



Kommunfullmäktige

kallas härmed till sammanträde **måndagen den 16 april 2018** i förvaltningsbyggnaden, sessionssalen **kl 11:00** för att behandla ärenden enligt dagordning nedan punkterna 1-30.

Kommunfullmäktiges ledamöter kallas till **kl 09.00-11.00** för utbildning om checklista för jämställda beslut, utbildare Ulrika Åström. (Kaffe kl 10.00-10.15)

Utdelning av Årets Miljöpris 2017, **kl 11.00**.

Valnämndens ordförande Ulla Granström (S) informerar om kommande val, **kl 11.15-11.30**.

Punkten nr 9 - Årsredovisning samt sammanställd redovisning för kommunen och de kommunala bolagen/stiftelsen av 2017 års verksamhet – behandlas **kl 13.00** och allmänheten får tillfälle att ställa frågor med anknytning till kommunens årsredovisning. Årsredovisningen finns tillgänglig på kommunens digitala anslagstavla på www.kalix.se och även vid kommunens Infocenter i förvaltningsbyggnaden fram till kommunfullmäktiges sammanträde.

Ärende

1. Upprop
2. Val av justerare
3. Godkännande av ärendelista
4. Avsägelse politiskt uppdrag (SD) - ledamot i kommunfullmäktige
Dnr 2018-00102 102
5. Avsägelse politiskt uppdrag (S) - ersättare i utbildningsnämnden
Dnr 2018-00195 102
6. Avsägelse politiskt uppdrag - (C) ordinarie ledamot i samhällsbyggnadsnämnden
Dnr 2018-00223 102
7. Val - (S) ersättare utbildningsnämnden
Dnr 2018-00196 102
8. Kalix kommuns representation i LAG för Leader Spira Mare 2020
Dnr 2018-00190 03



Ärende

9. Årsredovisning samt sammanställd redovisning för kommunen och de kommunala bolagen/stiftelsen av 2017 års verksamhet
Dnr 2018-00136 04
10. Bostadsbyggande i samarbete med Statens Bostadsomvandling (SBO)
Dnr 2018-00176 28
11. Riktlinjer för ersättningar till förtroendevalda - revidering
Dnr 2018-00120 101
12. Kommunstyrelsens reglemente - revidering
Dnr 2018-00118 101
13. Arbetsordning kommunfullmäktige - revidering
Dnr 2018-00116 10
14. Kommunens internkontrollplan 2017 - uppföljning
Dnr 2018-00069 04
15. Norrbottens folkhälsost strategi 2018-2026
Dnr 2018-00163 101
16. Lagen om elektroniska cigaretter och påfyllningsbehållare - begäran om uppdrag
Dnr 2018-00067 003
17. Motionssvar - Lagen om Valfrihetssystem (LOV)
Dnr 2018-00165 103
18. Interpellation - Takras på manhemsskolan till samhällsbyggnadsnämndens ordförande Stig Karlsson
Dnr 2018-00178 103
19. Interpellation - Flytt av scen från Strandängarna till Vassholmen till samhällsbyggnadsnämndens ordförande Stig Karlsson
Dnr 2018-00179 103
20. Interpellation - flytt av scen från Strandängarna till Vassholmen, rådfrågat sakkompetens före flytt - till fritids- och kulturnämndens ordförande Britt-Inger Nordström
Dnr 2018-00183 103
21. Interpellation - flytt av scen från Strandängarna till Vassholmen, arkitektritad för att sättas in i sammanhang/miljö - till samhällsbyggnadsnämndens ordförande Stig Carlsson
Dnr 2018-00182 103



Ärende

22. Interpellation - flytt av scen från Strandängarna till Vassholmen, brist på seriöst beredningsarbete - till fritids- och kulturnämndens ordförande Britt-Inger Nordström
Dnr 2018-00184 103
23. Interpellation - flytt av scen från Strandängarna till Vassholmen, EU-delfinansierade investeringar får inte förändras- till samhällsbyggnadsnämndens ordförande Stig Carlsson
Dnr 2018-00181 103
24. Interpellation - Bowlingkompaniet till fritids- och kulturnämndens ordförande Britt-Inger Nordström
Dnr 2018-00199
25. Interpellation - bänkar i Gallerian till Folke Spegel, ordförande Kalix Nya Centrum
Dnr 2018-00202 103
26. Interpellation - Att svara eller inte svara? till fritids- och kulturnämndens ordförande Britt-Inger Nordström
Dnr 2018-00210 103
27. Interpellation - Behovet skall avgöra - inte kommunens kostnader! till socialnämndens ordförande Maud Lundbäck (S)
Dnr 2018-00213 103
28. Interpellation - statsbidrag förvaltningskommun för meänkieli och finska till kommunstyrelsens ordförande Tommy Nilsson (S)
Dnr 2018-00220 103
29. Redovisning av motioner under beredning
30. Meddelanden

Justering av protokoll från dagens sammanträde äger rum på kommunkansliet senast den 30 april 2018.

Kalix 2018-02-16



Från och med dags dato 2018-02-16 frånsäger jag Lena Forsberg mig mitt uppdrag som folkvald politiker för Sverigedemokraterna i Kalix. Detta inkluderar således mitt gruppledarskap samt min plats i Kalix kommunfullmäktige.

Mvh Lena Forsberg.

Kalix 2018-02-16





KALIX KOMMUN

KALIX KOMMUN Kommunstyrelsen	
2018-03-08	
Dnr	2018-195
Aktbil	-

Avsägning Politiskt uppdrag

Härmed vill jag Monika Invall (s) 730714-8929 avsäga mig från mitt uppdrag som ersättare i Barn och utbildningsnämnden från dagens datum 2018-03-07.

Skäl för avsägning av plats är att jag numer arbetar som tjänsteman inom samma förvaltning.

Kalix 2018-03-07

Monika Invall (s)

Monika Invall

Helena Landström

Ämne: VB: Befrielse från uppdrag Sbn.

-----Ursprungligt meddelande-----

Från: Thomas [mailto:thomas@sidalen.se]

Skickat: den 5 april 2018 09:06

Till: Helena Landström <Helena.Landstrom@kalix.se>

Kopia: Stig Karlsson <Stig.Karlsson@kalix.se>

Ämne: Befrielse från uppdrag Sbn.



Jag vill härmed befrias från mitt förtroendeuppdrag som ordinarie ledamot i Samhällsbyggnadsnämnden där jag representerar Centerpartiet.

2018-04-05

660331-8939

Thomas Lindbäck

Ps. Bekräfta gärna att du mottagit detta.

Hälsning/Thomas

Skickat från min iPhone



KALIX KOMMUN

Kommunstyrelsen

§ 68

Dnr 2018-00190 03

Kalix kommuns representation i LAG för Leader Spira Mare 2020

Kommunstyrelsens beslut

Kommunstyrelsen föreslår, att kommunfullmäktige beslutar utse Erik Söderlund (S) i styrelsen LAG för Leader Spira Mare 2020, eftersom kommunens utvecklingsansvarig ska lägga ner mer tid till etableringsfrågor.

Beskrivning av ärendet

Näringslivschef Birgitta M Larsson meddelar i tjänsteskrivelse den 23 mars 2018, att kommunstyrelsens utvecklingsutskott beslutade 20 mars 2017 att utvecklingsansvarig ersätter näringslivsutvecklare med inriktning landsbygdsutveckling i styrelsen LAG för Leader Spira Mare 2020 (Dnr 2017-00343 14).

Då kommunens utvecklingsansvarig nu måste lägga mer tid till etableringsfrågor måste en ersättare utses. Inför projektbeslut i LAG för Spira Mare 2020 är det viktigt med politisk representation i styrelsen samt deltagande i beslutsprocessen.

Beslutsunderlag

Näringslivschef Birgitta M Larssons tjänsteskrivelse den 23 mars 2018.



KALIX KOMMUN

Kommunstyrelsen

§ 61

Dnr 2018-00136 04

Årsredovisning samt sammanställd redovisning för kommunen och de kommunala bolagen/stiftelsen av 2017 års verksamhet

Kommunstyrelsens beslut

Kommunstyrelsen föreslår, att kommunfullmäktige beslutar godkänna följande:

- resultatet för år 2017, enligt det externa resultatet + 74,9 miljoner kronor samt efter balanskravsjusteringar +73,3 miljoner kronor.
- att 20,9 mkr avsätts till resultatutjämningsreserven.
- årsredovisningar samt den sammanställda redovisningen för år 2017.
- bevilja styrelsen, nämnderna, bolagen, beredningarna samt kommunens förtroendevalda i dessa organ ansvarsfrihet.

Beskrivning av ärendet

Ekonomichef Eva Henriksson meddelar i tjänsteskrivelse den 19 mars 2018, att årsredovisningen är kommunstyrelsens redovisning till kommunfullmäktige av 2017 års verksamhet och ekonomi enligt kommunallagen §§16-18. Det externa resultatet visar ett överskott på 74,9 miljoner kronor och efter avstämning mot kommunallagens balanskrav visar det justerade resultatet ett överskott på 73,3 miljoner kronor. Årets redovisade resultat innebär att kommunfullmäktiges satta utgiftstak på 97,5 % uppnås då utgiftstaket uppgår till 92,7 %. Av årets resultat avsätts 20,9 mkr till resultatutjämningsreserven.

Beslutsunderlag

Ekonomichef Eva Henrikssons tjänsteskrivelse den 19 mars 2018.



§ 48

Dnr 2018-00176 28

Bostadsbyggande i samarbete med Statens Bostadsomvandling (SBO)

Kommunstyrelsens beslut

Kommunstyrelsen föreslår, att kommunfullmäktige beslutar överlämna ärendet till samhällsbyggnadsnämnden, att fatta beslut om genomförandet att bygga om del av F-byggnaden på Furuheadsskolans område i Sbo:s regi samt att underteckna erforderliga avtal och handlingar.

Beskrivning av ärendet

Kommundirektör Maria S Henriksson meddelar i tjänsteskrivelse den 21 mars 2018, att på många orter har det kommunala bostadsbeståndet svårt att möta äldres krav och behov av anpassade lägenheter. Kalix kommun har som mål att fortsätta utveckla Kalix till en bra boendeort för alla åldrar. Som ett led i detta arbete har Kalix kommun kontaktat Statens Bostadsomvandling AB, Sbo, för att bedöma möjligheten att bygga om del av befintligt fastighetsbestånd inom fastigheten Kalix Studenten 1.

Sbo är ett helstatligt bolag som inrättades av regeringen 2004. Sbo har i uppdrag att genomföra insatser som skapar bättre balans på svaga bostadsmarknader, vilket sker genom att förvärva, äga, förvalta och utveckla fastigheter för i huvudsak bostadsändamål som övertas från kommuner eller kommunala bostadsföretag.

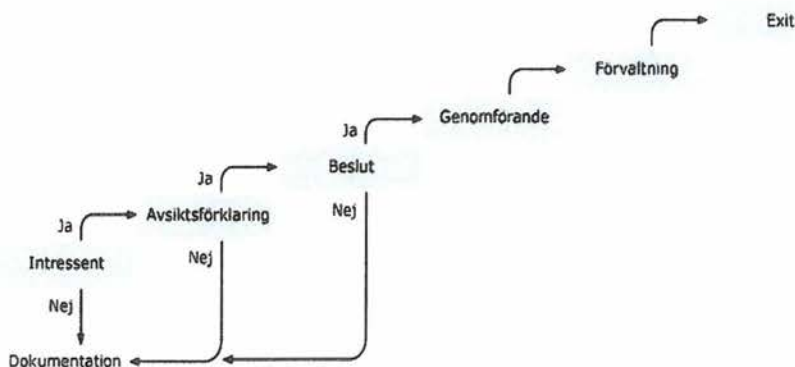
Sbo:s roll är att medverka till att bostadsmarknaden kommer i balans på orter med vikande befolkning och svag bostadsmarknad. Sbo ser det som ett betydelsefullt samhällsintresse att stärka kommuners utvecklingsmöjligheter genom att öka antalet bostäder som uppfyller krav på tillgänglighet och användbarhet och har tillgång till samhällsservice. Positiva flyttkedjor skapas samtidigt som äldre människor får möjlighet att bo tryggt, tillgängligt och bekvämt.

Med kapital, kompetens och erfarenhet stöttar Sbo den omstruktureringsprocess som behövs för att bättre balansera utbud och efterfrågan på svaga bostadsmarknader.

Det innebär att Sbo förvärvar kommunala eller kommunägda fastigheter och utvecklar dem tillsammans med kommunen till annan användning. Kalix kommuns roll i samarbetet är att vara huvudansvariga för planering och genomförande.



Arbetsmodellen visar hur Sbo stegvis arbetar med projekt.



Den 6 februari 2017, § 28, beslutade kommunfullmäktige att godkänna undertecknande av avsiktsförklaring för att tillsammans med Statens Bostadsomvandling (Sbo) genomföra en förstudie om utveckling av lokaler på Studenten 1 till trygghetsboende/boende för äldre. Förstudien innehåller tidsplan, kostnadskalkyler, köpeavtal, blockförhyrningsavtal och andra villkor för ett genomförande. Därefter tar kommunfullmäktige ställning till om projektet ska genomföras. Om Kalix kommun väljer att inte gå vidare med projektet kommer kommunen att stå för projekteringskostnaderna (ca 400 000 kr). Om Kalix kommun väljer att gå vidare med projektet kommer projekteringskostnaderna att ingå i den totala investeringskostnaden.

