

## Kommunstyrelsen

**Dag och tid:** Onsdagen den 26 april 2017, kl. 08:30

**Plats:** Borgen, långa salongen

### Ärende

- 1 Upprop, val av justeringsperson, bestämmande av dag och tid för justering av protokollet samt godkännande av dagordning
- 2 Anmälningar
- 3 Anmälan av delegationsbeslut
- 4 **Kl. 08.30**  
Arbetsmiljörapport 2016  
**Anna Olsson**, HR-specialist
- 5 **Kl. 09:00**  
Information, Personalekonomisk redovisning 2016  
**Anna Hesselstedt**, HR-chef
- 6 **Kl. 09.30**  
Information  
**Petra Gummesson**, kommunchef
- 7 Information, (S)-gruppens budgetförslag  
**Marika Bjerstedt Hansen (S)**, kommunstyrelsens ordförande
- 8 Minnesmärke i Lönsboda
- 9 Kvalitet i särskilt boende
- 10 Val av ny ledamot, efter Emma Lundbeck (V), i styrelsen för Byggnadsföreningen Medborgarhuset u.p.a. i Osby för resterande del av mandatperioden 1 januari 2015 - 31 december 2018
- 11 **Kl. 11.00**  
Information, Utredning om en eventuell ny ishall  
**Reia Sofiadotter Collberg**, kultur- och fritidschef, och **Johanna Häggberg**, fritid- och folkhälsoutvecklare

2

Serviceförvaltningen  
Benny Nilsson  
0709318166  
benny.nilsson@osby.se

## **Anmälda handlingar till kommunstyrelsen 2017**

Dnr KS/2017:19 000

### **Förslag till beslut**

Anmälningarna läggs till handlingarna.

### **Sammanfattning av ärendet**

Till kommunstyrelsen har inkommit följande handlingar.

1. Kommunalförbundet Sydarkivera, ”**SAMMANTRÄDESPROTOKOLL FÖRBUNDSSTYRELSEN**”, 2017-03-03.
2. Barn- och skolnämnden, ”**SAMMANTRÄDESPROTOKOLL**”, 2017-03-21, § 29.
3. Industrihus i Osby AB ”**Styrelsemöte**”, 2017-03-30.
4. Förvaltningsrätten i Malmö, ”**DOM**”, 2017-04-03.
5. Osbybostäder AB, ”**SAMMANTRÄDESPROTOKOLL**”, 2017-03-03.
6. Konsument Södra Småland, ”**Verksamhetsberättelse 2016**”, 2017-04-06.
7. ”**Avsiktsförklaring avseende sam- och medfinansiering av Sydostlänken**”, 2017-04-07.

Samtliga handlingar kommer att finnas tillgängliga under sammanträdet och/ eller kan begäras från kansliet via Håkan Dahlbeck, **0479 – 528 271**, alternativt [hakan.dahlbeck@osby.se](mailto:hakan.dahlbeck@osby.se) .

3

Serviceförvaltningen  
Benny Nilsson  
0709318166  
benny.nilsson@osby.se

## Anmälan av delegationsbeslut till kommunstyrelsen

Dnr KS/2017:41 000

### Förslag till beslut

Nedan angivna delegationsbeslut läggs till handlingarna.

### Sammanfattning av ärendet

#### Förvaltningschef, förvaltningen för utbildning och arbete

Övergripande rutiner utifrån fastställda riktlinjer, punkt 1.14, ett (1) ärende.

KS/2017:263 700

#### Närmast överordnad chef

Anställning med varaktighet mer än ett (1) år för övrig personal, punkt 4.2, nitton (19) ärenden, under perioden 1 februari – 31 mars 2017.

#### HR-chef

Träffa överenskommelse om lön eller ta ensidigt beslut om lön under pågående avtalsperiod, punkt 4.4, fyra (4) ärenden.

#### Vuxenenheten, förvaltningen för utbildning och arbete

##### Delegationslistor

Ärendetyp	Beslutsdatum	Antal beslut
I FO Vuxen	mars månad 2017	trettiofyra (34)
KS/2016:6 752		
Försörjningsstöd	mars månad 2017	fyrhundratjugonio (429)
KS/2016:7 754		

#### Enhetschef vuxenenheten, förvaltningen för utbildning och arbete

Beslut om tillfälligt serveringstillstånd till slutna sällskap, punkt 18.3, ett (1) ärende.

**Beslutsdatum 18 april 2017**

KS/2017:284 702

#### Administratör, samhällsbyggnadsförvaltningen

Parkeringsstillstånd för rörelsehindrade, punkt 20.4, ett (1) ärende.

**Beslutsdatum 31 mars 2017**

KS/2017:11 517

#### Mark- och exploateringschef, samhällsbyggnadsförvaltningen

Förordnande av parkeringsvakt, ett (1) ärende,

KS/2017:260

**Beslutsdatum 4 april 2017**

### **Sammanfattning**

I en delegationsordning antagen den 17 december 2014, § 333, har kommun-styrelsen överlåtit sin beslutanderätt i angivna ärenden till utskott och tjänstemän/-kvinnor. Alla beslut som fattas med stöd av denna delegation skal anmälas till kommunstyrelsen. Delegater ska notera fattade beslut på en särskild blankett. Underlag till beslutet ska bifogas blanketten.

En anmälan av delegationsbeslut innebär inte att kommunstyrelsen godkänner, omprövar eller fastställer beslutet. Syftet med anmälan av delegationsbeslut är dels att tillgodose kommunstyrelsens informations- och kontrollskyldighet, dels att det anmälda beslutet ska vinna laga kraft. Ett anmält delegationsbeslut vinner laga kraft tre (3) veckor efter det att protokollet från det sammanträde där beslutet anmäldes har justerats och satts upp på kommunens anslagstavla. Kommunstyrelsen har möjlighet att när som helst återkalla en lämnad delegation.

4

**Kommunstyrelsens ledningsutskott****§ 46****Arbetsmiljörapport 2016**

KS/2017:213 026

**Beslut**

Kommunstyrelsens ledningsutskott föreslår kommunstyrelsen besluta.

- Överlämna arbetsmiljörapporten till nämnderna i enlighet med årsplaneringen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Lägga informationen till handlingarna

**Sammanfattning av ärendet**

Enligt arbetsmiljölagen ska en organisation med fler än 10 anställda årligen genomföra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Denna uppföljning ska dokumenteras.

I enlighet med kommunens årsplanering gällande det systematiska arbetsmiljöarbetet ska nämnderna informeras om hur arbetet har fungerat under året.

Arbetsmiljörapporten ska ge en övergripande bild av det systematiska arbetsmiljöarbetet i kommunen men också en bild över hur det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar inom respektive förvaltning.

Arbetsmiljörapporten bygger bland annat på resultat från en enkät som chefer samt skyddsombud har besvarat. Enkätens frågor är konstruerade efter föreskriften om det systematiska arbetsmiljöarbetet. Rapporten innehåller även tillbud- och olycksfallsstatistik från Flexite och KIA, användning av friskvårdsförmån, kommunens rutiner samt förvaltningarnas övergripande handlingsplaner.

**Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse "Arbetsmiljörapport 2016" daterad den 10 mars 2017 från HR-chef Anna Hesselstedt och HR-specialist Anna Olsson.

Arbetsmiljörapport daterad den 2017-03-10.

*Beslutet skickas till*  
Kommunstyrelsen





## **Arbetsmiljörapport 2016**

Dnr KS/2017:213 026

### **Kommunledningskontoretförslag förslag till Kommunstyrelsens ledningsutskott**

Kommunstyrelsens ledningsutskotts förslag till kommunstyrelsens beslut

- lägga informationen till handlingarna
- överlämna arbetsmiljörapporten till nämnderna i enlighet med årsplaneringen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

### **Sammanfattning av ärendet**

Enligt arbetsmiljölagen ska en organisation med fler än 10 anställda årligen genomföra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Denna uppföljning ska dokumenteras.

I enlighet med kommunens årsplanering gällande det systematiska arbetsmiljöarbetet ska nämnderna informeras om hur arbetet har fungerat under året.

Arbetsmiljörapporten ska ge en övergripande bild av det systematiska arbetsmiljöarbetet i kommunen men också en bild över hur det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar inom respektive förvaltning. Arbetsmiljörapporten bygger bland annat på resultat från en enkät som chefer samt skyddsombud har besvarat. Enkätens frågor är konstruerade efter föreskriften om det systematiska arbetsmiljöarbetet. Rapporten innehåller även tillbud- och olycksfallsstatistik från Flexite och KIA, användning av friskvårdsförmån, kommunens rutiner samt förvaltningarnas övergripande handlingsplaner.

### **Beslutsunderlag**

Arbetsmiljörapport 2016 daterad 2017-03-10

Anna Hesselstedt  
Hr-chef

Anna Olsson  
Hr-specialist

*Beslutet skickas till*

Kommunstyrelsen

Kommunchef

Samtliga förvaltningschefer

Hr-chef

Ekonomichef

Barn- och skolnämnd

Vård- och omsorgsnämnd

Tillsyn- och tillståndsnämnd

# Arbetsmiljörapport

## 2016



## Sammanfattning

### **Policy och rutiner**

Enligt föreskriften 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete ska det finnas en framtagen arbetsmiljöpolicy. I Osby kommun har vi ett flertal policy och rutiner som ger vägledning i arbetsmiljöarbetet.

### **Friskvård**

Osby kommun erbjuder alla medarbetare med anställning på sex månader eller längre en friskvårdsförmån på 750 kr/år. Totalt har 751 medarbetare nyttjat sin friskvårdsförmån under 2016.

### **Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet**

Uppföljning sker genom en enkät som chefer och skyddsombud besvarar. 93 % av cheferna och 54 % av skyddsombuden besvarade enkäten. Den totala svarsfrekvensen blev 77 % vilket är ett tillförlitligt resultat. Utifrån de resultat som redovisas kan man dra slutsatsen att det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar bra i våra verksamheter.

### **Anmälda arbetsskador och tillbud**

Under 2016 har ett nytt system för anmälan av arbetsskador och tillbud implementerats, KIA. Totalt anmäldes 77 arbetsskador jämfört med 63 anmälningar 2015, fördelat på olycksfall, färdolycksfall och sjukdom. Tillbudsanmälningar uppkom till 83 stycken jämfört med 42 anmälningar år 2015. Medarbetarna har även haft möjlighet att anmäla riskobservationer vilket uppkommer till 31 anmälningar.

### **Arbetsmiljöverkets inspektioner**

Under 2016 har Arbetsmiljöverket genomfört inspektion inom Vård och omsorg vilken resulterade i att ärendet avslutades utan krav på åtgärder. Uppföljning av inspektion inom grundskola samt Ekbackeskolan genomfördes under våren 2016 vilket resulterade i att ärendet avslutades.

### **Förvaltningarnas övergripande handlingsplaner**

Förvaltningarnas handlingsplaner för det systematiska arbetsmiljöarbetet är dels utifrån medarbetarenkäten som genomfördes under hösten 2016 samt utifrån den traditionella uppföljningen.

Handlingsplanerna finns i bilaga 1.

## Innehåll

Sammanfattning .....	1
1. Inledning .....	3
2. Genomförande .....	3
3. Policy och rutiner för arbetsmiljöarbetet.....	3
4. Friskvård .....	4
5. Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet .....	5
5.1 SAM som en naturlig del i verksamheterna .....	5
5.2 Arbetsmiljöpolicy och arbetsmiljörutiner .....	7
5.3 Undersökning av arbetsförhållanden.....	7
5.3 Medverkan .....	9
5.4 Fördelning av arbetsmiljöuppgifter/kunskaper .....	9
5.5 Rapportering av arbetsskador och tillbud .....	10
5.6 Slutsats .....	11
6. Anmälda arbetsskador .....	11
6.1 Yrkeskategori .....	13
7. Anmälda tillbud .....	13
8. Arbetsmiljöverkets inspektioner .....	14
9. Prioriteringar 2017 .....	14
10. Övergripande handlingsplan .....	14
Bilaga 1. Övergripande handlingsplan - Förvaltningsvis.....	15
Bilaga 2. Förteckning över när chefer och skyddsombud senast gick arbetsmiljöutbildning .....	20

## 1. Inledning

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) ska varje arbetsgivare årligen göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Systematiskt arbetsmiljöarbete innebär att arbetsgivaren ska söka, finna och åtgärda brister innan det händer någon olycka. Man ska helt enkelt ta reda på hur de anställda har det på jobbet. Det gäller både olycksfallsrisker, kroppsliga belastningar och psykiska påfrestningar som exempelvis stress. Alla arbetsförhållanden ska undersökas.

Det handlar om att i det dagliga arbetet fatta beslut och genomföra åtgärder så att de anställda varken skadas, blir sjuka eller på annat sätt far illa. Det handlar även om att utföra tillsyn av arbetsmiljön, följa regler och föreskrifter, samt skapa rutiner för arbetsmiljöarbetet.

Medarbetarna ska känna sig delaktiga i arbetsmiljöarbetet för att så långt det är möjligt kunna påverka sin arbetssituation. Arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal är viktiga forum för delaktigheten i arbetsmiljön.

Chef, medarbetare och skyddsombud ska tillsammans driva och utveckla arbetsmiljöarbetet framåt. Chefen har ansvaret för arbetsmiljön och är den som initierar, dokumenterar och utvärderar det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Skyddsombudet är en viktig samarbetspart samtidigt som denne bevakar att arbetsgivaren fullföljer sitt ansvar i förhållande till arbetsmiljölagen. Medarbetarna ska medverka i arbetsmiljöarbetet genom att följa de rutiner och riktlinjer som finns för att förebygga ohälsa och olycksfall. Förutsättningen för detta är att chefer och skyddsombud får den utbildning och kompetens som krävs för att driva ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

*Vi är varandras arbetsmiljö!*

## 2. Genomförande

Uppgifterna i arbetsmiljörapporten är hämtade från rapporteringssystemet –flexite samt KIA vilket data för tillbud och arbetsskador hämtats, data från enkäten systematiskt arbetsmiljöarbete – en enkät som chefer och skyddsombud har fått besvara. Statistik har även hämtats från ActiWay.

Resultat för antal arbetsskador och tillbud samt användning av friskvårdsförmånen presenteras utifrån den tidigare organisationen där siffrorna är utifrån verksamhetsområde. Enkäten, systematiskt arbetsmiljöarbete, presenteras utifrån den nya förvaltningsorganisationen.

## 3. Policy och rutiner för arbetsmiljöarbetet

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift 2001:1 5§ ska det finnas en arbetsmiljöpolicy som beskriver hur arbetsförhållandena ska vara i verksamheterna för att ohälsa och olycksfall i arbetet skall förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppstår.

Bortsett från arbetsmiljöpolicy finns det ett flertal andra policy och rutiner som styr/påverkar arbetsmiljöförhållandena på arbetsplatserna.

Våra policyers och rutiner finns samlade i vår kommungemensamma personalhandbok.

## 4. Friskvård

Osby kommun erbjuder sina anställda, tillsvidare samt anställda med en sammanhängande anställning på sex månader eller längre, en friskvårdsförmån på 750 kr/år.

Totalt under året har 1230 medarbetare fått tilldelat friskvårdsförmånen varav 751 medarbetare har nyttjat förmånen, vilket motsvarar en nyttjandegrad på 61 %. Under 2015 nyttjade 574 av 1240 medarbetare friskvårdsförmånen vilket motsvarar en nyttjandegrad på 46%. Det innebär att under 2016 har fler medarbetare valt att nyttja friskvårdsförmånen än 2015.

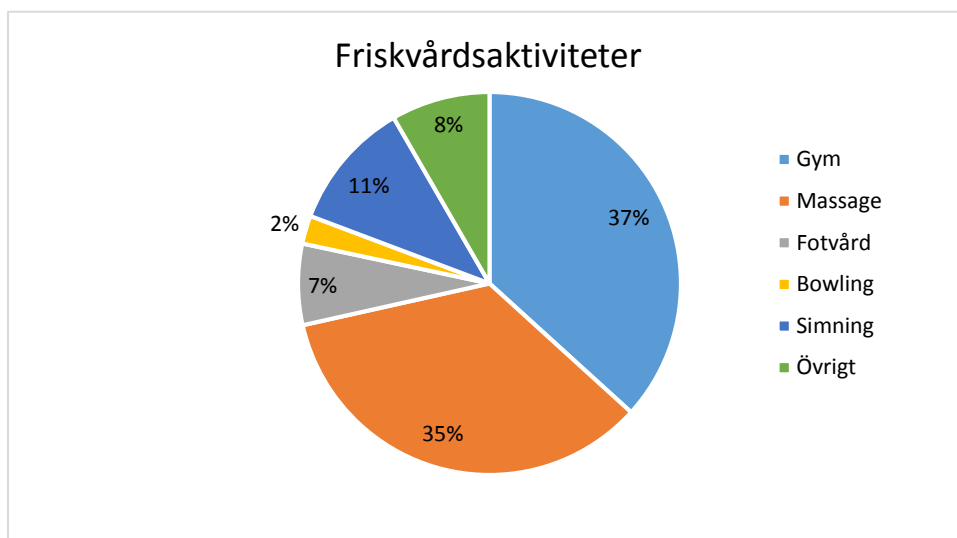


Diagram 1. Friskvårdsaktiviteter

Diagrammet ovan visar att 72% av friskvårdsförmånen har nyttjats till gym och massage. 11 % av bidraget har använts till motionssim, 2 % till bowling, 7 % till fotvård och 8 % till övrigt. I övrigt ingår yoga, zonterapi, kostrådgivning, viktminskning, onlinetjänster med mera.

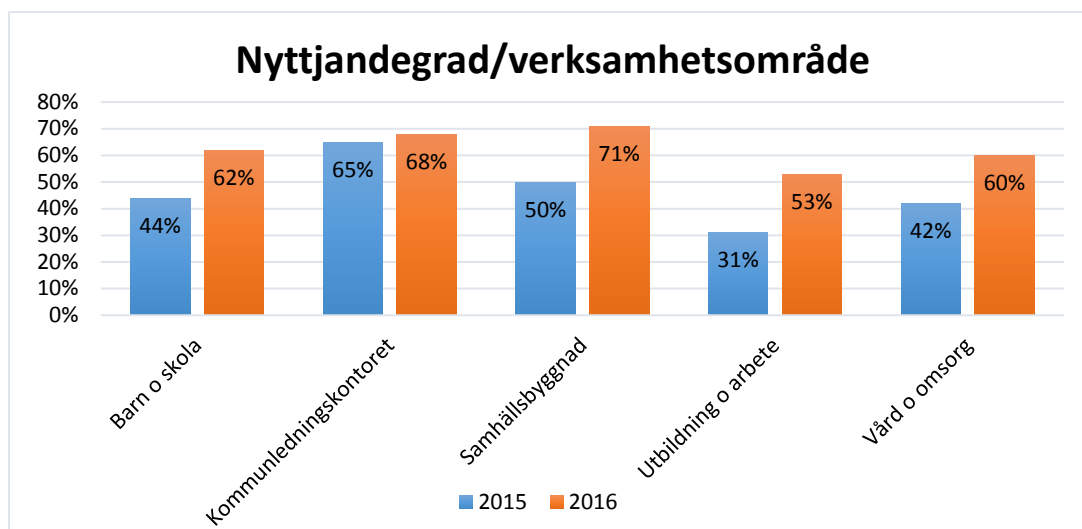


Diagram 2. Nyttjandegrad i % /verksamhetsområde utifrån tilldelat bidrag

Diagrammet ovan visar hur stor del av tilldelat friskvårdsbidrag som nyttjas inom respektive verksamhetsområde. En ökning har skett inom samtliga verksamhetsområden.

## 5. Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Det systematiska arbetsmiljöarbetet följs upp genom en enkät som har besvarats av både chefer och skyddsombud. Frågorna i enkäten är framtagna utifrån de krav som ställs i föreskriften AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete. Frågorna i enkäten var blandat med både ja och nej frågor samt instämmandefrågor. Vet ej fanns som svarsalternativ på flertal av frågorna. Resultatet presenteras utifrån den nya förvaltningsorganisationen.

Det skickades ut 54 enkäter till chefer varav 50 valde att besvara, vilket motsvarar en svarsfrekvens på 93 % jämfört med 90 % år 2015. 41 enkäter skickades ut till skyddsombuden varav 22 valde att svara. Det motsvarar en svarsfrekvens på 54 % vilket är sämre än 2015 då 64 % svarade. Den totala svarsfrekvensen hamnade på 77 % vilket ses som ett tillförlitligt resultat.

Svarsfrekvens inom respektive förvaltning.

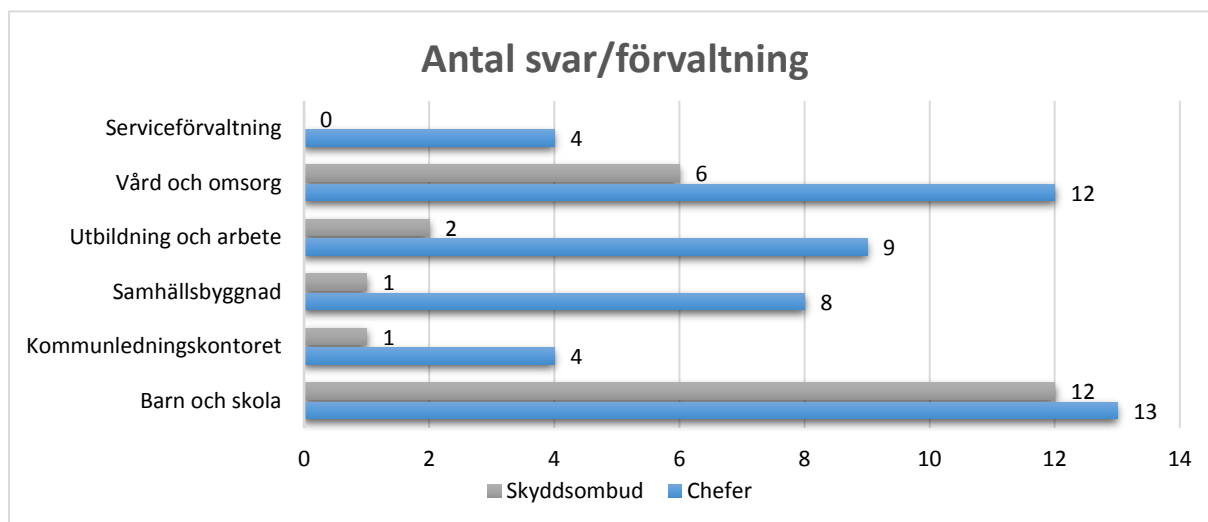


Diagram 3. Antal svar/förvaltning, chefer och skyddsombud

Svaren redovisas per förvaltning. Valet har gjorts att redovisa skyddsombud och chefernas svar tillsammans då det inte var några påtagliga skillnader i uppfattning av de ställda frågorna i enkäten.

### 5.1 SAM som en naturlig del i verksamheterna

Enligt 3§ i AFS 2001:1 skall det systematiska arbetsmiljöarbetet ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten. Det skall omfatta alla fysiska, organisatoriska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön.

Diagrammet nedan visar på hur de svarande anser att det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar på arbetsplatsen. Utifrån resultatet kan det utläsas att ingen har svarat att det fungerar mycket eller ganska dåligt, ett fåtal har svarat att det varken fungerar bra eller dåligt. De flesta har svarat att det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar ganska bra.



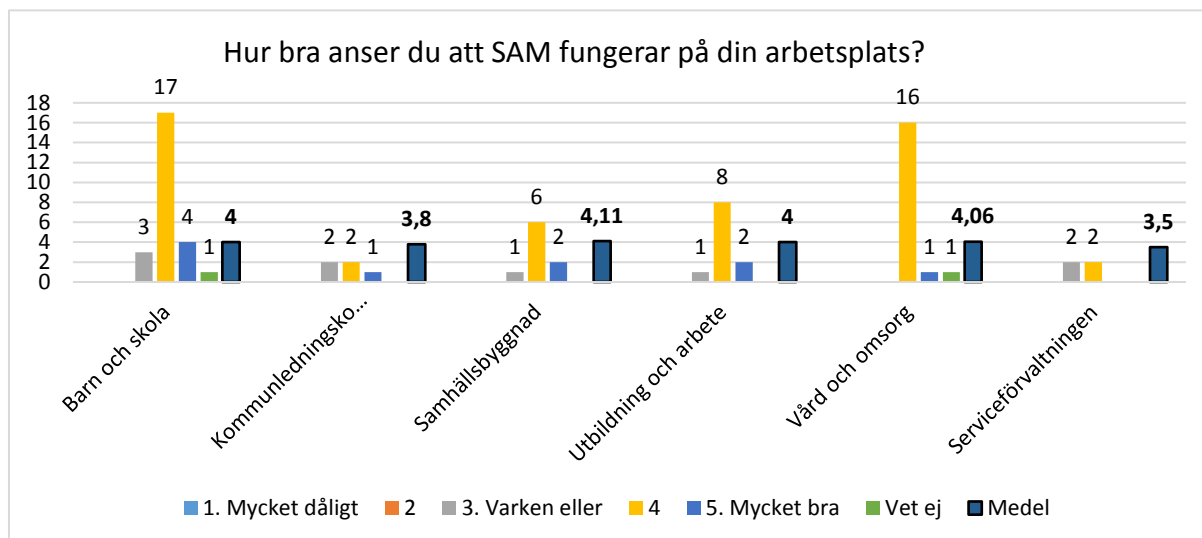


Diagram 4. Hur bra anser du att SAM fungerar på din arbetsplats?

Alla förvaltningar har ett medel-betyget som hamnar över 3 vilket ses som positivt. Flertal av cheferna svarar att de regelbundet lyfter frågan om arbetsmiljö på arbetsplatsträffar. En del har kommenterat med att det finns en del att arbeta med för att de ska få det att fungera på bästa sätt. Skyddsombud lyfter att det fungerar bra men att det hela tiden kan utvecklas och bli bättre. Att arbeta med att ta fram ett årshjul pågår.

