kommunstyrelsens ordförande Kerstin Persson.

Sedan ett antal månader tillbaka pågår byggnation av 20 mindre marklägenheter vid Elfdalen. Det har flera gånger informerats om att lägenheterna behövs för att kunna erbjuda hem till nyanlända i kommunen, och i handlingarna till Kommunstyrelsens sammanträde 2016-10-05 står följande att läsa:

Acrinova Bostadsutveckling AB (AcriBo) uppför för närvarande 20 enklare marklägenheter på del av fastigheten Klippan 3:107 intill Kapellet i Klippan. Lägenheterna blockförhyrs under en övergångstid av kommunen för att klara bostadsförsörjningen till flyktingar och ensamkommande flyktingbarn. På sikt ska dessa lägenheter ut på den ordinarie bostadsmarknaden.

Då bostadsbehovet i Klippan är relativt stort inte bara för nyanlända utan även för de som är födda i Sverige eller har bott här i många år, behöver ett antal frågor ställas med anledning av att nyanlända av allt att döma får förtur till bostäder framför andra behövande grupper.

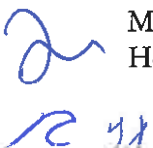
1. När de 20 marklägenheterna vid Elfdalen är inflyttningsklara senare i höst, kommer de då verkligen **enbart** att erbjudas till nyanlända eller kommer övriga, som idag står i bostadskö hos det kommunala bolaget Treklövern och kanske har stått i kö där en längre tid, också att erbjudas dessa lägenheter?
2. Om svaret på fråga 1 är att enbart nyanlända kommer att erbjudas de nybyggda lägenheterna så kommer här en följdfråga. Hur motiveras att en viss grupp människor får förtur till kommunala bostäder utan att behöva göra som andra grupper av människor och köa för en kommunal bostad?
3. Om svaret på fråga 1 är att enbart nyanlända kommer att erbjudas de nybyggda lägenheterna så kommer här ytterligare en följdfråga: Ser kommunstyrelsens ordförande någon risk för eskalerande främlingsfientlighet i kommunen som en följd av att nyanlända ges positiv särbehandling?

För Sverigedemokraterna Klippan

  
Therese Borg

KLIPPANS KOMMUN Kommunikationsenheten		
Diagnosnr	Diagnos	Diagnosår
2016.1233-1		133
2016-10-05		
Ansvarig	Godkännad av	Utbildningsenhet
✓ Kerstin P	x	

Sverigedemokraterna Klippan  
Mail: [klippan@sd.se](mailto:klippan@sd.se)  
Hemsida: <https://klippan.sd.se>



## Kommunstyrelse ordförandes svar på interpellation avseende nyanländas förtur till lägenheter

Svar på interpellation från Therese Borg, Sverigedemokraterna, angående nyanländas förtur till lägenheter.

Interpellanten beskriver bostadsbehoven i Klippan på ett helt riktigt sätt. Det har under en längre tid rått bostadsbrist. Främst handlar det om lägenheter och då ska det vara s.k. "billiga" 2:or och 3:or. Vårt kommunala bostadsbolag Treklövern har inte på egen hand mäktat med att tillföra dessa bostäder. Framförallt är det svårt att tillföra billiga lägenheter eftersom byggnadskostnaderna är höga och då blir även kvadratmeterpriset högt. Vi har inte heller några möjligheter att subventionera hyrorna. Detta sammantaget har varit frustrerande att konstatera eftersom vi gärna ser att kommunen utvecklas.

När vi nu har en inflyttning både av människor som flyttar inom landet som från andra länder och hit, är det angeläget att finna lösningar som tillfredsställer alla dessa behov och önskemål. Bostadsbristen är ingen nykommen fråga. Vi har under flera år haft dessa behov, men i och med att vi har fått ta emot många nyanlända har processen skyndats på, vilket är positivt. Utan detta "tryck" hade vi med stor säkerhet inte fått till stånd någon större byggboom i vår kommun. Förhoppningsvis ser vi en positiv trend framöver med Treklövern satsningar och det planerade bostadsområdet vid Elfdalen som en bra början. Det kommer mera! Vi har modigt satt upp ett mål om att öka befolkningen de närmaste 10 åren med 2500 invånare och då måste vi tillföra fler bostäder.

Vi har under 2016 fått en tilldelning på 40 individer som via Arbetsförmedlingen anvisats till Klippans kommun. Dessa människor har fått uppehållstillstånd och staten har fördelat dem på Sveriges alla kommuner för att vi ska hjälpas åt. Vårt ansvar är att erbjuda en lämplig bostad. Vi kan inte neka att ta emot dem och därför måste vi finna lösningar snarast möjligt. Under 2017 kommer ytterligare 52 individer som kommunen är skyldig att erbjuda bostad. Nämnas kan i detta sammanhang att trots att nyanlända har rätt till hjälp avseende bosättning så hittar de flesta som lämnar ett asylboende bostad på egen hand. För dem finns ingen förtur utan de är helt hänvisade till den ordinarie bostadsmarknaden.