Beredningsförslag

Sbo i samarbete med MAF och Kalix kommun har projekterat och upprättat handlingar för anbudsinfordran som sker under mars – april 2018, med option på samlingslokal och utemiljö som bekostas av Kalix kommun. Efter utvärdering av inkomna anbud utförs en ekonomisk analys av Sbo i samråd med Kalix kommun utifrån framtagna kalkyl som utgör underlag för om projektet kan genomföras.

Vid genomförande, att bygga om del av F-byggnaden på Furuhedsskolans område till bostäder i Sbo:s regi, innebär det att:

- Kommunen åtar sig att blockhyra alla lägenheter i den ombyggda fastigheten.
- Överlåtelseavtal (köpekontrakt), blockhyresavtal, uppdragsavtal, avtal om överlåtelse av arbetsmiljöansvar samt förberedande ansökan till Hyresnämnden om godkännande av förbehåll intaget i hyresavtalet upprättas.



KALIX KOMMUN

Kommunstyrelsen

Sammanträdesdatum
2018-03-26

- Kalix kommun ombesörjer ändring av detaljplan samt avstyckning av fastighet. Vidare kommer Kalix kommun att upprätta en handling som beskriver omfattning och behov av gemensamhetsanläggning (eller avtalsservitut) för ledningar, park-/grönområde, gång- och cykelväg, parkering, in-/utfart till fastigheten, undercentral, gemensamhetslokal samt entré till byggnaden.

Samhällsbyggnadsnämnden är enligt reglementet den nämnd som ska besluta om bl.a. köp, försäljning, fastighetsreglering av fastighet eller fastighetsdel samt inhyrning av lokaler och bostäder.

Beredningen föreslår att kommunfullmäktige beslutar ge samhällsbyggnadsnämnden i uppdrag att fatta beslut om genomförandet att bygga om del av F-byggnaden på Furuhedsskolans område i Sbo:s regi samt att underteckna erforderliga avtal och handlingar.

Beslutsunderlag

Kommundirektör Maria S Henrikssons tjänsteskrivelse den 21 mars 2018



KALIX KOMMUN

Kommunstyrelsen

§ 40

Dnr 2018-00067 003

Lagen om elektroniska cigaretter och påfyllningsbehållare - begäran om uppdrag

Kommunstyrelsens beslut

Kommunstyrelsen föreslår, att kommunfullmäktige beslutar återremittera ärendet till samhällsbyggnadsnämnden.

Beskrivning av ärendet

Samhällsbyggnadsnämnden meddelar den 5 december 2017, § 190, att den 17 maj 2017, fattade riksdagen beslut om en ny lag om elektroniska cigaretter och påfyllningsbehållare. Lagen trädde i kraft den 1 juli 2017. Lagen reglerar bland annat att elektroniska cigaretter inte får säljas till någon under 18 år, butiker som säljer elektroniska cigaretter ska anmäla detta till kommunen. Eftersom samhällsbyggnadsnämnden har tillsyn enligt tobakslagen får det anses lämpligt att nämnden även har tillsyn enligt nu aktuell lagstiftning.

I samhällsbyggnadsnämndens reglemente 1 § anges samhällsbyggnadsnämndens uppgifter. Paragrafen behöver kompletteras med att nämnden fullgör kommunens uppgifter enligt lagen om elektroniska cigaretter och påfyllningsbehållare.

Den 17 maj 2017 fattade riksdagen beslut om en ny lag om elektroniska cigaretter och påfyllningsbehållare. Lagen trädde i kraft den 1 juli 2017. Av 26 § i lagen framgår att kommunen utövar den omedelbara tillsynen över att denna lag och föreskrifter meddelade med stöd av lagen följs vad gäller visst förbud mot att tillhandahålla elektroniska cigaretter och påfyllnings behållare, produktpresentation, åldersgräns och anmälan om försäljning och egenkontroll. Lagen reglerar bland annat att elektroniska cigaretter inte får säljas till någon under 18 år, butiker som säljer elektroniska cigaretter ska anmäla detta till kommunen. Lagen berör den som säljer elektroniska cigaretter, tillverkare, importör av dessa produkter och myndigheter och kommuner får ett tillsynsansvar. Så kallade elektroniska cigaretter (e-cigaretter) har blivit mer och mer populära de senaste åren. Men omfattats inte av gällande tobakslagstiftning. Lagen behövs för att Sverige ska kunna genomföra bestämmelserna om elektroniska cigaretter i EU:s tobaksprodukt direktiv (2014/40/EU). I direktivet slås bland annat fast att regleringen av e-cigaretter ska bidra till att skydda folkhälsan. Barn och ungdomar bedöms behöva särskilt skydd eftersom e-cigaretter efterliknar och normaliserar rökning och därmed riskerar att bli en inkörsport till nikotinberoende. Det riskerar i sin tur att resultera i traditionell tobakskonsumtion.

Därför är inte e-cigaretter vilken konsumentprodukt som helst utan en produkt som behöver en särskild skyddsreglering. Det är förbjudet både att sälja och lämna ut e-cigaretter till personer under 18 år.

Den operativa, lokala tillsynen sköts av kommunerna och polismyndigheten. Men även konsumentverket har ett tillsynsansvar över frågor kopplat till marknadsföring. Folkhälsomyndigheten är central tillsynsmyndighet. Länsstyrelsen ansvarar för och utövar tillsyn inom länet med fokus på de frågor som kommunen



KALIX KOMMUN

Kommunstyrelsen

och polismyndigheten har tillsynsansvar för. Den som säljer e-cigarett i strid mot denna lagstiftning kan dömas till böter eller fängelse i högst sex månader.

Eftersom samhällsbyggnadsnämnden har tillsyn enligt tobakslagen får det anses lämpligt att nämnden även har tillsyn enligt nu aktuell lagstiftning.

I samhällsbyggnadsnämndens reglemente 1 § anges samhällsbyggnadsnämnden uppgifter och paragrafen måste kompletteras med att nämnden fullgör kommunens uppgifter enligt lagen om elektroniska cigaretter och påfyllningsbehållare.

Samhällsbyggnadsnämnden föreslår följande:

1. Kommunfullmäktige uppdrar åt samhällsbyggnadsnämnden att utföra kommunens tillsyn enligt lagen (2017:425) om elektroniska cigaretter och påfyllningsbehållare.
2. Kommunfullmäktige uppdaterar nämndens reglemente så att det innefattar lagen om elektroniska cigaretter och påfyllningsbehållare.

Beslutsunderlag

Samhällsbyggnadsnämndens protokoll § 190/17



KALIX KOMMUN

Kommunstyrelsen

§ 62

Dnr 2018-00120 101

Riktlinjer för ersättningar till förtroendevalda - revidering

Kommunstyrelsens beslut

Kommunstyrelsen föreslår, att kommunfullmäktige beslutar anta nya bestämmelser enligt nya kommunallagen gällande riktlinjer för ekonomiska ersättningar till förtroendevalda i enlighet med bifogad bilaga.

Beskrivning av ärendet

Kansliansvarig/utredare Thomas Johansson meddelar i tjänsteskrivelse den 5 mars 2018, att kommunstyrelsens internkontroll 2018 visar bland annat att ett antal styrande dokument i kommunens författningssamling besväras av felaktiga eller inaktuella uppgifter. Bestämmelserna om ersättningar till förtroendevalda tillhör den grupp av styrande dokument som av dessa skäl behöver revideras. I detta fall rör det som en sakuppgift som behöver korrigeras med anledning av att en ny kommunallag trädde ikraft 1 januari 2018.

Beslutsunderlag

Kansliansvarig/utredare Thomas Johanssons tjänsteskrivelse den 5 mars 2018. Kommunstyrelsens arbets- och personalutskotts protokollsutdrag 27/18.



KALIX KOMMUN

Kommunstyrelsen

§ 63

Dnr 2018-00118 101

Kommunstyrelsens reglemente - revidering

Kommunstyrelsens beslut

Kommunstyrelsen föreslår, att kommunfullmäktige beslutar anta nytt reglemente för kommunstyrelsen i enlighet med bifogad bilaga.

Beskrivning av ärendet

Kansliansvarig/utredare Thomas Johansson meddelar i tjänsteskrivelse den 5 mars 2018, att kommunstyrelsens internkontroll 2018 visar bland annat att ett antal styrande dokument i kommunens författningssamling besväras av felaktiga eller inaktuella uppgifter. Kommunstyrelsens reglemente tillhör den grupp av styrande dokument som av dessa skäl behöver revideras. I detta fall rör det sig dels om några mindre språkliga och redaktionella förändringar som bland annat föranleds av den nya kommunallagens ikraftträdande 1 januari 2018. Dels rör det som en handfull förändringar med anledning av en befogenhet (konsumentfrågor) tidigare flyttats till socialnämnden, att kommunala delegationslaget upphävts för dryg nio år sedan, att en befogenhet (miljöstrategiska frågor) tenderar att kollidera med samhällsbyggnadsnämndens ansvar, att en befogenhet (medborgarinflytande) är onödig att räkna upp eftersom den inryms i en annan (utveckling av den kommunala demokratin) och att en uppgift (administrativ service) inte behöver förekomma i reglementet.

Beslutsunderlag

Kansliansvarig/utredare Thomas Johanssons tjänsteskrivelse den 5 mars 2018. Kommunstyrelsens arbets- och personalutskotts protokollsutdrag 26/18.



KALIX KOMMUN

Kommunstyrelsen

§ 64

Dnr 2018-00116 10

Arbetsordning kommunfullmäktige - revidering

Kommunstyrelsens beslut

Kommunstyrelsen föreslår, att kommunfullmäktige beslutar anta ny arbetsordning för fullmäktige i enlighet med bifogad bilaga.

Beskrivning av ärendet

Kansliansvarig/utredare Thomas Johansson meddelar i tjänsteskrivelse den 6 mars 2018, att kommunstyrelsens internkontroll 2018 visar bland annat att ett antal styrande dokument i kommunens författningssamling besväras av felaktiga eller inaktuella uppgifter. Fullmäktiges arbetsordning tillhör den grupp av styrande dokument som av dessa skäl behöver revideras. I detta fall rör det som ett flertal språkliga och redaktionella förändringar föranledda av den kommunallag som trädde ikraft 1 januari 2018. Därutöver har arbetsordningen försetts med ett förtydligande (§ 4) angående de temporära val som kan behöva förrättas vid förfall från samtliga ledamöter i presidiet.

Beslutsunderlag

Kansliansvarig/utredare Thomas Johanssons tjänsteskrivelse den 6 mars 2018. Kommunstyrelsens arbets- och personalutskotts protokollsutdrag 25/18.



§ 67

Dnr 2018-00069 04

Kommunens internkontrollplan 2017 - uppföljning

Kommunstyrelsens beslut

Kommunstyrelsen föreslår, att kommunfullmäktige beslutar godkänna uppföljning av kommunens internkontrollplan 2017.

Beskrivning av ärendet

Ekonomichef Eva Henriksson meddelar i tjänsteskrivelse den 17 mars 2018, att genom att årligen besluta om en internkontrollplan formuleras obligatoriska kontrollmoment vilka gäller för samtliga nämnder/styrelse. Detta medför en gemensam standard för kommunens interna kontroll. Utöver de kommunövergripande obligatoriska kontrollmomenten kompletterar de olika facknämnderna sina internkontrollplaner med egna nämndsspecifika kontrollområden.

1.1 Avtalade priser

För kommunen sammanfattande kommentar:

Det är oerhört viktigt att säkerställa att avtalade priser stämmer överens med fakturorna. Kontrollerna visar, i enlighet med 2016, att det är svårt i vissa fall att kontrollera priserna eftersom prislister varierar beroende på till exempel växelkurser eller att prislister är inaktuella. För att kunna följa upp priser på ett smidigt sätt måste tillgänglighet till avtal, inklusive prislister i de fall dessa är separata, bli bättre. För att åstadkomma detta behövs en central åtgärd. Utfallet i årets kontroller uppgick dock till 100 %.

1.2. Köptrohet

För kommunen sammanfattande kommentar:

Att ha en hög köptrohet gentemot ingångna avtal med leverantörer är en målsättning som måste eftersträvas. Av de granskade fakturorna uppgick samtliga nämnders kontroller, förutom Socialförvaltningens, till 100 % måluppfyllelse. För socialförvaltningen hade 14 % av de kontrollerade fakturorna avropats från annan än avtalsleverantören. Avsteg från avtalsleverantören till förmån för en lokal leverantör har bland annat skett inom integrationens område. Anledningen är att inköpsaktiviteten sker tillsammans med de boende eller med brukarna och utgör ett led i integrationsprocessen. För att upprätthålla en hög köptrohet måste gällande avtal bli mer tillgängliga för beställare. Även här behövs en central åtgärd för att underlätta för samtliga beställare i kommunen.