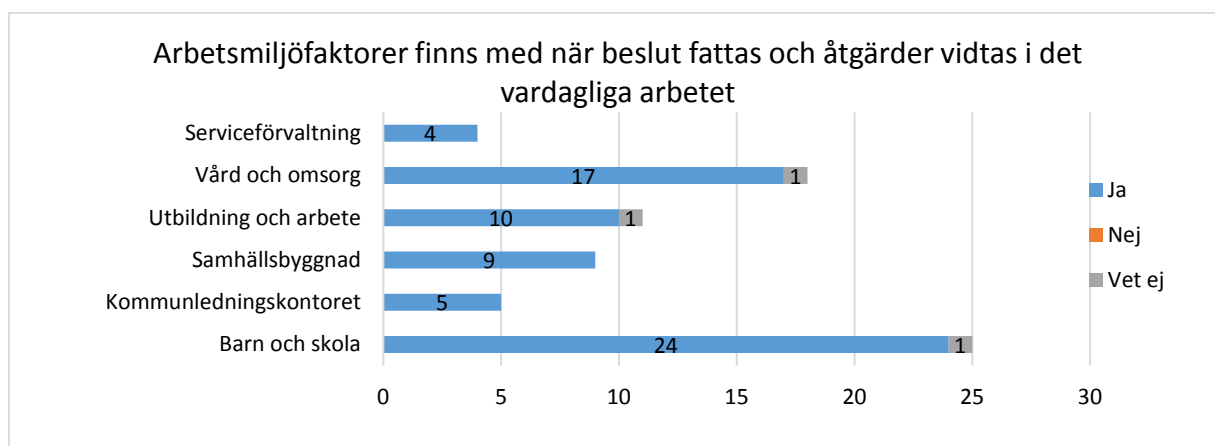


Diagram 5. Arbetsmiljöfaktorer finns med när beslut fattas och åtgärder vidtas i det vardagliga arbetet.

Diagrammet ovan visar på att varje förvaltning tar hänsyn till arbetsmiljöfaktorer när beslut ska fattas eller åtgärder ska vidtas i det vardagliga arbetet. Tre skyddsombud har svarat vet ej. Kommentarer som har lämnats är att det görs för det mesta, att det varierar och att det kan hända att det glöms bort i stressen.

Vidare ställdes frågan om såväl fysiska som psykiska och sociala arbetsmiljöförhållanden hanteras i verksamheten. Resultatet på frågan visar på att detta görs inom samtliga förvaltningar, alla har svarat ja på frågan utom tre skyddsombud som har svarat vet ej. Några kommentarer som lämnats från skyddsombud och chefer är att detta görs men där det kan bli svårt och tufft när det fattas vikarie vid ordinaries personal frånvaro, att de psykologiska faktorerna är svåra och kräver ett ständigt arbete, svårt då lokalerna inte är de bästa, genomför enkät om den psykosociala arbetsmiljön ett antal gånger per år.

## 5.2 Arbetsmiljöpolicy och arbetsmiljörutiner

Enligt 5 § AFS 2001:1 ska det finnas en arbetsmiljöpolicy som beskriver hur arbetsförhållandena i arbetsgivarens verksamhet skall vara för att ohälsa och olycksfall i arbetet skall förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.

En fråga ställdes om personalen har kännedom om policyn. Diagrammet nedan visar att flertalet inte vet om personalen har kännedom om policyn. Av de svarande har 16 chefer svarat att de inte vet, några av dessa är nya på sin tjänst. Sex stycken av skyddsombuden har svarat vet ej på frågan.

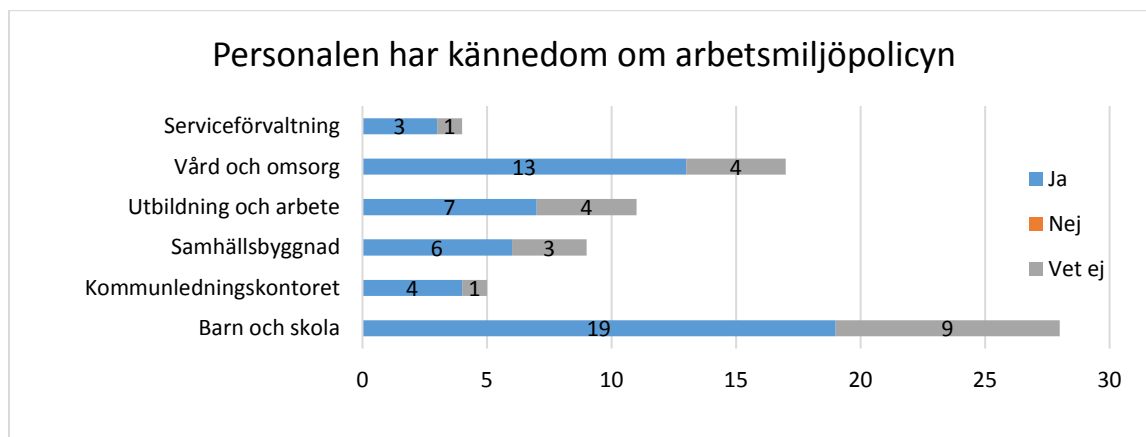


Diagram 6. På min arbetsplats har personalen kännedom om arbetsmiljöpolicy.

Tabellen nedan visar på om förvaltningarna har ett årshjul för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Flertalet svarar att de har ett årshjul/framtagna rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Några har kommenterat att de arbetar med att ta fram ett årshjul eller att det ska uppdateras. En del säger att de har rutiner men inte som ett årshjul. Någon har svarat att det finns men att det inte känns tydligt nog.

Förvaltning	Ja	Nej	Vet ej
Barn och skola	23	1	1
Kommunledningskontoret	3	1	1
Samhällsbyggnad	7	1	1
Utbildning och arbete	10		1
Vård och omsorg	16		2
Serviceförvaltning	4		

Tabell 1. Vi har ett årshjul/rutin för det systematiska arbetsmiljöarbetet som tydligt visar när vi ska genomföra skyddsronder, följa upp ev. riskbedömningar, uppdatera handlingsplaner etc.

## 5.3 Undersökning av arbetsförhållanden

Enligt 8 § AFS 2001:1 skall arbetsgivaren regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet. När ändringar i arbetet planeras, skall arbetsgivaren bedöma om ändringen medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas. Riskbedömningen skall dokumenteras skriftligt. Undersökning av arbetsförhållanden kan ske på olika sätt. Det kan vara genom skyddsronder, arbetsplatsträffar, medarbetarsamtal etcetera. Diagrammen nedan visar hur chefer och skyddsombud anser att det fungerar i praktiken.

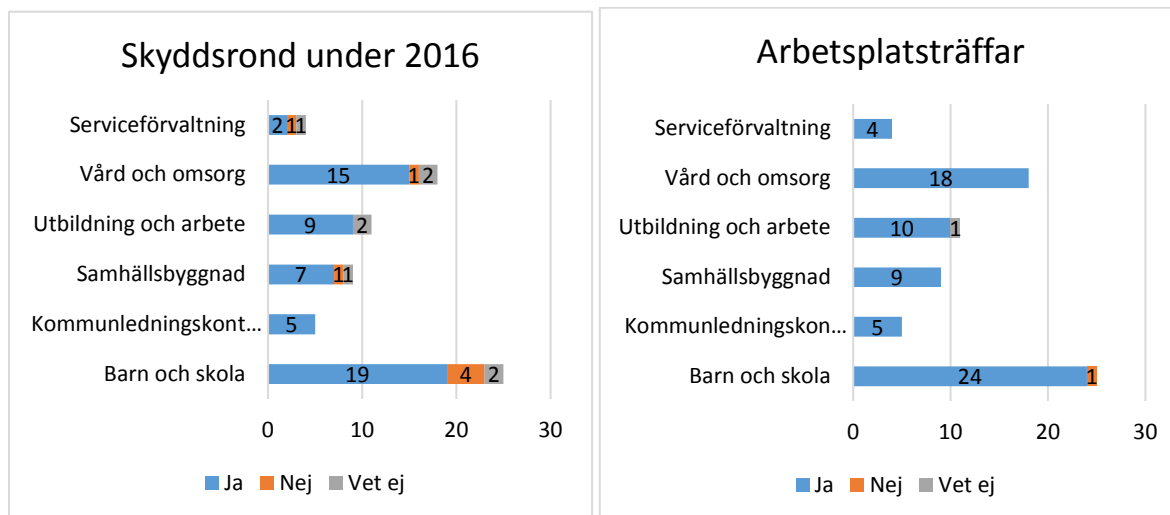


Diagram 5 och 6. Har det genomförs skyddsronder under 2016 på din arbetsplats samt har arbetsplatsträffar genomförts, där arbetsmiljöfrågor tas upp, minst varannan månad.

Utifrån diagrammen ovan kan det utläsas att skyddsronder och arbetsplatsträffar överlag fungerar enligt framtagna rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Sex chefer och ett skyddsombud har svarat att det inte har genomförts någon skydds rond under 2016. Sex chefer och två skyddsombud har svarat vet ej på frågan. Någon kommentar om varför skydds rond ej har genomförts har inte lämnats.

En fråga ställdes om årliga medarbetarsamtal genomförs. Alla utom två skyddsombud har svarat att det görs.

Riskbedömningar ska genomföras vid förändringar i verksamheten som inte tillhör det vardagliga arbetet men riskbedömningar ska genomföras även av befintliga risker, till exempel vid ensamarbete, graviditet, buller.

Nedan diagram visar hur de olika förvaltningarna har svarat på frågorna om riskbedömning.

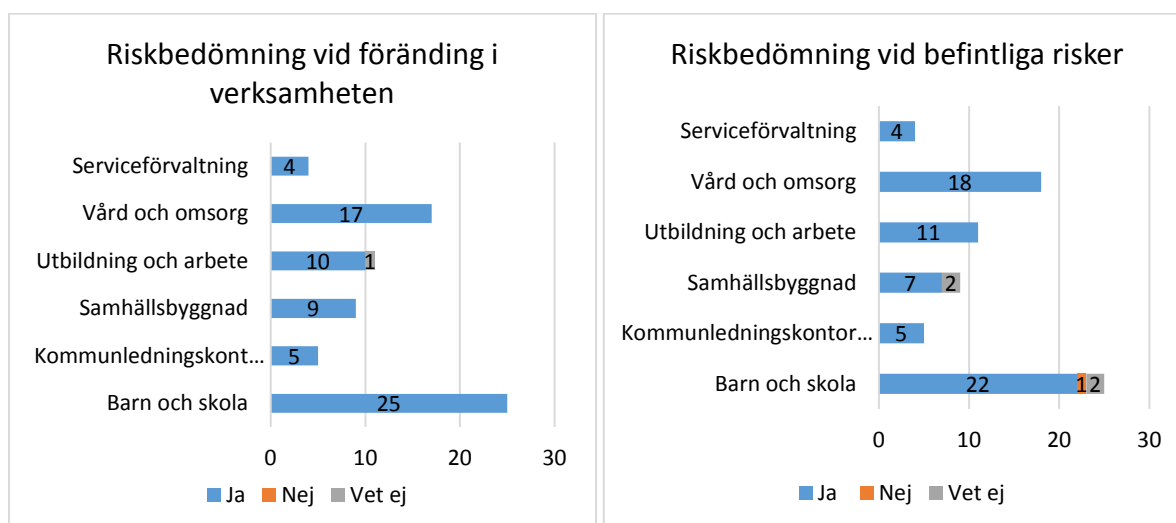


Diagram 7 och 8. Genomförs riskbedömningar i samband med olika typer av förändringar i verksamheten samt genomförs riskbedömningar för ev. befintliga risker i verksamheten?

Diagrammen visar på att man inom samtliga förvaltningar genomför riskbedömningar. Ett skyddsombud har kommentera att det görs men inte i den utsträckning som denne anses

behövs. Ett skyddsombud kommenterar att det görs men inte alltid före tagna beslut. Inom vård och omsorg genomförs riskbedömning av arbetsmiljön vid varje ny vårdtagare.

### 5.3 Medverkan

Enligt 4 § AFS 2001:1 ska arbetsgivaren ge arbetstagarna, skyddsombud och elevskyddsombud möjlighet att medverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Tabellen nedan visar på att detta fungerar i förvaltningarna. Två chefer och två skyddsombud svarat vet ej på frågan.

Förvaltning	Ja	Nej	Vet ej
Barn och skola	22		3
Kommunledningskontoret	5		
Samhällsbyggnad	9		
Utbildning och arbete	11		
Vård och omsorg	15		1
Serviceförvaltning	4		

Tabell 2. Skyddsombud (elevskyddsombud på skolorna) och medarbetare har möjlighet att medverka i arbetsmiljöarbetet.

### 5.4 Fördelning av arbetsmiljöuppgifter/kunskaper

Enligt 6 § AFS 2001:1 ska arbetsgivaren fördela arbetsmiljöuppgifter skriftligt i verksamheten på ett sådant sätt att en eller flera chefer, arbetsledare eller andra arbetstagare får i uppgift att verka för att risker i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.

Förvaltningen	Ja	Nej	Vet ej
Barn och skola	10		1
Kommunledningskontoret	3		1
Samhällsbyggnad			6
Utbildning och arbete	4		3
Vård och omsorg	11		1
Serviceförvaltning	2		1

Tabell 3. Har du skrivit under blanketten fördelning av arbetsmiljöuppgifter?

Utifrån tabellen ovan kan vi utläsa att 13 chefer har svarat att de inte har skrivit på fördelning av arbetsmiljöuppgifter samt har fyra svarat att de inte vet. En ny förvaltningsorganisation har tagits vilket medför att fördelning av arbetsmiljöuppgifter måste ses över för att anpassas till den nya organisationen. Vid nyanställning av chef är det överordnad chefs ansvar att se till att fördelning av arbetsmiljöuppgifter görs.

Vid fördelning av arbetsmiljöuppgifter är det viktigt att tillse att den som motar uppgiften har tillräckliga befogenheter, resurser och kunskap. När det gäller befogenheter anser 42 chefer att de har de befogenheter som krävs för att kunna utföra arbetsmiljöarbetet. Fyra anser att de inte har det och tre vet ej om de har det. När det gäller resurser anser 36 chefer att de har de resurser som krävs, fem anser sig inte ha det och åtta har svarat att de inte vet om de har tillräckligt med resurser. Kommentarer som lämnats är att de saknar budget för oförutsedda händelser, inköp av skrivbord och stolar. Att de får stöd från HR, svårt när det är neddragningar, arbetsmiljöarbetet är ett stort arbete där mer stöd från centralt håll borde ges.

Tabellen nedan visar hur chefer och skyddsombud upplever sina kunskaper i arbetet med arbetsmiljöfrågor.

Förvaltning	Mycket goda kunskaper	Ganska goda kunskaper	Ganska begränsade kunskaper	Mycket begränsade kunskaper
Barn och skola	4	15	1	
Kommunledningskontoret	3	1		1
Samhällsbyggnad	1	7	1	
Utbildning och arbete	1	7	2	
Vård och omsorg	2	12	3	
Serviceförvaltning		4		

Tabell 4. Hur stora kunskaper upplever du att du har i att arbete med arbetsmiljöfrågor?

Av 65 svarande anser 57 stycken att de har mycket eller ganska goda kunskaper i arbetet med arbetsmiljöfrågor. Fem chefer och tre skyddsombud anser att de har begränsade/mycket begränsade kunskaper. Detta kan bero på att de är nya i sina roller samt att de ännu inte fått utbildning inom området. Under 2016 anordnade Osby kommun två utbildningstillfällen, bättre arbetsmiljö utbildning, för chefer och skyddsombud.

Diagrammet nedan visar inom vilket område chefer och skyddsombud skulle behöva mer kunskap. Det var möjligt att välja mer än ett alternativ.

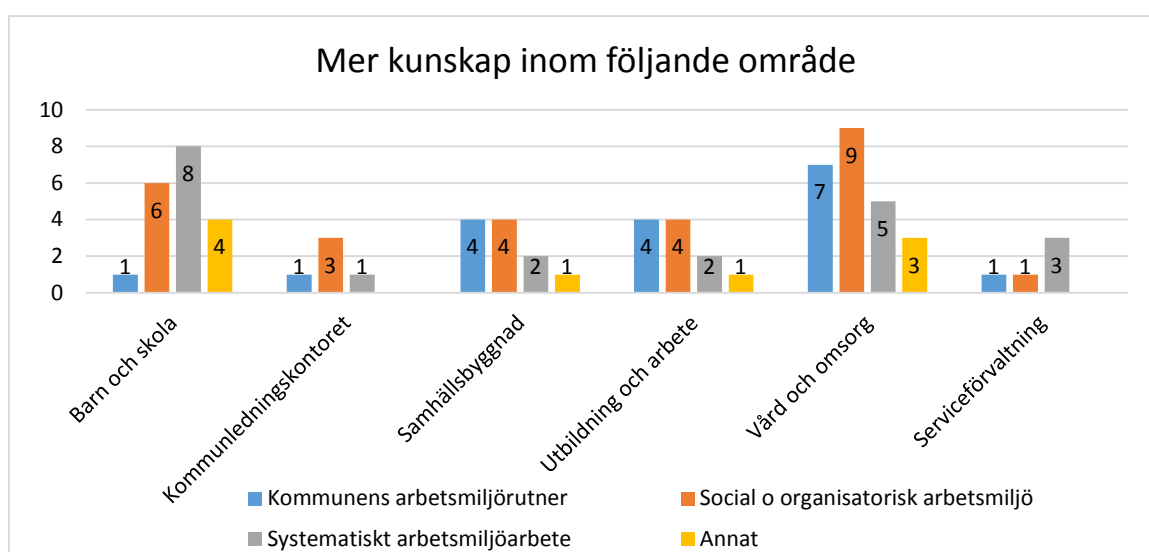


Diagram 9. Jag upplever att jag behöver mer kunskaper inom följande område.

24 av de svarande anser att de behöver mer kunskaper om social och organisatorisk arbetsmiljö. 19 behöver mer kunskap i systematiskt arbetsmiljö arbete och 18 anser sig behöva en grundläggande introduktion till kommunens arbetsmiljörutiner.

### 5.5 Rapportering av arbetsskador och tillbud

I 9 § AFS 2001:1 står det att om någon arbetstagare råkar ut för ohälsa eller olycksfall i arbetet och om något allvarligt tillbud inträffar i arbetet, skall arbetsgivaren utreda orsakerna så att risker för ohälsa och olycksfall kan förbyggas i fortsättningen.

Två frågor ställdes angående hur anmälan av arbetsskador och tillbud fungerar i verksamheten. På frågan om arbetsskador anmäls enligt rutin svarar de flesta att de görs, en chef och två skyddsombud har svarat vet ej. När det gäller anmälan av tillbud svarar 47 chefer att det görs enligt rutin, en chef svarade nej och en vet ej. Av skyddsombuden svarar 21 stycken att det görs, en svara nej och en har svarat vet ej. Alla utom ett skyddsombud som svarat nej har svarat att arbetsskador och tillbud utreds eller att de inte har haft några sådana ärenden att utreda. Åtta har svarat att de inte vet.

### 5.6 Slutsats

Slutsatsen av 2016 års uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet är att det fungerar bra inom samtliga förvaltningar. En stor framgång är att både chefer och skyddsombud är väl medvetna om att riskbedömningar ska genomföras vid förändringar i verksamheten. Resultatet visar även på att både chefer och skyddsombud känner till rutinen för hur arbetsskador och tillbud ska rapporteras. Det är genom dessa anmälningar som verksamheterna kan dra lärdom och förebygga ohälsa på arbetsplatsen.

Cirka hälften har svarat att de inte vet om personalen har kännedom om arbetsmiljöpolicy. Det är viktigt att ansvarig chef tar upp policy och talar om var den finns att läsa. Ett sätt att nå ut med både policy och rutiner för arbetsmiljöarbetet är att det finns med i ett årshjul vilken beskriver när, hur, vad och vem som är ansvarig om vad som ska tas upp under året.

## 6. Anmälda arbetsskador

Under 2016 har Osby kommun implementerat ett nytt system för anmälan av arbetsskador och tillbud, KIA (Kommuners Informationssystem för Arbetsmiljö). Detta system medger att medarbetaren själva anmäler själva händelsen, vidare är det chefens ansvar att utreda och åtgärda händelsen. Till sin hjälp finns det manualer som kan laddas ner från det administrativa intranätet. Statistiken för arbetsskador och tillbud har tagits från två system KIA samt Flexite. I KIA har det även funnits möjlighet för medarbetare att anmäla en riskobservation det vill sägas något som skulle kunna leda till en skada eller ett tillbud. Totalt har 31 riskobservationer anmälts.

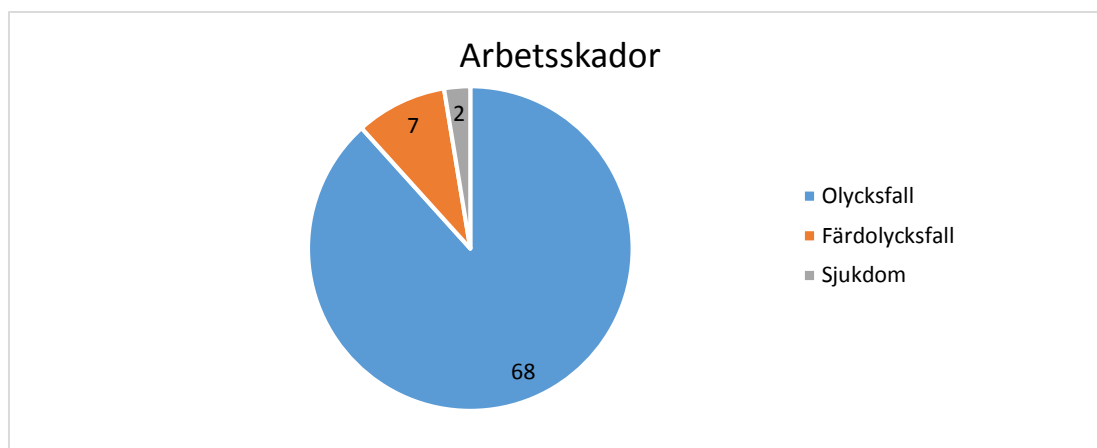


Diagram 13. Anmälda arbetsskador under 2016

Under 2016 anmäldes 77 arbetsskador fördelat på olycksfall, färdolycksfall och sjukdom vilket är en ökning jämfört med 2015 då 63 arbetsskador anmäldes. 68 av de rapporterade arbetsskadorna är olycksfall. Sju arbetsskador är anmälda som färdolycksfall samt är två

anmälda som sjukdom som direkt har orsakats av arbetet. Ökningen har skett inom kategorin olycksfall och färdolycksfall medan en minskning har skett inom sjukdom jämfört med 2015.

Två av färdolycksfallen har skett inom Barn och skola, ett inom Utbildning och arbete, tre inom Vård och omsorg och ett inom Samhällsbyggnad.

De sjukdomsfall som har rapporterats handlar om ergonomiska faktorer samt om buller. En anmälan är inom Samhällsbyggnad och en inom Barn och skola.

Diagrammet nedan visar olycksfall fördelat per orsak.

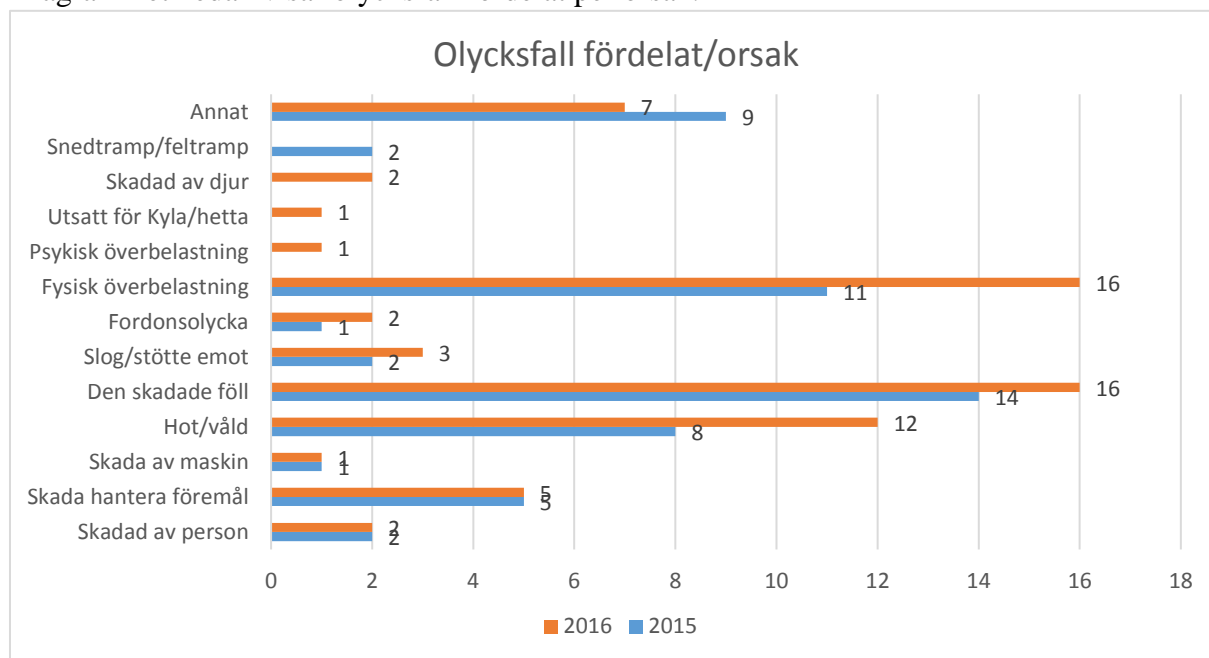


Diagram 14. Anmälda olycksfall fördelat/orsak

Av de 68 olycksfall som har rapporterats är det framförallt skador som inryms i kategorin den skadade föll, fysisk överbelastning och hot/våld som anmäls. Det är även i dessa kategorier som de största ökningarna har skett jämfört med 2015.