Postadress 264 80 Klippan	Besöksadress Trädgårdsgatan 12	Telefon Växel 0435-280 00 Direkttelefon	Telefax E-post	Hemsida <a href="http://www.klippan.se">www.klippan.se</a>	Bankgiro 991-2122 PlusGiro 829 79-6
------------------------------	-----------------------------------	---	-------------------	---	--

R D yk

Att vi då har skrivit ett avtal med AcriBo om att blockförhyra ex antal lägenheter, för att därefter när behov för de nyanlända inte längre finns på samma sätt, erbjuda kommuninvånarna dessa lägenheter, var en lösning som vi tyckte var lämplig. Detta istället för att hyra in moduler/paviljonger som blir både kortsiktigare och betydligt dyrare.

Svar på dina frågor:

1. När de 20 lägenheterna är inflyttningsklara kommer de att i första hand erbjudas de 40 kommunplacerade i år och de 52 som kommer nästa år. I mån av intresse från dem som står i bostadskö (med både svensk och utländsk bakgrund) i det kommunala bostadsbolaget kan även de komma ifråga om de kan tänka sig ett 2:a handskontrakt, vilket det rör sig om här. Vi har haft en dialog med Treklövern om detta och det skulle enbart vara positivt om de nyanlända sprids i våra bostadsbestånd, både i de nyproducerade lägenheterna som i det kommunala beståndet.
2. Vi har sedan många år tillbaka ett stort antal lägenheter som vi hyr ut till olika grupper i samhället. Människor som av olika anledningar har svårt att få ett 1:a handskontrakt. Alternativet hade varit att... ja vad då? Att låta människor bo i trångboddhet och misär eller att vara bostadslösa är inte ett alternativ. Självklart behövs det bostäder för alla människor, oberoende av kategori, och det är det vi arbetar för just nu. Kommunens ansvar är för alla i vårt samhälle.
3. När det gäller främlingsfientlighet så är det ovan beskrivna givetvis en fråga som kan väcka både irritation och ilska. T.ex. får många ungdomar bo hemma när de egentligen vill starta ett liv på egna ben och det finns även äldre som behöver ett boende att åldras i med värdighet. Detta är människor som såklart kan känna sig bortglömda och orättvist behandlade. Låt oss "särbehandla" alla positivt, d.v.s. alla ska omfattas av samhällets stödåtgärder. Vi borde kunna söka lösningar tillsammans så att de som känner främlingsfientlighet ska känna sig trygga och delaktiga istället för otrygga och utanför.

Kerstin Persson





## Motion.

### Kameraövervakning för minskad brottslighet och ökad trygghet.

Ljungbyhedsskolan och dess fritidshem drabbas återkommande av inbrott, stöld och vandalisering. Det verkar som att dessa olika typer av brott inträffat allt oftare sedan en tid tillbaka. Sönderskuren inredning, tömda brandsläckare, krossade fönster, skador på ventilation, ketchup på fasaden, stöld av datorer och iPads, och till och med ett försök till mordbrand. Listan kan fyllas på med ännu mer för Ljungbyhedsskolans del, och utöver det förekommer liknande typer av brott på fler skolor i kommunen.

De negativa konsekvenserna av brotten är flera. Det handlar dels om att skattemedel i alltför hög utsträckning går åt till reparationer och till att köpa in saker som ersättning för det som stulits. Vidare handlar det om att barnen, ungdomarna och personalen som har skollokaler som sin arbetsplats påverkas negativt när utrustning saknas och lokalerna som de ska vistas i tillfälligtvis inte går att använda. Minskad trygghet både för personal, elever, och de som bor och/eller promenerar i områden kring utsatta skolor är ytterligare en negativ konsekvens av brottsligheten.

Ett effektivt sätt att komma till rätta med brottsligheten är kameraövervakning. Benägenheten att begå ett brott minskar radikalt inför kameror och därför fungerar övervakning i förebyggande syfte. Om brott ändå begås är det tack vare kameraövervakningen mycket lättare att kunna avslöja den/de skyldiga.

Även om det vanligtvis inte är tillåtet att kameraövervaka plats som allmänheten rör sig på görs undantag. Just när det gäller skolor som är återkommande utsatta för inbrott, vandalisering och dylikt brukar Länsstyrelsen bevilja tillstånd för kameraövervakning av åtminstone skolans fasader, under tider på dygnet då skolan inte används.

För att minska brottsligheten på kommunens skolor och för att öka tryggheten både på skolorna och i deras närmaste omgivningar yrkar vi på att kommunfullmäktige beslutar:

att kommunen ska ansöka om tillstånd för kameraövervakning av Ljungbyhedsskolans lokaler under tider då skolan inte används.

att kommunen ska ansöka om tillstånd för kameraövervakning av fler kommunala skolor och fritidshem och vid behov även förskolor under de tider då de inte används, under förutsättning att de på samma sätt som Ljungbyhedsskolan är återkommande drabbade av brottslighet.