1.3. Budgetdirektiv

För kommunen sammanfattande kommentar:

Rutiner finns för att säkerställa att tagna budgetdirektiv och beslut i KF/KS efterlevs. Månadsrapporterna skickas till kommunstyrelsen. Vid överskridande av budget skickar kommunstyrelsen uppmaningar till nämnderna om återhållsamhet. Trots dessa uppmaningar är det, av olika anledningar, svårt att få budgetefterlevnad inom alla områden.



KALIX KOMMUN

Kommunstyrelsen

Sammanträdesdatum
2018-03-26

1.4 Representation

För kommunen sammanfattande kommentar:

Kontrollerna visar fortfarande att förvaltningar inte har tillräckliga rutiner för att säkerställa att alla krav uppfylls när det gäller representation. Kontroller visar att det finns brist avseende notering av syfte och deltagare samt att moms konteras felaktigt i vissa fall. Riktlinjerna behöver implementeras bättre i organisationen i form av riktade informations- samt utbildningsinsatser.

1.5 Policy, regler och riktlinjer

För kommunen sammanfattande kommentar:

Att säkerställa att policy, regler och riktlinjer som finns är korrekta och aktuella, finns det fortsatt utvecklingspotential i. Arbete med revideringar är initierade främst inom kommunstyrelsens och utbildningsnämndens områden.

1.6 Hantering av kontantkassor

För kommunen sammanfattande kommentar:

Samtliga genomförda kontroller visar 100 % måluppfyllelse. Hantering av kontanta medel är ett viktigt område så det är viktigt att även fortsättningsvis arbeta med informations- och utbildningsinsatser så vi säkerställer att riktlinjerna följs.

1.7 Semesteruttag

För kommunen sammanfattande kommentar:

Samtliga genomförda kontroller visar 100 % måluppfyllelse.

Beslutsunderlag

Ekonomichef Eva Henrikssons tjänsteskrivelse den 17 mars 2018.



§ 66

Dnr 2018-00163 101

Norrbottnens folkhälsostrategi 2018-2026

Kommunstyrelsens beslut

Kommunstyrelsen föreslår, att kommunfullmäktige beslutar anta förslaget Norrbottens folkhälsostrategi 2018-2026.

Beskrivning av ärendet

Kommundirektör Maria S Henriksson meddelar i tjänsteskrivelse den 16 mars 2018, att Norrbottens folkhälsopolitiska råd, NFR, har tagit fram en folkhälsostrategi där Norrbottens Kommuner, Region Norrbotten och Länsstyrelsen i Norrbottens län är huvudmän. Innehållet har löpande kommunicerats med sakkunniga i kommunerna. Aktörer som gjort inspel under framtagningsprocessen erbjöds möjlighet att lämna synpunkter i en sakgranskningsrunda hösten 2017. Strategin beskriver utgångsläge, målsättningar, egenskaper för ett framgångsrikt folkhälsoarbete samt vem som gör vad i Norrbottens folkhälsoarbete. Syftet med strategin är att stimulera till ett mer systematiskt folkhälsoarbete som utjämnar skillnader i hälsa mellan befolkningsgrupper och i förlängningen förbättrar folkhälsan.

Strategin börjar gälla efter att Norrbottens Kommuner, Region Norrbotten och Länsstyrelsen i Norrbottens län antagit dokumentet. I samband med fastställandet upphör den tidigare folkhälsopolitiska strategin från år 2007 att gälla.

Styrelsen för Norrbottens kommuner beslutade 2018-01-12:

Att anta "Norrbottnens folkhälsostrategi 2018-2026" enligt liggande förslag

Att rekommendera medlemskommunerna att anta förslaget "Norrbottnens folkhälsostrategi 2018 - 2026"

Att uppdra till Norrbottens Kommuner att i samråd med Region Norrbotten och Länsstyrelsen i Norrbottens län samordna arbetet med en regional och sektorsövergripande handlingsplan. Norrbottens Kommuner fokuserar på delmål I: utbildningsnivån och det livslånga lärandet ska öka och bli mer jämlik och jämställd

Roller - vad gör kommunen i Norrbottens folkhälsoarbete

I Folkhälsostrategin betonas att ett effektivt folkhälsoarbete bygger på en betydligt högre samverkan och ett gemensamt ansvarstagande mellan den offentliga, idéburna och privata sektorn samt mellan tjänstepersoner och politiker och den enskilda individen. Varje aktör har ett ansvar och måste bidra med sin pusselbit för att nå målet om en bättre och mer jämlik hälsa i Norrbotten. Enskilda individer har utifrån sina livsvillkor och handlingsutrymme ett ansvar för den egna hälsan.

Lokal nivå - kommunens verksamhetsområde

Inom det kommunala verksamhetsområdet finns förutsättningar att verka för en bättre och mer jämlik hälsa genom att påverka människans livsvillkor och levnadsförhållanden. Detta kan ske exempelvis inom områden som samhällsbyggnad, utbildning, kultur och socialtjänst. Kommunen har som ortens största



KALIX KOMMUN

Kommunstyrelsen

Sammanträdesdatum
2018-03-26

arbetsgivare genom sin personalpolitik en stor möjlighet att bidra till att folkhälsans målsättningar uppnås.

Norrbottnens folkhälsostrategi är framtaget som ett vägledande, ej styrande dokument. Strategin syftar till att förbättra förutsättningarna för ett mer systematiskt och långsiktigt folkhälsoarbete. Strategin ger också en gemensam läges- och målbild som avser att samordna länets resurser till de områden och befolkningsgrupper där de gör bäst verkan.

Politiker och tjänstepersoner

Politiker och tjänstepersoner på lokal nivå menar man har stora möjligheter att påverka graden av jämlikhet då de bestämmer vilka välfärdstjänster som ska erbjudas och hur de ska se ut. Politiken utgör en viktig pusselbit för att få folkhälsan på agendan och se till att folkhälsoarbetet sker nämndsövergripande och genomsyrar hela kommunen. Viktiga uppgifter för politiker och tjänstepersoner är att:

- Identifiera folkhälsofrågorna/bestämningsfaktorer för verksamhetsområdet och införa relevanta åtgärder utifrån sina strategiska styrdokument
- Utredda konsekvenserna av politiska beslut och i vilken utsträckning de påverkar den ojämlika hälsan (t.ex. utifrån ålder, kön och socioekonomi). Lika viktigt är det att vid ekonomisk åtstramning säkerställa att neddragningar inte drabbar de socioekonomiskt svaga befolkningsgrupper mer än andra med en ökad ojämlikhet i hälsa som följd.
- Utredda i vilken utsträckning beslutet förstärker eller utmanar konserverande normer och värderingar.

Kalix kommun har tillsammans med övriga kommuner i Östra Norrbotten arbetat fram en modell för att tillsammans arbeta med Folkhälsofrågor. Det arbetet har genomförts med processtöd från de handläggare som arbetat fram stora delar av folkhälsostrategin. Att anta den gemensamma folkhälsostrategin för Norrbotten är ett viktigt steg för det fortsatta arbetet. Strategin är vägledande och inte styrande vilket möjliggör för deltagande kommuner att utarbeta handlingsplaner och strategier utifrån sina lokala behov.

Beslutsunderlag

Kommundirektör Maria S Henrikssons tjänsteskrivelse den 16 mars 2018.



KALIX KOMMUN

Kommunstyrelsen

§ 65

Dnr 2018-00165 103

Motionssvar - Lagen om Valfrihetssystem (LOV)

Kommunstyrelsens beslut

Kommunstyrelsen föreslår, att kommunfullmäktige beslutar avslå motionen.

Reservation

Rickard Mohss (L), Inga-Lis Samuelsson (C) och samtliga ledamöter (M) reserverar sig mot beslutet.

Beskrivning av ärendet

Stefan Granström (C), föreslår i motion den 24 april 2017 följande:

" I januari 2009 infördes lagen om valfrihetssystem (LOV). Lagen reglerar vad som ska gälla för de kommuner som vill konkurrenspröva kommunala verksamheter genom att överlåta valet av utförare av stöd, vård- och omsorgstjänster till brukaren eller patienten, dvs det som ibland kallas för kundval.

Syftet med LOV är att öka människors inflytande över den omsorg de får. Att ge Kalix medborgare tillgång till lagen om valfrihet är en viktig kvalitetsfråga och något som ökar attraktiviteten för medborgarna i Kalix kommun. Rätten att kunna välja utförare som ska ta hand om en när man på ålderns höst har behov av tex hemtjänst är oerhört betydelsefullt för individen. Framför allt kan det även handla om rätten att välja bort något som inte passar ens egna behov.

Alla människor är olika, har olika behov och kommer med olika önskemål. LOV innebär mer makt över sitt egna liv. Valfrihet är en kvalitet i sig och en rättighet som vi i arbetsför ålder tar för givet. Denna rättighet att själv kunna välja ska inte behöva upphöra bara för att man blir gammal.

Det finns dessvärre de som påstår att lagen om valfrihet inte passar en liten kommun såsom Kalix. Men det gör den i högsta grad. Vi måste bara ge möjlighet för entreprenörer att starta välfärdsföretag i liten skala och då inte kräva att de ska behöva serva alla kommundelar med sina tjänster. Mindre välfärdsföretag kan med fördel kombinera sina LOV-tjänster med RUT-tjänster. Värdefullt för den enskilde att kunna minska antalet personer som dagligen besöker för att få den hjälp man behöver.

Det är inte bara vårdtagarna som har att vinna på denna valfrihetsreform. De anställda kommer att få fler arbetsgivare att välja mellan vilket innebär att man kommer att få bättre möjligheter att kräva bättre arbetsvillkor och även har bättre utgångspunkter i kommande löneförhandlingar.

Med hänvisning till ovan yrkar motionären.

Att Kalix kommun utreder möjligheterna om att tillämpa lagen om valfrihetssystem inom lämpliga områden."

Kommunfullmäktige har den 19 juni 2017, § 122, beslutat lämna motionen till socialnämnden för beredning.



KALIX KOMMUN

Kommunstyrelsen

Sammanträdesdatum
2018-03-26

Socialnämnden meddelar den 18 oktober 2017, § 105, att år 2013 genomfördes en utredning om ett eventuellt införande av LOV i kommunen. Kommunfullmäktige beslutar att inte införa LOV i Kalix kommun med följande motivering;

Den ekonomiska situationen för socialnämnden visar på ett stort underskott och där konsekvensbeskrivningen pekar mot högre kostnader vid ett införande. Införandet av Attraktiv arbetsgivare kan komma att påverkas negativt vid ett införande av LOV. Dnr 2013-00558 73

I ett samverkansavtal mellan S,V och MP ingår att privatisering ej skall ses som ett alternativ.

Alla socialnämndens insatser till personer, kvinnor och män, flickor och pojkar bygger på en människosyn som bottnar i allas lika värde. Vi säkerställer och vidmakthåller brukarnas egenmakt över sitt eget liv och sin vardag. Det gör vi bl.a. genom medborgardialoger, genomförandeplaner och kvalitetssäkrade metoder som BBIC och IBIC och en evidensbaserad praktik. I fokus för all verksamhet finns alltid brukaren/vårdtagaren.

Socialnämnden föreslår, att kommunfullmäktige beslutar anse motionen besvarad.

Kommunfullmäktige har den 27 november 2017, § 197, beslutat återremittera ärendet till socialnämnden för ny beredning till svar då socialnämndens ekonomiska situation förändrats.

Socialnämnden föreslår, enligt beredningens redovisning att kommunfullmäktige beslutar avslå motionen.

Yrkanden

Bertil Sundqvist (S): Bifall till avslag på motionen.

Inga-Lis Samuelsson (C): Bifall till motionen.

Propositionsordning

Ordförande ställer proposition på Bertil Sundqvists (S) och Inga-Lis Samuelssons (C) skilda yrkanden och finner att kommunstyrelsen bifaller Bertil Sundqvists yrkande.

Beslutsunderlag

Motion, den 24 april 2017.

Kommunfullmäktiges protokoll § 121/17.

Socialnämndens protokoll § 105/17.

Kommunstyrelsens protokoll § 229/17.

Kommunfullmäktiges protokoll § 197/17.

Socialnämndens protokoll § 26/18.



KALIX KOMMUN

Socialnämnden

Sammanträdesdatum
2018-03-07



§ 26

Dnr 2018-00025 103

Motion - Lagen om Valfrihetssystem (LOV)

Socialnämndens beslut

Socialnämnden föreslår kommunfullmäktige avslå motionen gällande införande av LOV med hänvisning till vad som redovisats i beredningen.

Reservation

"Monica Ljung, (M) Irma Spårman (M) Hanne Tarkkonen (M) och Valter Lindh (C) reserverar sig mot nämndens majoritetsförslag att inte införa LOV:en. Vår kommun - politiskt - vill vara en framtidskommun med positivt företagsklimat. Därför ser vi beslutet att inte tillåta LOV:en , som ett direkt motsatsförhållande till vad kommunen vill vara. Vi reserverar oss för motionen som Centerpartiet och Stefan Granström lagt."