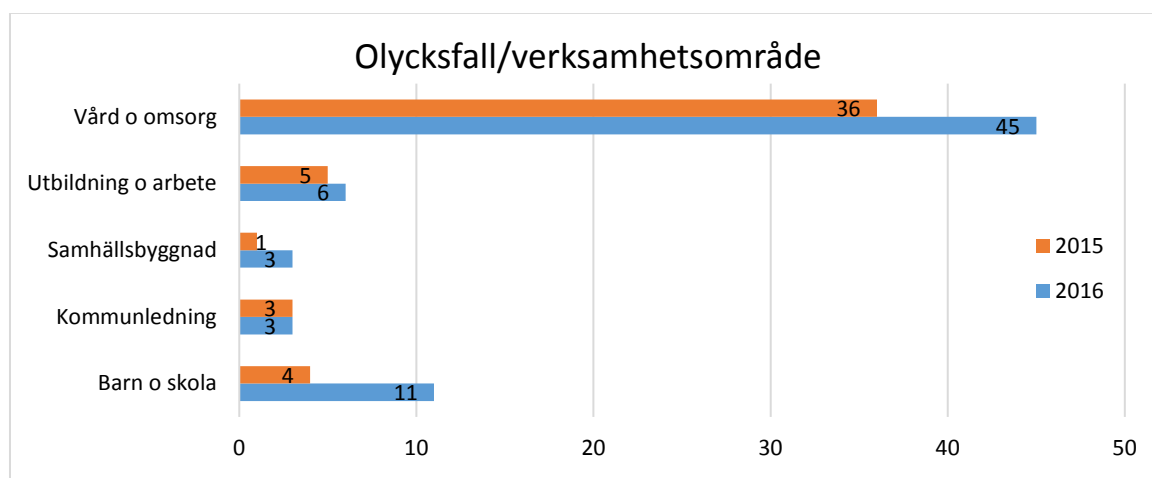


Diagram 15 Anmälda olycksfall/verksamhetsområde

Diagrammet ovan visar fördelning av anmälda olycksfall per verksamhetsområde. Utifrån diagrammet kan vi utläsa att flest anmälningar har gjorts inom Vård och omsorg, där en

ökning har skett sedan 2015. Ökning av anmälda olycksfall har även skett inom Barn och skola samt har en mindre ökning skett inom Utbildning och arbete och Samhällsbyggnad.

### 6.1 Yrkeskategori

En uppföljning av arbetsskador har gjorts utifrån yrkeskategori. Utifrån tabellen nedan kan det utläsas att en ökning av anmälda arbetsskador har skett inom yrkesgrupperna undersköterska/vårdbiträde/personlig assistent, förskollärare/fritidspedagog/barnskötare, lärare, brandman/vaktmästare/parkarbetare, administrativ personal. Minskning har skett inom yrkeskategorierna kokerska/ekonomibiträde/cafévärdinna, sjuksköterska/arbetsterapeut och socialsekreterare/handläggare.

Yrkeskategorin undersköterskor/vårdbiträde/personlig assistent har flest anmälda arbetsskador och är den yrkeskategorin.

Yrkeskategori	År 2016	År 2015	År 2014
Undersköterskor/ Vårdbiträde/ Personlig assistent	48	43	38
Förskollärare/ Fritidspedagog/Barnskötare	10	2	7
Administrativ personal	3	2	1
Eleveassistent/Handledare	4	4	2
Lärare	3	1	3
Vaktmästare/ Parkarbetare	3	0	0
Kokerska/ Ekonomibiträde/ Cafévärdinna	3	6	1
Socialsekreterare/ Handläggare	0	1	3
Sjuksköterska/distriktssköterska/ arbetsterapeut	1	3	1
Brandman	2	1	0
<b>Totalt</b>	<b>77</b>	<b>63</b>	<b>56</b>

Tabell 2. Anmälda arbetsskador/arbetssjukdomar fördelat/yrkeskategori

Gruppen Förskollärare/fritidspedagog/barnskötare är den grupp som ökat mest sedan 2015. Fem av de anmälda arbetsskadorna är för fritidspedagoger, fyra gäller för barnskötare och en för förskollärare. Flertalet av anmälningarna handlar om att den skadade föll.

### 7. Anmälda tillbud

När det gäller anmälda tillbud har det under 2016 inkommit 83 anmälningar jämfört med 42 anmälningar 2015. De flesta anmälningarna är gjorda i det nya systemet KIA, ett system som medger att medarbetaren själv lägger in anmälan. Flest tillbudsanmälningar har gjorts inom Vård och omsorg, 45 stycken jämfört med 27 stycken år 2015. 18 anmälningar om tillbud har gjorts inom Barn och skola jämfört med sju anmälningar 2015. 15 anmälningar har gjorts inom Utbildning och arbete jämfört med sju år 2015. Inom Samhällsbyggnad har fem tillbudsanmälningar gjorts jämfört med ett år 2015.



## 8. Arbetsmiljöverkets inspektioner

Arbetsmiljöverket genomförde under våren 2016 en tillsyn inom Vård- och omsorgsförvaltningen. Inspektioner genomfördes inom hemtjänst och vid särskilt boende, totalt fem inspektioner. Några krav på åtgärder gavs ej utan Arbetsmiljöverket avslutade ärendet.

Under våren 2016 genomfördes uppföljning av inspektionerna inom grundskola samt på Ekbackeskolan vilket resulterade i att Arbetsmiljöverket ansåg att ställda krav var uppfyllda och därmed avslutades ärendet.

## 9. Prioriteringar 2017

- Uppdatering av fördelning av arbetsmiljöuppgifter inom samtliga förvaltningar behöver genomföras på grund av ny organisationsstruktur
- Uppdatera lista över samordningsansvaret
- Planera och genomföra en ny utbildning gällande arbetsmiljö för chefer och skyddsombud

## 10. Övergripande handlingsplan

Varje år ska varje förvaltning lämna in en övergripande handlingsplan för arbetsmiljöarbetet. Förvaltningarna fick möjlighet att välja att använda den traditionella handlingsplanen eller handlingsplan utifrån resultatet i medarbetarenkäten som genomfördes under hösten 2016. Samhällsbyggnadsförvaltningen har valt att lämna in en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Då Serviceförvaltningen är en ny förvaltning sedan 1 januari 2017 har de inte haft möjlighet att lämna in någon handlingsplan utan det blir först inför 2018.

## Bilaga 1. Övergripande handlingsplan - Förvaltningsvis

**Förvaltning: Vård och omsorg**

Datum: 2017-02-13

(Blankett handlingsplan medarbetarenkät)

Nr	Det här är vi bra på
1	Motivation: Arbetet känns meningsfullt och man ser fram emot att gå till arbetet (4,42 respektive 4,03
2	Ledarskap: Närmsta chef visar förtroende och ger förutsättningar att ta ansvar i arbetet ( 4,19 resp 4,21)
3	Styrning: Insatt i arbetsplatsens mål och kunskap om vad som förväntas ( 4,25 resp 4,46)
Vilka tre utvecklingsområden har prioriterats?	
1	<b>Kompetensutveckling:</b> Utvecklingsmöjligheter och kompetensutveckling
2	<b>Arbetsmiljö:</b> Fysiska och psykiska besvär är vanligt
3	<b>Helhetsbedömning:</b> Attraktiv arbetsgivare

För varje prioriterat område gäller följande:

Nr	Förbättring	Åtgärd	Ansvarig	Klart datum	Uppföljning
1.	Upplevelsen av att det finns utvecklingsmöjligheter och att man får tillräckligt med kompetensutveckling ska förbättras	Revidera kompetensutvecklingsplan Ta fram individuella kompetensutvecklingsplaner utifrån den övergripande Uppmuntra till fritidsstudier och specialistutbildningar Prioritera reflektionstid på APT där olika problemlösningar diskuteras Ny befattning inom LSS- stödpedagog	Lg EC	171231	170522
2.	Minska den fysiska och psykiska ohälsan	Arbeta förebyggande genom omtankesamtal Psykosocial enkät minst 2 ggr/år som återkopplas i arbetsgruppen, samtala om stress Riskbedömningar av arbetsmiljön hos vårdtagare Gemensamma träningspass Kontinuerlig förflyttningutbildning	EC	171231	170522
3.	Upplevas som en attraktivare arbetsgivare	Inventera vad personalen anser vara en attraktiv arbetsgivare Följa av HR framtagna strategier Revidera kompetensutvecklingsplan Arbeta i Vård och omsorgs college	EC	171231	170522

**Förvaltning: Kommunledningskontoret**

Datum: 2017-03-08

(Blankett handlingsplan medarbetarenkät)

Nr	Det här är vi bra på
1	<b>Diskriminering/jämställdhet:</b> Arbetsplatsen är fri från negativ jargong, kränkande bilder, nedsättande skämt osv (4,49)/ Alla medarbetare är en del av arbetsgemenskapen (4,43)/ På min arbetsplats förekommer ingen diskriminering eller trakasserier (4,43)
2	<b>Styrning:</b> Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete (4,34)
3	<b>Ledarskap:</b> Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare (4,39)
Vilka tre utvecklingsområden har prioriterats?	
1	Arbetsmiljö: Fysiska besvär (3,15) och psykiska besvär (3,10)
2	Kompetensutveckling: Utvecklingsmöjligheter (3,42)
3	Attraktiv arbetsgivare: Upplevelse av att Osby kommun är en attraktiv arbetsgivare (3,47)

För varje prioriterat område gäller följande:

Nr	Förbättring	Åtgärd	Ansvarig	Klart datum	Uppföljning
1.	Minska de fysiska och psykiska besvären	Genomföra samtal vid upprepad korttidsfrånvaro. Ta upp frågan vid medarbetarsamtal För dialog om arbetsmiljön på APT. Genomföra skyddsronder inom de olika områdena: fysisk/social och organisatorisk arbetsmiljö	Chef	17123 1	171030
2.	Varje medarbetare ska veta vilka utvecklingsmöjligheter som finns	Ta upp på medarbetarsamtal	Chef	17123 1	171030
3.	Profilera Osby kommun vad vi står för, vad vi erbjuder	Utveckla hemsidan och intranätet Prata om vad medarbetarna anser vara en attraktiv arbetsgivare på APT Följa HR strategi för attraktiv arbetsgivare	Kommunikatör Chef Chef	17123 1	170830

(Blankett Handlingsplan för det systematiska arbetsmiljöarbetet)

Handlingsplanen gäller för		Förvaltningen för Utbildning och arbete			
Handlingsplanen upprättades i samråd med		Kommunal, Vision, Lärarförbundet	Handlingsplanen upprättades/reviderades den		2017-02-27
Nr	Problem	Åtgärd	Ansvarig för genomförande av åtgärd	Klart datum	Uppföljning datum
1	Personal upplever att det finns problem gällande diskriminering och jämställdhet.	Frågan ska lyftas på arbetsplatsträffar.	Ledningsgruppen UA/Roger Johansson	2017-12-31	2017-08-31
2	Personalen behöver medvetandegöras om	Förvaltningsövergripande presentation tas fram, som	Roger Johansson	2017-12-31	2017-08-31

	uppföljning och mål för verksamheten	kan gås igenom på arbetsplatsträffar.			
3	Rutiner saknas eller är inte kända av personalen.	Samtliga rutiner ska gås igenom och revideras. De rutiner som saknas ska upprättas. Dessa ska sedan kommuniceras på lämpligt sätt.	Roger Johansson	2017-12-31	2017-08-31

<b>Handlingsplanen gäller för</b>		Barn och skolförvaltningen			
<b>Handlingsplanen upprättades i samråd med</b>		Chefer för Barn och skola	<b>Handlingsplanen upprättades/reviderades den</b>	Mars 2017	
Nr	Problem	Åtgärd	Ansvarig för genomförande av åtgärd	Klart datum	Uppföljning datum
1	Utveckla arbetet med arbetsmiljöpolicy	Ta fram ett årshjul för det systematiska arbetsmiljöarbetet för hela Barn och skola. Alla enheter följer upp och tar fram delmål i november varje år.	Cindy  Rektor	Juni 2017  November 2017	Oktober 2017
2	Arbetsbelastning - chefer	Fortsätta arbetet med ledningsorganisationen, förutsättningar och antal medarbetare.	Förvaltningschef Områdeschef Rektorer	Januari 2018	Oktober 2017
3	Ändamålsenliga lokaler	Grundskolans lokaler, tillfälliga lösningar i väntan på ny organisation.	Områdeschef Rektor	2019	Oktober 2017
4	Teknisk utrustning, IT-support	Kartläggning av befintlig utrustning, planering av kompetensutveckling, start av skoldatatek och utökat samarbete med IT-enheten.	Enhetschefer Områdeschefer Förvaltningschef IT-chef	2018	Oktober 2017
5	Handlingsplan för hur vi ska agera vid hot eller anklagelser på sociala medier	Utbildning för chefer i hur vi bemöter rättshaverister. Framtagande av handlingsplan.	Förvaltningschef  Alla chefer	Pågår  Juni 2017	Mars 2017

## Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Uppföljning av handlingsplan gäller för		Samhällsbyggnad			
Handlingsplanen upprättades i samråd med		Ledningsgruppen för Samhällsbyggnad	Handlingsplanen upprättades/reviderades den		2016-03-10
Nr	Problem	Åtgärd	Ansvarig för genomförande av åtgärd	Klart datum	Uppföljning datum
1	Brister i fysisk och psykisk arbetsmiljö på kommunförråden.	<p><b>Enheterna Drift och Räddningstjänsten:</b> Beslut om framtida lokalisering krävs för att förbättra den fysiska och psykosociala arbetsmiljön.</p> <p><i>Drift: Arbete pågår. Politiskt beslut under våren 2017.</i></p> <p><b>Kultur och Fritid:</b> Beslut om ishallens framtid krävs för att förbättra den fysiska och psykosociala arbetsmiljön. <i>Arbetet med förstudie om eventuellt ny ishall pågår, politiskt beslut väntas under våren 2017.</i></p>	Driftchef, RäddningschefKultur- och fritidschef	161231	170227
2	Tydliggöra roller för chefer på Kultur och Fritid	<p><b>Kultur och Fritid:</b> Tjänsterna Fritidsgårdschef, Badchef och Bibliotekschef ses över och omformas troligen till rena L-chefstjänster, troligen med verksamhets- och personalansvar. <i>MBL förhandling om tjänsterna har genomförts och parterna är överens om att ge sim- och ishallschef, bibliotekschef och fritidsgårdschef med fullt verksamhets- och personalansvar.</i></p>	Enhetschef Kultur och Fritid, VO-chef	161231	170227
3	Skyddsronnd	<p>Allmän skyddsronnd genomförs en gång/år.</p> <p><i>Drift: 20161006</i></p> <p><b>MEX/Miljö o Bygg:</b> <i>Genomförd 2016-02-23</i></p> <p><b>Kultur- o Fritid</b> Skyddsronnder har genomförts på samtliga simhallar, bibliotek,</p>	Enhetschefer	161231	170227

		<i>fritidsgårdar samt stationshuset/turistbyrån.</i>			
4	Första hjälpen	¼ av kommunens personal ska erbjudas HLR och Brandskyddskunskap årligen.  <i>Miljö-och bygg har genomfört HLR-utbildning Drift Samtliga 2015 MEX Kultur o Fritid</i>	Enhetschefer	161231	170227
5	Ensamarbete	Ta fram rutiner för ensamarbete på Turistbyrån. <i>Turistbyrån har lagts ner på grund av förändring av verksamheten samt arbetsmiljöskäl då ansökan om att utöka bemanningen fick avslag i budgetprocessen 2016.</i>	Enhetschef Kultur och Fritid	161231	170227
6	Fördelning av arbetsmiljö-uppgifter	Fördelning/delegering av arbetsmiljöuppgifter behöver göras. <i>Kvarstår</i>	VO-chef, enhetschefer	161231	170227
7	Översyn av lokaler	<b>Kultur och Fritid</b> : Ansvaret för lokaler som hyrs och lånas ut behöver tydliggöras (Översyn av lokaler och it-system). <i>Fastighetsöversyn inom kultur och fritid pågår under våren 2017.</i>	Enhetschef Kultur och Fritid	161231	170227
8	Systematiskt brandskyddsarbete	Fördelning/delegering av brandskyddsuppgifter behöver göras. <i>Kvarstår</i>	VO-chef, enhetschefer	161231	170227

Bilaga 2. Förteckning över när chefer och skyddsombud senast gick arbetsmiljöutbildning

**Huvudskyddsombud**

Gull-Britt Åkesson, kommunal, HSO, barnomsorgen, BAM 10

Joanna Åkesson, Kommunal, HSO, äldreomsorgen, BAM 10

Susann Lindhe, Kommunal, HSO, Rönnebacken, Bemanningenheten, BAM 09

Marie Svensson, Kommunal, HSO, Rönnebacken, Lindhem

**Kommunledningsförvaltningen**

Petra Gummeson, Kommunchef

Pia Lindvall-Bengtsson, Ekonomichef, BAM 05, BAM 16

Anna Hesselstedt, HR chef

Anna Olsson, HR specialist BAM 09

**Räddningstjänsten**

Jimmie Ask, räddningschef, BAM 16

Ulf Nilsson, ställföreträdande räddningschef BAM 11

Jan Persson, brandförman BAM 14

Sten-Erik Nilsson, brandförman/platschef Lönsboda, BAM 05, BAM 16

Bengt-Arne Bengtsson, platschef Hökön BAM 11

Lennart Steiner, brandförman

Mikael Svensson, brandförman BAM 14

Dan Andersson, brandförman

*Kent Martinsson, brandförman, skyddsombud BAM 14*

Leif Stiberg, brandförman

Andreas Nilsson, brandförman

Göran Ekman, brandförman BAM 11

Pierre Lindqvist, brandförman

*Jeanette Reimer, skyddsombud Vision, räddningstjänsten BAM 14*

### **Serviceförvaltningen**

Benny Nilsson, Förvaltningschef/kommunjurist BAM 15

Hans Ellebrink, IT-chef, BAM 16

*Ericha Stridmark Skyddsombud Kommunhuset Vision, BAM 11*

*Susanne Troedsson, skyddsombud Kommunal, Parkskolan städ, BAM 16*

### **Kostorganisationen**

Jens Modéer, Kostchef, BAM 16

Susanna Bengtsson, Kostchef, BAM 16

*Tonje Bengtsson, skyddsombud Kommunal, Bergfast kök BAM 09*

### **Samhällsbyggnadsförvaltningen**

#### **Drift**

Tobias Stensson, enhetschef

#### **Mark och Exploatering**

Johan Persson, enhetschef, BAM 16

#### **Miljö och bygg**

Annika Wijk, enhetschef, BAM 10

#### **Kultur och fritid**

Reia Sofiadotter Collberg, Kultur och fritidschef, BAM 16

*Sara Johansson, skyddsombud DIK, biblioteket, BAM 16*

Fredrik Johnsson, samordnare simhallar BAM 07, BAM 16

*Tore Hultner, skyddsombud Kommunal, Ishallen BAM 14*



*Maria Persson, skyddsombud Kommunal, Fritidsgården Bulten, BAM 16*

*Emely Billinger, skyddsombud Vision, Kultur och fritid ej bibliotek*

### **Barn- och skolförvaltningen**

Mia Johansson, förvaltningschef

### **Elevhälsan**

Jessica Jönsson, områdeschef, BAM 15

*Catrin Liljedahl, skyddsombud Vårdförbundet, skolhälsovården BAM 09*

### **Grundskolan och fritidshem**

Karin Carlsson, Bitr. rektor, Klockareskogsskolan och Hasslarödsskolan, BAM 08, BAM 15

*Dan Åkesson, skyddsombud Kommunal, Hasslarödsskolan, Klockarskogsskolan, Osby sim och sporthall, BAM 11*

*Eva-lott Engwall, skyddsombud Lärarförbundet, Hasslarödsskolan BAM 09, BAM 15*

*Micael Nilsson, skyddsombud LR, Hasslarödsskolan och Klockarskogsskolan, BAM 11*

Ingrid Ullsten, rektor Parkskolan, BAM 12

*Eva Johansson, skyddsombud Kommunal, Killebergsskolan, BAM 07*

*Lena Leijonqvist, Skyddsombud Lärarförbundet, Parkskolan BAM 11*

*Cecilia Nilsson, Skyddsombud Lärarförbundet, Klockarskogsskolan BAM 11*

*Marianne Lindgren, skyddsombud Lärarförbundet, Örkenedsskolan 1-6*

Maria Eriksson, rektor, Örkenedsskolan, BAM 16

*Ulrika Eidelsson Thulin, skyddsombud Lärarförbundet, Örkenedsskolan, BAM 16*

*Cecilia Nilsson, skyddsombud Kommunal, Parkskolan BAM 12*

*Ann-Charlotte Ledin, skyddsombud Lärarförbundet, Parkskolan (förskoleklass/fritidshem) BAM 14*

*Patrick Ingelström, skyddsombud, Lärarförbundet, Parkskolan, BAM 16*

*Mikael Nilsson, skyddsombud Kommunal, Hasslaröd- och Klockarskogsskolan*

Åke Berglund, Musikledare, BAM 08, BAM 16

#### **Förskolan 1-5 år**

Christel Torstensson, områdeschef

Cecilia Hansson, förskolechef/rektor, Klockarskogsgården/Klockarskogsskolan, BAM 10, BAM 16

Annika Martinsson, förskolechef, Solklint, BAM 11

Ann-Christin Nilsson, förskolechef, Lönnegården BAM 12

*Helena Nicklasson, skyddsombud Kommunal, Lönnegården, BAM 10*

*Anita Ekberg, skyddsombud Kommunal, Lönnegården avd. Saltkråkan/Lönneberga, BAM 15*

*Ann Sjöstedt, skyddsombud Kommunal, Trulsagården BAM 08, BAM 15*

*Margaretha Johnsson, skyddsombud Lärarförbundet, Klockarskogsgården*

*Anette Öhman, skyddsombud Kommunal, Klockarskogsgården BAM 10, BAM 16*

*Anneli Hallberg, skyddsombud Kommunal, Klintgården, BAM 15*

Petra Ekström, förskolechef, Hasselgården/Hemgården

*Gunilla Andersson, skyddsombud Kommunal, Hemgården, BAM 09, BAM 15*

*Birgitta Ekman, Skyddsombud Kommunal, Hasselgården, BAM 16*

Ulrika Emilsson, förskolechef, Ängsgården/Gamlebygården/Toftagården BAM 14

*Gull-Britt Åkesson, skyddsombud Kommunal, Gamlebygården BAM 10*

#### **Förvaltningen för Utbildning och arbete**

Roger Johansson, förvaltningschef

#### **Handläggning vuxna**

Robert Schelin, enhetschef, BAM 14

*Katarina Storck, skyddsombud SSR, BAM 15*

**Boende/handläggning ensamkommande barn**

Åsa Nihlén, enhetschef

Mariana Möller, enhetschef, BAM 16

**Arbetsmarknadsenheten**

Pål Cederqvist, Enhetschef, Arbetsmarknadsenheten, BAM 12, BAM 16

*Robert Pedersen, skyddsombud Kommunal, servicegruppen, BAM 15*

**Ekbackeskolan, lärcenter, Naturbruksgymnasiet**

Marie Olsson, Tf. rektor Ekbackeskolan

Klas Lundström, rektor lärcenter, BAM 14

Anna Nordqvist, rektor IM

Lars Unné, rektor Naturbruksgymnasiet, BAM 12

*Ulf Nilsson, skyddsombud Lärarförbundet, Ekbackeskolan BAM 12*

**Vård- och omsorgsförvaltningen**

Helena Ståhl, förvaltningschef, BAM 10

**Hemtjänst, hemsjukvård, rehab, SSK**

Mensur Numanspahic, Områdeschef, BAM 10

Britt-Marie Rundquist, enhetschef hemtjänst

Anna-Lena Ivarsson, enhetschef hemtjänst

Ida Mattson Levin, enhetschef hemtjänst Lönsboda, BAM 14

*Eva Kron, Skyddsombud Kommunal, Hemtjänst Lönsboda, BAM 16*

Johanna Wäppling, enhetschef sjuksköterskeorganisation BAM 16

Susanna Persson, enhetschef rehab, BAM 16

*Eva Persson, Skyddsombud FSA, Rehab Osby/Lönsboda BAM 16*

*Hatice Bahceci, Skyddsombud Kommunal, Spången, BAM 16*

#### **LSS verksamhet**

Linda Sturesson, enhetschef, BAM 09, BAM 16

Maria Svensson, enhetschef

*Johan Hansson, skyddsombud Kommunal, Industrigatan, BAM 16*

*Marie Svensson, skyddsombud Kommunal, Dagverksamhet Kuben, BAM 16*

#### **Rönnebacken**

Lena Nilsson, enhetschef Rönnebacken, BAM 15

Anna Persson, enhetschef, BAM 16

*Ann-Chrestin Rosdahl, skyddsombud Kommunal, Rönnebacken, BAM 16*

#### **Lindhem**

Regina Bendz, enhetschef Lindhem BAM 14

*Joanna Åkesson, skyddsombud Kommunal, Lindhem, BAM 10*

#### **Bemanningsenheten**

Anita Bengtsson, enhetschef, Bemanningsenhet, BAM 08, BAM 16

*Marie Svensson, skyddsombud Kommunal, bemanningsenheten BAM 12*

*Jennie Knorrin, skyddsombud Kommunal, bemanningsenheten, BAM 16*

*Susann Lindhe, skyddsombud kommunal, bemanningsenheten, HSO Rönnebacken BAM 09*

#### **Soldalen**

Ellinor Johansson, enhetschef

*Katarina Holmqvist, skyddsombud Kommunal, Soldalen BAM 10, BAM 16*

**Bergfast**

Andreas Arvidsson Rosenqvist, enhetschef, BAM 12, BAM 16

*Sonnie Gustavsson, skyddsombud Kommunal, Bergfast*

*Gull-Britt Olsson, skyddsombud Kommunal, Bergfast, BAM 12*

5



OSBY  
KOMMUN

# *Personalekonomisk redovisning*

## **2016**

»

2017-03-10

## Innehållsförteckning

Personalekonomisk redovisning 2016.....	4
1. PERSONALSTRUKTUR .....	5
1.1 Tillsvidareanställda 2016-12-31 .....	5
1.1.1 Antal tillsvidareanställda personer samt antal årsarbetare per verksamhetsområde .....	5
1.1.2 Tillsvidareanställda per verksamhetsområde män/kvinnor 2016-12-31 .....	5
1.1.3 Antal tillsvidareanställda fördelade på kvinnor och män.....	6
1.1.4 Tillsvidareanställda per befattningstyp 2016-12-31 .....	7
1.2 Tidsbegränsade anställningar december 2016-12-31 .....	8
1.2.1 Timanställdas arbetade timmar samt kostnad i Tkr .....	8
1.2.2 Tidsbegränsat anställda med månadslön .....	9
1.3 Feriepraktik .....	10
1.4 Anställning i arbetsmarknadsåtgärder 31 december 2016 .....	10
1.5. Genomsnittlig ålder kvinnor och män.....	10
1.5.1 Tillsvidareanställda per åldersgrupp i procent av samtliga anställda.....	10
2 PERSONALOMSÄTTNING .....	12
2.1 Antal tillsvidareanställda som slutat helt i kommunen .....	12
2.2 Pensionsavgångar år 2017-2024.....	12
2.3 Personalförsörjning – närmaste åren .....	13
2.4 Annonsering och rekrytering.....	14
3. RESURSANVÄNDNING – arbetstid och frånvaro .....	15
3.1 Tillsvidareanställningar per heltid/deltid .....	15
3.2 Antal anställda kvinnor/män fördelade på tjänstgöringsgrad.....	15
3.3 Yrkesgrupper heltid och deltid 31 december 2016 .....	16
3.4 Önskad sysselsättningsgrad.....	17
3.5 Arbetad tid och frånvaro .....	17
3.5.1 Frånvaro och arbetad tid i % av överenskommen arbetstid .....	17
3.5.2 Frisktal.....	18
3.5.3 Sjukfrånvaro .....	18
3.5.4 Vad kostar sjukfrånvaron (Tkr).....	19
4. ARBETSMILJÖ, FÖRETAGSHÄLSOVÅRD, FRISKVÅRD .....	20
4.1 God arbetsmiljö .....	20
4.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete.....	20
4.1.2 Arbetsskador.....	20
4.1.3 Tillbud .....	20
4.2 Företagshälsovård.....	21
4.3 Friskvård.....	21
5. KOMPETENSUTVECKLING .....	22



5.1. Värdegrund.....	22
5.2 Lean.....	22
5.3 Centrala kompetensåtgärder 2016.....	22
5.5 Kompetensåtgärder inom olika verksamhetsområden .....	23
6. LÖNE- OCH ARVODESKOSTNADER .....	24
6.1 Personal- och pensionskostnadernas utveckling åren 2013-2016 (Mnkr) .....	24
6.1.2 Total personalkostnad (Tkr).....	24
6.1.3 Antal löneutbetalningar per månad i genomsnitt inkl förtroendevalda.....	24
6.2 Total fyllnadstid/övertid för tillsvidareanställda och visstidsanställda.....	25
6.2.1 Ej uttagen kompledighet pga övertid/fyllnadstid i timmar 2016-12-31 .....	25
6.3 Semesterdagar som ersatts i pengar, lokalt avtal byte semesterdagstillägg .....	26
6.4 Facklig verksamhet kostnad i tkr inkl PO .....	26
6.5 Antal körda km, körning med egen bil.....	26
7. LÖNEPOLITIK, LÖNEÖVERSYN .....	28
7.1 Lönepolitik och Löneöversyn 2016.....	28
7.2 Medellön och medianlön i kommunen för tillsvidareanställda 2016-12-31 .....	28
7.3 Anställningar per lönekategori 2016-12-31, löneintervaller .....	28
8. Definitioner .....	30

## **Personalekonomisk redovisning 2016**

### **Inledning**

Personalekonomisk redovisning är en sammanställning inom olika områden i syfte att användas för uppföljning och analys av verksamheten. Den kan också användas för att identifiera områden som behöver förbättras för att utveckla kommunen till att bli en än mer attraktiv arbetsgivare. Redovisningen ska ligga till grund för kommunens strategiska arbete med personalpolitiska och arbetsmiljöfrämjande insatser samt som ett underlag för att följa upp mål och sätta nya mål för det fortsatta personalpolitiska arbetet.