För Sverigedemokraterna Klippan

Therese Borg  
Therese Borg

2016.1234-1

142



KLIPPANS		STÄMME	
2016.1506-1		771	

### Motion gällande framtidens äldreomsorg i Klippans kommun

Det har länge pratats om att det finns ett behov av särskilda boendeplatser i kommunen. Hur stort detta behov är beror på hur man tolkar statistiken men att det rör sig om ca 10-40 nya platser kan nog de flesta ställa sig bakom.

Då investering behovet totalt inom kommunen de närmaste tio åren uppgår till hundratals miljoner söker Vänsterpartiet andra lösningar än att bygga nytt.

Vi har redan idag en byggnad i kommunen som skulle kunna täcka behovet av platser, inte bara inom särskilt boende, utan även behovet av bostäder till våra LSS-brukare som börjar bli äldre. Vi har också parboendegarantin som vi idag har svårt att möta då våra boende på många håll har små rum. På det som vi idag kallar hemvård centrum finns ett fyrtiotal lägenheter som är handikappanpassade och består av två rum och kök.

Restaurant Senioren, som finns i samma byggnad, går idag back pga hög hyra men också då utbudet i restauranten och bemanningen skall serva kommunens personal. Med ett begränsat utbud och om målgruppen ändrades till pensionärer och handikappade kunde ev underskottet minska.

Förutom dessa behov anser Vänsterpartiet att det är viktigt att behålla verksamheten på Bågen. När detta öppnade hade man ett samarbete med verksamheten inne på Servicehuset, som det kallas i folkmun. Med dessa samordningsvinster skulle man kunna driva verksamheten utan att kostnaderna blev orimligt höga. Det är dessutom det enda boendet som idag är anpassat för att möta de brukare med demensdiagnos som har extra stora behov av omsorg.

Vinsterna med detta förslag är:

- Vi använder befintliga lokaler i egen regi och undviker därmed en investering på ca 100 miljoner kronor.
- Vi får ett trygghetsboende i Klippans tätort.
- Vi får fler säboplatser.
- De äldre LSS-brukarna kan flytta in och frigöra platser i gruppboendena för de yngre.
- Vi kan uppfylla parboendegarantin på ett bättre sätt.
- Vi kan förbättra ekonomin på restaurant Senioren.
- Med samordningsvinster kring personalen och matsalen kanske det gick att rädda Bågen.

Vänsterpartiet föreslår att uppdra åt socialförvaltningen att utreda förutsättningarna för att öppna särskilt boendeplatser på ett eller flera våningsplan på Östra Nygatan. Vidare att utreda förutsättningarna för att ta emot våra äldre LSS-brukare där. Utreda samt kostnadsberäkna samordningsvinsterna med Bågen. Se över förutsättningarna för att starta trygghetsboende på ett eller flera våningsplan samt att se över kostnaderna på Senioren utifrån ändrade målgrupper.

2  
12  
18

*[Handwritten signature]*

*MARIN LUCAVIST*

nysa

# moderaterna

**Kommunfullmäktige  
Klippans kommun**

**2016-10-24**

## **Motion**

### **"Meröppet" bibliotek för att utveckla Klippans kommun**

Bibliotek som är öppna på kvällar och helger utan bemanning kan öka bibliotekens betydelse för medborgarna. Det ger också biblioteket en möjlighet att utvecklas. Det visar en forskarrapport från Lunds universitet.

"Meröppet" är en verksamhetsform med stor potential för samhällets medborgare och för folkbibliotek att utveckla sin samhällseliga relevans.

"Meröppet" innebär att besökare kan använda biblioteket även på kvällar och helger när det inte finns personal på plats. Detta innebär en utökad tillgänglighet men med bibehållen bemanning av biblioteket. Det är alltså ett komplement till, och inte en ersättning av, det bemannade biblioteket.

Det första "Meröppna" biblioteket i Skåne startade år 2009 i Veberöd med ett bra och uppskattat resultat. I dag finns ett tiotal folkbibliotek med "Meröppen" verksamhet i Skåne.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår jag att kommunfullmäktige beslutar

att utreda förutsättningarna för genomförande av "Meröppna" bibliotek i Klippans kommun.

att presentera resultatet med ev. kostnader senast 2017-03-01

Ingegerd Hägelin (m)

Ledamot kommunfullmäktige

R D HX



## Personalnyckeltal 2015

---

Kan man mäta personal? I Vilket syfte vill man mäta och vad visar siffrorna egentligen?

I denna skrift presenterar vi nyckeltal som påvisar tendenser som förstärker verksamheten eller kräver uppföljningsinsatser i syfte att stärka det strategiska och förebyggande arbetet. Uppföljningen ska ske i syfte att styra mot målen. De nyckeltal som redovisas i denna rapport baseras på kommunens arbetsgivarpolitik och de inriktningsmål som kommunstyrelsen och kommunfullmäktige tagit fram för medarbetare.

I denna rapport visas redovisning av nyckeltal på kommunnivå. Syftet med detta är att presentera en helhetssyn på kommunen, minimera antalet siffror och fokusera på analysen av vad siffrorna betyder.

Helheten består av många delar. Vi har endast försökt att belysa ett fåtal av alla delar som utgör kommunens mångfacetterade verksamhet.