Sammanfattning av ärendet

Stefan Granström (C), föreslår i motion den 24 april 2017 följande:
" I januari 2009 infördes lagen om valfrihetssystem (LOV). Lagen reglerar vad som ska gälla för de kommuner som vill konkurrenspröva kommunala verksamheter genom att överlåta valet av utförare av stöd, vård- och omsorgstjänster till brukaren eller patienten, dvs det som ibland kallas för kundval. Motionären yrkar att Kalix kommun utreder möjligheterna om att tillämpa lagen om valfrihetssystem inom lämpliga områden."

Kommunfullmäktige beslutade 27 november 2017 § 197 att återremittera ärendet till socialnämnden för ny beredning då socialnämndens ekonomiska situation förändrats.

Socialnämnden föreslår att kommunfullmäktige beslutar avslå motionen gällande införande av LOV med hänvisning till vad som redovisats i beredningen enligt bilaga.

Yrkande

Valter Lindh (C): Bifall till motionen.

Maud Lundbäck (S): Avslag till motionen.

Propositionsordning

Ordförande ställer Maud Lundbäck (S) och Valter Lindh (C) skilda yrkanden för röstning och finner att socialnämnden bifaller Maud Lundbäck (S) yrkande.



KALIX KOMMUN

Socialnämnden

Sammanträdesdatum
2018-03-07

Votering begärs. Socialnämnden beslutar godkänna följande propositionsordning.

JA-röst: Avslå motionen
NEJ-röst: Bifalla motionen

Omröstningsresultat

Maud Lundbäck (S) JA
Helena Laestadius (S) JA
Johan Söderholm (S) JA
Astrid Karbin (S) JA
Lennarth Nyman (S) JA
Anette Wernersson (S) JA
Karl-Erik Nordmark (MP) JA
Monica Ljung (M) NEJ
Irma Spårman (M) NEJ
Hanne Tarkkonen (M) NEJ
Valter Lindh (C) NEJ

Med 7 JA-röster mot 4 NEJ-röster finner ordförande att socialnämnden föreslår kommunfullmäktige beslutar avslå motionen gällande införande av LOV med hänvisning till vad som redovisats i beredningen.

Beslutsunderlag

Yttrande 27 februari 2018
Kommunfullmäktiges protokoll 27 november 2017 § 197
Motion 24 april 2017

Protokollsutdrag skickas till
Kommunfullmäktige

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande



Socialnämnden

Motion – lagen om Valfrihetssystem (LOV)

Förslag till beslut

Socialnämnden föreslår kommunfullmäktige avslå motionen gällande införande av LOV med hänvisning till vad som redovisats i beredningen.

Beskrivning av ärendet

Stefan Granström (C), föreslår i motion den 24 april 2017 följande:

” I januari 2009 infördes lagen om valfrihetssystem (LOV). Lagen reglerar vad som ska gälla för de kommuner som vill konkurrenspröva kommunala verksamheter genom att överlåta valet av utförare av stöd, vård- och omsorgstjänster till brukaren eller patienten, dvs det som ibland kallas för kundval.

Syftet med LOV är att öka människors inflytande över den omsorg de får. Att ge Kalix medborgare tillgång till lagen om valfrihet är en viktig kvalitetsfråga och något som ökar attraktiviteten för medborgarna i Kalix kommun. Rätten att kunna välja utförare som ska ta hand om en när man på ålderns höst har behov av tex hemtjänst är oerhört betydelsefullt för individen. Framför allt kan det även handla om rätten att välja bort något som inte passar ens egna behov.

Alla människor är olika, har olika behov och kommer med olika önskemål. LOV innebär mer makt över sitt egna liv. Valfrihet är en kvalitet i sig och en rättighet som vi i arbetsför ålder tar för givet. Denna rättighet att själv kunna välja ska inte behöva upphöra bara för att man blir gammal.

Det finns dessvärre de som påstår att lagen om valfrihet inte passar en liten kommun såsom Kalix. Men det gör den i högsta grad. Vi måste bara ge möjlighet för entreprenörer att starta välfärdsföretag i liten skala och då inte kräva att de ska behöva serva alla kommundelar med sina tjänster. Mindre välfärdsföretag kan med fördel kombinera sina LOV-tjänster med RUT-tjänster. Värdefullt för den enskilde att kunna minska antalet personer som dagligen besöker för att få den hjälp man behöver.

Det är inte bara vårdtagarna som har att vinna på denna valfrihetsreform. De anställda kommer att få fler arbetsgivare att välja mellan vilket innebär att man kommer att få bättre möjligheter att kräva bättre arbetsvillkor och även har bättre utgångspunkter i kommande löneförhandlingar.

Med hänvisning till ovan yrkar motionären:



KALIX KOMMUN

Att Kalix kommun utreder möjligheterna om att tillämpa lagen om valfrihetssystem inom lämpliga områden.”

Socialnämndens beredning

Valet att implementera LOV utgår från politiska och ideologiska ställningstagande. Ett samverkansavtal mellan Socialdemokraterna, Miljöpartiet och Vänsterpartiet anger att privatisering ej ska ses som något alternativ. 2014 beslutade Kommunfullmäktige att inte införa LOV grundat på en utredning som gjordes 2013. Idag har Kalix kommun en låg kostnad för hemtjänsten i jämförelse med jämförbara kommuner. Siffror från Kolada visar att Kalix har en lägre kostnad för hemtjänst en exempelvis Haparanda och Boden som har infört LOV. I Kolada går det även att utläsa att Kalix har bättre resultat i brukarbedömningen gällande hemtjänsten än Haparanda och Boden som infört LOV.

		2014	2015	2016
Brukarbedömning hemtjänst äldreomsorg - helhetssyn %	Boden	91	88	89
	Haparanda	90	87	88
	Kalix	94	96	93
Kostnad hemtjänst äldreomsorg, kr/beviljad timme	Boden	521	634	744
	Haparanda	397	541	594
	Kalix	486	462	470

(källa Kolada)

Utredning 2013

Socialnämnden utredde 2013 möjligheten till att införa LOV inom äldreomsorgen och erhöll stimulansmedel för utredningen. Vid utredningens start var inte delområdet hemtjänst specificerat utan äldreomsorgen i sin helhet. Kalix är en liten kommun och förutsättningarna för att få in minst två intresserade av att driva särskilt boende är begränsat så utredningen fokuserade på hemtjänsten. Hemtjänsten är i de flesta fall den del som kommuner väljer att börja med vid införande av LOV för att sen eventuellt gå vidare med andra verksamhetsområden.

Sammanfattning av tidigare utredning

Utredningen kom fram till att införandet av LOV medför bland annat organisatoriska förändringar och att det kommer medföra merkostnader för kommunen.

Vid införande av LOV måste kommunen ta ställning till hur socialnämnden ska ändra sin organisation, olika kommuner har olika lösningar. En del kommunerna väljer att bilda en separat bistånds- och valfrihetsenhet inom socialnämnden och andra att flytta valfrihetssystemet till ett utskott direkt under kommunstyrelsen för att säkra konkurrensneutralitet och förhindra jävsituationer. Därmed är det en välgrundad motivering till att kommunstyrelsen/näringslivskontoret tagit över ansvaret i en del kommuner. Oberoende av vilken lösning kommunen väljer kommer det innebära vissa



KALIX KOMMUN

kostnader utöver ordinarie verksamhet. Orsaken till varför det kräver organisatoriska förändringar baserar sig på att hemtjänsten måste bli fristående från övrig verksamhet för att kunna jämföras med privata utförare. Det ska råda jämlika förutsättningar för andra utförare grundat på att traditionell organisering kan leda till jävsituationer när finansiering och utfördelen finns i samma verksamhet.

Ansvarig förvaltning skall även sköta de ekonomiska transaktionerna som uppkommer vid införande av LOV, detta skulle troligtvis leda till utökade kostnader för ekonomipersonal

Två roller

Vid införande av LOV får kommunen två roller i egenskap av huvudman och ytterst ansvarig för verksamhet, detta inkluderar samtliga frågor som innefattar myndighetsutövning. De två rollerna blir efter införande av valfrihetssystem huvudman och utförare av tjänster.

Rollen som huvudman innebär att kommunen ska bestämma värdet på tjänsten, godkänna leverantörer, sluta avtal med utförare som uppfyller kraven, ansvara för uppföljning, göra utvärderingarna och regelbundna intervjuer.

LOV är tillskillnad från LOU en procedurlag. SKL skriver " *Det är således en procedurlag och inte en lag som styr eller begränsar hur man utformar sitt valfrihetssystem och de krav man ställer på leverantörerna, utöver de grundläggande EG-rättsliga principerna som främjar konkurrens och fri rörlighet.*"

Kommunen är skyldig att anta samtliga utförare som uppfyller kraven och annonsering ska finnas löpande i en nationell databas. Det är inte endast svenska utförare som har rätt att söka utan det är utförare från hela EU i enlighet med fria rörligheten, det innebär att lokala mindre företag inte får särbehandlas vare sig positivt eller negativt utan kommer att konkurrera på samma villkor som andra utförare. Kommunen har även ansvaret att kontinuerligt utföra olika uppföljningar som innefattar enkäter, intervjuer och besök hos brukare och godkända utövare.

Kommunens andra roll innebär att vara utförare som producerar tjänster och ska uppfylla samma krav som ställs på privata utförare. De grundläggande EG-rättsliga principerna för all offentlig upphandling förutsätter att kommunen förhålla sig neutral i konkurrensen. Här ställs krav på att kommunen skiljer mellan de som administrerar valfrihetssystemet och beviljar medborgarnas tjänster från de som utför tjänsten. Detta ställer höga krav på ett neutralt förhållande mellan myndighetsutövare och verkställigheten.

EU-rättsliga principer

Det är viktigt att hitta en rimlig nivå på vilka krav som kan ställas för att komma igång med LOV. Leverantörer ska enkelt kunna förstå sina åtagande och för att



KALIX KOMMUN

kommunen i egenskap av huvudman ska kunna följa upp att kraven efterlevs. De principer som ger vägledning är:

- Proportionalitetsprincipen är viktig för att bestämma vilka krav som ska gälla under avtalstiden. Kraven ska vara rimliga i förhållande till målen, de ska ha ett samband och stå i proportion till den tjänst som ska tillhandahållas.
- Icke diskriminering, leverantörer ska utses på ett icke-diskriminerande sätt. Detta gör det viktigt att förfrågningsmaterialet inte ställs så att vissa utförare gynnas över andra.
- Likabehandling innebär att alla leverantörer ska behandlas lika i systemet och ges så liknande förutsättningar som möjligt. Alla ansökningar ska behandlas lika och kraven ska vara lika under avtalsperioden.
- Öppenhet, samtliga uppgifter om valfrihetssystemet ska vara offentliga. Den som ansöker om att få delta som leverantör måste få information för att kunna lämna anbud. Kravet innebär att förfrågningsunderlaget ska annonseras.
- Ömsesidigt erkännande, det har en praktisk innebörd för hur krav gällande intyg och liknande ska formuleras. Intyg och certifikat som har utfärdats av annat EU-lands behöriga myndigheter ska gälla på samma villkor som svenska motsvarigheten.

Valfrihetssystemet kan delas in i flera delar

Hemtjänst är samlingsnamnet för alla insatser som beviljas enskilda brukare enligt socialtjänstlagen i deras hem, och omfattar omvårdnad och insatser av servicekaraktär. Hemtjänst indelas vanligtvis i följande delar:

- personlig omvårdnad, exempelvis hjälp att tvätta sig, klä på och av sig, äta, och ledsagning till exempelvis läkare.
- serviceinsatser, exempelvis hjälp med att handla, städa och tvätta.
- matdistribution, exempelvis genom att någon kommer hem till brukaren med färdiglagad mat.
- trygghetslarm för den som bor hemma och behöver kunna kalla på hjälp dygnet runt.

Kommunens ska bestämma vilka områden som ska omfattas av valfrihetssystemet vilket även påverkas av om det finns utförare som är intresserade. Värdet på tjänsten ska sedan identifieras. Samtliga kostnader för tjänsten måste beräknas då ersättningen ska vara exakt samma för alla utförare, dock räknas inte kostnaderna för myndighetsutövning in i kostnaderna. Det vanligast är att beräkna kostnad per utförd timme. SKLs rekommendation för att räkna ut kostnaderna för tjänster anger *"Alla kostnader måste tas fram. Använd den egna produktionen av tjänsten som ska omfattas av valfrihetssystem som modell, och gå igenom alla kostnader som*



KALIX KOMMUN

kommunen har för den, från kopieringspapper till lönekostnaderna för förvaltningschefen. Skilj på kostnader för myndighetsfrågor och produktion.”

Majoriteten av de kommuner som infört LOV har beräknat utifrån utförd tid. Timersättning blir då beräknad på tiden som utförare är hos brukaren. Den övriga tiden är schablonmässigt uträknad och det inkluderar alla andra aktiviteter som inte är specifikt brukartid. Andra aktiviteter kan exempelvis vara arbetsplatsträffar, utbildning och transport mellan brukare.

MBL

En förhandling enligt 11 § Lagen om medbestämmande i arbetslivet, MBL ska genomföras innan kommunfullmäktige fattar beslut.