Redovisningen har könsuppdelad statistik för att på detta sätt synliggöra eventuella skillnader mellan kvinnor och män bland annat när det gäller lön och sysselsättningsgrad.

Redovisningen speglar de förhållande som är aktuella vid undersökningstillfället, den 31 december respektive år.

### **Viktiga händelser under 2016**

Nyttjandet av friskvårdsförmånen har ökat.

Skillnader i medellön mellan kvinnor och män har minskat, vilket innebär att arbetet med lönekartläggning och löneöversyner gett resultat.

Sjukfrånvaron har ökat, speciellt den långa sjukfrånvaron.

Personalomsättningen fortsätter att öka vilket innebär högre krav att attrahera nya medarbetare.

### **Händelser de närmaste åren**

Det kommer att krävas en rad insatser för att trygga kompetensförsörjningen och för att profilera Osby kommun som en attraktiv arbetsgivare. Vi behöver attrahera, rekrytera och inte minst behålla personal. En del i detta arbete är satsningar på kompetensutveckling inom bland annat ledarskap samt att arbeta med mångfald, attityder och värderingar.

En viktig fråga för kommande år är också att arbeta för friska arbetsplatser där personalen känner engagemang för verksamheten samt upplever att de är delaktiga i verksamheternas utveckling.

## 1. PERSONALSTRUKTUR

### 1.1 Tillsvidareanställda 2016-12-31

Den 31 december 2016 har Osby kommun 945,9 årsarbetare, 1054 anställda exklusive deltidsanställda brandmän och brandvärnsmän.

#### 1.1.1 Antal tillsvidareanställda personer samt antal årsarbetare per verksamhetsområde

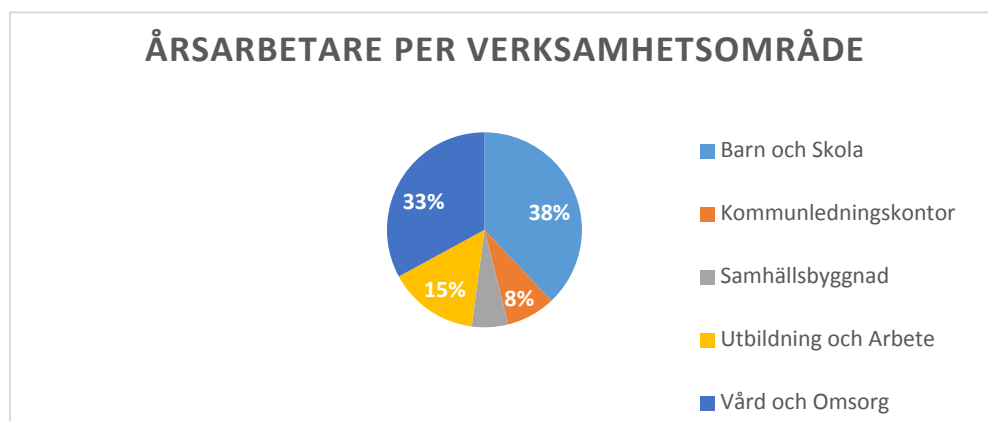


Diagram 1. Årsarbetare fördelat per verksamhetsområde 2016

Verksamhetsområde	Årsarbetare	Års-	Års-	Års-	Antal personer		
		arbetare %	arbetare	arbetare	2016	2015	2014
	<b>2016</b>	<b>2016</b>	<b>2015</b>	<b>2014</b>	<b>2016</b>	<b>2015</b>	<b>2014</b>
Barn och skola	<b>358,9</b>	37,9%	352,7	339,4	385	375	366
Kommunledningskontor	<b>76,7</b>	8,1%	69,8	31,7	84	76	33
Samhällsbyggnad	<b>57,1</b>	6,0%	59,4	54,9	60	62	57
Utbildning och arbete	<b>141,7</b>	15,0%	124,2	132,6	152	134	142
Vård och omsorg	<b>311,5</b>	32,9%	304,4	312,2	373	364	380
<b>Summa</b>	<b>945,9</b>	100%	<b>910,5</b>	<b>870,8</b>	<b>1054</b>	<b>1011</b>	<b>978</b>

Tabell 1. Antal tillsvidareanställda personer samt antal årsarbetare åren 2014 – 2016

Antal anställda har ökat med 43 personer och antal årsarbetare med 35,4 i jämförelse med år 2015. Nyanställningar har skett under 2016 främst inom Utbildning och arbete (flyktingmottagning) och Barn och skola (lärare, barnskötare)

Antalet anställda har ökat inom alla verksamhetsområden utom Samhällsbyggnad.

I räddningstjänsten var 57 personer deltidsanställda brandmän och brandvärnsmän ( 51 män och 6 kvinnor). En liten ökning har skett i jämförelse med år 2015 då 56 personer (51 män och 5 kvinnor) var anställda.

#### 1.1.2 Tillsvidareanställda per verksamhetsområde män/kvinnor 2016-12-31

Verksamhetsområde Utbildning och arbete och Samhällsbyggnad har en jämn könsfördelning.

Övriga verksamhetsområden har en ojämn könsfördelning och det är framförallt inom verksamhetsområde Vård och omsorg som kvinnorna har störst procentuell andel av den tillsvidareanställda personalen.

Verksamhetsområde	Totalt 2016	Kvinnor	Män	% kvinnor		Totalt 2015	Kvinnor	Män	% kvinnor
Barn och skola	385	316	69	82%		375	312	63	83%
Kommunledningskontor	84	66	18	79%		76	63	13	83%
Samhällsbyggnad	60	32	28	53%		62	30	32	48%
Utbildning och arbete	152	85	67	56%		134	71	63	53%
Vård och omsorg	373	353	20	95%		364	348	16	96%
<b>Summa</b>	<b>1054</b>	<b>852</b>	<b>202</b>			<b>1011</b>	<b>824</b>	<b>187</b>	

Tabell 2. Antal tillsvidareanställda per verksamhetsområde män/kvinnor

### 1.1.3 Antal tillsvidareanställda fördelade på kvinnor och män

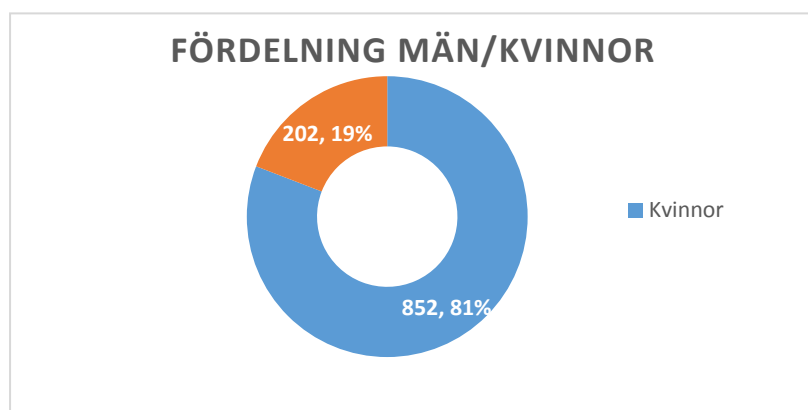


Diagram 2. Antal tillsvidareanställda fördelade på kvinnor och män i procent.

Männens procentandel har sedan mätningarna började år 1998 varierat mellan 18 och 19 % och har under 2016 ökat till 19,2 %.

### 1.1.4 Tillsvidareanställda per befattningstyp 2016-12-31

Befattningstyp	Antal årsarb	Anställd			Antal årsarb	Anställd		
	Antal årsarb 2016	Totalt 2016	Kv	Män	Antal årsarb 2015	Totalt 2015	Kv	Män
<u>Ledningspersonal</u> (Förvaltningschef/verksamhetschef/bitr vhtchef	8	8	6	2	8	8	7	1
Enhetschef	41,4	42	29	13	36	36	22	14
Antal chefer med fullt ledningsansvar	49,4	50	35	15	44	44	29	15
Arbetstagare med begränsat ledningsansvar	9,5	10	9	1	14,8	16	13	3
<b>Totalt antal ledningspersonal*</b>	<b>58,9</b>	<b>60</b>	<b>44</b>	<b>16</b>	<b>58,8</b>	<b>60</b>	<b>42</b>	<b>18</b>
<u>Övriga yrkesgrupper</u>								
Socialsekr/kurator/handledare,	50,4	53	42	11	31,4	32	24	8
Boende ensamkommande barn	10,8	11	3	8	11,1	12	5	7
Sjuksköterska inkl. skolsköterska	35,3	44	42	2	32,1	39	38	1
Förskollärare, Fritidspedagog	88,9	96	90	6	93,7	99	94	5
Fritidsledare	11,8	13	9	4	9,1	10	8	2
Barnskötare	57,9	65	65	-	57,4	62	61	1
Pedagogisk omsorgspersonal	5,6	6	6	-	5,8	6	6	-
Elevassistent , lärarassistent	30,9	34	21	13	26,5	29	20	9
Personlig assistent	0,8	1	1	-	2,1	3	2	1
Vårdare, boendestöd	19,8	24	20	4	15,4	19	16	3
Undersköterska	200,5	242	233	9	200,8	243	238	5
Vårdbiträde/.	21,1	26	25	1	19,4	24	23	1
Lärare inkl musiklärare	183,2	194	124	70	177,4	189	122	67
Ek. bitr./Skolmåltidsbitr./Kokerska	30,4	36	35	1	27,4	32	30	2
Badmästare, Instruktorer	12,2	14	7	7	12	14	7	7
Städare	1,6	2	2	-	1,9	3	3	-
Ingenjörer, tekniker	13,8	14	1	13	12,8	14	1	13
Handläggare, specialist	57,1	59	44	15	59,3	61	45	16
Assistent, administratör	35,7	40	37	3	34,6	38	38	-
Kommunalarb/park/fastighets- skötare/maskinist/vaktmästare	19,3	20	1	19	21,5	22	1	21
<b>Totalt</b>	<b>945,9</b>	<b>1054</b>	<b>852</b>	<b>202</b>	<b>910,5</b>	<b>1011</b>	<b>824</b>	<b>187</b>

Tabell 3. Tillsvidareanställda per befattningstyp

\* Enligt kommunalt klassificeringssystem AID krävs för att klassificeras som chef att den anställde har "fullt ledningsansvar", dvs har såväl verksamhets-, ekonomi- som personalansvar. Klassificering av annan ledningspersonal (16 personer) har ett eller två av dessa ansvarsområden, t.ex bitr chef, 1:e kokerska.

Ökning har skett i gruppen socialsekreterare/kurator/handledare. I övrigt är det mindre ökning i kategorierna lärare, barnskötare, vårdbiträden och ekonomibiträden.

## 1.2 Tidsbegränsade anställningar december 2016-12-31

Utöver de tillsvidareanställda har kommunen timavlönad personal och tidsbegränsade anställningar med månadslön. Den kommunala verksamheten måste fungera även när ordinarie personal har semester är sjuka eller föräldralediga. Vid längre ledigheter anställs oftast vikarie på månadslön och dessa har inte redovisats i det här kapitlet tidigare, utan tidigare år har endast timanställd personal förekommit.

Därför tillkommer det i år separat redovisning av de tidsbegränsat anställda som har månadslön.

### 1.2.1 Timanställdas arbetade timmar samt kostnad i Tkr

Timanställda	Antal timmar				Antal årsarbetare				Kostnad mnkr exkl PO		
	2016	2015	2014		2016	2015	2014		2016	2015	2014
Summa	<b>235841</b>	235509	240408		<b>138,7</b>	138,5	141,4		<b>28763</b>	28347	27864

Tabell 4. Anställda med timlön totalt 2016. Uppgifterna är exkl personalomkostnad.

För omräkning av antal timmar till årsarbetare har årsarbetstid 1700 timmar använts. Se definitioner.

Totalt antal timmar 235 841 fördelar sig mellan olika anställningsformer enligt följande:

Anställningsform	Antal timmar 2016	Årsarb 2016	Antal timmar 2015	Årsarb 2015	Antal timmar 2014	Årsarb 2014
AVA	27390	16,1	26264	15,1	33132	19,5
Vikariat	149984	88,2	143687	84,5	126275	74,3
PAN	23098	13,6	22413	13,2	21596	12,7
Timlön övriga	35369	20,8	43145	25,4	59405	34,9

Tabell 5. Antal timmar och anställningsform fördelade per anställningsform.

Ava, allmän visstidsanställning – projekt, tillfälligt extra arbete, Vikariat – vikariat för person som är frånvarande, PAN – personlig assistent, anhörigvårdare och ledsagare, Timlön övriga används för resursarbete, lönebidragsanställning.

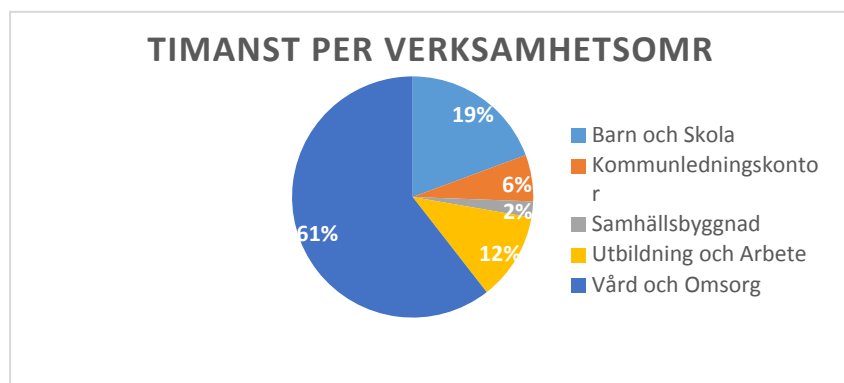


Diagram 3: Verksamhetsområdes andel av timanställningar

## 1.2.2 Tidsbegränsat anställda med månadslön

Tidsbegränsade anställningar	Antal årsarbetare			Antal anställda		
	2016	2015	2014	2016	2015	2014
Summa	109			129		

Tabell 6. Antal tidsbegränsade månadsanställda personer samt antal årsarbetare 2016

Anställningsform	Årsarb 2016	Årsarb 2015	Årsarb 2014
AVA	46,3		
Vikariat	37,1		
Tidsbegränsad anst enl skollag	18,4		
Arbetsstagare som fyllt 67 år	2,4		
Viss bestämd arbetsuppgift	4,8		

Tabell 7. Antal årsarbetare tidsbegränsat månadsanställda fördelade per anställningsform.

De olika anställningsformerna finns för att kunna särskilja olika LAS hantering mellan formerna. Som en beskrivning är Ava, allmän visstidsanställning – projekt, tillfälligt extra arbete, Vikariat – vikariat för person som är frånvarande, Tidsbegränsad anställning enl skollag – ej behörig anställd inom yrke med legitimationskrav i skolvärlden, Arbetsstagare som fyllt 67 år är beroende av att dessa är över pensionsålder och Viss bestämd arbetsuppgift används oftast vid projekt eller BEA-anst med månadslön.

Fördelning Verksamhetsområde	Antal anst 2016	Antal anst 2015	Antal anst 2014
Barn och Skola	60		
Utbildning och Arbete	25		
Kommunledningskontoret	3		
Samhällsbyggnad	10		
Vård och omsorg	31		

Tabell 8. Antal anställda med tidsbegränsad månadsanställning fördelade per verksamhetsområde.

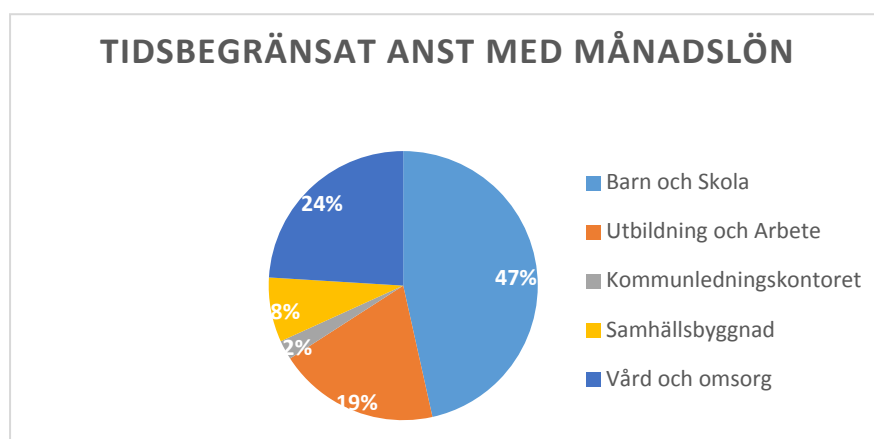


Diagram 4: Verksamhetsområdets andel av tidsbegränsade månadsanställda

### 1.3 Feriepraktik

Kommunen ser det som värdefullt att årligen ge ungdomar en inblick i vad arbete inom de olika kommunala verksamheterna innebär. Det är också ett sätt att möta det framtida rekryteringsbehovet.

Under 2016 anordnades feriepraktik för 129 ungdomar födda 1999 och 2000. (2015: 135, 2014 :129, 2013:90, 2012: 94, 2011:120). Praktikperioden omfattade en period om 2 veckor och 8 timmar/dag alternativt 3 veckor och 5 timmar/dag.

Fördelning av platserna skedde genom lottning. Till dessa sökte 170 ungdomar (2015:173, 2014:186, 2013:174, 2012:166, 2011:143).

### 1.4 Anställning i arbetsmarknadsåtgärder 31 december 2016

	2016	2015	2014	2013
Lönebidrag	7	6	7	7
Offentligt skyddad anställning	-	-	-	1
Fas 3	-	3	3	3
Trygghetsanställning	14	15	15	15
Nystartsjobb	5	3	4	7
Utvecklingsanställning	11	3	14	9
Jobbgaranti, utvecklingsgaranti	6	11	6	5
Biträdesersättning	7	6	18	8
Särskilt förstärkt anställnings-stöd	4	4		
Anordnadsbidrag	11			
<b>Totalt</b>	<b>65</b>	<b>51</b>	<b>67</b>	<b>55</b>

Tabell 9. Anställning med lönebidrag och övriga arbetsmarknadsåtgärder

Trygghets- och utvecklingsanställningar finns huvudsakligen inom arbetsmarknadsenheten inom verksamhetsområde Utbildning och arbete.

Antal personer i arbetsmarknadsåtgärder har ökat med 14 personer sedan 2015.

### 1.5. Genomsnittlig ålder kvinnor och män

	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
Genomsnittlig ålder för kvinnor	46,6	47	47,5	47,3	47,2	47,6	47,7
Genomsnittlig ålder för män	45,6	46,1	47,9	47,8	48,9	49,6	50,3
Genomsnittlig ålder för kvinnor och män	46,3	46,9	47,5	47,4	47,6	48	48,2

Tabell 10. Genomsnittlig ålder kvinnor och män.

Medelåldern har minskat kontinuerligt över de senaste åren (undantaget 2014).

#### 1.5.1 Tillsviareanställda per åldersgrupp i procent av samtliga anställda



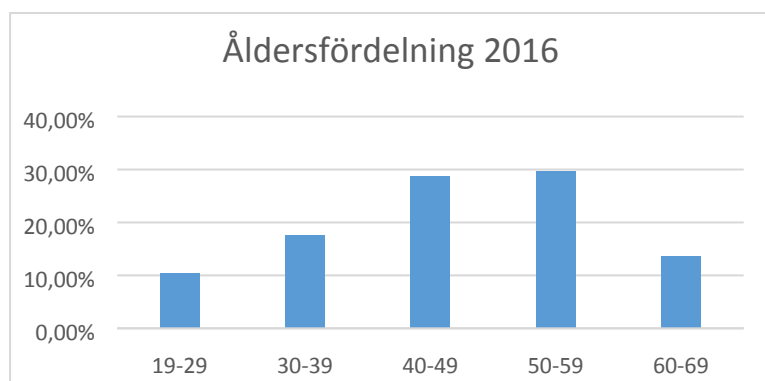


Diagram 5. Tillsvidareanställda per åldersgrupp

Ålder	20-29			30-39			40-49			50-59			60-67		
	kv	m	Tot.	kv	m	Tot.	kv	m	Tot.	kv	m	Tot.	kv	m	Tot.
<b>2016</b>	7,5	2,9	<b>10,4</b>	13,8	3,8	<b>17,6</b>	24,2	4,5	<b>28,7</b>	24,3	5,4	<b>29,7</b>	11,1	2,5	<b>13,6</b>
2015	6,8	2,4	<b>9,2</b>	12,7	2,9	<b>15,6</b>	26,8	4,9	<b>31,7</b>	23,6	6,2	<b>29,8</b>	11,6	2,1	<b>13,7</b>
2014	5,6	1,1	<b>6,7</b>	12,3	3,4	<b>15,7</b>	27,2	5,1	<b>32,3</b>	24,4	6,1	<b>30,5</b>	11,8	3	<b>14,8</b>
2013	5,6	1,7	<b>7,3</b>	12,5	3	<b>15,5</b>	26,7	5,1	<b>31,8</b>	24,4	6	<b>30,4</b>	11,4	4,6	<b>15</b>

Tabell 11. Tillsvidareanställda per åldersgrupp i procent av samtliga anställda.

Tabellen visar att 43,3 % av de tillsvidareanställda är 50 år och däröver. I jämförelse med år 2015 var 43,5 % i denna åldersgrupp. År 2011 var 48,0 % i denna åldersgrupp. Detta visar på en kontinuerlig förnygring av personalstyrkan.

Åldersgruppen 20-29 år omfattar 10,4 % (2015 – 9,2 %) av samtliga anställningar och utökas åldersgruppen till att även omfatta de som är i ålder 20-39 år gäller 28 % (2015 – 24,8 %). Den generationsväxling som påbörjades 2015 visar att successivt kommer de yngre ålderskategorierna att öka.

Inom gruppen chefer/arbetsledare är 46% (23 personer) 50 år eller äldre (2015: 51%, 2014: 47 %, 2013:55%, 2012:54 %) Åldersspannet för arbetsledare/chef är den 31 december 2016 från 26 år till 63 år.

## 2 PERSONALOMSÄTTNING

### 2.1 Antal tillsvidareanställda som slutat helt i kommunen

Orsak	2016	2015	2014	2013
Pensionsavgång	29	27	28	26
Egen uppsägning, dvs slutat anst. i kommunen	98	59	39	31
Arbetsbrist och annan orsak	7	5	13	8
<b>Totalt</b>	<b>134</b>	<b>91</b>	<b>80</b>	<b>65</b>

Tabell 13. Antal tillsvidareanställda som slutat helt i kommunen.

Den totala personalomsättningen under 2016 motsvarar 12,7 % (2015 - 9%, 2014 - 8,2 %, 2013 - 6,7 %). Uppsägning på grund av arbetsbrist har skett inom naturbruk (lärarassistent)

Av de 12,7 % personalomsättning avser 9,3 % (2015 – 5,8%, 2014- 4 %, 2013 - 3,2 %) egen uppsägning.