Det största värdet vi har i den kommunala organisationen är det mänskliga kapitalet, eftersom vi har många verksamheter där människan är verktyget.

Från personal inom förskolan som möter det lilla barnet för första gången, genom skolårens pedagogiska verksamhet fram till omsorg och vård av våra äldre medborgare.

Vi ser till att vi har rent vatten och farbara vägar och stigar och vi ger alla medborgare möjligheter till kultur och fritidsaktiviteter.

Denna skrift ger oss svaret på det viktigaste av alla tillgångar

***"Den tillgången är värdet på människorna som gör jobbet."***

Klippan i maj 2016

Stefan Christiansson

Helena Florell

Personalchef

PA-konsult

*R 2 yx*

## Innehållsförteckning

### Basfakta 2015

Antal årsarbetare	Sid 3
Antal årsarbetare i %	Sid 3

### Ledarskap

Antal medarbetare per chef	Sid 4
Kompetensförsörjning	Sid 5
Personalomsättning	Sid 5
Kommande pensionsavgångar	Sid 6

### Arbets tid

Vad gör vi på vår arbetstid	Sid 7
Sjukfrånvaro	Sid 7
Antal nöjda med sin sysselsättningsgrad	Sid 8
Genomsnittlig sysselsättningsgrad/förvaltning	Sid 8

### Samverkan

Arbetsplatsträffar	Sid 9
Systematiskt arbetsmiljöarbete	Sid 9
Facklig tid	Sid 9
Friskvård	Sid 10
Feelgood	Sid 10

### Mångfald

Åldersfördelning	Sid 11
Kön	Sid 11
Etnicitet	Sid 12

### Sammanfattning

Vart är vi på väg?	Sid 13
--------------------	--------

## Basfakta2015

### Antal årsarbetare

	2010	2012	2014	2015
-Tillsvidare/visstid	1305	1225	1161	1215
Årsarbetare	19	14	14	14
-Mertid/övertid				
Årsarbetare	81	80	93	105
-Timavlönad				
<b>Totalt</b>	<b>1405</b>	<b>1319</b>	<b>1268</b>	<b>1334</b>

Vi har vänt den nedåtgående trenden och ökat antalet anställda det senaste året. Orsaken till detta är dels ökade elevkullar, inrättande av ytterligare HVB-hem samt ökade krav inom socialförvaltningens verksamhet.

### Fördelning av antalet årsarbetare i %

Fördelning av antalet årsarbetare i %	2014	2015
Tillsvidareanställning	75 %	77 %
Visstidsanställning – månadslön	18 %	16 %
Timavlönade	7 %	7 %

Antalet tillsvidareanställda har ökat med två % - enheter 2015, vilket är synnerligen positivt. Ökningen härrör sig från att antalet visstidsanställningar har minskat i motsvarande omfattning medan antalet timanställda ligger kvar på fortsatt hög nivå 2015. Konsekvenserna av detta är, förutom ökad administration, fler medarbetare per ledare, försämrad kontinuitet för brukarna och verksamheten samt att medarbetare inte får den trygghet det innebär med en månadsanställning.

Om Klippans kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare måste vi arbeta för att fler anställda anställs tillsvidare.

Kortsiktig personalplanering får inte lägga hinder i vägen för en långsiktig personalpolitik.

**Vi måste våga anställa** för att vår personal skall känna trygghet och lojalitet, för att trygga personalförsörjningen och för att skapa möjligheter till bättre måluppfyllelse och kvalitetsutveckling.

12 2-12



## Ledarskap

### Antal medarbetare/chef

Nedanstående tabell visar antalet medarbetare per chef i genomsnitt

	Tillsv och Visstid	Tillsv/Visstid/Tim
Bun	22	23
Övriga	13	14
Soc	27	31

Kommunstyrelsen har antagit ett riktvärde gällande antalet medarbetare per ledare. Syftet är att ge förutsättningar för ett gott ledarskap där samtliga medarbetare blir sedda och i sin tur ges förutsättningar för ett gott arbete. Kommunstyrelsens riktvärde är satt till 30 medarbetare per ledare om det är möjligt och att arbetsplatser med fler än 40 medarbetare per ledare ska undvikas.

I tabellen ovan ser vi att samtliga förvaltningar klarar det uppsatta målet på 30 medarbetare per ledare om man enbart ser till antalet tillsvidareanställda och visstidsanställda. Socialförvaltningen ligger högt när man även räknar in timanställda, men vi noterar att det har skett en viss förbättring över tid och att den trenden bibehålles är synnerligen viktigt för att Klippans ska kunna vara en god och attraktiv arbetsgivare. Vi kan också konstatera att antalet medarbetare per chef är mycket ojämnt fördelat i kommunen. Traditionellt kvinnliga arbetsplatser med kvinnlig chef har oftast fler

medarbetare/chef, något som bör uppmärksammas både ur ett jämställdhetsperspektiv som ur ett ledarperspektiv.