Myndighetsutövning

Det blir nödvändigt med en översyn och utveckling av rutiner som är anpassade till LOV. Det är ett krav att handläggare har kunskap om samtliga utförare för att kunna ge opartisk information om valbara utförare. Informationen behöver även vara anpassad för medborgare som har specifika behov, de flesta kommuner har någon form av framtagen broschyr och har information på kommunens hemsida. Det är även viktigt att ta ställning till icke-svars alternativ och vilka utförare som blir aktuella om en person inte gör ett aktivt val, detta kan vara en privat utförare eller kommunen själv. Personer som beviljats hemtjänsten har även rätt att vid önskan byta utförare och detta ska administreras skyndsamt. Det kan leda till utökade kostnader för administration och biståndshandläggare.

Tilläggstjänster

Privata utförare kan även erbjuda tilläggstjänster som kan var biståndsbedömda men även tjänster som brukaren själv vill utöka så som städning. Detta blir då en överenskommelse mellan brukare och utförare där brukare själv betalar för den extra tiden. Att en sådan överenskommelse görs och att det då blir brukaren själv som betalar ska brukaren få information om av handläggare från kommunen. Detta är en möjlighet för privata utförare att utöka sin vinst. Kommunen får inte konkurrera om tilläggstjänster med privata utförare. Kommunens verksamhet som bedrivs i egen regi ska tillhandahålla sådana tjänster som får anses nödvändiga för att medborgaren ska få en skälig levnadsnivå enligt SoL respektive goda levnadsvillkor enligt LSS och får inte konkurrera med tilläggstjänster.

Personal

I Kalix kommun bedrivs nästintill all vård och omsorg i kommunal regi förutom en entreprenadsutförare. Detta innebär att majoriteten av kommunens personal idag saknar erfarenhet att arbeta i konkurrenssatt verksamhet.

Tidigare utredningar visar på att följande roller kommer att förändras:

- Förvaltningschef
- Stabsfunktioner



KALIX KOMMUN

- Områdeschefer
- Biståndshandläggare
- Verkställande personal

Kommunens MAS/MAR (medicinskt ansvarig sjuksköterska/medicinskt ansvarig rehabiliteringspersonal) kommer att få en ny roll och en ökning av arbetsuppgifter då det åligger kommunen att följa upp och kontrollera de privata utförarna utöver den egna verksamheten. Kommunen har det yttersta ansvaret för hjälpmedel, MAR blir därmed även kontaktperson mellan kommunen och privata utförare. Detta innebär att MAR få en ökning av arbetsuppgifter.

Socialförvaltningen ska ha förutsättningar att löpande annonsera på Kammarkollegiets nationella databas och bedöma om nya utförare uppfyller alla krav, detta inkluderar utförare inom hela EU.

De flesta kommuner har tillsatt en projektledare för att ta fram material angående LOV, beräkna kostnaderna för tjänsterna, skriva kravspecifikationer för upphandling, inventerar utbildningsbehov och genomföra informationsmöten med brukare, anhöriga, personal samt potentiella utförare.

Konsekvens gällande personalens villkor

I Kalix kommun arbetar socialnämnden kontinuerligt med jämställdhet, sänka sjuktagen och erbjuder idag majoriteten av alla anställd heltid med rätt att välja deltid.

Annette Thörnqvist vid Lunds Universitet har gjort en studie hur konkurrensättningen av hemtjänsten enligt LOV påverkar arbetets organisering och personalens villkor. Det finns många utredningar gällande kostnader och effektivitet men få där personalen sätts i fokus. Studien tar upp olika delar så som arbetets organisering, arbetsmiljö och anställningsvillkor har i en annan studie visat att det är olika konsekvensen beroende på ålder och kön. Enligt studien finns det inget som visar att arbetsmiljö eller anställningsvillkor har kommit att bli bättre vid införandet av LOV. Studier visar även att utrikesfödda har i vissa sammanhang fått sämre förutsättningar vid införandet av LOV. Privata utförare har möjlighet att nischa sig och då till exempel genom att erbjuda vård och omsorg av personal med andra språk än svenska. Dock är det inte helt ovanligt att dessa tjänster är behovsanpassade och att behovet ibland inte är mer än några timmar i veckan, detta kan leda till att personal endast erbjuds behovsanställningar och timanställning utan möjlighet till heltid. Det går inte att ställa krav på svenska kollektivavtal utan endast arbets- och anställningsvillkor i nivå med svenska kollektivavtal. Vad detta innebär måste bedömas från utförare till utförare.

LOV skulle innebära ett ändrat arbetssätt och skapa andra förutsättningar för socialförvaltningen. Kalix kommun har infört en heltidssatsning där de flesta verksamheter inom socialnämnden erbjuder heltid till alla anställda som ett led i jämställdhetsarbete. Enligt SCB är det vanligare hos privata utförare med timanställda och deltidsanställda jämfört med kommunal verksamhet. Detta kan grunda sig i att



KALIX KOMMUN

den största kostnaden för företag inom välfärden är personalkostnader och därmed rimligt att ha så flexibel personalstyrka som möjligt. Detta innebär att Kalix kommun behöver ta ställning till vilken form av flexibilitet som kan behövas i personalstyrkan för att kunna konkurrera med privata utförare.

Privata utförare har möjlighet att avveckla verksamheter om det saknas tillräcklig lönsamhet, i händelse av detta ska kommunen ta hand om de brukare som ställs utan hemtjänst skyndsamt. Detta kräver att det finns en möjlighet att ha en flexibel numerisk personalstyrka eller en överbemanning som kan medföra extra kostnader. Det går idag inte att göra dra en slutsats om att personalens löner skulle kunna komma att höjas om LOV införs med hänvisning till att det bli större konkurrens om befintlig personal. I vissa kommuner har anställda hos privata företag högre lön och i andra kommuner är det kommunalt anställda som har högre lön. Det går att dra slutsatsen att fler jobbar ofrivilligt deltid och har oftare timanställningar hos privata utförare (Törnqvist, 2013)(Hanspers & Hellsvik, 2011).

Visstidsanställningar, vikariat och timanställningar kan brytas ned till klass, genus, ålder och etnicitet. Kvinnor och utrikesfödda har i större utsträckning vad som kan klassificeras som osäkra anställningar. LO skriver i sin rapport 2017 att bland arbetare så har var fjärde kvinna (25%) en tidsbegränsad anställning. När det kommer till personer mellan 16-24 år har över hälften en tidsbegränsad anställning. Nationellt har i hemtjänsten runt 30 % av alla anställda en tidsbegränsad anställning och antalet ökar sakta. I åldersgruppen 16-24 år har idag 52 % en deltidsanställning. Deltidsanställningar är även kopplat till yrke, runt 50 % inom vård och omsorg samt sociala tjänster har idag en deltidsanställning.

När det kommer till antalet tidsbegränsade anställningar finns det stora skillnader mellan länen. Norrbotten hade 2016 det lägsta antalet tidsbegränsade anställningarna i Sverige, både när det kommer till både arbetare och LOs undersökning visar att den största orsaken till deltid är brist på möjlighet till att få en heltidsanställning, det är därmed inget som valts av den anställde själv. Det är främst unga, kvinnor och utrikesfödda som drabbas av ofrivilliga deltider. Heltidssatsningen är en satsning för jämställdhet och Kalix kommun arbetar aktivt för att kommunen ska vara en jämställd kommun där kvinnor/män och flickor/pojkar ska ha samma förutsättningar.

AAG projektet avslutades nyligen och Kalix kommun ligger bra till i förhållande till riket när det kommer till antalet heltidsanställda. I SOU 2008:05:266f anges det att tydligare krav ställs på flexibilitet och anpassning när verksamheter ska bedrivas på ett affärsmässigt sätt. Vid beslut om att införa LOV och därmed konkurrera med privata utförare kan det komma att behöva ses över huruvida kommunen kan erbjuda heltid som norm.

Törnqvist visar även på att anställningstryggheten ofta är sämre hos mindre utförare som är ekonomiskt mer sårbara och har svårare att hantera svängningar i kundunderlaget eller snabb ökning av omsorgsbehov hos brukare. En mindre utförare är mer utsatt när brukare väljer att byta utförare och behöver därmed gardera för att



KALIX KOMMUN

inte riskera att stå överbemannade om en brukare byter utförare. En större arbetsgivare har bättre förutsättning att klara av att ha ett visst mått av "luft" i bemanningen och därmed går det lättare att lägga ett bra schema ur arbetstagarperspektiv.

Kalix en glesbygdskommun

Något som behöver beaktas är att Kalix kommun är en glesbygdskommun, det innebär att brukare bor utsprida över stora ytor och att avstånden mellan brukare kan vara lång. Ett nödvändigt övervägande är vilka krav Kalix kommun väljer att ställa på privata utförare utifrån områdesindelning. Lagen tillåter kommuner att kräva att privata utförare måste tillhandahålla tjänster över hela kommunen med är möjligt att låta utförarna få välja geografiskt område. Om privata utförare skulle få välja geografiskt område kommer detta få negativa konsekvenser för den kommunala verksamheten. Några konsekvenser som kan uppsåt är fler utförare innebär ökade körsträckor, transporttid och därmed utsläpp vilket i sig även ökar kostnaderna.

Stödsystem

För att kunna övervaka och kontrollera alla utförare, inklusive den egna har flera kommuner infört enhetliga elektroniska system där brukarens tid registreras. I Uppsala har man löst detta genom att installera elektroniska lås hos brukarna som registrerar tid men också för att kunna känna trygghet kring nyckelhanteringen när flera utförare är inblandade. Ett enhetligt registreringssystem är också en viktig aspekt när det kommer till konkurrensneutraliteten för att inte missgynna mindre aktörer. Det är dock nödvändigt vid införande av LOV att se över vilka verksamhetssystem/IT-system som kan komma att behövas för att möjliggöra kommunikation mellan beställare och utförare vad det gäller beställning av uppdrag och redovisning av utförd tid.

Ekonomiska förutsättningar för socialnämnden

2017 har varit ett speciellt år då socialnämnden erhållit ekonomisk kompensation grundat på pengar som eftersökts av Migrationsverket från 2016. Förvaltningen driftsbudget i övrigt har varit ansträngt och till viss del täcks av det överskott vi erhållit från Migrationsverket. Dessa pengar är högst temporärt. Vi ser att 2018 och 2019 kommer att bli tuffare år även om socialnämnden räknar med en budget i balans. Arbetet med ständiga effektiviseringar pågår. De nuvarande prognoserna för 2018-2019 kan komma att behöva revideras vid ett beslut om LOV. Hemtjänsten är den verksamhet som ökar mest då den demografiska utvecklingen är allt fler äldre och med större omvårdnadsbehov. Äldreomsorgen inklusive korttidsenheten har en ansträngd ekonomi indikerade på grund av ökade volymer och fler antal brukare med omfattande behov i både ordinärt boende och på korttidsenheten. Detta påverkar även hälso-sjukvårdsenheten.

Några åtgärder för att säkra en budget i balans behöver utvärderas på nytt vid införande av LOV:



KALIX KOMMUN

Den tänkta flexibiliteten och samordnandet av resurser, inte minst där heltidssatsningen genomförts vilket vid LOV behöver analyseras igen med hänvisning till konkurrensneutralitetsprincipen.

- Samtliga enheter med budgetunderskott har arbetat med handlingsplaner för att åtgärda detta, dessa handlingsplaner behöver revideras vid införande av LOV då de baserar sig på hur nuvarande verksamhet är uppbyggd.

Ny lag från 1 januari 2018

Från den 1 januari 2018 träder Lag (2017:612) om samverkan vid utskrivning från slutna hälso-sjukvård. Tidigare hade kommunen fem dagar att förbereda sig för att ta hem brukare men det ändras nu till tre dagar och vitet ökar flera tusen om kommunen inte tar hem patienter som är utskrivningsklara. Patienter som ska hem kan ha helt nya omvårdnadsbehov och det säkras snabbt. Det pågår fortfarande ett arbete kring hur de praktiska detaljerna kring den ökade samverkan som kommer att krävas mellan landsting och kommun. Reglerna är att inom tre dagar, oavsett vårdbehov ska kommunen vara redo att ta hem patienter och detta även om patienten har annan utförare än kommunen. Socialförvaltningen håller på att införa nytt stödsystem för hemtagandet och utbildning av egen personal inleds under 2018. Den process som inletts i samband med den nya lagen kommer att försvåras om LOV införs.

Exempel på resultat i form av nyföretagande

Tillväxtverket har utvärderat LOV i ett antal kommuner och konstaterar att utfallet ser olika ut i olika kommuner. De mindre kommunerna har haft svårare att attrahera ett större antal privata utförare. Tillväxtverket utvärdering visade att få anställda inom kommunen har valt att starta upp egen verksamhet.

Sunne kommun införde LOV 2011 och omfattar följande tjänster:

- service
- service och matdistribution
- omvårdnad inklusive delegerade sjukvårds- och rehabiliteringsinsatser.