Av de yrkesgrupper som slutat på egen begäran var den procentuellt högsta avgången socialsekreterare, sjuksköterskor, förskollärare, lärare, undersköterskor och chefer.

### 2.2 Pensionsavgångar år 2017-2024

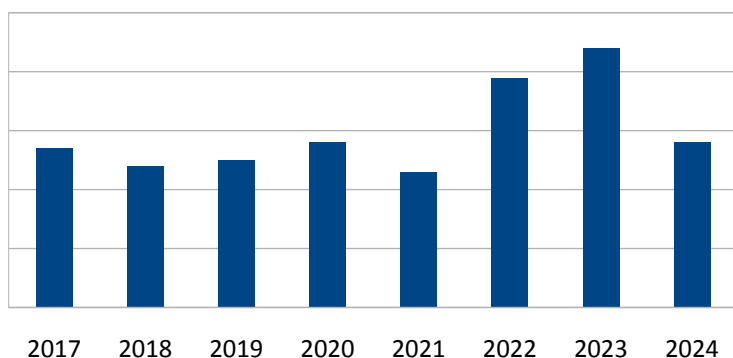


Diagram 6 Pensionsavgångar 2017-2024

Yrke	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Totalt	Procent av totalt antal anställda inom yrkes-gruppen
Ledningspersonal	0	3	1	0	2	2	0	4	12	24
Socialsekr, kurator, handledare, ame	2	1	1	1	3	1	2	0	11	17
Sjuksköterska, skolsköterska	1	1	2	1	0	0	2	1	8	17
Förskollärare/ fritidspedagog	1	0	2	1	1	4	3	2	14	14
Fritidsledare	0	1	1	0	0	1	1	1	5	39
Barnskötare	1	2	0	5	2	2	5	1	18	28
Pedagogisk omsorg	1	0	0	0	0	0	0	0	1	17
Elevassistent	1	0	0	0	0	0	1	0	2	1
Vårdare, Boendestöd	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1
Vårdbiträde. Personlig assistent	1	0	2	0	1	1	0	1	6	25
Undersköterska	3	7	8	11	5	10	8	8	60	25
Lärare inkl	10	3	1	5	4	12	10	6	51	25

musiklärare										
Kokerska, ekonomiibitr	1	2	0	0	1	1	5	1	11	26
Badmästare, instruktör	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1
Städare	0	0	1	1	0	3	4	1	10	22
Handläggare, specialist	2	2	1	0	2	0	1	0	8	29
Assistent, administratör	3	1	4	1	1	0	0	1	11	30
Kommunalarb/parkvaktmästare	1	1	0	1	1	1	1	1	7	4
<b>Totalt antal personer</b>	<b>27</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>28</b>	<b>23</b>	<b>39</b>	<b>44</b>	<b>28</b>	<b>237</b>	<b>22</b>
<b>Årsarbetare</b>	<b>25,1</b>	<b>21,0</b>	<b>20,4</b>	<b>24,9</b>	<b>21,2</b>	<b>33,3</b>	<b>40,4</b>	<b>24,3</b>	<b>210,6</b>	

Tabell 14. Pensionsavgångar 2017-2024

Prognosen bygger på att pensionering sker vid 65-års ålder. De som arbetar kvar efter 65 år ingår i prognosen.

Under 2016 var pensionsavgången totalt 29 personer därav 1 person - 61 år, 2 personer - 62 år, 4 personer - 63 år, 3 personer - 64 år, 8 personer - 65 år, 4 personer - 66 år och 7 personer - 67 år. Snittålder vid pensionering blir då 64,9 år.

Exempel på grupper som i prognosen 2017-2024 har stor procentuell andel av pensionsavgångarna och samtidigt utgörs av många individer i gruppen är:

Barnskötare, vårdbiträden, undersköterskor, lärare, måltidspersonal, städare, handläggare och assistenter/administratörer.

### 2.3 Personalförsörjning – närmaste åren

En fortsatt personalomsättning i samma nivå som idag innebär att vi behöver rekrytera drygt 130 medarbetare varje år. Rekryteringsbehovet enbart på grund av pensionering är ca 30 medarbetare per år fram till år 2021 därefter stiger behoven till närmare 40 medarbetare per år.

När det gäller rekryteringssituationen de närmaste åren är vissa yrkesgrupper svårare att rekrytera t.ex. förskollärare, lärare, undersköterskor, sjuksköterskor, socialsekreterare och chefer. I konkurrens med andra kommuner och branscher är det viktigt att lyfta fram fördelarna med att arbeta i Osby kommun. Faktorer som är viktiga är en bra verksamhet med god kvalitet för våra kommuninvånare, bra ledare, klara mål och en väl fungerande organisation. Antal medarbetare per chef måste vara rimlig för att ge möjlighet till en bra arbetsmiljö som ger förutsättningar för delaktighet, korta beslutsvägar, bra kommunikation samt medarbetare som upplever trivsel på arbetsplatsen.

Osby kommuns medarbetare är de bästa ambassadörerna för att visa på fördelar med att arbeta i kommunen och de olika yrkena. Det innebär bland annat att ge praktikanter och feriearbetare en bra bild av vad yrket egentligen innebär och det positiva med att arbeta i välfärdssektorn. Här spelar också yrkesmässan som Osby kommun genomför tillsammans med Älmhults kommun en roll för att göra känt att det finns flera spännande yrken att utbilda sig till för att få ett av Sveriges viktigaste jobb.

HR-enheten har tillsammans med kommunens ledningsgrupp tagit fram en handlingsplan med aktiviteter för att göra Osby kommun till en attraktiv arbetsgivare. Planen gäller för perioden 2017 – 2018 och en aktivitet är att upprätta en kompetensförsörjningsplan samt utveckla marknadsföringen av Osby kommun som arbetsgivare.

## 2.4 Annonsering och rekrytering

Totalt har kommunen under 2016 haft 264 annonser omfattande 328 befattningar. Antal annonser tidigare år: (2015: 216, 2014:184, 2013:112, 2012:152). Annonsering har gällt både tillsvidareanställningar och vikariat.

Förvaltning	2016	2015	2014	2013	2012
Total kostnad exkl. moms	<b>276,8</b>	207,8	200,8	235,0	356,0

Tabell 12. Vad kostar annonsering? Uppgifter har hämtats från ekonomisystemet.

I redovisningen syns enbart annonskostnaden och ev kostnad för rekryteringsföretag. Användningen av verktyget Offentliga jobb har fått ner kostnaderna betydligt för annonseringen. Ytterligare effektivisering sker när enkätverktyget i Offentliga jobb har börjat användas för att underlätta vid urval av sökande. Cheferna kommer också att använda annonsmallar för att ytterligare effektivisera hanteringen.

De osynliga kostnaderna framgår inte på samma sätt utan där får beräkningar ske för den tid som åtgår för alla deltagande i processen. Det kan vara tid för förberedelser av intervju, eventuell upphandling av rekryteringsföretag, urvalsprocessen, deltagande i intervju, referenstagning, MBL-förhandling, introduktion.

Osby kommuns hemsida är en viktig källa för att ge sökande bra och aktuell information inom olika intresseområden och att ge den sökande en positiv bild av kommunen som arbetsplats. Syftet med rekryteringar är att kunna anställa kompetenta och engagerade medarbetare.

Kommunens ledningsgrupp har beslutat att som huvudregel sker annonsering en vecka internt innan det blir aktuellt med extern annons. Undantag görs för befattningar där interna sökanden inte finns.

### 3. RESURSANVÄNDNING – arbetstid och frånvaro

#### 3.1 Tillsvidareanställningar per heltid/deltid

Den genomsnittliga kontrakterade sysselsättningsgraden för samtliga tillsvidareanställningar är 90,9%, vilket innebär att sysselsättningsgraden fortsatt ökar (2015 – 90,1%, 2014 – 89,1%, 2013 – 88,2%).

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för kvinnor är 89,8 % och för män 95,4% (2015 – 88,9% för kvinnor och 95,3% för män, 2014 för kvinnor 87,5 % och för män 95,6 %).

Antal heltidsanställda motsvarar 62 % av samtliga tillsvidareanställda (2015 – 60%, 2014 – 57,2%, 2013 – 55,9 %). Av de som var anställda 31 december 2016 hade 79,3 % tjänstgöringsgrad högre än 75 % (2015 – 75,6%, 2014 – 71,1 %, 2013 – 68,2 %).

#### 3.2 Antal anställda kvinnor/män fördelade på tjänstgöringsgrad

Män	2016	2016 i %	2015	2015 i %	2014	2014 i %	2013	2013 i %
100%	168	83%	157	84	154	84	154	81
76-99 %	18	9%	13	7	13	7	13	7
51-75%	10	5%	11	6	12	7	15	8
0-50 %	6	3%	6	3	4	2	7	4
Summa	202	100%	187	100%	183	100%	189	100%

Tabell 15. Antal anställda män fördelat på sysselsättningsgrad

Kvinnor	2016	2016 i %	2015	2015 i %	2014	2014 i %	2013	2013 i %
100%	486	57%	450	55	406	51	392	50
76-99 %	164	19%	144	17	122	15	105	13
51-75%	182	21%	209	25	245	31	267	34
0-50 %	20	2%	21	3	22	3	24	3
Summa	852	100%	824	100%	795	100%	788	100%

Tabell 16. Antal anställda kvinnor fördelat på sysselsättningsgrad.

Enligt kollektivavtalet Allmänna Bestämmelser (AB) gäller att eftersträva en arbetstid som uppgår till i genomsnitt minst 20 timmar i veckan. Fyra personer har lägre tjänstgöringsgrad än 50 %. Orsak är beviljad sjukersättning eller deltid inför pension.

### 3.3 Yrkesgrupper heltid och deltid 31 december 2016

Andelen heltidsanställda i % av det totala antalet tillsvidareanställda inom yrkesgruppen

Befattningstyp *	2016				2015			
	Totalt	% Heltid	Heltid	Deltid	Totalt	% Heltid	Heltid	Deltid
<b>Ledningspersonal</b>								
Förvaltningschef./ verksamhetschef, avdelningschef	8	100	8		8	100	8	
Enhetschef	42	95	41	1	36	100	36	
Arbetstagare med begränsat ledningsansvar	10	70	7	3	16	63	10	6
<b>Delsumma</b>	<b>60</b>	<b>93</b>	<b>56</b>	<b>4</b>	<b>60</b>	<b>90</b>	<b>54</b>	<b>6</b>
<b>Övriga yrkesgrupper:</b>								
Socialekr./kurator/handledare, ame	53	91	48	5	32	88	28	4
Boende ensamkommande barn	11	91	10	1	12	67	8	4
Sköterska, inkl. skolsköterska	44	27	12	32	39	23	9	30
Förskollärare/fritidspedagog	96	82	79	17	99	82	80	19
Fritidsledare	13	69	9	4	10	60	6	4
Barnskötare	65	78	51	14	62	76	47	15
Pedagogisk omsorg	6	100	6	0	6	83	5	1
Elevasistent, lärarassistent	34	56	19	15	29	69	20	9
Personlig assistent	1	0	0	1	3	0		3
Vårdare, boendestöd	24	17	4	20	19	16	3	16
Undersköterska	242	21	51	191	243	21	51	192
Vårdbitråde	26	23	6	20	24	25	6	18
Lärare inkl. musiklärare	194	88	171	23	189	82	155	34
Ek.bitr./Skolmåltidsbitr, kokerska	36	31	11	25	32	34	11	21
Badmästare, instruktör	14	79	11	3	14	71	10	4
Städare	2	0	0	2	3	0	0	3
Ingenjör, tekniker	14	93	13	1	14	93	13	1
Handläggare, specialist. *	59	92	54	5	61	90	55	6
Assistent, administratör	40	63	25	15	38	66	25	13
Kommunalarb./park/fastighetsskötare	20	90	18	2	22	95	21	1
<b>Totalt</b>	<b>1054</b>	<b>62,0</b>	<b>654</b>	<b>400</b>	<b>1011</b>	<b>60,0</b>	<b>607</b>	<b>404</b>

Tabell 17. Yrkesgrupper fördelat på heltid och deltid.

Uppdelningen är fortsatt mycket könsbunden. De mansdominerade yrkena har i högre grad heltidsanställningar. Deltidsanställda finns framförallt inom verksamhetsområdet Vård och omsorg samt kostenheten.

Den procentuella andelen heltidsanställda har ökat för flera yrkesgrupper men den största ökningen har skett i gruppen handledare som arbetar med ensamkommande barn.

Vid jämförelse mellan den kontrakterade arbetstiden och den verkliga arbetstiden för undersköterskor och vårdbiträden är skillnaden 0,27 färre årsarbetare verklig arbetstid. Att skillnaden är så liten är ett resultat av önskad sysselsättningsgrad och en organisation med en särskild bemanningsenhet.

Förskollärare och barnskötare hade under 2015 6,3 årsarbetare fler i kontrakterad arbetstid än den verkliga, detta har minskat under 2016 så att glappet mellan kontrakterad tid och verklig arbetstid skiljer med knappt 2,9 årsarbetare.

### 3.4 Önskad sysselsättningsgrad

Att erbjuda önskad sysselsättningsgrad är en viktig jämställdhetsfråga samt ett led i arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare. Centrala parter har avtalat om att heltid ska vara norm 2021. Parterna ska under införandet stödja lokala parter arbete med heltidsfrågan.

Under hösten 2013 tog kommunfullmäktige i Osby kommun ett inriktningsbeslut om önskad sysselsättningsgrad för vård- och omsorgspersonal. Lokalt avtal träffades om årsarbetstid i samband med detta upprättades en tidsplan som innebär att personalgrupper successivt tas in i önskad sysselsättningsgrad. Enligt tidsplanen avses all vård- och omsorgspersonal omfattas av önskad sysselsättningsgrad under 2017.

### 3.5 Arbetad tid och frånvaro

#### 3.5.1 Frånvaro och arbetad tid i % av överenskommen arbetstid

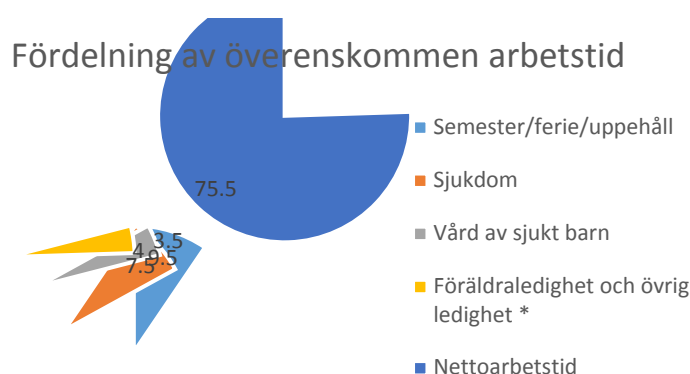


Diagram 7. Frånvaro och arbetad tid i % av överenskommen arbetstid

Orsak	2016	2015	2014	2013	2012
Semester/ferie/uppehåll	9,5	10	10	10	10
Sjukdom	7,5	6	5	5	4
Vård av sjukt barn	4	3,5	2	2	2
Föräldraledighet och övrig ledighet *	3,5	3,5	2	3	3
<b>Summa frånvarotid</b>	<b>24,5</b>	<b>23</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>19</b>
<b>Nettoarbetstid</b>	<b>75,5</b>	<b>77</b>	<b>81</b>	<b>80</b>	<b>81</b>

Tabell 18. Frånvaroorsak i procent

\* I övrigt tjänstledighet ingår bl a lagstadgad föräldraledighet samt föräldraledighet utöver den lagstadgade rätten. Kommunens tjänstledighetspolicy medger partiell ledighet tills barnet är 12 år. I ledighet ingår även studielediga.

Nettoarbetstiden har tidigare pendlat mellan 80 och 81 procent och det har varit små variationer i orsakerna till frånvaro. Under 2015 skedde en markant förändring av frånvarotiden i förhållande till den totala arbetstiden, som också fortsatt under 2016. Det är semesterandelen som har minskat något

och föräldraledigheten är opåverkad all annan frånvaro har ökat något. Flertalet av ledigheterna finns stöd för i lag, avtal eller lokala policy.

En orsak till förändringen kan finnas i att åldersstrukturen förändrats och att fler personal är föräldralediga och även har mer ledighet för vård av sjukt barn. Större del av personalen kommer att befinna sig i situation med att pussla ihop arbete, fritid m.m.

### 3.5.2 Frisktal

Frisktalet kan definieras som andelen tillsvidareanställda i procent som varit sjuka högst 5 kalenderdagar under året. Totalt antal tillsvidareanställda under 2016 var 1054 och av dem hade 700 högst 5 kalenderdagens sjuk-frånvaro. Frisktalet utifrån denna definition var 66,4 % (2015: 61,5%). Denna definition av frisktal utgår ifrån att det kan förekomma förkylningar och annan kortvarig sjukfrånvaro som är svår att komma bort helt ifrån.

Definieras frisktalet som andelen tillsvidareanställda, vilka inte haft någon sjukfrånvaro alls är det 285 tillsvidareanställda under året (2015: 373 anst) och frisktalet 27 % (2015: 33,5%).

### 3.5.3 Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron har under 2016 ökat i förhållande till 2015. Både korttidsfrånvaro och långtidsfrånvaro har ökat. Sjukfrånvaron har ökat både för män och kvinnor och ungefär med samma nivå. När det gäller åldersgrupper är det främst sjukfrånvaron i ålder -29 år som ökat, men alla åldersgrupper har ökat.

Den frånvaro som ökat mest är långtidsfrånvaro för kvinnor i åldersgruppen -29år och män i ålder 30-49.

Nyckeltal 1)	2016	2015	2014	2013	2012
Sjukfrånvaro, totalt **	6,5	5,6	5,2	5	3,9
Andel sjukfrånvaro 60 dagar eller mer	47,1	40,4	38,6	33,4	21,7
Sjukfrånvaro för kvinnor	7,2	6,1	6	5,6	4,3
Sjukfrånvaro för män	4,4	3,8	2,7	2,9	2,4
Sjukfrånvaro i åldrarna 29 år eller yngre	5,5	3,7	2,1	2	2,5
Sjukfrånvaro i åldrarna 30-49 år	6,3	5,2	4,6	4,6	4
Sjukfrånvaro i åldrarna 50 år eller äldre	7,3	6,8	7	6,5	4

Tabell 19. Nyckeltal sjukfrånvaro.

\*\* Den totala sjukfrånvaron anges i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid. Övertid och fyllnadstid samt obetald frånvaro ingår ej i ordinarie arbetstid. Semester och kompledighet ingår i arbetstiden.

Fördelningen mellan verksamheterna ser olika ut. Högst frånvaro har Vård och omsorg med 8,5% . Därefter ligger Barn och skola, Utbildning och arbete och Kommunledningskontoret på liknande siffror. Samhällsbyggnad har låg frånvaro i förhållande till övriga.

Den långa frånvaron är totalt 47,1% av sjukfrånvarotiden, inom Utbildning och arbete är den siffran 60,6%, vilket är den avgörande orsaken till att långtidsfrånvaron totalt har ökat i kommunen. Även Barn och skola har ökat andelen av långtidsfrånvaro från 31,3% 2015 till 40,3% för 2016.

Verksamhetsområde 2016	Total sjukfrånvaro %	Lång sjukfrånvaro	Total sjukfrånvaro kvinnor	Total sjukfrånvaro män
Barn och skola	5,6	40,3	6,1	3,8



Kommunledningskontor	5,1	37,5	4,6	5,9
Samhällsbyggnad	3,8	38,1	4,1	3,6
Utbildning och arbete	5,8	60,6	6	5,6
Vård och omsorg	8,5	49,1	9	2,9

Tabell 20. Nyckeltal sjukfrånvaro, verksamhetsområde 2015

En jämförelse för sjukfrånvaron under 2016 kan också göras med kommuner i Skåne Nordost. Osby kommun utmärker inte sig med hög sjukfrånvaro, men när det gäller den långa sjukfrånvaron är det bara en kommun som har sämre utfall än vad Osby kommun har.

Kommun	Total sjukfrånvaro %		Lång sjukfrånvaro	
	2016	2015	2016	2015
Bromölla	7,3	6,7	37,2	37,8
Hörby	6,4	5,7	41,0	37,4
Höör	5,8	5,9	26,5	33,1
Hässleholm	6,8	6,4	40,8	42,2
Kristianstad	7,2	6,7	57,0	55,2
Osby	6,5	5,6	47,1	40,4
Perstorp	4,7	5,1	46,6	40,7
Östra Göinge	5,1	5,2	39,3	63,5

Tabell 21. Sammanställning sjukfrånvaro 2015 Skåne Nordost.

### 3.5.4 Vad kostar sjukfrånvaron (Tkr)

	2016	2015	2014	2013	2012
Kostnad inkl. PO	<b>8326</b>	7535	6210	6024	6003

Tabell 22. Beskrivning av kostnader för sjukfrånvaro. PO 2016 beräknat efter 38,33%

Vid sjukfrånvaro betalar arbetsgivaren sjuklön, semesterersättning, arbetsgivaravgifter och eventuella kostnader för vikarie och övertidsersättning. Dessa kostnader är synliga.

Det finns också sk osynliga kostnader som sjukadministration, förlorad arbetsinsats och ev en kvalitetsförsämring.

Deltidsfrånvaro kostar lika mycket som heltidsfrånvaro, eftersom semester och personalomkostnader beräknas som om den anställde varit i arbete på heltid.

## 4. ARBETSMILJÖ, FÖRETAGSHÄLSOVÅRD, FRISKVÅRD

### 4.1 God arbetsmiljö

En god arbetsmiljö utmärks av att varje anställd upplever sin arbetssituation som sund, säker och utvecklande men också minimalt utsatt för risker i form av fysisk, psykisk och social ohälsa. För att rekrytera och behålla personal krävs en hälsofrämjande och hållbar personalpolitik som skapar balans mellan verksamhetens behov, resurser och de krav som ställs på medarbetare.

#### 4.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

Systematiskt arbetsmiljöarbete innebär att arbetsgivaren ska söka, finna och åtgärda bristerna innan det händer någon olycka. Man ska helt enkelt ta reda på hur de anställda har det på jobbet. Det gäller både olycksfallsrisker, kroppsliga belastningar och psykiska påfrestningar som exempelvis stress. Alla arbetsförhållanden ska undersökas.

Chef, medarbetare och skyddsombud ska tillsammans driva och utveckla arbetsmiljöarbetet framåt. Chefen har ansvaret för arbetsmiljön och är den som initierar, dokumenterar och utvärderar det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet genomförs på respektive arbetsplats samt genom en enkät som skickas till chefer och skyddsombud som HR-enheten ansvarar för. Resultatet från enkäten redovisas i en arbetsmiljörapport

#### 4.1.2 Arbetsskador

Under 2016 har ett nytt system för anmälan av arbetsskador och tillbud implementerats, KIA. Statistik har hämtats från både Flexite och KIA. Totalt anmäldes 77 arbetsskador jämfört med 63 anmälningar 2015, fördelat på olycksfall, färdolycksfall och sjukdom.

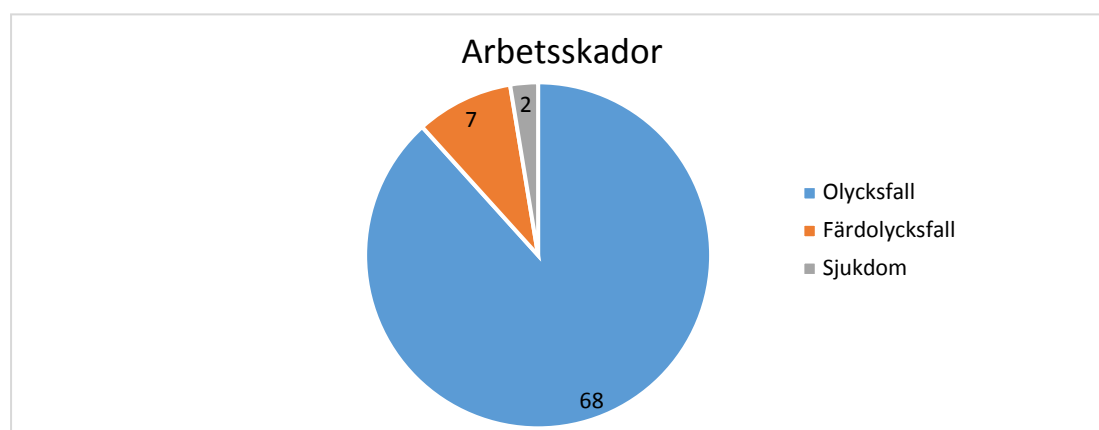


Diagram 8. Anmälda arbets-skador

#### 4.1.3 Tillbud

Under 2016 anmäldes 83 tillbud jämfört med 42 anmälningar 2015. En förklaring till att tillbudsanmälningarna har ökat är det nya anmälningssystemet KIA som medger att medarbetaren själva anmäler själva händelsen.

## 4.2 Företagshälsovård

Osby kommun har avtal med Hälsoringen Arbetsliv AB. Namnbyte har under 2016 skett till Helsa Arbetsliv Syd. Företagshälsovården är en viktig resurs i arbetsmiljöarbetet. Deras resurspersoner anlitas för att stödja rehabiliteringsprocessen i form av kontakt med sjuksköterska, läkare och beteendevetare. Företagshälsovården anlitas också för ergonomiska genomgångar samt som organisationsstöd vid olika typer av problemställningar på arbetsplatser.

Företagssköterskan genomför ca 300 hälsoanalyser årligen för tillsvidareanställd personal, vilket innebär att de anställda får en indikation om sitt hälsotillstånd. I samband med hälsoanalysen får medarbetarna fylla i ett formulär om hur de uppfattar sin arbetsmiljö. Dessa uppgifter sammanställs av företagshälsovården och återkopplas till respektive chef och till HR-enheten. Sammanställningen är aidentifierad och avsikten är att den ska användas i arbetsmiljöarbetet på respektive arbetsplats. I takt med att antalet anställda har ökat kommer varje enskild anställd inte att få en hälsoanalys vart tredje år, vilket tidigare varit fallet.