En närvarande chef som har tid att se och bekräfta sina medarbetare är enligt forskningen ofta nyckeln till framgång, vilket innebär att vi kanske bör förtäta chefsorganisationen inom de traditionellt kvinnodominerade yrkena.



## Kompetensförsörjning

### Personalomsättning

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

	2012	2014	2015
Antal tillsvidareanställda som slutat	145	109	99
Omsättning	10,4%	6,4%	8,4%
Anledning till avslut;			
Egen begäran		54%	60%
Pension		28%	27%
Annan orsak		6%	10%
Sjukersättning		2%	3%
Omorganisation		1%	-
Arbetsbrist		8%	-

R D J&E



Andelen avslut på egen begäran har varit störst inom Barn- och Utbildningsförvaltningen, beroende på att pedagogisk personal är ett av våra största bristyrken, vilket innebär att lärare har möjlighet att välja arbetsgivare och därigenom få möjlighet till högre lön och bättre utvecklingsmöjligheter.

Den största utmaningen under 2015 har varit att rekrytera kompetent personal.

Pedagoger med legitimation, sjuksköterskor, rehabiliteringspersonal samt i viss mån undersköterskor är de yrkeskategorier som det är mest konkurrens om inom närområdet.

## Kommande pensionsavgångar

En sammanställning av åldersfördelningen av kommunens anställda visar följande tänkta avgångar i pension de kommande fem åren. Beräkningen utgår från en pensionsålder på 65 år.

	2016	2017	2018	2019
<b>Summa</b>	<b>42</b>	<b>57</b>	<b>54</b>	<b>59</b>

Anställda som har valt att stanna kvar längre än 65 år uppgick 2015 till 14 personer, motsvarande siffra för 2014 var 26.

Inom Socialförvaltningen verksamhet är det mycket ovanligt att någon stannar kvar efter fyllda 65 år, mest vanligt är det inom övriga förvaltningar.



## Arbetstid

Vad gör vi med vår arbetstid? Nedanstående tabell visar i huvuddrag fördelningen av den totala arbetstiden. Arbetstiden är beräknad på antal arbetade timmar i förhållande till ledigheter.

	BUF	Soc	Övr	Kommun
Arbetar	78 %	76,1%	81,3 %	79,6 %
Semester	10,7 %	8,0 %	9,7 %	8,4 %
Sjukdom etc	4,5 %	8,8 %	3,7 %	6,2 %
Föräldraledig etc	3,5%	4,5 %	3,0 %	3,0 %
Övrigt	3,2 %	2,6 %	2,3 %	2,8 %

Konstateras att arbete med att minska sjukfrånvaron är synnerligen viktigt eftersom sjukfrånvaron är det som mest påverkar antalet arbetade timmar och det är samtidigt den frånvaro som vi som arbetsgivare med olika åtgärder kan påverka. Övrig frånvaro såsom semester och föräldraledighet är lagstadgad.

## Sjukfrånvaro

Total sjukfrånvaro i % av tillgänglig arbetstid				
	Buf	Soc	Övriga	Kommun
2012	3,4	6,2	3,5	4,5
2014	3,7	8,0	3,8	5,3
2015	4,5	8,8	3,7	6,2

Långtidssjukfrånvaro i % av den totala sjukfrånvaron				
	Buf	Soc	Övriga	Kommun
2012	32	35	31	33
2014	42	41	30	41
2015	39	44	33	41

Den långa sjukfrånvaron dvs. mer än 60 dagar var totalt 41 % av den totala sjukfrånvaron. Den långa sjukfrånvaron har ökat mellan 2012 till 2015 från 33% av den totala sjukfrånvaron till 41%. Förändringen motsvaras av förändring av sjukfrånvaron i övriga Sverige.

Enligt SKL:S sammanställning för 2015 är medelvärdet för Sveriges kommuner 7,0 % och långtidsfrånvaron ( 60 dagar eller mer) 48,8 % av den totala sjukfrånvaron. Motsvarande siffror för Skåne län var 6,5% och 44%.

Vi fortsätter att arbeta aktivt med rehabiliteringsåtgärder och med tidiga kontakter för att finna åtgärder som kan förkorta sjukperioderna.

## Antal nöjda med sin sysselsättningsgrad

Nyckeltal för medarbetarenkät från 2014 är att 85 % är nöjda med sin sysselsättningsgrad. 10% ville ha mer arbetstid och 5 % ville ha mindre arbetstid. Av de 10% som önskade sig mer arbetstid kan 6 av 10 tänka sig att arbeta på en annan arbetsplats.

Vi kan notera en svag ökning av den genomsnittliga sysselsättningsgraden. Ökningen beror i första hand på att antalet heltidsanställda har ökat, och andelen deltidsanställda har fått en något lägre sysselsättningsgrad. Detta kan bland annat bero på att de visstidsanställda används som arbetskraftskorrelator.