Kommunen har valt att utförare kan ange kapacitetstak, det vill säga de antal biståndsbeviljade timmar som brukaren har och kommunen har ansvar att hjälpa brukaren inom 14 dagar för att hitta annan utförare om byte önskas eller behövs. Ersättningen baserar sig på geografiskt täckningsområde där ersättningen är lägre i tätort och högre i på landsbygden. Likt nästan alla andra kommuner har en projektledare tillsatts för implanteringen av LOV. Projektledaren i Sunne kommun genomförde flertalet informationsmöten. Även kommunen i samarbete med näringslivsenheten höll informationsmöten som inkluderade att informera personalen i den kommunala hemtjänsten om möjlighet att starta upp eget. Allmänheten och brukare informerades också om förändringarna. Ingen i personalen valde att starta upp eget, det fanns två intressenter och det var Samhall samt ett mindre serviceföretag Liza Hemservice. Bägge ansökte endast om servicetjänster och beviljades, inget företag ansökte om omvårdnad. Samhall hade vid utvärderingen 2012 inte haft någon kund och Liza Hemservice ett fåtal kunder inom ramen för LOV.



KALIX KOMMUN

Sunne kommun har också en tradition av gott företagsklimat och är en småföretagskommun. Detta exempel visar att det inte finns en garanti att satsningar på LOV och de kostnader implementeringsprocessen innebär kommer att göra någon skillnad.

Slutsatserna som drogs av tjänstepersoner i Vingåker kommun som införde reformen är att införandet av LOV krävde mycket administrativa resurser en heltidsanställd projektledare och många möten med personal, brukare och leverantörer. Trots detta uteblev utdelningen i form av förändringar i utbud och ingen anställd startade upp eget företag.

Sammanfattningsvis så saknar socialförvaltningen personella och organisatoriska samt ekonomiska förutsättningar för att införa LOV med de krav som ställs vid införandet och de uppgifter som åläggs socialförvaltningen i samband med införande. Dessa förutsättningar har vi inte idag och vid ett införande av LOV skulle det kräva förändringar i socialförvaltningens arbetssätt, finansiering och även en omorganisation.

I tjänsten

SOCIALFÖRVALTNINGEN

Anna-Lena Andersson
Socialchef Kalix kommun

Linn Johansson
Ledningsresurs
Socialförvaltningen Kalix kommun



Referenser

Hanspers K & Hensvik L (2011). Konkurrens och sysselsättning – en empirisk studie av fem marknader. I: Att skapa arbeten – löner, anställningsskydd och konkurrens. SOU 2010:93. Stockholm: Finansdepartementet

Lag (2008:962) om valfrihetssystem

Lag (2017:612) om samverkan vid utskrivning från sluten hälso- och sjukvård

Thörnquist, A. (2013). *Mångfaldens marknad och arbetets villkor*. Lund: Work, technology and social change (WTC), Lunds universitet. Available at:
<http://journals.lub.lu.se/index.php/aio/article/view/16429>

Tillväxtverket (2012). *Hur har genomförandet av LOV påverkat företagsetableringen?*. Tillväxtverket. [online] Stockholm. Available at:
http://www.tillvaxtanalys.se/download/18.636af32a14deed3059bd9609/1434960692997/Info_0468_web.pdf



Interpellation till ordförande i Samhällsbyggnadsnämnden Stig Karlsson (S) vid kommunfullmäktigesammanträdet den 16:e April 2018.

Interpellant: Carl Otto Gählman, Framtid i Kalix.

Interpellation;

Måndag den 12:e Mars hände det som inte får hända. Taket på en länga vid Manhems skolan i Kalix rasade in på grund av överbelastning på takkonstruktionen. Det var bara rådigt ingripande av en lärare som såg vad som höll på att hända och snabbt kunde evakuera de elever som befann sig i salen som gjorde att det inte blev några personskador.

Framtid i Kalix konstaterar att Samhällsbyggnadsförvaltningen som fastighetsförvaltare har långtgående skyldighet att genom aktivt handlande förebygga skador på människor och egendom.

Stig Karlsson;

Det som hänt har hänt, det är anmält till Arbetsmiljöverket och skadorna inskränkte sig som tur var till materiella. Men har Du som ordförande för nämnden ställt Dig frågan;

Har Samhällsbyggnadsförvaltningen den kompetens som förvaltning av fastigheter kräver eller.....?

Kalix, 2018-03-21
FRAMTID I KALIX

Carl Otto Gählman



KALIX KOMMUN Kommunstyrelsen	
2018 -03- 22	
Dnr	2018-179
Artbil	103

Interpellation till ordförande i Samhällsbyggnadsnämnden Stig Karlsson (S) vid kommunfullmäktigesammanträdet den 16:e April 2018.

Interpellant: Carl Otto Gählman, Framtid i Kalix.

Interpellation;

Vid ett extrainsatt möte den 27:e Februari tog Samhällsbyggnadsnämnden beslut om att flytta utescenen från Strandängarna till Vassholmen.

Framtid i Kalix värnar, nu som alltid, om att beslut skall föregås av fullödig beredning där frågan dissekteras i "alla möjliga" infallsvinklar. Då Vassholmen är av kulturhistoriskt riksintresse så ställer sig naturligtvis vän av ordning, dvs Framtid i Kalix, frågan – Har Samhällsbyggnadsnämnden rådfrågat sakkompetens om det är förenligt med det kulturhistoriska intresset att flytta en nyproducerad byggnad/scen till det gamla skiljestället Vassholmen?

Kalix, 2018-03-21
FRAMTID I KALIX

Carl Otto Gählman



KALIX KOMMUN Kommunstyrelsen
2018 -03- 2 2
Dnr 2018-00183
Aktbil

Interpellation till ordförande i Fritid- och kulturnämndens ordförande Britt-Inger Nordström (S) vid kommunfullmäktigesammanträdet den 16:e April 2018.

Interpellant: Carl Otto Gählman, Framtid i Kalix.

Interpellation;

Vid ett extrainsatt möte den 27:e Februari tog Samhällsbyggnadsnämnden beslut om att flytta utescenen från Strandängarna till Vassholmen. Detta uppdrag måste ha initierats från Fritid- och kulturnämnden och Framtid i Kalix värnar, nu som alltid, om att beslut skall föregås av fullödig beredning där frågan dissekteras i "alla möjliga" infallsvinklar. Då Vassholmen är av kulturhistoriskt riksintresse så ställer sig naturligtvis vän av ordning, dvs Framtid i Kalix, frågan – Har Fritid- och kulturnämnden rådfrågat sakkompetens om det är förenligt med det kulturhistoriska intresset att flytta en nyproducerad byggnad/scen till det gamla skiljestället Vassholmen?

Kalix, 2018-03-22
FRAMTID I KALIX

Carl Otto Gählman



Interpellation till ordförande i Samhällsbyggnadsnämnden Stig Karlsson (S) vid kommunfullmäktigesammanträdet den 16:e April 2018.

Interpellant: Carl Otto Gählman, Framtid i Kalix.

Interpellation;

Scenen på Strandängarna är – vad Framtid i Kalix förstår – arkitekturtrad för att sättas in i sitt sammanhang och miljö. Efter att ha läst protokollet från Samhällsbyggnadsnämndens sammanträde den 27:e Februari 2018 vet vi företrädare för Framtid i Kalix att beredningen inte ens reflekterat i frågan och därför inte varit i kontakt med arkitekten!

Stig Karlsson, detta är i Framtid i Kalix ögon både skrämmande men också väldigt nonchalant. Kan Du som nämndens ordförande nu lova att även dylika aspekter skall hanteras seriöst i framtiden?

Kalix, 2018-03-22
FRAMTID I KALIX

Carl Otto Gählman



Interpellation till ordförande i Fritid- och kulturnämnden Britt-Inger Nordström (S) vid kommunfullmäktigesammanträdet den 16:e April 2018.

Interpellant: Carl Otto Gählman, Framtid i Kalix.

Interpellation;

Scenen på Strandängarna är – vad Framtid i Kalix förstår – arkitekturtrad för att sättas in i sitt sammanhang och miljö. Efter att ha läst protokollet från Samhällsbyggnadsnämndens sammanträde den 27:e Februari 2018 vet vi företrädare för Framtid i Kalix att beredningen inte ens reflekterat i frågan och därför inte varit i kontakt med arkitekten!

Britt-Inger Nordström, som ansvarig för FoK:s arbete, den totala bristen på seriöst beredningsarbete är i Framtid i Kalix ögon både skrämmande men också väldigt nonchalant. Varför har nämnden inte reflekterat över denna aspekt över huvud taget?

Kalix, 2018-03-22
FRAMTID I KALIX

Carl Otto Gählman



Interpellation till ordförande i Samhällsbyggnadsnämnden Stig Karlsson (S) vid kommunfullmäktigesammanträdet den 16:e April 2018.

Interpellant: Carl Otto Gählman, Framtid i Kalix.

Interpellation;

Vid ett extrainsatt möte den 27:e Februari 2018 tog Samhällsbyggnadsnämnden beslut om att flytta utescenen från Strandängarna till Vassholmen.

Scenen som är en del av ett EU-delfinansierat projekt som avslutades 2013. Att projektet delvis är finansierat med EU-medel innebär de facto vissa förpliktelser för Kalix kommun. Den sammantagna frågeställningen blir därför;

- Innebär omstruktureringen att näringslivet utsättes för illojal konkurrens och har Kalix kommun varit i kontakt med Tillväxtverket och efterhört hur de ser på att byggnaden flyttas från Strandängarna till kulturön Vassholmen? Det är nämligen så att investeringar som görs med EU-medel inte får förändras, flyttas eller rivas utan att diskussion förs med Tillväxtverket.

Kalix, 2018-03-22
FRAMTID I KALIX

Carl Otto Gählman



Interpellation till ordförande i Fritid- och kulturnämnden Britt-Inger Nordström (S) vid kommunfullmäktigesammanträdet den 16:e April 2018.

Interpellant: Carl Otto Gählman, Framtid i Kalix.

Det är alltid tråkigt när företagsetableringar inte lyckas i sin målsättning och nu har Bolagsverket beslutat om tvångslikvidering av Bowlingkompaniet. Framtid i Kalix och ett annat parti har genom åren vid ett antal tillfällen försökt att diskutera Bowlingkompaniets verksamhet med Fritid- och kulturnämndens ordförande – utan att budskapet "nått ända fram".

Bowlingkompaniets tillgångssida består troligen endast av "försvunna inventarier" till okänt marknadsvärde. Denna post hamnar troligen så småningom via likvidatorn hos konkursförvaltaren som tillsammans med Fritid- och kulturförvaltningen har att utreda vem som äger vad.

Interpellation; Hur stor summa pengar har Bowlingkompaniet kostat Kalix kommun under de **senaste fem åren** via Fritid- och kulturnämndens verksamhetsbudgetar (förutom det av Kommunfullmäktige beslutade bidraget på 700'/år)?
Följande parametrar måste ingå och definieras till belopp i FoK:s ordförande Britt-Inger Nordströms svar;

- Bowlingkompaniets ej fullgjorda del av betalningsplan avseende lokal- och inventariehyra.
- Marknadsvärdet på bortforslade/-transporterade möbler från bowlinghallen.
- Utestående hyra/hyresförlust för tiden från Bowlingkompaniets stängning till dess den nya entreprenören tillträdde.

Kalix, 2018-03-27
FRAMTID I KALIX

Carl Otto Gählman



Interpellation till Kalix Nya Centrums ordförande Folke Spegel vid kommunfullmäktigesammanträdet den 16:e April 2018.

Interpellant; Carl Otto Gählman, Framtid i Kalix

Gallerian har tidigare haft ett antal till sittning och förtroliga samtal inbjudande bänkar i Galleria-gången – helt enkelt en social mötesplats! Där kunde både yngre och äldre sitta och "ta igen sig" några minuter mellan besöken i Gallerians affärer.

Nu har Gallerian "länsats" på samtliga bänkar förutom en bänk precis vid ingången (för att besökande skall kunna ta av broddar etc) och en bänk vid klätterväggen samt Krambänken.

När man kommer in i Gallerian ser det ödsligt ut och det märks "att något saknas". Känslan av en mötesplats och social träffpunkt går inte att hitta. Många äldre orkar inte gå så långt, och ungdomar använder golvet till att sitta på när andra alternativ saknas.

Interpellation blir därför som följer; Varför har bänkarna försvunnit från Gallerian?

Kalix, 2018-03-28
FRAMTID I KALIX

Carl Otto Gählman



Interpellation till ordförande i Fritid- och kulturnämnden Britt-Inger Nordström (S) vid kommunfullmäktigesammanträdet den 16:e April 2018.

Interpellant: Carl Otto Gählman, Framtid i Kalix.

Att svara eller inte svara?

Fritid- och Kulturnämndens verksamhet skall tjäna medborgarna, att vara en bricka i spelet för att göra Kalix kommun till en attraktiv kommun. När nämndens medarbetare själva besvarat ett antal enkäter har Kalix kommun under flera år varit i topp i landet som Sveriges friluftskommun. Men hur är det när det gäller att vara tillgänglig för att svara på frågor från allmänheten?

Interpellation; Vilken policy har nämnden givit FoK-förvaltningen vad gäller uppdraget i allmänhetens tjänst och då speciellt rörande tillgänglighet, det vill säga att få återkoppling efter sökning?