## 4.3 Friskvård

Under 2016 fick totalt 1230 medarbetare del av friskvårdsförmånen varav 751 medarbetare nyttjat förmånen, vilket motsvarar en nyttjandegrad på 61 %. Under 2015 nyttjade 574 av 1240 medarbetare friskvårdsbidraget vilket motsvarar en nyttjandegrad på 46%. Det innebär att under 2016 har fler medarbetare valt att nyttja friskvårdsförmånen än 2015.

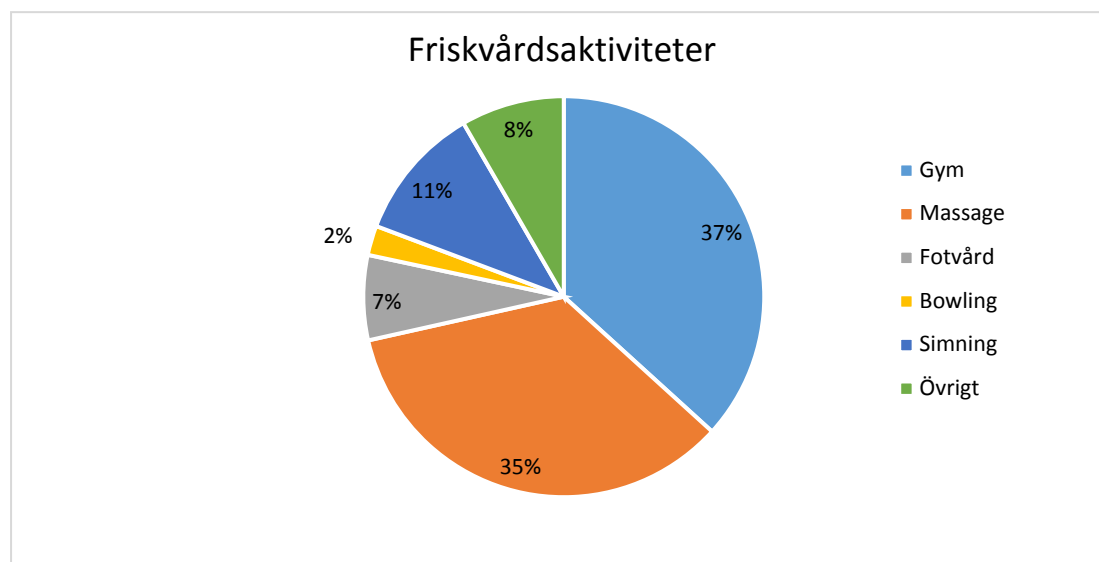


Diagram 9 Friskvårdsaktiviteter

Diagrammet ovan visar att 72% av friskvårdsbidraget går till gym och till massage. 11 % av bidraget går till motionssim, 2 % till bowling, 7 % till fotvård och 8 % till övrigt. I övrigt ingår yoga, zonerapi, kostrådgivning, viktminskning, onlinetjänster med mera.

## 5. KOMPETENSUTVECKLING

### 5.1. Värdegrund

Under 2016 omarbetades den gamla värdegrunden för att få en breddad inriktning. Värdegrunden ska genomsyra hela Osby kommun och dess samtliga verksamheter:

**Mångfald** är en förutsättning för att vi ska utvecklas och berikas. **Förtroende** visar vi genom att lita på varandras vilja och förmåga. Vi bemöter varandra med **respekt** och utgår från alla människors lika värde. Vi visar **mod** genom att utmana oss själva och andra. Vi bidrar aktivt till en **hållbar** livsmiljö med kommande generationer i åtanke. **Samverkan** är en förutsättning för goda resultat.

Den nya värdegrunden följer den Ledarpolicy som antogs under 2014. Syftet med ledarpolicyn är att ledare ska veta vad som förväntas av dem i Osby kommun och vilket stöd de kan få i sitt uppdrag.

### 5.2 Lean

Lean handlar om att våga stanna upp, att söka de verkliga orsakerna till att problem uppstår, att gräva i myllan och att undvika snabba lösningar. Lean startade upp 2012/2013 som ett ESF-projekt i kommun där utvalda verksamheter fick möjlighet att fördjupa sig i filosofin. Under de år som gått har arbete utifrån Lean-filosofin skett på olika sätt inom verksamheten. Främst har arbete skett inom förvaltningen Vård och omsorg men även inom Barn och skola. Under 2016 har två arbetsplatser, Bergfast och hemsjukvården Osby, fått hjälp att genomföra värdeflödeskartläggning över sin arbetsdag. En värdeflödeskartläggning ger medarbetarna en visuell bild över hur deras arbetsflöde ser ut och utifrån den kan medarbetarna på ett lättare sätt hitta de slöserier som medför att arbetet inte flyter på det sätt som önskas.

### 5.3 Centrala kompetensåtgärder 2016

Osby kommun deltar i projektet framtidens ledare som sker i samverkan med Skåne Nordost. Syftet är att ge medarbetare möjlighet och motivation att kunna bli ledare. Utbildningen pågår cirka 1,5 år med 1-2 utbildningsdagar per månad. Under utbildningen har deltagarna kontinuerlig kontakt med en mentor inom någon annan kommun. Osby kommun deltar också i Kristianstads kommuns ledarprogram med 1-2 platser per omgång.

Under 2016 har kommunledningsgruppen tagit fram en kompetensutvecklingsplan för chefer och medarbetare. Denna anger en del av de kompetensutvecklingsinsatser som ska göras och omfattningen av insatserna.

I samband med projektet ”Visionärt ledarskap” startades frukostträffar för kommunens ledare. Under 2016 har tre träffar genomförts med olika innehåll. Frukostträffarna är ett utmärkt sätt för ledare att bygga nätverk inom kommunen.

Central introduktion har genomförts för nya medarbetare vid två tillfällen under 2016 med cirka 40 deltagare vid varje tillfälle. Samtliga verksamheter har presenterat vad de har för uppdrag, hur organisationen ser ut med mera. Arbetsmiljö har också varit ett viktigt inslag.

Introduktionsprogrammet för nya chefer i Osby kommun innebär att chefen får en individuell genomgång av olika stödfunktioner såsom personal, ekonomi, upphandling, IT, kansli, telefoni, fastighetsfrågor, växel/reception och kommunikatör.

## **5.5 Kompetensåtgärder inom olika verksamhetsområden**

Inom verksamheterna pågår olika projekt och kompetensutveckling av personal för att leva upp till att vara attraktiv arbetsgivare samt att kunna behålla kompetent personal som kan utföra de uppgifter som verksamheten kräver. För individen är medarbetarsamtalet grunden för att kartlägga kompetensbehovet.

Inom Vård och omsorg pågår utbildning av två undersköterskor till sjuksköterskor med stöd av finansiering från statliga medel – prestationsersättning. Dessa medel för stimulans har Osby kommun fått på grund av det kvalitetsarbete som utförs inom verksamheten.

Med syfte att vara en attraktiv arbetsgivare och att underlätta kompetensförsörjning har Barn och skolnämnden beslutat att erbjuda några barnskötare att fortbilda sig inom anställningen. Fortbildningen pågår under sju terminer som distansutbildning inom Högskolan i Malmö. Finansiering sker från Barn och skola samt från centrala kompetensmedel inom personalenheten.

## 6. LÖNE- OCH ARVODESKOSTNADER

### 6.1 Personal- och pensionskostnadernas utveckling åren 2013-2016 (Mnkr)

	2016	2015	2014	2013
Arvoden, sammanträdesers. förtroendevalda	4,1	4,5	3,7	3,6
Övrig personal	426,3	477,4	380,6	365,6
Kostnad exkl. arbetsgivaravgift	430,5	481,9	384,3	369,2
Arbetsgivaravgifter	129,3	137,2	110,8	104,8
<b>Total personalkostnad</b>	<b>559,8</b>	<b>619,2</b>	<b>495,1</b>	<b>474</b>

Tabell 23. Personal- och pensionskostnadernas utveckling

Kostnaden har minskat sedan 2015, men detta beror på att för 2015 ingår en engångskostnad med 100 Mnkr som avsattes för försäkringslösning av några pensionsavgångar för att minska framtida pensionskostnader.

#### 6.1.2 Total personalkostnad (Tkr)

Personalkostnaderna motsvarar 62,5 % av verksamhetens totala kostnad för 2016 (2015: 67%, 2014: 64,0 %, 2013:64,1 %).

	2016	2015	2014	2013
Arvode till förtroendevalda	4128,6	4490,8	3 684,30	3 575,10
Löner till arbetstagare	323897,9	300435,7	285 340,10	275 451,40
Beredskapsarbete, arbetsmarknadsåtgärder	3686,5	4580,9	5 697,00	4 539,60
PAN och anhörigvårdare	2938,9	2188	1 849,60	1 685,40
Deltidsanställda brandmän	5002,1	3805,2	3 868,40	3 464,20
Uppdragstagare	8613,8	6823,6	5 713,80	4 879,80
Semesterlön	40598,5	39029,7	36 347,10	36 215,50
Upplupen semesterlön	2457	379,4	181,1	522,9
Sjuklöner	6019,2	5441,7	4 485,60	4 350,40
Traktamente	60,2	51,9	60	57,9
Bilersättning	835,6	702,1	655,7	647,9
Arbetsgivaravgifter	129331,2	137254,5	110 777,30	104 840,70
Övriga personalkostnader (pension, omkostners, utbildning, friskvård, annons, minnesgåva mm)	32231,4	114014,1	36 493,00	33 832,50
<b>Totalt exkl avskrivningskostnader</b>	<b>559 800,9</b>	<b>619 197,6</b>	<b>495 153,00</b>	<b>474 063,30</b>

Tabell 24. Total personalkostnad

#### 6.1.3 Antal löneutbetalningar per månad i genomsnitt inkl förtroendevalda

2016	2015	2014	2013	2012
1629	1544	1504	1485	1472

Tabell 25. Antal löneutbetalningar per månad i genomsnitt.

## 6.2 Total fyllnadstid/övertid för tillsvidareanställda och visstidsanställda

Under 2016 har den totala fyllnadstiden/övertiden minskat något i förhållande till 2015, men andelen kvalificerad övertid har ökat.

Orsak	Timmar				Årsarbetare			
	2016	2015	2014	2013	2016	2015	2014	2013
Fyllnadstidsarbete	15298	15909	17085	19289	7,2	9,4		
Övertidsarbete enkel	2159	2440	1919	2341	1,3	1,4		
Övertidsarbete kvalificerat	4422	3608	4321	3506	2,6	2,1		
<b>Totalt</b>	<b>21879</b>	<b>21957</b>	<b>23324</b>	<b>25135</b>	<b>11,1</b>	<b>12,9</b>	<b>13,7</b>	<b>14,8</b>

Tabell 26. Total fyllnadstid/övertid för tillsvidareanställda och visstidsanställda.

För omräkning av antal timmar till årsarbetare har årsarbetstid 1700 timmar använts. Se definitioner.

Fyllnadstidsarbetet fördelar sig på olika orsaker

Fyllnadstidsarbete per orsak	Timmar 2016	Timmar 2015	Timmar 2014
Fyllnadstidsarbete, extra personalbehov	9837	8019	9669
Fyllnadstidsarbete för tjänstlediga	962	1975	1762
Fyllnadstidsarbete vid vikariat	4499	5915	5654

Tabell 27. Fyllnadstidsarbete 2016 fördelat per orsak

Fyllnadstidsarbete för att ersätta vikarier och tjänstlediga har minskat under 2016. Däremot har det skett en markant ökning av fyllnadstidsarbete för extra personalbehov. Troligen döljs en avsevärd del vikariattimmar även under "extra personalbehov". Vid en översiktsskoll ser ca 700 timmar vara rapporterade som extra personalbehov men där det egentligen är ett vikariat för frånvaro.

Fyllnads- och övertidsarbete per verksamhetsområde	Timmar 2016	Timmar 2015	Timmar 2014
Barn och skola	7295	7675	7640
Kommunledningskontor	1954	1681	151
Samhällsbyggnad	1676	1273	1820
Utbildning och arbete	1982	2067	2498
Vård och omsorg	8972	9261	11215
Totalt	21879	21957	23324

Tabell 28. Total fyllnadstid/övertid för fördelat per verksamhetsområde.

Fyllnadstid- och övertidsarbetet har ökat inom Samhällsbyggnad och Kommunledningskontoret medan övriga verksamhetsområden minskat.

### 6.2.1 Ej uttagen kompledighet pga övertid/fyllnadstid i timmar 2016-12-31

Komp	2016	2015	2014	2013
Summa timmar	7166	7205	7418	8010

Tabell 29. Ej uttagen kompledighet pga övertid/fyllnadstid

Skulden för detta uppgår till 1,4 Mnr.

### 6.3 Semesterdagar som ersatts i pengar, lokalt avtal byte semesterdagstillägg

Syftet med semestern är att få vila och rekreation. Minst 20 semesterdagar ska tas ut under innevarande år. Personalen har enligt avtal mellan 25 och 32 semesterdagar beroende på ålder. Möjlighet finns att spara upp till 40 semesterdagar. Dagar över de 40 sparade utbetalas efter årets slut med automatik.

Utbetalning skedde 2016 för sparade dagar överstigande 40 med 151 dagar (2015: 161 dagar, 2014:122 dagar, 2013:122 dagar).

Lokalt avtal har träffats med flertalet fackliga organisationer. Avtalet ger möjlighet för personal att byta ut semesterdagstillägg mot ledig tid. 105 personer har använt sig av denna möjlighet under 2016 (2015: 109, 2014:78, 2013:53 personer).

### 6.4 Facklig verksamhet kostnad i tkr inkl PO

Facklig organisation	2016	2015	2014	2013
Kommunal	1067	905	850	784
Vision	72	88	73	100
Läraryrskombund	159	196	188	223
Vårdförbundet	7	10	18	4
LR	79	58	50	58
Övriga fack	5	27	21	39
Gemensamma kostnader *	198	187	189	192
<b>Totalt</b>	<b>1587</b>	<b>1471</b>	<b>1389</b>	<b>1400</b>

Tabell 30. Facklig verksamhet kostnad i tkr inkl personalomkostnad

\*I gemensamma kostnader för hela "fackens hus" ingår hyra och bevakning, telefon samt IT-kostnader.

Kostnaderna för den fackliga verksamheten är beroende på vad som händer i kommunen. Är det stora omorganisationer, deltagande vid intervjuer av chefer m.m. påverkar det antal använda timmar. För de inre fackliga verksamheterna avsätts 4 timmar per medlem enligt centralt avtal från 1976.

Fördelning per orsak i tkr av facklig verksamhet	2016	2015	2014	2013
Facklig månadslön (Kommunal)	359	365	361	378
Facklig verksamhet (inre fackligt arbete)	563	591	589	524
Facklig förtroendeman (kallad av arbetsgivaren)	222	150	107	164
Fackligt skyddsarbete	108	32	47	44
Facklig utbildning	137	146	96	98
Fackens hus	198	187	189	192

Tabell 31. Facklig verksamhet fördelat per orsak i tkr.

### 6.5 Antal körda km, körning med egen bil

	2016	2015	2014	2013
Förvaltning	181 782	164 819	177 883	172 573
Förtroendevalda	28 592	29 650	25 474	22 626



<b>Summa</b>	<b>210 374</b>	<b>194 469</b>	<b>203 357</b>	<b>195 199</b>
--------------	----------------	----------------	----------------	----------------

Tabell 32. Antal körda km

Det totala antalet körda km med egen bil har ökat kraftigt från år 2015. För förtroendevalda har dock en minskning skett.

Kostnaderna för bilersättning under 2016 var 820 tkr (2015:702, 2014: 658 tkr, 2013:648 tkr). (inklusive ersättning till gode män där körsättning ersätts i belopp).

Kommunen har tre bilar i bilpool för att minska resandet med egen bil och ge möjlighet för bl.a den personal som pendlar att låna bil för att kunna utföra sina uppgifter. Målet är att bilpoolen ska vara självfinansierad.

Totalt hade under året 15 personer bilavtal (2015:17, 2014:23, 2013:25, 2012:27). Bilavtal innebär att den anställde förbundit sig att ha egen bil och köra med den i tjänsten.

## 7. LÖNEPOLITIK, LÖNEÖVERSYN

### 7.1 Lönepolitik och Löneöversyn 2016

Lönepolitiken ska motivera, engagera, utveckla och stimulera medarbetarna till goda arbetsinsatser, så att målen för verksamheten uppnås och individens utveckling främjas. Ett av målen för kommunens lönepolitik är att jämna ut löneskillnader mellan kvinnor och män för lika och likvärdigt arbete. Lönepolitiken ska också leda till att kompetenta medarbetare kan rekryteras och behållas i Osby kommun. Bedömningar som görs inför löneöversynerna ska resultera i en ansvarsfull och långsiktig utveckling med fokus på verksamhet, kvalitet och resultat.

Syftet med individuell och differentierad lön är att uppmuntra till goda arbetsprestationer med hög kvalitet. Lönen bör öka med medarbetarens stigande ansvar, prestation och resultat. Bra prestationer som leder till hög måluppfyllelse och att verksamheten utvecklas ska belönas.

Nivåhöjningen på den totala lönesumman för tillsvidareanställd personal för 2016 blev när samtliga förhandlingar slutförts i genomsnitt 3,2 procent. Grupper som prioriterades var förskollärare, socialsekreterare samt undersköterskor.

### 7.2 Medellön och medianlön i kommunen för tillsvidareanställda 2016-12-31

	<b>Totalt</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>	<b>Skillnad %</b>
Medellön				
<b>2016</b>	<b>28886</b>	<b>28420</b>	<b>30846</b>	<b>8,6</b>
2015	27847	27289	30306	11,1
2014	27090	26400	30092	14
2013	26360	25730	29000	12,7
Medianlön				
<b>2016</b>	<b>26750</b>	<b>26200</b>	<b>29800</b>	
2015	25850	25200	29400	
2014	25000	24500	29550	
2013	24400	23900	28500	

Tabell 33. Medellön och medianlön i kommun för tillsvidareanställda.

### 7.3 Anställningar per lönekategori 2016-12-31, löneintervaller

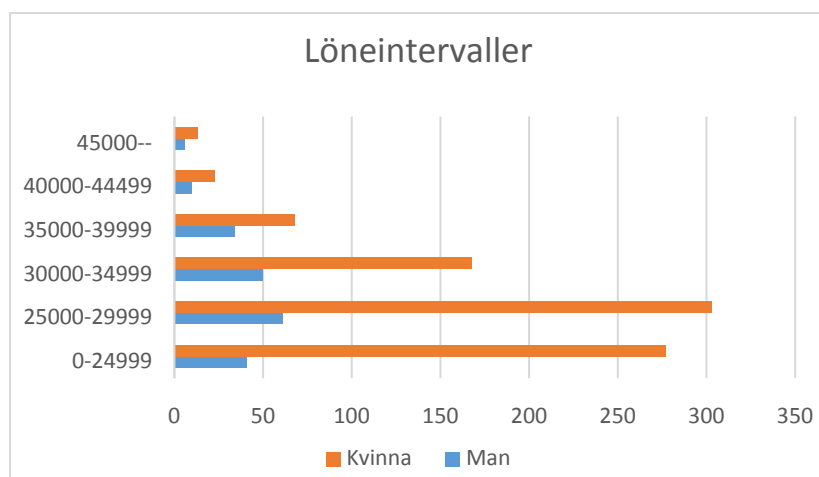


Diagram 10 Anställningar per lönekategori för tillsvidareanställda.

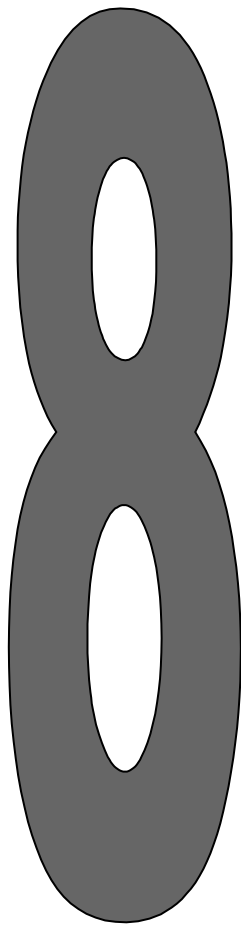
Inom intervallet upp till 24 999 månadslön heltid finns 30,8 procent av samtliga tillsvidareanställda och det är framförallt i grupper som städare, ekonomibiträde, undersköterska, vårdbiträde, kokerska, elevassistent, badmästare, fritidsledare, dagbarnvårdare, barnskötare, boendeassistent och handledare på boende för ensamkommande barn. Utökas intervallet till att omfatta 20 000 kr – 29 999 kr omfattas 64,7 procent av de totalt 1054 tillsvidareanställda per den 31 december 2016.

I gruppen som har lön > 45 000 finns kommunchef, verksamhetsområdeschefer och några enhetschefer. 70 % av gruppen är kvinnor.

Av de som är anställda som chefer med fullt ledningsansvar är 69 % kvinnor och av samtliga chefer är 73,3 % kvinnor.

## 8. Definitioner

<b>AID</b>	Arbetsidentifikation kommuner och landsting (AID) är ett system för gruppering av arbetsuppgifter. AID är avsedd för att kunna analysera lönebildningen på central och lokal nivå samt att ge underlag för viss planering. Därutöver ger statistiken allmän information om lönestrukturer, lönelägen, löneutveckling och sysselsättning.
<b>Anställning, visstid</b>	Visstidsanställningar är ett samlingsbegrepp för tidsbegränsade anställningsformer där den anställda anställs för en begränsad period. Det kan vara vikariat för någon som är frånvarande eller allmän visstidsanställning (AVA) som används vid tillfälliga arbetstoppar, särskilda arbetsuppgifter eller vid projektarbeten.
<b>Anställning</b>	En fysisk person kan ha flera befattningar, d.v.s. anställningar.
<b>Konvertering</b>	Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år, eller som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning. För den som haft anställning både som allmän visstidsanställning och vikariat krävs tre års anställning under en femårsperiod för konvertering till tillsvidareanställning.
<b>Kontrakterad sysselsättningsgrad</b>	Den sysselsättningsgrad som personen är tillsvidareanställd på. Personen kan sedan ha tillfälliga utökningar alternativt vara tjänstledig på viss del. Begreppet kontrakterad sysselsättningsgrad används i personalsystemet fr o m 2009.
<b>Medianlön</b>	Den mittersta lönen”. Innebär att 50 % av individerna i gruppen har lägre eller samma lön som medianlönen. Medianlönen är inte lika känslig för extremvärden som t ex den aritmetiska medellönen.
<b>PO- pålägg</b>	Pålägg för personalomkostnader, d.v.s. lagstadgad arbetsgivaravgift och arbetsgivaravgift enligt avtal.
<b>Årsarbetare</b>	Enligt Sveriges Kommuner och Landstings rekommendation beräknas årsarbeten efter närvarotimmar. Ett årsarbete motsvarar 1700 timmar. Måttet utgår från 44 arbetsveckor med 38,5 timmar per vecka. 44 möjliga arbetsveckor erhålls genom att det totala antalet veckor (52) minskas i form av sex veckors semester och två veckor med helgdagar. Beräkningen bygger på schablonantagandet utslaget över flera kalenderår. En årsarbetare definieras som en heltidsanställd. Två 50 %-iga anställningar blir en årsarbetare.
<b>Övertid/Fyllnadstid</b>	Arbetstid som fullgjorts utöver ordinarie arbetstidsmåt för heltidsanställning. Fyllnadstid är arbetstid utöver arbetstidsmåt för deltidsanställd.



Kommunstyrelsens samhällsbyggnadsutskott

## § 27

### Minnesmärke i Lönsboda

KS/2016:682 870

#### Kommunstyrelsens samhällsbyggnadsutskotts beslut

- Samhällsbyggnadsförvaltningen får i uppdrag att tillsammans med föreningen arbeta vidare med uppförande av ett minnesmärke på kommunens mark på gamla busstorget i Lönsboda gällande placering, finansiering, ägandeskap och drift. Kommunalt bidrag äskas från kommunstyrelsen.

#### Kommunstyrelsens samhällsbyggnadsutskotts förslag till kommunstyrelsen

- Kommunalt bidrag på 50 tkr till Lönsboda Samhällsförening beviljas under förutsättning att all övrig finansiering är täckt och skriftligt redovisad till samhällsbyggnadsförvaltningen.
- Bidraget finansieras genom verksamhet 91020 "KS anslag till förfogande".
- Lönsboda Samhällsförening ska senast den 31 augusti 2017 skriftligen redovisa till samhällsbyggnadsförvaltningen hur projektet fortlöper och status på andra finansiärer.

#### Sammanfattning av ärendet

Lönsboda Samhällsförening vill uppföra ett minnesmärke i centrala Lönsboda till minne av den stora branden i Örkened år 1678. Minnesmärket vill man uppföra på kommunens mark på gamla busstorget i Lönsboda. Föreningen vill färdigställa och inviga minnesmärket den 22-23 april 2018, vilket är 340 år efter branden. Förslag på placering av minnesmärke är befintlig gröning med flaggstänger alternativt gröning nära väg 15.

Minnesmärket ska utföras på en obearbetad stensliva i diabas 1,5 x 3 meter med en vikt på ca 2,5 ton i vilken 62 fiberljus monteras. Ljusen symboliserar de gårdar som brändes ner år 1678. De två gårdar som skonades ska symboliseras av två hus av svart granit. Intill minnesmärket placeras en informationsskylt med beskrivning av den historiska händelsen.

Uppförandet av minnesmärket vill man ske i samverkan med Osby Kommun och tanken är att minnesmärket efter invigningen överlämnas som gåva till Osby Kommun som då övertar drift och underhåll av minnesmärket. Lönsboda Samhällsförening ansöker från Osby Kommun om förlustgaranti

**Kommunstyrelsens samhällsbyggnadsutskott**

och/eller bidrag motsvarande markberedning, fundament och eldragning /inkoppling på max 65.000 kr alternativt att Osby Kommun bekostar och utför ovanstående.

Handläggningen av ärendet behöver synkroniseras med pågående utvecklingsarbete med busstorget i Lönsboda. Vill man från kommunens bidra till minnesmärket föreslås att markberedning och dragning av el till markberedd yta finansieras inom befintlig investeringsbudget för centrumåtgärder (projektnummer 0803 diariernr KS/2016:190)

Utöver denna finansiering föreslås att kommunen ger ett bidrag på 50 tkr till uppförande av fundament och sammankoppling av el från arbetsbrytare till minnesmärkets elanslutning Detta finansieras från verksamhet 91020 KS anslag till förfogande. Bidraget betalas ut med villkoret att föreningen skriftligt redovisar att all övrig finansiering är täckt av andra bidragsgivare. Budget för drift och underhåll hänger ihop med vad föreningen får för övrig finansiering samt slutgiltigt val av material, förslaget är därför att ge förvaltningen i uppdrag att arbeta vidare med frågan tillsammans med ägandeskapet.

**Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse ”Ansökan om förlustgaranti/bidrag – Lönsboda samhällsförening”, daterad dne 6 mars 2017, från kultur- och fritidschef Reia Sofia-dotter Collberg och tf. förvaltningschef Arne Bertilsson.

Ansökan från Lönsboda Samhällsförening, inkommen den 21 oktober 2016 inklusive budgetkalkyl.

Komplettering av ansökan från Lönsboda Samhällsförening.

*Beslutet skickas till*

Kommunstyrelsen  
Samhällsbyggnadsförvaltningen  
Enheten för mark- och exploatering  
Driftenheten  
Enheten för kultur och fritid  
Ekonomichef, Pia Lindvall Bengtsson  
Lönsboda Samhällsförening, Tommy Johansson

Samhällsbyggnad  
Lotta von Bültzingslöwen  
0479-528312  
lotta.vonbultzingslowen@osby.se

## **Ansökan om förlustgaranti/bidrag - Lönsboda samhällsförening**

Dnr KS/2016:682 870

### **Samhällsbyggnads förslag till kommunstyrelsens samhällsbyggnadsutskott att fatta ett av nedanstående beslut**

1. Ge i uppdrag åt förvaltningen samhällsbyggnad att tillsammans med föreningen arbeta vidare med uppförande av ett minnesmärke på kommunens mark på gamla busstorget i Lönsboda gällande placering, finansiering, ägandeskap och drift. Kommunalt bidrag äskas från Kommunstyrelsen enligt nedan.

Samhällsbyggnadsutskottet förslag till kommunstyrelsen:

- Kommunalt bidrag på 50 tkr till Lönsboda Samhällsförening beviljas under förutsättning att all övrig finansiering är täckt och skriftligt redovisad till samhällsbyggnadsförvaltningen.
  - Bidraget finansieras genom verksamhet 91020 "KS anslag till förfogande"
  - Lönsboda Samhällsförening ska senast den 31 augusti 2017 skriftligen redovisa till samhällsbyggnadsförvaltningen hur projektet fortlöper och status på andra finansiärer.
2. Ansökan om att uppföra ett minnesmärke på kommunens mark avslås. Inga kommunala bidrag beviljas

### **Sammanfattning av ärendet**

Lönsboda Samhällsförening vill uppföra ett minnesmärke i centrala Lönsboda till minne av den stora branden i Örkened år 1678. Minnesmärket vill man uppföra på kommunens mark på gamla busstorget i Lönsboda. Föreningen vill färdigställa och inviga minnesmärket den 22-23 april 2018, vilket är 340 år efter branden. Förslag på placering av minnesmärke är befintlig gröning med flaggstänger alternativt gröning nära väg 15.

Minnesmärket ska utföras på en obearbetad stenskiva i diabas 1,5 x 3 meter med en vikt på ca 2,5 ton i vilken 62 fiberljus monteras. Ljusen symboliserar de gårdar som brändes ner år 1678. De två gårdar som skonades ska symboliseras av två hus av svart granit.



Intill minnesmärket placeras en informationsskylt med beskrivning av den historiska händelsen.

Uppförandet av minnesmärket vill man ske i samverkan med Osby Kommun och tanken är att minnesmärket efter invigningen överlämnas som gåva till Osby Kommun som då övertar drift och underhåll av minnesmärket. Lönsboda Samhällsförening ansöker från Osby Kommun om förlustgaranti och/eller bidrag motsvarande markberedning, fundament och eldragning /inkoppling på max 65.000 kr alternativt att Osby Kommun bekostar och utför ovanstående.

Handläggningen av ärendet behöver synkroniseras med pågående utvecklingsarbete med busstorget i Lönsboda. Vill man från kommunens bidra till minnesmärket föreslås att markberedning och dragning av el till markberedd yta finansieras inom befintlig investeringsbudget för centrumåtgärder (projektnummer 0803 diarienumr KS/2016:190)

Utöver denna finansiering föreslås att kommunen ger ett bidrag på 50 tkr till uppförande av fundament och sammankoppling av el från arbetsbrytare till minnesmärkets elanslutning Detta finansieras från verksamhet 91020 KS anslag till förfogande. Bidraget betalas ut med villkoret att föreningen skriftligt redovisar att all övrig finansiering är täckt av andra bidragsgivare. Budget för drift och underhåll hänger ihop med vad föreningen får för övrig finansiering samt slutgiltigt val av material, förslaget är därför att ge förvaltningen i uppdrag att arbeta vidare med frågan tillsammans med ägandeskapet.

## **Beslutsunderlag**

KS 2016:682 870 Ansökan om förlustgaranti/bidrag minnesmärke, 2016-10-21

KS 2016:682 Komplettering på tidigare ansökan, Lönsboda samhällsförening, 2017-02-22

KS/2016:190 Gestaltungsförslag gamla busstorget, Lönsboda.

Arne Bertilsson  
T.f. Samhällsbyggnadschef

Reia Sofiadotter Collberg  
Kultur och fritidschef

## **Beslutet skickas till**

*Samhällsbyggnad, Mark och Exploatering, Driftenheten, Kultur och fritid*

*Kommunledningskontoret, Ekonomichef*

*Lönsboda Samhällsföreningen Tommy Johansson*

Lönsboda Samhällsförening  
c/o  
Nytebodavägen 10  
280 70 Lönsboda  
org.nr: 802468-5078

2016 -10- 2 1

Direkt:

Ärendetyp

KS/2016-682

870

Till kommunstyrelsen

I april 1678 brändes Örkeneds socken av svensk militär. De hade order att döda allt manfolk i vapenför ålder och därefter plundra och bränna gårdarna. Ordern var undertecknad av Karl XI som han kallade "Snapphanars ätteliga utrotande..."

Invånarna blev förvarnade och det planerade folkmordet misslyckades, men följderna av militärens insatser var förödande. Befolkningen flydde till skogs där de tvingades att gömma sig i årtal innan de vågade återvända. Från att ha varit en folkrik socken med mer än 700 invånare sjönk antalet Örkenedsbor till ca 360, en halvering. En redan svårt utsatt befolkning drabbades fruktansvärt hårt av detta kungliga dekret som byggde på ett löst antagande om att "rovet" från Loshultskuppen skulle förvaras i socknen.

Inte en enda daler hittades vid plundringen och under de 340 år som förflutit har inga fynd gjorts i Örkeneds socken.

Svensk historia har ingen motsvarighet till detta grova övergrepp, dikterat av en svensk kung och genomfört av svenska trupper. Händelsen gav på sin tid eko över Europa och väckte stark kritik, något som sannolikt räddade flera socknar utmed smålandsgränsen och därmed tusentals liv. Svenska historieskrivare har undvikit att skildra förloppet och dådet har sakta sjunkit undan och glömts bort.

Mot bakgrund av detta anser många Örkenedsbor att denna dramatiska händelse måste levandegöras för kommande generationer. Med tanke på hur historien upprepar sig (Polen, Balkan, Syrien) är det viktigt att denna händelse inte blir bortglömd. Lönsboda Samhällsförening vill därför skapa ett minnesmärke i centrala Lönsboda som ständigt påminner om det skedda, 7-8 generationer tillbaka.

Minnesmärket ska utformas av obearbetad stenskiva, ca 3,5 x 1,5 meter, tagen direkt ur berget i socknen. Den ska lysas upp av 62 fiberljus, symboler för det antal gårdar som plundrades och brändes. Endast två gårdar lämnades kvar och de symboliseras av två hus i svart granit, fastsatta bland fiberljuset på stenskivans ovasida. Minnesmärket beräknas vara klart för invigning 22-23 april 2018, på 340-årsdagen.

Budget: Se nedan

Lönsboda samhällsförening och projektgruppen ska genom att söka medel ur fonder och stiftelser samt genom lokala företag och bybor finansiera detta minnesmärke. Det förutsätter samtidigt att Osby kommun stöttar projektet med tillstånd, markanvisning (samråd) samt framtida underhåll. Val av material och tillbehör är anpassat till ett minimalt underhåll och en minimal driftkostnad. Föreningen och projektgruppen ser gärna någon ansvarig kommunal tjänsteman som adjungerad i gruppen.

Lönsboda Samhällsförening ansöker från Osby kommun om:

- Förlustgaranti och/eller bidrag motsvarande markberedning, fundament och eldragning/inkoppling på max 65 000 kr alternativt att Osby kommun bekostar och utför ovanstående.

2016-10-19



Tommy Johansson

Ordf.

Lönsboda samhällsförening

Lönsboda Samhällsförening  
c/o  
Nytebodavägen 10  
280 70 Lönsboda  
org.nr: 802468-5078

Till kommunstyrelsen

## BUDGET

Diabas-sten ca 1,5x3,0 m	50 000 kr	Inkl transporter och lyft
Borrning 62 hål diam ca 20 mm	25 000 kr	Kullaro. Inkl 2 små "stenhus"
Markberedning	15 000 kr	Anpassning av uppställningsplats
Fundament	30 000 kr	Diabasskärvor som muras med cement.
Belysning	80 000 kr	Av hög och driftsäker kvalite, typ LED
Eldragning och inkoppling	20 000 kr	Måste göras av behörig personal
Insamlingsprospekt	25 000 kr	Broschyr i 4-färg med bakgrund. Ca 800 ex
Certifikat/Gåvobevis	2 000 kr	Till de som donerar minst 500 kr
Sponsorplatta graverad	3 000 kr	Ska fästas vid monumentet
Total kostnad:	250 000 kr	

### Intäkter:

Olika fonder, ansökningar hos

-Sparbanksstiftelsen 1826	Sökt 120 000 kr
-Landshövdingefonden	Sökt ospecificerat
-Längmanska kulturfonden	Sökt 50 000 kr
-Leader ESS	Ska söka
-Bygdens företag (sponsorer)	Startar vid årsskifte -16/17
-Bygdens invånare (insamlingar)	Startar vid julskyltning -16.
-Kommunalt stöd/förlustgaranti	Ansökan skickas oktober-16

Insamlade medel förvaltas av Lönsboda Samhällsförening, org.nr: 802468-5078  
Kontaktperson Tommy Johansson, Nytebodav.10, 280 70 Lönsboda  
Framtida drift och underhåll av minnesmärket förutsättes ske i kommunal regi.

Med anledning av diskuterat förslag till minnesmärket i Lönsboda på ärendeberedningen i samhällsbyggnadsutskottet den 1 december, där mötet önskade komplettering till ärendet för att ärendet ska tas upp formellt:

- Plats för minnesmärket, som diskuterats i Samhällsföreningen och i styrgruppen, är gamla busstorget där placering kan ske på två tänkbara platser, nämligen i befintlig gröning där nuvarande flaggstänger finns placerade alternativt i "torgets" södra del närmast/i anslutning till genomfartsled väg 15.
- Minnesmärket består av en obearbetad stenplatta (diabas från bygden), ca 3,20 m x 1,50 m, uppskattad vikt 2,5 ton. Stenplattan läggs upp på ett fundament utfört av s.k skrotsten från diabas sammanfogade med cementbruk. Fundamentet placeras på en väl komprimerad grusbädd.  
62 hål borras och ur varje hål sticker ca 3 cm fiberkabel upp med 14 fibrer som skyddas av silikon och därmed ger en illusion av en eldslåga. Vi vill poängtera att allt ljus kommer från tre kopplingsboxar som innehåller 3 lampor om vardera 4 watt som fördelar ljuset i 62 punkter. På stenplattan finns alltså inga lampor eller strömförande ledningar. Inkoppling av el till boxarna kräver 220 volt trefas. Vid 24 timmars belysning förbrukas ca ½ kW. Behövtligt underhåll är byte av lampor i boxarna efter några tusen timmars drift.  
Inuti fundamentet finns ett utrymme med gott om plats för kopplingsboxarna och för anslutningspunkt för inkommande el. Utrymmet förses med en låsbar inspektionslucka.
- Föreningen och styrgruppen har som önskemål att minnesmärket ska bli ett nytt besöksmål och att informationsmaterial ska sättas upp runt verket. Själva idén med placeringen är att turistbussar och övriga passerande, gående, bilister, cyklister mm ska komma nära verket.  
Likaså kan lärare ta med skolklasser och "på plats" undervisa om eleverna om bakgrunden till bränningen av Örkened och dess följder.
- Förening och styrgrupp anser att den naturliga belysning av minnesmärket som ges av de ordinarie gatljuset och framtida belysning av nytt torg ska räcka. Minnesmärket i sig har ju effektfulla belysningspunkter, symboliserande de brända gårdarna. Informationstavlan vid minnesmärket kan belysas med en extra fiberkabel från boxarna.
- Föreningen och styrgruppen anser att ägandeförhållandet till minnesmärket ska vara kommunal drift och underhåll.
- Avslutningsvis kan nämnas att historieprofessorn Dick Harrison står som garant för historiens äkthet, dvs att bränningen av Örkened år 1678 är väldokumenterad. Harrison är vidtalad att medverka vid invigningen av minnesmärket i april 2018 och har sagt preliminärt ja.

Lönsboda samhällsförening

Tommy Johansson  
Ordförande

9

## § 30

### Kvalitet i särskilt boende, 16/04652, yttrande

VON/2017:10 734

#### Beslut

Vård- och omsorgsnämnden föreslår kommunstyrelsen besluta.

- Sveriges Kommuner och Landstings (SKL) rekommendationer om kvalitet i särskilt boende i syfte att stärka utveckling och kvalitet på särskilda boende för äldre natttid antas.

#### Sammanfattning

Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) har tagit fram en rekommendation för att stärka kvaliteten på omsorgen natttid på särskilt boende. Rekommendationen har tagits fram i dialog med kommuner, Föreningen Sveriges Socialchefer, FAMNA och Vårdföretagarna. Bakgrunden är att regeringen våren 2016 avslog Socialstyrelsens förslag till bemanningsföreskrift på särskilt boende för äldre. Regeringen valde istället att förtydliga Socialtjänstförordningen (2001:937 2 kap 3 §). Där framgår det att den enskildes behov ska vara styrande och att personal ska finnas tillgänglig dygnet runt. För att ytterligare stötta kommunernas arbete med ökad kvalitet natttid i särskilt boende för äldre har SKL tagit fram en rekommendation där de områden anges som kräver ett särskilt fokus i förnyelse och förbättringsarbetet. SKL rekommenderar kommunerna att stärka och utveckla kvaliteten enligt följande utgångspunkter:

- Koll på läget
- Planera utifrån individens behov
- Ta fram en strategi för att utveckla digitaliseringens möjligheter
- Ledarskap

SKL rekommenderar samtliga kommuner att anta rekommendationerna. Vård- och omsorgsnämnden har inför beslut i kommunstyrelsen ombetts yttra sig.

#### Beslutsunderlag

Vård- och omsorgsnämndens arbetsutskotts beslut den 9 mars 2017, 18.

Yttrande "Kvalitet i särskilt boenden, 16/04652" daterad den 9 februari 2017 från vård- och omsorgschef Osby kommun.

Meddelande från Sveriges Kommuner och Landstings styrelse nr 3/2017 "Meddelande från styrelsen – Kvalitet i särskilt boende" daterad den 20 januari 2017 från Sveriges Kommuner och Landsting, ordförande Lena Micko.

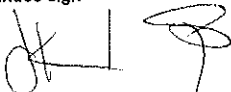
Vård- och omsorgsnämnd

PM från Sveriges Kommuner och Landsting ”Kvalitet i särskilt boende –  
Rekommendation för arbete med ökad kvalitet nattetid i särskilt boende för  
äldre” daterad den 15 december 2016.

*Beslutet skickas till:*

Vård- och omsorgsförvaltningen  
Förvaltningschef Helena Ståhl  
Kommunstyrelsen

Justerandes sign



Expedierat

Utdragsbestyrkande

Till:

**Kvalitet i särskilt boende, 16/04652**

Dnr VON/2017:10734

**Vård och Omsorg förslag till Vård och omsorgsnämnden**

- Vård och omsorgsnämnden beslutar föreslå kommunstyrelsen att anta SKL:s rekommendationer om kvalitet i särskilt boende i syfte att stärka utveckling och kvalitet på särskilda boende för äldre nattetid

**Sammanfattning**

Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) har tagit fram en rekommendation för att stärka kvaliteten på omsorgen nattetid på särskilt boende. Rekommendationen har tagits fram i dialog med kommuner, Föreningen Sveriges Socialchefer, FAMNA och Vårdföretagarna.

Bakgrunden är att regeringen våren 2016 avslag Socialstyrelsens förslag till bemanningsföreskrift på särskilt boende för äldre. Regeringen valde istället att förtydliga Socialtjänstförordningen (2001: 937 2 kap 3§). Där framgår det att den enskildes behov ska vara styrande och att personal ska finnas tillgänglig dygnet runt. För att ytterligare stötta kommunernas arbete med ökad kvalitet nattetid i särskilt boende för äldre har SKL tagit fram en rekommendation där de områden anges som kräver ett särskilt fokus i förnyelse och förbättringsarbetet.

SKL rekommenderar kommunerna att stärka och utveckla kvaliteten enligt följande utgångspunkter:

1. Koll på läget
2. Planera utifrån individens behov
3. Ta fram en strategi för att utveckla digitaliseringens möjligheter
4. Ledarskap

SKL rekommenderar samtliga kommuner att anta rekommendationerna. Vård och omsorgsnämnden har inför beslut i Kommunstyrelsen ombetts yttra sig.



## Beslutsunderlag

Meddelande från SKL:styrelse nr 3/2017 daterad 2017-01-21

PM SKL Kvalitet i särskilt boende- Rekommendation för ökad kvalitet nattetid i särskilt boende daterad 2016-12-15

### Ärende

Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) har tagit fram en rekommendation för att stärka kvaliteten på omsorgen nattetid på särskilt boende. Rekommendationen har tagits fram i dialog med 60 kommuner där dialog har förts med socialchefer, äldreboendechefen och undersköterskor. Föreningen Sveriges Socialchefer, FAMNA och Vårdföretagarna har också medverkat i framtagandet av rekommendationen. Dessutom har dialog förts med brukarorganisationer, fackliga organisationer och regionala representanter.

Bakgrunden är att regeringen våren 2016 avlog Socialstyrelsens förslag till bemanningsföreskrift på särskilt boende för äldre. Regeringen valde istället att förtydliga Socialtjänstförordningen (2001: 937 2 kap 3§). Där framgår det att den enskildes behov ska vara styrande och att personal ska finnas tillgänglig dygnet runt. För att ytterligare stötta kommunernas arbete med ökad kvalitet nattetid i särskilt boende för äldre har SKL tagit fram en rekommendation där de områden anges som kräver ett särskilt fokus i förnyelse och förbättringsarbetet. Rekommendationen ska ses som ett verktyg för kvalitetsarbetet.

Målgruppen för rekommendationen är kommunerna i egenskap av uppdragsgivare och arbetsgivare samt alternativa utförare. De områden som lyfts fram är bemanning, arbetsmetoder och digitalisering.

SKL understryker att det kommer att krävas ett gediget förankringsarbete för att göra rekommendationerna till verklighet. SKL kommer att medverka till spridning av rekommendationen i dialog med kommunerna.

Rekommendationen beskriver ansvarsfördelning, lagrum och ändringen av Socialtjänstförordningen 2016 samt vilka utgångspunkter som ligger till grund för rekommendationen. Bland utgångspunkterna finns vikten av individuell bedömning, boendemiljöns påverkan, bemanning, digitalisering och nya arbetssätt, dagliga aktivitetens påverkan på nattsömn, vikten av att arbeta evidensbaserat samt chefens och ledarskapets betydelse.

SKL rekommenderar kommunerna att stärka och utveckla kvalitén utifrån följande fyra utgångspunkter.

Socialtjänsten ska ha koll på läget genom individuella bedömningar kring enskildas behov av omsorg och tillsyn på natten. De förutsättningar som finns i lokalernas utformning och möjlighet till tekniska lösningar ska vägas in i bedömningen. Ledningen behöver i större utsträckning ta reda på hur personalen bedriver arbetet på natten.

Verksamheten ska planera utifrån individens behov. En planering behöver göras med den enskilde och dennes närstående vad gäller omsorg och insatser nattetid. Planeringen ska dokumenteras i genomförandeplanen och följas upp kontinuerligt. Det bör i planeringen särskilt uppmärksammas hur välfärdsteknik kan användas för tillsyn och trygghet. Hänsyn måste tas till att behoven kan variera över tid och det är nödvändigt att ha ett arbetssätt med flexibel bemanning och schemaläggning.

Socialtjänstförordningen ger utrymme för kommunerna att själva välja hur individens behov ska tillgodose och digitala lösningar kan vara en del av detta. SKL rekommenderar kommunerna att ta fram en övergripande strategi som visar hur digitaliseringens möjligheter ska tillvaratas utifrån infrastruktur, juridik, informationssäkerhet, standardisering och samverkan med andra kommuner. Strategin bör beslutas av kommunstyrelsen och kompletteras med verksamhetsnära handlingsplaner. Digitala lösningar ska tillgodose den enskildes behov av integritet och trygghet och samtidigt möjliggöra att personal används på bästa sätt. SKL understryker vikten av kompetensutvecklande insatser för alla berörda medarbetare för att framgångsrikt utveckla och införa nya arbetssätt. Kompetensutvecklande insatser behövs också för att användningen av digitala lösningar ska ligga i linje med tillsynsmyndigheternas krav samt för att det ska bli en fråga för kommunens högsta ledning att ta hänsyn till i kommande budget- och verksamhetsplanering.

Den fjärde punkten belyser vikten av att stärka ledarskapet inom särskilt boende för att kunna genomföra förbättringsarbetet med att identifiera och införa nya arbetssätt samt öka teknikanvändandet. Såväl närmsta chefen på boendet som förvaltningsledningen ska ta ett aktivt ansvar för förbättrings- och kvalitetsarbetet. Eftersom flexibilitet i bemanningen är en nyckelfråga bör det säkerställas att det finns tillgång till arbetsledning nattetid. Kommunledningen behöver stödja, medverka och följa utvecklingsarbetet då förväntat teknikanvändande påverkar rutiner, organisering och arbetskultur.

Rekommendationen avslutas med en plan för implementering där SKL beskriver vilket stöd de planerar att ge kommunerna avseende tillämpningen av rekommendationen. Bland insatserna kan nämnas att delge goda exempel, workshops, länsgemensamma dialoger, webutbildningar samt att ta fram underlag för upphandling av välfärdsteknik

## **Överväganden**

Förvaltningen ser positivt på SKL:s rekommendation som väl stämmer överens med de slutsatser som fullmäktigeberedningen kommit fram till. Förvaltningen arbetar på flera punkter i enlighet med rekommendationen t ex det stärkta ledarskapet, individuell och flexibel planering samt digitala lösningar. Det är positivt att SKL lyfter fram behovet av en övergripande strategi för införandet av digitala lösningar som beslutas av högsta ledningen i kommunen. Förvaltningen ser också positivt på de stödinsatser som SKL planerar för att stödja kommunerna i arbetet med att implementera rekommendationen.

### Slutsats

Vård och omsorgsnämnden är positiv till rekommendationen och föreslår kommunstyrelsen att anta den.



Helena Ståhl

Vård- och omsorgschef Osby kommun

2017-01-20

2017 -01- 2 0

Kommunstyrelserna

---

Diarienumr.	Ärendetyp
KS/2017:63	734

## Meddelande från styrelsen - Kvalitet i särskilt boende

Ärendenr 16/04652

### Förbundsstyrelsens beslut

Styrelsen för Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) har vid sammanträde den 20 januari 2017 beslutat

**att** rekommendera Sveriges 290 kommuner att fatta beslut att anta rekommendationen i syfte att stärka utveckling och kvalitet på särskilda boenden för äldre nattetid.

**att** i en skrivelse informera kommunerna om rekommendationen

### Sammanfattning

För att stärka kvaliteten på omsorgen nattetid på särskilda boenden för äldre har Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) i dialog med kommuner. Föreningen Sveriges socialchefer, FAMNA och Vårdföretagarna tagit fram denna rekommendation.

Bakgrunden är att regeringen våren 2016 avlog Socialstyrelsens förslag till bemanningsföreskrifter för särskilt boende för äldre. Socialstyrelsens uppdrag med föreskrifterna var att säkerställa en trygg och individanpassad omsorg samt försäkra sig om att det på särskilda boenden för äldre skulle finnas personal dygnet runt som utan dröjsmål kunde hjälpa de äldre.

Istället för bemanningsföreskrifterna valde regeringen att förtydliga Socialtjänstförordningen (2001:937, 2 kap 3§). Där framgår det att den enskildes behov ska vara styrande och att personal ska finnas tillgänglig dygnet runt. För att ytterligare stötta kommunernas arbete med ökad kvalitet nattetid i särskilt boende för äldre har SKL tagit fram denna rekommendation där de områden anges som kräver ett särskilt fokus i förnyelse- och förbättringsarbetet.

SKL rekommenderar kommunerna att stärka och utveckla kvalitén enligt följande fyra nedanstående punkter.

1. Koll på läget
2. Planera utifrån individens behov
3. Ta fram en strategi för att utveckla digitaliseringens möjligheter
4. Ledarskap

SKL kommer under 2017 att ge stöd till landets kommuner avseende tillämpningen av rekommendationen. Följande stödinsatser planeras:

- Identifiera, dokumentera och sprida goda exempel
- Länsgemensamma dialoger
- Workshops
- Websändningar riktade till baspersonalen och chefer.
- Ta fram underlag för upphandling av välfärdsteknik

Rekommendationen redovisas i **bilaga 1**.