## Genomsnittlig sysselsättningsgrad per förvaltning

	Buf	Soc	TeknF	KF	Kommunen
2012	93,4 %	82,8 %	90,3 %	81,9 %	85,9 %
2015	91,6 %	83,5 %	92,0 %	81,9 %	88,2 %



## Samverkan

### Arbetsplatsträffar

71 % av de anställda tyckte att arbetsplatsträffarna/personalmötena var meningsfulla enligt Medarbetarundersökningen 2014 ( Jmfr 2012 67% och 2010 63%)

Arbetsplatsträffarna/ personalmöten har som syfte inte bara att vara en informationskanal för chefen utan också en möjlighet för medarbetarna att ge information, förslag till förbättringar och direkt kunna påverka sitt arbete. Möjlighet att påverka är en friskfaktor som är viktigt för trivseln och arbetsmiljön på arbetsplatsen. Genom att lyfta frågor tidigt på arbetsplatsen kan arbetslaget arbeta proaktivt med åtgärder för att förbättra arbetsmiljön och minska sjukfrånvaron .

Arbetsplatsträffarna är en del av samverkansprocessen.

R D JK

På samverkan behandlar man bland annat organisatoriska förändringar, ekonomi, personalnyckeltal och arbetsmiljö. Medarbetarnas individuella direktinflytande sker på arbetet.

Kommunal, och Akademikerförbundet SSR har sagt upp samverkansavtalen. Vi har arbetat fram en ny bilaga till Samverkansavtalet och kommer under 2016 förhoppningsvis ha tecknat samverkansavtal med samtliga fackliga organisationer utom kommunal som meddelat att de inte är intresserade. Den nya bilagan hoppas vi ska uppfattas som tydligare vilket bör kunna göra att den efterlevs bättre i organisationen.

## Systematiskt arbetsmiljöarbete

Vid utvärdering av det systematiska arbetsmiljöarbetet kan man se att arbetsmiljöfrågor diskuteras på arbetsplatsträffar och i samverkansgruppen i 97,7 % av fallen. 93,2 % av medarbetarna har möjlighet att delta på arbetsplatsträffar.

Förbättringsområden inom arbetsmiljöarbetet är utarbetande av arbetsmiljöplaner och uppföljning av dessa, att alla medarbetare ska ha möjlighet att närvara på arbetsplatsträffar samt att brandövningar ska göras oftare.

Arbetsmiljöarbetet ska vara en naturlig del i arbetet och alla medarbetare ska medvetandegöras om att var och en är ansvarig för sin egen arbetsmiljö.

Under 2015 har främst Barn- och Utbildningsförvaltningen arbetat aktivt med att strukturera arbetsmiljöarbetet. Vi har också utarbetat ett årshjul för att tydliggöra systematiken i arbetsmiljöarbetet samt beslutat att redovisning av arbetsmiljömålen ska ske i utvärderingsverktyget Strasys, för att få en helhetssyn på arbetsmiljöarbetet i kommunen.



## Facklig tid

Facklig organisation	Antal medlemmar	%	Timmar använda	%	Årsarbetare
Kommunal	500	49	7120	59	3,6
Övriga	520	51	4322	41	2,2
<b>Totalt</b>	<b>1020</b>	<b>100</b>	<b>11442</b>	<b>100</b>	<b>5,8</b>

Tid för fackligt arbete har minskat sedan 2014. Kommunal har tagit ut 14 timmar/medlem och år och övriga fackliga organisationer har tagit ut 8 tim/medlem och år. Anledningen till att det fackliga

*R. D. 4/8*

arbetet har minskat trots att antalet anställda har ökat är troligtvis att antal samverkansöverläggningar och förhandlingar enligt MBL har minskat . Detta arbetar vi för att ändragenom att arbeta mer aktivt med samverkan där de fackliga organisationerna, i enlighet med avtalet, ska ses som en resurs.

Arbete pågår tillsammans med de fackliga organisationerna att tydliggöra samverkansarbetet och vi planerar att med olika utbildningsinsatser påverka både chefer och fackliga organisationer att använda sig av samverkan som ett verksamt medel för förändring och måluppfyllelse.

## Friskvård

Friskvårdsersättning samt möjligheter till bad i vårt fina badhus och nyttjande av friskvårdsutrustning är en del av de förmåner som anställda i Klippans kommun har i syfte att öka möjligheterna till en aktiv och hälsofrämjande fritid.

23 % av våra anställda använde sig av möjligheten att få ersättning för friskvård. Andelen av våra anställda som använder sig av våra anläggningar och nyttjar möjligheten till friskvårdsersättning ökar stadigt.

Målet för användning av friskvårdsersättning bör ligga betydligt högre.

Kostnad för friskvårdsaktiviteter per anställd;

2012                                      239 kronor

2015;                                      338 kronor

Kostnaden för friskvårdsaktivitet är beräknad på den sammanlagda kostnaden för både friskvård i våra egna anläggningar som friskvårdsersättning. Ökningen är 41 % , jämfört med 2012, vilket är synnerligen positivt. Vi har dock inte möjlighet att klarlägga om ökningen i våra egna anläggningar beror på att fler använder sig av möjligheten eller om det beror på att några går ofta och tränar.