Kalix, 2018-04-03
FRAMTID I KALIX

Carl Otto Gählman



Interpellation till Socialnämndens ordförande Maud Lundbäck (S) vid kommunfullmäktigesammanträdet den 16 April 2018.

Interpellant; Carl Otto Gählman, Framtid i Kalix

Behovet skall avgöra – inte kommunens kostnader!

Socialnämnden har presenterat kostnader för Särskilt boende (SÄBO, omsorgsboende) och hemtjänsten, kostnadsnivåer och differenser dem emellan som vi i Framtid i Kalix ställer oss starkt frågande till. Enligt det material som presenterats anges kostnaden till ca 750.000:- för SÄBO och ca 250.000:- för hemtjänsten, en skillnad på hela 500.000:-! Från Framtid i Kalix horisont ter sig skillnaden helt orimlig – vi tror helt enkelt att man jämför "äpplen" och "päron".

Vid jämförelser mellan olika kategorier måste presenterade poster vara relevanta och direkt jämförbara. I jämförelsen kräver därför Framtid i Kalix att de kostnader som presenteras tillsammans med mängden debiterbar tid specificeras för SÄBO respektive hemtjänsten;

- Timkostnad för undersköterska
- Timkostnad för arbetsledning
- Timkostnad för sjuksköterska
- Timkostnad för administration
- Årskostnader för lokaler samt
- Brukarnas avgifter för SÄBO-plats respektive hemtjänst (ger brutto- respektive nettokostnad för kommunen).

Interpellationen konkret; Hur stora är ovanstående kostnader, tillika intäkter, specificerade per slag för SÄBO-plats respektive hemtjänst?

Kalix, 2018-04-03
FRAMTID I KALIX

Carl Otto Gählman



Interpellation till kommunalrådet Tommy Nilsson (S) vid kommunfullmäktigesammanträdet den 16:e April 2018.

Interpellant; Carl Otto Gählman, Framtid i Kalix.

Interpellationen behandlar Kalix kommuns agerande som förvaltningskommun för meänkieli och finska varvid Framtid i Kalix har inhämtat sakinformation från "Vår kulturvaggå".

Länsstyrelsen i Stockholm skriver om statsbidraget till förvaltningskommunerna för de nationella minoritetsspråken;

"Statsbidraget till kommuner och landsting/regioner ska användas i samråd med minoriteterna och ska gå till merkostnader i kommunen, landstinget och regionen som uppstår med anledning av lagen om nationella minoriteter och minoritetsspråk. Statsbidraget ska inte bekosta sådant som kommuner och landsting/regioner redan tidigare har bekostat eller är skyldiga att göra enligt annan lagstiftning, till exempel dela ut föreningsbidrag eller anlita tolk."

Att möta och informera besökande till Kommunförvaltningen är någonting som kommunen är skyldig att göra enligt annan lagstiftning och därigenom inte en merkostnad. Trots detta går minoritetsspråksmedel till bl. a. Infocenter. Att hänvisa till att detta görs på meänkieli eller finska är inte korrekt, då medlen inte får gå till att anlita tolk.

Tommy Nilsson – Har användningen av statsbidraget skett i samråd med minoritetsgrupperna och var de i så fall med på att kommunen använder större delen av bidraget till löner?

Kalix, 2018-04-04
FRAMTID I KALIX

Carl Otto Gählman



KALIX KOMMUN

ÄRENDEN UNDER BEREDNING

2018-04-16

Motioner

- 1 Dnr 2017-00394
Kommunfullmäktige har den 10 april 2017, tagit del av motion inlämnad av Rickard Mohss (L), om utescenen Strandängarna. Motionen har lämnats till fritids- och kulturnämnden för beredning.
- 2 Dnr 2017-00666
Kommunfullmäktige har den 19 juni 2017, § 122, tagit del av motion lämnad av Alexandra Strömbäck (M), om Ett tryggare Kalix. Motionen har lämnats till samhällsbyggnadsnämnden beredning.
- 3 Dnr 2017-01084
Kommunfullmäktige har den 27 november 2017, § 201, tagit del av motion lämnad av Rickard Mohss (L), om parkområde och skatepark vid Nystadsområdet. Motionen har lämnats till samhällsbyggnadsnämnden för beredning.
- 4 Dnr 2017-01100
Kommunfullmäktige har den 27 november 2017, § 203, tagit del av motion lämnad av Linda Frohm (M), om att utreda införande av Rättviksmodellen. Motionen har lämnats till samhällsbyggnadsnämnden för beredning.
- 5 Dnr 2017-01101
Kommunfullmäktige har den 27 november 2017, § 204, tagit del av motion lämnad av Catarina Nordin (M), om ett mer upplyst Kalix. Motionen har lämnats till samhällsbyggnadsnämnden för beredning.
- 6 Dnr 2018-00045
Kommunfullmäktige har den 5 februari 2018, § 31, tagit del av motion lämnad av Carl Otto Gählman (FIK) Och Per-Erik Sångberg (FIK), om aktiv part i EU. Motionen har lämnats till utbildningsnämnden för beredning.

Slutrapport AAG Attraktiv arbetsgivare

KALIX KOMMUN

HELENA ÖHMAN-NILSSON PROCESSLEDARE

ANNA-LENA ANDERSSON SOCIALCHEF



Innehållsförteckning

Sammanfattning	2
Syfte	2
Mål	2
Delrapport Attraktiv Arbetsgivare (AAG) Kalix kommun	3
Slutrapport Attraktiv Arbetsgivare (AAG) Kalix kommun	3
Projektledning och projektgrupper	3
Projektrapportering	4
Implementering av heltider 2017	4
Utbildning och kommunikation	5
Val av sysselsättningsgrad	5
Resurstid	6
Heltid som norm	7
Resursteamet	8
Resultat 2017-12-31	10
Andel heltidsarbetande	10
Nyttjandegrad resurstid	11
Ekonomi	12
Slutsatser av projektet Attraktiv arbetsgivare	13
Framtida utmaningar	15
Bilaga 1	16
Bilaga 2	17
Bilaga 3	20
Bilaga 4	21
Bilaga 5	22
Bilaga 6	23



Sammanfattning

Heltidssatsningen för Socialförvaltningen är i mål och mer än 90% av de tillsvidareanställda har heltidsanställning. Anledningen till att inte alla har heltidsanställning är att det finns medarbetare som har sjukersättning samt att personliga assistenter inte omfattas av det politiska beslutet om rätt till heltid.

Av de tillsvidareanställda inom socialförvaltningens heltidssatsning har 73 % valt att arbeta heltid.

Fler har nu möjlighet att försörja sig på sin lön och vid nyrekryteringar kan vi erbjuda heltid redan från första dagen.

Vid intervju med ett tiotal medarbetare har deras egna tankar kring heltidssatsningen tagits med som citat i rapportens slutsatser.

Heltidssatsningen har krävt ett aktivt engagemang från socialförvaltningens medarbetare och medfört ett förändrat arbetssätt. Det nya arbetssättet har krävt en större flexibilitet hos oss alla.

Syfte

Syftet med heltidssatsningen Attraktiv Arbetsgivare var att öka attraktiviteten hos arbetsgivaren Kalix kommun, sänka sjukfrånvaron över tid, öka inflyttningen till kommunen, möta framtidens demografiska utmaningar samt vara en mer jämställd kommun.

Mål

Projektets mål är att erbjuda heltid till samtliga tillsvidareanställda medarbetare inom Socialförvaltningen, med undantag för personliga assistenter och anställda enligt BEA, PAN och RIB samt anställda i arbetsmarknadspolitiska åtgärdsprogram. Verksamheterna ska dock så långt det är möjligt erbjuda färre helger än varannan helg samt minimerat antal delade turer. Implementering skall vara genomförd per 2018-12-31.



KALIX KOMMUN

Socialförvaltningen

2018-01-27

Delrapport Attraktiv Arbetsgivare (AAG) Kalix kommun

2013-02-01---2016-12-31

Se beskrivning av bakgrund och förstudie till heltidssatsningen i föregående delrapport, diarienummer 2017-00287 70.

Slutrapport Attraktiv Arbetsgivare (AAG) Kalix kommun

2017-01-01---- 2017-12-31

Projektledning och projektgrupper

Projektledningen för Attraktiv Arbetsgivare (AAG) omorganiserades i mars 2017 när dåvarande processledare avslutade sin tjänst inom socialförvaltningen. Omorganisationen innebar att projektet delades i två grenar för att möjliggöra ett färdigställande av den påbörjade implementeringsprocessen. En del processledare, 50%, som arbetade med implementering av heltider och en del, 50 %, som enhetschef med samordnande funktion för Resursteamets medarbetare.

Den politiska styrgruppen för Attraktiv arbetsgivare kom även fortsättningsvis att bli projektets forum för strategiska frågor gällande heltidssatsningen. I gruppen ingick socialnämndens ordförande, socialnämndens vice ordförande, en representant från oppositionen, socialchef samt processledare för Heltidssatsningen och Resursteamet. Styrgruppen har sammanträtt månatligen under 2017 och avslutades i december 2017.

I samband med omstruktureringen beslutades att arbetsgruppen hade behov av verksamhetsnära kunskap då frågeställningar till stor del kommit att handla om verksamhetsfrågor. Två enhetschefer från Äldreomsorgens verksamheter tillsattes till arbetsgruppen som därutöver kom att bestå av processledare för Heltidssatsningen, processledare för Resursteamet/Systemansvarig för Time Care, förvaltningschef och områdeschefer för Äldreomsorg samt Stöd- och omsorg.



Arbetsgruppen har sammanträtt månatligen under våren 2017 och varannan månad under hösten 2017. Arbetsgruppen har hållit ett avslutande möte 2017-11-10 då arbetsgruppen avslutas.

Projektrapportering

Processledaren för heltidssatsningen har 2-3 gånger/månad informerat socialförvaltningens ledningsgrupp kring processen. Under året har processledaren månatligen informerat vid socialnämndens arbetsutskott och socialnämnd. Kommunstyrelsens arbets- och personalutskott har löpande erhållit muntlig rapportering. Mot bakgrund av tidigare beslut om delrapport och slutrapport per 2016-09-19 har projektet Attraktiv arbetsgivare sammanställts med heltidssatsningen i slutrapport till socialnämnden januari 2018 samt till Kommunfullmäktige i februari 2018.

Implementering av heltider 2017

Vid Kommunfullmäktige 2016-02-08 beslutades att förlänga genomförandetiden av Attraktiv Arbetsgivare och att implementering i socialnämnd ska vara genomförd per 31 december 2018 (**bilaga 1 och bilaga 2**).

Implementering av heltider på de olika enheterna följde inledningsvis under 2017 tidigare upprättad plan per 2016-12-05, se föregående delrapport. Målsättningen för implementeringsplanen var att samtliga tillsvidareanställda medarbetare som omfattas av heltidssatsningen inom socialförvaltningen skulle erbjudas heltid senast sista september 2017. Planen kompletterades under våren med Nattpatrullen och Resursteamet som ej var inkluderade i implementeringsplanen från 2016.

Under 2017 har heltider implementerats inom nedanstående verksamheter:

- 1 Skogsglántan- februari
2. Integration - april
3. Kristallgården - maj
4. Nattpatrullen o daglig sysselsättning - september
5. Resursteamet - november



Utbildning och kommunikation

I samband med implementering av heltider vid respektive enhet har medarbetarna informerats av projektledningen för heltidssatsningen vid enhetens arbetsplatsträff eller annan separat träff några månader i förväg. Vid dessa informationstillfällen har Kommunal varit inbjudna att delta och har med några få undantag också deltagit vid samtliga möten.

En tid innan datum för enhetens implementering utbildades medarbetarna i schemaläggning av huvudadministratör för planeringsverktyget Time Care. Utbildningen har skett i mindre grupper.

Information gällande Attraktiv arbetsgivare och processen kring heltidssatsningen har varit en stående informationspunkt på agendan vid socialförvaltningens enhetscheferdagar där samtliga enhetschefer är kallade.

Inför respektive enhets implementering har enhetschefen erhållit information och utbildning.

Övrigt forum för kommunikation har varit kommunens intranät där information om processen löpande har uppdaterats och även via mail till enhetschefer för vidareförmedling till medarbetarna.

Sedan föregående år har månatliga informationsmöten hållits enligt Medbestämmandelagen (MBL) med Kommunal för en kontinuerlig dialog i AAG-processen. Under våren 2017 gjorde projektledningen en överenskommelse med Kommunal att separata informationsmöten gällande AAG-processen ej behöver fortgå. I och med denna överenskommelse har dialog och information gällande AAG-processen skett löpande vid socialförvaltningens ordinarie MBL-informationer.

Val av sysselsättningsgrad

Sedan tidigare har samtliga tillsvidareanställda medarbetare inom socialförvaltningen givits en heltidsanställning när enheten implementerat heltider. I samband med detta har medarbetaren även möjlighet att välja nedsättning av sysselsättningsgrad om verksamheten så tillåter. Det datum som medarbetaren senast ska ha lämnat in sin önskan om förändring av sysselsättningsgrad har varit olika mellan verksamheterna beroende på när respektive enhet har gått in i heltidssatsningen.