Sveriges Kommuner och Landsting



Lena Micko  
Ordförande

Vard och Omsorg  
Greger Bengtsson

## **KVALITET I SÄRSKILT BOENDE**

### **Rekommendation för arbete med ökad kvalitet nattetid i särskilt boende för äldre**

Agneta Ivaker  
Greger Bengtsson  
Asa Luren-Holin  
Sektionen för Vard och Omsorg  
Sveriges Kommuner och Landsting (SKL)  
December 2016



## Innehållsförteckning

Rekommendation för arbete med ökad kvalitet natttid i särskilt boende för äldre .....	1
<b>Inledning.....</b>	<b>3</b>
En värdig vård för de äldsta .....	3
Rekommendationen – ett verktyg för kvalitetsarbete.....	3
Syfte, mål och målgrupp.....	3
Implementering i dialog med kommuner och andra intressenter .....	4
Ansvarsfördelning och gällande rätt.....	4
Ansvarsfördelning och kvalitet .....	4
Lagrum särskilda boenden .....	4
Ändring av socialtjänstförordningen 2016.....	5
<b>Utgångspunkter.....</b>	<b>6</b>
Vikten av individuell behovsbedömning .....	6
Boendemiljön.....	7
Bemanning .....	7
Digitalisering och nya arbetssätt .....	7
Digitalisering – en strategisk fråga för hela kommunen .....	8
Natten påverkas av dagens aktiviteter .....	9
Chefen och ledarskapets betydelse .....	9
<b>Rekommendation .....</b>	<b>10</b>
Koll på läget.....	10
Ta fram en strategi för att utveckla digitaliseringens möjligheter.....	10
Ledarskap.....	11
<b>Implementering.....</b>	<b>12</b>

## Inledning

### En värdig vård för de äldsta

Vi står idag inför en befolkning som blir allt äldre och antalet personer i stort behov av vård och omsorg kommer att öka kraftigt. Att åldras behov inte i sig betyda funktionsnedsättning, en 75 åring idag har bättre funktionsförmåga än för 30 år sedan, men samhället måste ändå rusta för att en större andel av befolkningen är mycket gamla personer.

En betydande del av dessa äldre behöver bo på särskilt boende. De utgör några av samhällets mest sköra och behövande individer. Att säkerställa en god, värdig och för individen anpassad vård och omsorg för dem tillhör därmed en av samhällets allra viktigaste uppgifter. Medarbetarna på landets äldreboenden är den enskilt viktigaste faktorn för att kunna ge en god kvalitet för de äldre. Det är därför viktigt att medarbetarnas kunskap och drivkraft tas tillvara i arbetet med att förbättra omsorg och tillsyn nattetid för särskilda boenden.

### Rekommendationen – ett verktyg för kvalitetsarbete

För att stärka kvaliteten på omsorgen nattetid på särskilda boenden för äldre har Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) i dialog med kommuner, Föreningen Sveriges socialchefer, FAMNA och Vårdföretagarna tagit fram denna rekommendation.

Bakgrunden är att regeringen våren 2016 avslog Socialstyrelsens förslag till bemanningsföreskrifter för särskilt boende för äldre. Socialstyrelsens uppdrag med föreskrifterna var att säkerställa en trygg och individanpassad omsorg samt försäkra sig om att det på särskilda boenden för äldre skulle finnas personal dygnet runt som utan dröjsmål kunde hjälpa de äldre.

I stället för bemanningsföreskrifterna valde regeringen att förtydliga Socialtjänstförordningen (2001:937, 2 kap 3§). Där framgår det att den enskildes behov ska vara styrande och att personal ska finnas tillgänglig dygnet runt. För att ytterligare stötta kommunernas arbete med ökad kvalitet nattetid i särskilt boende för äldre har SKL tagit fram denna rekommendation där de områden anges som kräver ett särskilt fokus i förnyelse- och förbättringsarbetet.

### Syfte, mål och målgrupp

Målgrupp för rekommendationen är kommunerna i rollen som uppdragsgivare och arbetsgivare samt alternativa utförare i tillämpliga delar. De områden som



uppmärksammas är digitalisering, arbetsmetoder och bemanning. SKL noterar särskilt att det finns en viktig utvecklingspotential vad gäller välfärdsteknik.

### **Implementering i dialog med kommuner och andra intressenter**

Några av framgångsfaktorerna för rekommendationen är att den bygger på en förståelse för de förutsättningar som finns i landets kommuner. I arbetet med rekommendationen har SKL därför fört en dialog med socialchefer, äldreboendechefen och undersköterskor. Sammantaget har ett 60-tal kommuner medverkat. Dessutom har dialog förts med brukarorganisationer, fackliga organisationer och regionala representanter.

För att göra rekommendationen till verklighet krävs ett gediget förankringsarbete. Här kommer SKL att medverka till spridning av rekommendationen i dialog med kommunerna.

## **Ansvarsfördelning och gällande rätt**

### **Ansvarsfördelning och kvalitet**

Varje kommun ska ha en fungerande socialtjänst med ansvar för bland annat äldreomsorgsfrågor. Kommunen och dess ledning har det yttersta ansvaret för att äldre i kommunen får det stöd och den hjälp de behöver.

Inom varje kommun är det socialnämnden som har ansvaret för verksamhet riktad till behövande oavsett utförare.

Det framgår av socialtjänstlagen att insatser inom socialtjänsten ska vara av god kvalitet. För att uppnå god kvalitet krävs rättssäkerhet, den enskildes medinflytande och insyn, respekt för den enskildes integritet och ett professionellt bemötande. Den enskilde ska känna sig trygg i mötet med socialtjänsten och det stöd han eller hon får. För att uppnå god kvalitet behöver verksamheten använda sig av ett genomtänkt arbetssätt. Det förutsätter att personalen har lämplig utbildning och erfarenhet samt får ett bra stöd och rätt förutsättningar att utföra ett arbete av god kvalitet.

Kvaliteten i verksamheten ska systematiskt och fortlöpande utvecklas och säkras. Syftet med ledningssystemet är att uppnå god kvalitet inom vård och omsorg genom att verksamheterna uppfyller de krav och mål som gäller enligt lagar, föreskrifter och allmänna råd. Ledningssystemet ska användas för att planera, leda, kontrollera, följa upp, utvärdera och förbättra verksamheten. Socialstyrelsen har gett ut föreskrifter och allmänna råd hur det systematiska kvalitetsarbetet ska bedrivas (SOSFS 2011:9)

### **Lagrum särskilda boenden**

Det lagrum som reglerar socialtjänsten och äldreomsorgens särskilda boenden är de grundläggande bestämmelserna om integritet, självbestämmande och god kvalitet. De återfinns i 1 kap. 1 §, 3 kap. 3 §, 4 kap. 1 § samt 5 kap. 5§ socialtjänstlagen

(2001:453). Bestämmelserna i 5 kap. 4 § samma lag om att socialtjänstens omsorg om äldre ska inriktas på att de får leva ett värdigt liv och känna välbefinnande (värdegrund) har också betydelse.

Socialstyrelsen föreskrift om dokumentation (SOSFS 2014:5) gäller även särskilda boenden för äldre.

### **Ändring av socialtjänstförordningen 2016**

Socialtjänstförordningen är sedan den 15 april 2016 förändrad. I förordningen har regeringen förtydligat kommunernas ansvar kring bemanningen nattetid i särskilt boende för äldre.

Ändringen av socialtjänstförordningen (2001:937) lyder enligt följande:

*"I en sådan särskild boendeform som avses i 5 kap. 5 § socialtjänstlagen (2001:453) ska det, utifrån den enskildes aktuella behov, finnas tillgång till personal dygnet runt som utan dröjsmål kan uppmärksamma om en boende behöver stöd och hjälp. Den boende ska ges det stöd och den hjälp som behövs till skydd för liv, personlig säkerhet eller hälsa."*

I kommentarerna framkommer att syftet med lydelsen "utifrån den enskildes aktuella behov" är att tydliggöra att utgångspunkten för det föreslagna tillägget är den enskildes medicinska och sociala behov.

Vidare skriver man i kommentarerna att:

*"Kravet på tillgång till personal villkoras med andra ord utifrån den enskildes förutsättningar samt behov av stöd och hjälp. Socialnämnden kan till exempel placera äldre i en så kallad servicelägenhet med trygghetslarm."*

*Vidare förtydligas att de äldre som placeras i exempelvis demensboenden och behöver dygnet runt vård ska tillförsäkras detta. Finns behov av närvarande personal på boendet ska det finnas.*

*Socialnämnden kan fortsatt anpassa tillgången till personal i förhållande till de äldres olika behov i ett boende, där en enskild person kan vara i behov av mer stöd och hjälp än en annan.*

*Genom att utgå från den enskildes behov, undviks en reglering som innebär att alla de särskilda boendena på ett generellt och preciserat vis ska ha tillgång till personal dygnet runt med en viss personalstyrka.*

*Tillägget av begreppet "aktuella" ger socialnämnden ett incitament att göra en kontinuerlig anpassning av stöd och hjälp utifrån den enskildes behov. Av detta följer att personalen ska uppmärksamma den äldres behov av stöd och hjälp samt vid behov förändra tillgången till personal.*

*Förordningen reglerar inte på vilket sätt personal kan uppmärksamma att en boende har behov av hjälp och därför kan den som bedriver ett särskilt boende själv bedöma på vilket sätt tekniskt stöd kan vara lämpligt. Det är viktigt att tekniskt stöd används på ett sådant sätt att det inte är till nackdel för den enskilde.”*

### **Vad säger Inspektionen för vård och omsorg (IVO)?**

Inspektionen för vård och omsorg (IVO) har tagit fram ett bedömningsstöd för tillsyn vid särskilt boende för äldre. Det bedömningsstöd som IVO idag använder är inte fullt ut anpassat till ändringen i socialtjänstförordningen som rör särskilt boende. Det bedömningsstödet är nu under omarbetning och kommer, som SKL uppfattar det, inte vara i konflikt med dessa rekommendationer

Bedömningen betonar individualisering och de faktorer IVO lyfter fram är att det ska finnas tillräckligt med personal för planerade och oplanerade insatser.

IVO bedömer att personalbehovet även påverkas av:

- Lokalernas utformning
- Individens behov
- Låsta dörrar (begränsningsåtgärder)
- Tekniska lösningar
  - ✓ Samtycke
  - ✓ Integritet

## **Utgångspunkter**

I denna rekommendation gör SKL en sammanvägd analys och bedömning utifrån lagstiftning, IVO:s bedömningsstöd vid tillsyn samt de iakttagelser som gjorts vid kommunbesök och de samtal som genomförts med företrädare, brukarorganisationer och medarbetare.

### **Vikten av individuell behovsbedömning**

Den individuella behovsbedömningen är grunden för hur vården och omsorgen planeras och genomförs. Bedömning av behov kan göras av biståndshandläggare, enhetschef, ett team bestående av flera yrkeskategorier, och av baspersonal i aktuella situationer. Bemanning efter behov ansvarar enhetschefen för, men ytterst fördelar socialnämnden och kommunstyrelsen resurserna.

De 60 kommuner som SKL haft kontakt med inom ramen för arbetet med rekommendationen har olika lösningar för individuella överenskommelser.



Arbetsätten utgår från individens behov och påverkas även av tillgång till välfärdsteknik. Vid nedsatt beslutsförmåga/funktionsnedsättning blir frågan komplex och kräver en genomarbetad metodik där anhöriga är en viktig aktör

Tillsyn nattetid innebär också risk för att störa nattsömnerna och skapa oro. Socialtjänstlagens intentioner är att individen så långt som möjligt ska få behålla sin integritet och självständighet. Det är därför viktigt att göra individuella överenskommelser kring omsorg och tillsyn nattetid med de som kan ge sitt samtycke, samt hitta metoder för att utröna hur de med begränsade möjligheter till samtycke kan medverka till planeringen av tillsynen.

## **Boendemiljön**

Lokalernas utformning kan stärka eller minska möjligheterna till överblick över situationen för de boende. Det påverkar vården och omsorgen nattetid då bemanningen är lägre i förhållande till dagen. Bristande lokaliteter kan kompenseras genom användning av tekniska hjälpmedel och/eller förstärkt bemanning. Vid ny- och ombyggnation är det av stor vikt att hänsyn tas till möjligheter till god överblick.

## **Bemanning**

Socialtjänstförordningen anger att personal utan dröjsmål ska uppmärksamma behov av hjälp och ge hjälp till äldre på särskilt boende. Att uppmärksamma behov utan dröjsmål kan, som framgår i socialtjänstförordningen, göras med såväl teknik som utökad bemanning. När behov av stöd och hjälp har uppmärksammats ska det tillgodoseas. Hur och hur snabbt detta ska ske måste utgå från den enskildes behov av stöd och hjälp.

Bemanningen nattetid bör därför vara anpassad för att så effektivt och flexibelt som möjligt möta detta behov, exempelvis genom ett anpassningsbart schema. Det är en viktig förutsättning för att få en både kostnadseffektiv och kvalitativ verksamhet. Andra viktiga faktorer att ta hänsyn till vid bemanning är möjligheten för personalen att arbeta heltid, och ge medarbetarna sådana förutsättningar att de klarar att arbeta utifrån de äldres aktuella behov, vilka kan skifta över tid. Det kan betyda att personal ska kunna ställa om och arbeta på flera olika arbetsplatser i relation till det aktuella vård- och omsorgsbehov som finns.

## **Digitalisering och nya arbetssätt**

Digitaliseringen medger helt nya möjligheter att förändra arbetssätt och i större utsträckning ta vara på den äldres egna förmågor och förutsättningar. Inte minst kan digitala lösningar användas på särskilda boenden för att öka trygghet, självständighet och digital delaktighet. Exempel på detta är digitala trygghetslarm, sensorer för att uppmärksamma behov, nattkameror och olika former av kommunikationshjälpmedel. En viktig fråga är hur arbetssätt och metoder kan möjliggöra att även personer med nedsatt

beslutsförmåga får del av välfärdsteknik. De positiva effekter som kan uppnås med välfärdsteknik måste komma även denna grupp till del.

Flera kommuner har utvecklat användningen av välfärdsteknikens möjligheter men det finns ett behov av att öka takten för att ge nya möjligheter att tillgodose människors behov av individuella lösningar.

Samtidigt som digitaliseringen ger stora möjligheter ställs stora krav på att kommunen tänker igenom användandet bland annat utifrån följande faktorer:

- Gällande lagstiftning, föreskrifter och praxis, exempelvis personuppgiftslagen (PUL), bestämmelser om dokumentation enligt SOSFS 2014:15 och Datainspektionens krav.
- Informationssäkerhet
- Samtycke och beslutsförmåga
- Integritet
- Infrastruktur
- Upphandling
- Drift, förvaltning och support
- Kvalitetssäkring
- Delaktighet hos brukare och anhöriga
- Medarbetares förutsättningar, arbetsförhållanden och digital kompetens
- Information, kommunikation och utbildning
- Jämlikhet och jämställdhet

### **Digitalisering – en strategisk fråga för hela kommunen**

Frågor om digitalisering kan inte endast hanteras separat inom en kommuns olika verksamhetsområden utan behöver i stor grad samordnas. Det finns framför allt ett behov för kommunen att kraftsamla kring kommungemensamma grundläggande förutsättningar som underlättar verksamhetsutveckling genom digitala lösningar. Det handlar bland annat om att på en övergripande kommunnivå ta ansvar för ledning och styrning kring gemensam infrastruktur i form av bredband. I dagsläget är det exempelvis många särskilda boenden som helt saknar den nödvändiga tekniska infrastrukturen som behövs för att digitaliseringens möjligheter ska kunna realiseras.

Därutöver finns även mycket att vinna på en ökad samverkan mellan kommuner inte minst vad gäller områden som infrastruktur, juridik, upphandling, standarder för informationssäkerhet och arkitekturprinciper för en sammanhållen digital offentlig förvaltning.

SKL:s styrelse beslutade i november 2016 om en "Handlingsplan för gemensamma förutsättningar för digital utveckling i kommuner och landsting" som ger stöd i detta arbete.



## Natten påverkas av dagens aktiviteter

Hur natten blir påverkas av dagens aktiviteter och vice versa. God mat, ett meningsfullt socialt innehåll och möjlighet till utevistelse med fysisk aktivitet under dagen bidrar till en god nattsömn. En god nattsömn ger å andra sidan ork till dagens aktiviteter och kan minska behov av sömn dagtid. Här krävs en helhetssyn och gemensam planering anpassat utifrån den enskildes behov och önskemål.

Det är inte givet att en lösning fungerar för alla. I många kommuner är det rutin att personalen tittar till den äldre ett par gånger nattetid för att säkerställa att hen sover och att inget oväntat inträffat. Men att någon tittar in nattetid kan även vara störande. En ostörd miljö utan onödiga besök, medverkar till en bättre nattsömn och kan minska behov av medicinering.

Nattsömnen påverkas positivt av evidensbaserade arbetssätt. Optimal medicinsk behandling vid hjärtsvikt, diabetes och smärta är exempel på viktiga insatser. Läkemedelsgenomgångar där individuell justering av personens hela läkemedelsbehandling görs bidrar till bästa möjliga hälsa och leder dessutom till en låg användning av sömnmedel och lugnande medel. Systematiskt arbete när personen har beteendemässiga och psykiska symptom vid demens bidrar också till minskad oro och bättre nattsömn. Andra viktiga områden att beakta är att undvika lång nattfasta och säkerhetsställa god munhygien.

## Chefen och ledarskapets betydelse

Särskilda boenden är en verksamhet som ställer stora krav på ledarskapet. Verksamheten omsätter betydande ekonomiska värden och bedrivs dygnet runt. Att leda verksamheten handlar både om att ge en god omvårdnad till personer som behöver omfattande vård och omsorg och att leda flera personalkategorier utifrån olika lagrum och kulturer. Verksamheten måste också kunna attrahera och behålla medarbetare samtidigt som man förnyar arbetssätt, inför välfärdsteknik och möter en ny generation av äldre med ökade krav på individualiserad hjälp.

Ett närvarande och kompetent ledarskap är en nyckelfråga för att klara av omställningen. En utmaning är att natten präglas av självständigt arbete, ofta utan just närvarande ledarskap. Nattpersonal har av naturliga skäl inte möjlighet att träffa sin chef lika ofta som dagpersonalen.

Kommunerna uppger att det finns ett behov av att planeringen och genomförandet av nattens arbete blir än mer transparent. Schemaläggning har stor betydelse för möjligheten att bemanna efter behov. Om detta ska kunna bli verklighet behöver nattpersonalens situation och schemaläggning belysas och adresseras.

## Rekommendation

SKL rekommenderar kommunerna att stärka och utveckla kvalitén enligt följande fyra nedanstående punkter.

### Koll på läget

Socialtjänsten behöver göra individuella bedömningar kring enskilda behov av omsorg och tillsyn på natten. Resultatet måste vägas samman med de förutsättningar som finns i förhållande till lokaler och teknik på respektive särskilt boende. Ledningen behöver i större utsträckning ta reda på hur personalen bedriver arbetet under natten. Detta kan ske genom kontinuerlig dialog och möten med medarbetare.

### Planera utifrån individens behov

Verksamheten behöver säkerställa att respektive individs behov av omsorg och tillsyn nattetid tillgodoses. Det är idag ovanligt att de individuella behoven finns uppmärksammade i genomförandeplaner eller att det finns enskilda överenskommelser hur den äldre vill ha sin omsorg och tillsyn på natten.

En planering behöver genomföras med den äldre och den äldres anhöriga vad gäller omsorgsinsatser och tillsyn. Planeringen dokumenteras i genomförandeplanen och behöver följas upp kontinuerligt. Av erfarenhet vet vi att äldres behov förändras både vad gäller sjukdomar och oro. Vid planeringen bör särskilt uppmärksammas på vilket sätt välfärdsteknik kan användas för tillsyn och trygghet.

När verksamheten utvecklat rutiner för att försäkra sig om en större kunskap kring de individuella behoven måste hänsyn också tas till att behovet skiftar över tid. Det kräver också arbetssätt med en flexibel bemanning och schemaläggning.

### Ta fram en strategi för att utveckla digitaliseringens möjligheter

Socialtjänstförordningen ger utrymme för kommunerna att själva välja hur individens behov ska kunna tillgodoses, och hur digitala lösningar kan vara en del av det. Digitala lösningar ska tillgodose den enskildes integritet, behov av trygghet och samtidigt möjliggöra att personal nyttjas på bästa sätt.

Kommunen bör utarbeta en övergripande strategi som på ett tydligt sätt visar hur digitaliseringens möjligheter ska tas tillvara. Strategin behöver exempelvis omfatta områden som infrastruktur, informationssäkerhet, juridik, finansiering, standardisering och former för samverkan med andra kommuner. Strategin bör beslutas av kommunstyrelsen och kan exempelvis innehålla:

- Politisk viljeinriktning
- Värdegrunder och förhållningssätt för arbetet

- Handlingsplan med konkreta åtgärder för att den politiska viljeinriktningen ska nås
- Fastställda mål på olika nivåer och i olika verksamheter i organisationen
- Hur strategin förhåller sig till alternativa utförare
- Hur samverkan med andra kommuner, alternativa utförare, leverantörer och invånare ska etableras

För att öka takten i införandet av nya arbetssätt i äldreomsorgen behöver strategin kompletteras med mer verksamhetsnära handlingsplaner som stöttar verksamheten i valet av bästa möjliga lösning i förhållande till arbetsmetoder, arbetsmiljö samt brukarnas förmågor och behov av medbestämmande, självständighet och trygghet. För att framgångsrikt kunna utveckla och införa nya arbetssätt behövs även kompetensutvecklande insatser för alla berörda medarbetare. Det behövs även för att användningen av digitala lösningar ska ligga i linje med tillsynsmyndigheternas krav samt för att det ska bli en fråga för kommunens högsta ledning att ta hänsyn till i kommande verksamhets- och budgetplanering. Rätt använd ger digitala lösningar möjligheter för att utveckla verksamhetens kvalitet samtidigt som det ökande behoven hos en åldrande befolkning bättre kan tillgodoses.

## Ledarskap

Ledarskapet inom särskilt boende för äldre behöver stärkas för att förändringsarbetet med att identifiera och införa nya arbetssätt tillsammans med ökad teknikanvändning ska kunna genomföras. Det handlar då inte enbart om den närmaste chefen på äldreboendet utan även om att förvaltningsledningen tar ett aktivt ansvar för förbättrings- och kvalitetsarbetet.

Kommunerna bör också säkerställa att det finns tillgång till arbetsledning nattetid. En nyckelfråga är flexibilitet i bemanning för att kunna möta äldres behov som förändras över tid. Kommunledningen behöver stödja, medverka och följa utvecklingsarbetet då förväntat ökad teknikanvändning påverkar rutiner, organisering och arbetskultur.





## Implementering

SKL kommer under 2017 att ge stöd till landets kommuner avseende tillämpningen av rekommendationen. Följande stödinsatser planeras:

- Identifiera, dokumentera och sprida goda exempel
- Länsgemensamma dialoger
- Workshops
- Websändningar riktade till baspersonalen och chefer.
- Ta fram underlag för upphandling av välfärdsteknik

10

**Kommunstyrelsen**

**§ 298**

**Val av kommunal representant i Medborgarhusföreningen i Osby 2015 - 2018**

Dnr 2014.ks0577 006

**Kommunstyrelsens beslut**

Till ny ersättare, efter Emma Lundbeck (V), i styrelsen för Medborgarhusföreningen i Osby, för resterande del av mandatperioden 1 januari 2015 – 31 december 2018, utses Gabriella Folkunger (S).

**Sammanfattning**

Den 2 september 2015, § 219, utsåg kommunstyrelsen Emma Lundbeck (V) till ledamot i styrelsen för Medborgarhusföreningen i Osby, för mandatperioden 1 januari 2015 – 31 december 2018.

Emma Lundbeck (V) var tidigare ersättare i styrelsen för Medborgarhusföreningen i Osby. Ny ersättare för Emma Lundbeck (V) ska därför utses.

**Beslutsunderlag**

Kommunstyrelsens beslut 2015-09-02, § 219.

*Beslutet skickas till*  
Medborgarhusföreningen i Osby  
Gabriella Folkunger

Kommunstyrelsen

## § 219

### Val av kommunal representant i Medborgarhusföreningen i Osby 2015 - 2018

Dnr 2014.ks0577 006

#### Kommunstyrelsens beslut

1. Till ny ledamot, efter Diana Ledin (S), i styrelsen för Medborgarhusföreningen i Osby, för mandatperioden 1 januari 2015 – 31 december 2018, utses Emma Lundbeck (V).

2. Ny ersättare, efter Emma Lundbeck (V), i styrelsen för Medborgarhusföreningen i Osby, för mandatperioden 1 januari 2015 – 31 december 2018, utses på kommunstyrelsens nästkommande sammanträde.

#### Sammanfattning

Den 7 januari 2015, § 18, utsåg kommunstyrelsen Diana Ledin (S) till ledamot i styrelsen för Medborgarhusföreningen i Osby, för mandatperioden 1 januari 2015 – 31 december 2018.

Diana Ledin (S) har i skrivelse, daterad den 18 maj 2015, av sagt sig detta uppdrag. Avsägelsen beviljades av kommunstyrelsen den 27 maj 2015, § 170.

#### Beslutsunderlag

Kommunstyrelsens beslut 2015-01-07, § 18.

*Beslutet skickas till*

Diana Ledin (S)

Emma Lundbeck (V)

## § 219

### Val av kommunal representant i Medborgarhusföreningen i Osby 2015 - 2018

Dnr 2014.ks0577 006

#### Kommunstyrelsens beslut

1. Till ny ledamot, efter Diana Ledin (S), i styrelsen för Medborgarhusföreningen i Osby, för mandatperioden 1 januari 2015 – 31 december 2018, utses Emma Lundbeck (V).
2. Ny ersättare, efter Emma Lundbeck (V), i styrelsen för Medborgarhusföreningen i Osby, för mandatperioden 1 januari 2015 – 31 december 2018, utses på kommunstyrelsens nästkommande sammanträde.

#### Sammanfattning

Den 7 januari 2015, § 18, utsåg kommunstyrelsen Diana Ledin (S) till ledamot i styrelsen för Medborgarhusföreningen i Osby, för mandatperioden 1 januari 2015 – 31 december 2018.

Diana Ledin (S) har i skrivelse, daterad den 18 maj 2015, avsagt sig detta uppdrag. Avsägelsen beviljades av kommunstyrelsen den 27 maj 2015, § 170.

#### Beslutsunderlag

Kommunstyrelsens beslut 2015-01-07, § 18.

*Beslutet skickas till*

Diana Ledin (S) ✓

Emma Lundbeck (V) ✓