## Nyttjade tjänster Feelgood

Personalens hälsa är en viktig framgångsfaktor för att Klippans kommun skall kunna vara en attraktiv arbetsgivare. Genom ett aktivt hälso- och friskvårdsarbete ökas motivationen, intresset och det egna ansvaret för hälsa och välbefinnande.

Klippans kommun har under ett flertal år arbetat för att företagshälsovården skall arbeta proaktivt, vilket innebär att arbeta med hälsa och arbetsmiljö för att främja det friska.

Tyvärr har vi inte lyckats fullt ut med den intentionen.

Under 2015 har behovet av efterhjälpande arbete i form av samtalsstöd ökat markant. Det beror i första hand på att den psykiska ohälsan har ökat och att många medarbetare upplever en känsla av otrygghet och oro. Många upplever stor otillräcklighet i arbetet och i livet, vilket påverkar behovet av tjänster hos Feelgood. Det är viktigt för oss som arbetsgivare att kunna erbjuda Feelgood tjänster för att på det viset behålla våra arbetskraft kvar i arbete och slippa ökade sjuktal.

*Handwritten signature*

Ibland är det svårt att bedöma om en åtgärd ska betraktas som efterhjälpande eller förebyggande.

	Efterhjälpande	i %	Förebyggande	i %	Främjande	i %	Totalt exkl. sjukvård	Sjukvård	i %	Totalt inkl. sjukvård
Organisation	0	0%	68 400	5%	80 500	5%	148 900	0	0%	148 900
Grupp	7 600	1%	537 826	37%	61 300	4%	606 726	0	0%	606 726
Individ	566 883	39%	145 206	10%	5 550	0%	717 739	0	0%	717 739
<b>Total</b>	<b>574 483</b>	<b>39%</b>	<b>751 433</b>	<b>51%</b>	<b>147 350</b>	<b>10%</b>	<b>1 473 416</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>1 473 416</b>

Trots våra goda intentioner att arbeta proaktivt så har vi inte nått ända fram, dock kan vi se en liten ljusning i förhållande till föregående år. Under 2015 användes 61 % ( 47 % 2014) av Feelgood resurser till främjande och förebyggande åtgärder varav 51 % var på organisations- och gruppnivå. 39 % (53 % 2014) användes för efterhjälpande resurser på individnivå i huvudsak.

Under 2015 har vi inte heller förbrukat alla resurser vi har avtalat om..

## Mångfald

Nyckeltal inom mångfaldsområdet anger olikheter inom organisationen.

## Åldersfördelning

Åldersfördelning tillsvidareanställda i % av antalet anställda

	BUF		Soc		Övriga		Kommun	
	2012	2015	2012	2015	2012	2015	2012	2015
<b>20-29</b>	4	8	9	10	4	5	6	6
<b>30-39</b>	22	17	22	22	23	15	20	20
<b>40-49</b>	28	29	27	27	32	26	28	28
<b>50-59</b>	30	29	31	29	31	37	31	30
<b>60-69</b>	16	17	11	12	24	17	15	16

Barn- och Utbildningsförvaltningen har ökat antalet anställda mellan 20-29 år och minskat mest mellan 30-39 år.

Övriga förvaltningar har minskat antalet anställda mellan 30-39 år och motsvarande ökning har skett mellan 40-49 år.

Socialförvaltningen och Klippans kommun i sin helhet har endast marginella förändringar i åldersfördelningen.

79,7 % av medarbetarna kvinnor och 20,3 % män. Proportionen kvinnor/män förändrar sig inte nämnvärt över åren. Olika insatser för att öka antalet män inom vård och omsorg och förskola har prövats utan märkbart resultat.

Fördelningen speglar en traditionell bild av kommunen

64 % av våra chefer/ledare är kvinnor och 36 % är män.

Våra kvinnliga chefer/ledare arbetar främst inom områden som brukar klassificeras som typiskt kvinnodominerade arbetsplatser, såsom vård och omsorg och kost och städ, där andelen kvinnliga chefer är 100%.

## Etnicitet

Ett vanligt mått är att ha samma antal medborgare med utländsk bakgrund som medarbetare.

Medborgare Klippans kommun	Andel %	Andel %
<b>Bakgrund</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
<b>Svensk bakgrund</b>	82	79
<b>Utländsk bakgrund</b>	18	21

Månadsavlönade tillsvidareanställda	Andel %	Andel %	Andel %
<b>Bakgrund</b>	<b>2011</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
<b>Svensk bakgrund</b>	89	86	85
<b>Utländsk bakgrund</b>	11	14	15

Vi kan konstatera att andelen med utländsk bakgrund ökar med 3 procentenhet bland våra medborgare och endast med 1 % bland våra anställda.

Ökningen hänförs till visstidsanställda. Antalet tillsvidareanställda med utländsk bakgrund är konstant 13 %.

Bland de anställda inom familjen Helsingborg är andelen med utländsk bakgrund 18% och 27 % bland befolkningen som helhet. Kommunerna inom familjen visar stora skillnader

Anställda med utländsk bakgrund i Helsingborg är 22 % och Landskrona 25 % . Gapet mellan antalet anställda och medborgare med utländsk bakgrund är störst i Landkrona och minst i Ängelholm, Höganäs och Båstad.

## Sammanfattning – Vart är vi på väg?

Den kommunala organisationen kan aldrig slå sig till ro. Verksamheterna förändras beroende på nya krav, händelser i omvärlden och medarbetarnas ökade utvecklingsbehov.

Klippans kommun har fortfarande en åldrande medarbetarstruktur, en trend som vi aktivt måste arbeta med för att bryta när vi nyrekryterar.

Vi måste också arbeta aktivt med att vara en attraktiv arbetsgivare för de medarbetare som redan finns i organisationen genom att skapa attraktiva arbetsplatser med god arbetsmiljö och möjlighet till utveckling.

Vi måste kanske tänka i nya banor för att ta tillvara på alla medarbetares kompetens och förmågor på ett mer öppet och flexibelt sätt och synliggöra interna karriärvägar.

Genom att arbeta med att skapa attraktiva arbetsplatser ökar kan vi också locka till oss fler externa sökande till våra tjänster.

De nya medarbetare som kommer in i vår organisation kanske inte gör som vi brukar, utan arbetar på ett annat sätt. Detta måste vi bejaka och se som en tillgång för att skapa nytänkande och förändring.

Vi måste arbeta aktivt för att öka andelen tillsvidareanställningar i syfte att skapa trygghet och kontinuitet för våra anställda.

Vi har många nyrekryterade ledare som vi måste utveckla och stimulera för att behålla. Klippans kommun ska och får inte vara en farmarklubb till andra kommuner och verksamhetsanordnare.

Vi måste aktivt arbeta med en ökad öppenhet både på arbetsplatsträffar och inom Samverkan, eftersom ökad delaktighet och möjlighet att påverka är viktigt för hälsa och självkänsla och förstärker positivt bemötande.

Ovanstående insatser leder förhoppningsvis till att tilliten i organisationen ökas.

Hög tillit är grundläggande för initiativförmåga, kvalitetsförbättringar och attityder i och till arbetet, vilket i sin tur kan påverka ohälsotalen.

Genom att gemensamt arbeta för att förbättra verksamheterna ökar vi stoltheten hos våra medarbetare.

Stolthet för sitt arbete, för sin arbetsplats och för Klippans kommun är viktigt eftersom vi har 1 300 medarbetare som vi vill ska vara ambassadörer för arbete i Klippans kommun.

R 2 yk



Kommunstyrelsen

**Redovisning av motioner vars beredning ej slutförts**

Datum	Inlämnad av	Ärenderubrik	Beslut	Beredningsorgan
2015-09-22	Kenneth Dådring (M)	Urfolk, nationella minoriteter och minoritetsspråk	Au § 171/15 Au § 55/15 Ks § 70/15 Kf § 40/16	Au 12/10: Remitterad till kommunledningsförvaltningen. Au 16/3: Uppdrag kommunledningsförvaltningen. Ks 6/4: Uppdrag kommunledningsförvaltningen. Kf 26/4: Återremiss då svar på saknas på förslag i motionen. Planeras Au 22/9
2016-03-22	Kenneth Dådring (M)	Friflödande Rönneå!	Kf § 30/16 Au § 113/16	Kf 22/3: Remitterad till KS för yttrande. Au 17/8: Motionen anses besvarad (KS 7/9).
2016-02-09	Helena Dådring (M)	Policy för användandet av sociala medier i skolan	Au § 53/16	Au 16/3: Remitterad till Barn- och utbildningsnämnden för yttrande

2016-04-26	Hans-Bertil Sinclair (M)	Framtida boendeformer för äldre och funktionshindrade	Kf § 37/16	Kf 26/4: Remitterad till Socialnämnden för yttrande.
2016-04-26	Kenneth Dådring (M)	Stärkande av varumärke	Kf § 38/16	Kf 26/4: Remitterad till kommunledningsförvaltningen (Näringslivs- och kommunikationsavdelningen) för yttrande.
2016-04-26	Hans-Bertil Sinclair och Kenneth Dådring (M)	Bilfri Storgata i Klippan	Au § 103/16	Au 15/6: Remitterad till kommunledningsförvaltningen och teknisk förvaltning för yttrande.
2016-05-23	Therese Borg (SD)	Möjliggöra dagsaktuell politisk debatt	Kf § 51/16	Kf 24/5: Remitterad till Kommunstyrelsen för yttrande. Planeras Au 22/9
2016-05-23	Therese Borg (SD)	Säkerställa likvärdiga rättigheter och underlätta delaktighet i demokratin	Kf § 52/16	Kf 24/5: Remitterad till Kommunstyrelsen för yttrande.

**Förslag till beslut**  
Informationen notera

Eva Larsson  
Kommunsekreterare

**Postadress**  
264 80 Klippan

**Besöksadress**  
Trädgårdsgatan 12

**Telefon Växel**  
0435-280 00  
**Direkttelefon**

**Telefax**  
**E-post**

**Hemsida**  
[www.klippan.se](http://www.klippan.se)

**Bankgiro**  
991-2122  
**PlusGiro**  
829 79-6