Under 2017 beslutades att alla enheter skulle få ett gemensamt brytpunktdatum för val av sysselsättningsgrad. Detta datum sattes till den 1 juni, vilket utvärderades efter sommaren. Vid utvärderingen framkom behov av att tidigarelägga datumet. Nytt datum för val av önskad sysselsättningsgrad ändrades till den 1 mars från och med 2018 (**bilaga 3**).

Resurstid

Den arbetstid som genereras när medarbetarna väljer högre sysselsättningsgrad än det finns budgeterat för utgör så kallad resurstid. Den sammantagna resurstiden är en form av bokningsbar vikarietid och för att nå en rättvis fördelning oberoende av vilken sysselsättningsgrad medarbetarna valt har denna vanligtvis fördelats på samtliga medarbetare inom arbetsgruppen.

I föregående delrapport finns beskrivning hur Resurssamverkansgrupper skapades under 2016 för att uppnå hög nyttjandegrad av resurstid då hemtjänstens verksamheter har fortsatt stort behov av resurser (**bilaga 4**).

Under året har enheterna hittat olika arbetsformer då det gäller resurstiden. I början av 2017 arrangerades Öppet Hus av Torggårdens hemtjänstgrupper där medarbetare från särskilda boenden bjöds in till dialog för att samråda hur resurstiden klokast skulle nyttjas för hemtjänstens verksamheter. Vid dessa tillfällen med Öppet Hus närvarade medarbetare från särskilda boenden, representanter för Torggårdens hemtjänstgrupper och ansvariga enhetschefer vid hemtjänsten och särskilt boende samt även projektledningen för AAG.

Medarbetare vid ett särskilt boende har under 2017 använt stor del av resurstiden till att utföra inköp till en hemtjänstgrupp som geografiskt sett är intilliggande verksamhet. Inköpen har planerats in och organiserats mellan de olika verksamheterna på ett föredömligt sätt. Att organisera resurstiden redan i schemaplaneringen har inneburit att medarbetaren på förhand haft kännedom om var resurstiden ska utföras samt vilka arbetsuppgifter som ska utföras.

Inom några av äldreomsorgens särskilda boenden har resurstiden använts till en höjning av grundbemanningen finansierad av statliga stimulansmedel. Resurstiden har då tillfallit och använts i den egna



verksamheten och därmed inte varit bokningsbar för andra verksamheter i någon större omfattning.

Resurstiden har varit omdiskuterad ute i verksamheterna där många reaktioner har väckts när det varit aktuellt att lämna verksamheten för att utföra arbete på annan enhet. För att säkerställa en trygg och säker omsorg är det av stor vikt att i detta arbete uppnå en hög kontinuitet i kontakten med den enskilde brukaren.

Administrativa arbetsuppgifter har ökat vid införandet av resurstid eftersom det vid behov av ersättare numera är ett större arbete runt bemanningsplaneringen och vikariebeställningen.

Redan vid schemaplaneringen har den administrativa hanteringen ökat då resurstid ska placeras ut under lämpliga tider samt märkas ut i schemat för att möjliggöra bokning.

Vid behov av ersättare måste resurstiden bokas även om den tilltänkta ersättaren finns inom den egna verksamheten med sin resurstid. Detta för att säkerställa att inte någon annan enhet bokar samma person.

Behov av en ersättare motsvarande en arbetsdag kan generera flera beställningar och bokningar eftersom resurstiden kan ligga fördelade på flera medarbetare. I bokningsprocessen behöver enheten själv ha koll på om egen resurs finns att tillgå vid beställningen eftersom bemanningsenheten saknar resurser för att hantera denna administration. Varje enskild bokning ska sedan attesteras av enhetschefen som får ägna stor del till den ökade administrationen.

Heltid som norm

Kommunal och Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) har kommit överens om att heltid ska vara norm och att fler ska arbeta heltid.

En plan för arbetet ska finnas på plats senast **den 31 december 2017**. Planen ska utgå från verksamhetens behov och resurser. Den ska stämmas av årligen fram till **den 31 maj 2021** och på så sätt fungera som utgångspunkt för det fortsatta arbetet.

Utdrag ur försättsblad till Heltidsplanen som SKL och Kommunal upprättat

"Välfärdens behov av kompetens behöver tryggas. Samtidigt behöver välfärdssektorn erbjuda attraktiva anställningar. Heltid som norm kan i



förlängningen dessutom minska behovet av visstidsanställningar och leda till ökad jämställdhet.

Målet är att tillsvidareanställning på heltid är det normala vid nyanställning och att redan anställda medarbetare ska arbeta heltid i högre utsträckning än i dag. Heltidsarbete ökar det ekonomiska oberoendet och gör att fler klarar sin egen försörjning. När fler arbetar heltid uppstår dessutom positiva effekter för yrkenas attraktivitet, framtida kompetensförsörjning och jämställdhet.

SKL och Kommunal är överens om tre mål:

- 1. Alla medarbetare som nyanställs ska anställas på heltid.*
- 2. Alla deltidsanställda ska erbjudas heltidsarbete.*
- 3. Fler av dem som redan har en heltidsanställning men av olika anledningar jobbar deltid i dag, ska eftersträva heltidsarbete*

Alla arbetsgivare ska planera för hur andelen medarbetare som arbetar heltid ska öka, vilket framgår av det centrala kollektivavtalet mellan Kommunal och SKL (HÖK 16). När heltid införs bör dessutom en sammanhållen arbetstid utan delade turer eftersträvas."

Processledarna för AAG bildade under våren 2017 en särskild arbetsgrupp i samarbete med Kommunals lokala företrädare för att sammanställa en Heltidsplan avseende socialförvaltningens ansvarsområde. Arbetsgruppen för Heltidsplanen träffades vid fyra tillfällen för arbete med planen som antogs av socialnämnden 2017-08-23 (**bilaga 5 och bilaga 6**). Övriga förvaltningar har därefter kompletterat Heltidsplanen med sina områden.

Resursteamet

Resursteamet utgörs av medarbetare som ersätter frånvaro längre än två veckor, så kallad långtidsfrånvaro. Sedan uppstarten i september 2016 har Resursteamet haft totalt 77 medarbetare. Av dessa har 22 medarbetare fått anställning och placering vid någon av förvaltningens verksamheter. Ytterligare åtta medarbetare har sedan uppstarten sagt upp sig själva alternativt blivit uppsagda.

De 47 medarbetare som per 2017-12-31 ingår i Resursteamet har samtliga ett långtidsvikariat , dvs mer än 14 dagar, inom någon av



förvaltningens enheter. Resursteamets medarbetare har under sin anställning i Resursteamet till övervägande del varit placerade vid samma enhet. Några medarbetare har under året fått byta placeringsställe en gång. Totalt för gruppen motsvarar det ett medelvärde på 1,17 placeringar/medarbetare.

Socialförvaltningens behov av vikarier för att täcka längre tids frånvaro har koordinerats av enhetschef för Resursteamet som samordnat med tillgängliga medarbetare i Resursteamet. Att verksamheterna haft gemensamt brytdatum för schemaperioderna har underlättat detta arbete. Innan Resursteamet bildades har utfördes denna samordning av bemanningseenheten.

En av fördelarna med nuvarande organisation är den samlade bilden över vilken tillgänglig kompetens som finns att tillgå för framtida vikariat och möjligheten att koordinera denna mot behovet i verksamheten.

En annan fördel är den kontinuitet som är möjlig att uppnå då de flesta av medarbetarna i Resursteamet varit på samma arbetsplats under drygt ett års tid.

Framöver ser socialförvaltningen behov av en bemanningssamordnare för dessa långtidsvikarier samt för de medarbetare som konverterar in till en tillsvidareanställning enligt Lagen om anställningsskydd (LAS) och även verkar inom flera förvaltningar.



Resultat 2017-12-31

Andel heltidsarbetande

Resultatet av heltidssatsningen efter avslutad implementeringsprocess är en medelsysselsättningsgrad bland de månadsavlönade inom socialförvaltningen motsvarande 94,22 % att jämföra med 2013-12-31 då medelsysselsättningsgraden var 89,54%.

Bland månadsavlönade medarbetare inom Äldreomsorgen och Stöd-och omsorg är medelsysselsättningsgraden 93,3% per 2017-11-16 vilket kan jämföras med 2013-12-31 då medelsysselsättningsgraden var 88,3%.

Vid avslutad implementeringsprocess av heltider inom Äldreomsorgen samt Stöd- och omsorgs verksamheter väljer 72,3 % av de tillsvidareanställda medarbetarna att arbeta heltid. Störst andel heltidsarbetande finns inom Stöd- och omsorg därefter följer Äldreomsorgens hemtjänst och särskilda boenden i given ordning.

Arbetet med införandet av heltider inom socialförvaltningen har fört kommunens siffror över andel heltidsarbetande för 2016 till en 6:e placering av landets alla kommuner, se tabell nedan.

Bild 1

Kommunal.





Inom kommunens förvaltningar arbetar 79% av de tillsvidareanställda heltid vilket utgör en relativt hög andel av de anställda. Denna statistik har tagits fram av SKL och Kommunal vid arbetet med den femåriga Heltidsplanen där kommunen ska redogöra för hur andel heltidsarbetande ska öka i verksamheterna när heltid ska vara en norm vid anställning.

Nyttjandegrad resurstid

Under hösten 2017 genomfördes en mätning av hur stor andel av den bokningsbara resurstiden som är bokad, dvs nyttjad som vikarietid. För mätperioden var ca 71% av den bokningsbara resurstiden bokad. Mätningen är genomförd under hösten och då var den totala höjningen av sysselsättningsgrad (ssg) lägre än första halvåret (val av ssg genomfördes i juni och då valde fler att gå ned i ssg). Att dra slutsatser av en enda mätning på årsbasis är ej relevant, men ger en fingervisning av hur pass väl resurstiden nyttjas.

De flesta verksamheter inom äldreomsorgen har behov av att ersätta frånvarande personal redan från första frånvarodagen med anledning av den förhållandevis låga grundbemanningen. Arbetsuppgifterna är kopplade till brukares behov av stöd i olika former och kan inte alltid utföras annan tid än den planerade. Utökning av sysselsättningsgrad har vid flertalet av enheterna medfört att arbetsdagen förlängts för de medarbetare som gått från deltid till heltid och resurstiden infaller därav ofta mellan kl. 13-16. Resurstiden blir därmed svår att nyttja i morgon- eller kvällsarbetet om annan medarbetare är sjuk och istället måste timvikarie ersätta frånvaro som infaller morgon eller kväll.

All tillgänglig tid som genereras av den höjda sysselsättningsgraden blir inte utlagd som resurstid utan planeras direkt in av verksamheten som ersättning för t.ex. semesterfrånvaro. Därmed skulle nyttjande graden rent teoretiskt kunna vara högre, men går ej att verifiera.

De enheter som genom stimulansmedlen finansierat delar av den höjda sysselsättningsgraden har höjt sin grundbemanning och lägger ej ut detta som resurstid.



Ekonomi

Heltidssatsningen är genomförd inom den tilldelade finansiella ramen motsvarande 6 mkr och visar på fortsatt stabil och positiv utveckling.

Socialförvaltningens äldreomsorg har för 2017 beviljats 4,3 mkr i stimulansmedel för höjd grundbemanning, vilka använts till att finansiera delar av de ökade sysselsättningsgraderna inom äldreomsorgens boenden. Utöver stimulansmedlen har socialförvaltningen 2016 tillförts 6 mkr i ramökning för Attraktiv arbetsgivare. Verksamheternas kostnader har förutom av heltidssatsningen påverkats av högre volymer, större vårdtyngd och högre sjukfrånvaro. Personalkostnaderna inom hela omsorgsverksamheten beräknas att för 2017 lämna ett underskott om ca 4 mkr, vilket kan hänföras till verksamhetsökningar framförallt inom det ordinära boendet.

Sett över perioden 2013-2017 har sjukfrånvaron inom Socialförvaltningen ökat från 6,33% till 7,74%. Av den totala sjukfrånvaron 2013 utgjorde korttidsjukfrånvaron (dag 1-14) 25,7 %. Under perioden har den ökat och uppgår 2017 till 29,4%.

Bild 2



Bokningar av timvikarier har ökat under perioden 2015-2017 inom äldreomsorgens särskilda boenden. Ökningen beror dels på den ökade sjukfrånvaron, men är även föranledd av behov av extra resurser för brukare med avancerat vårdbehov.

Varje år genomförs val av sysselsättningsgrad som påverkar den resurstid som genereras samt därmed även kostnaden. Att specifikt urskilja kostnaden för heltidssatsningen över tid är förenat med vissa svårigheter p.g.a. den rörliga, behovsstyrda och dynamiska verksamhet som socialförvaltningen utgör.



Slutsatser av projektet Attraktiv arbetsgivare

Tiden mellan 2014-2017 kan följande slutsatser dras:

- För projekt av denna storlek och omfattning krävs tydlig struktur och ansvarsroller där mandaten är väl förankrade. Denna fördelning behöver redan i inledningsskedet vara skriftlig i form av en projektplan då det över tid i detta projekt slutat flera nyckelpersoner varav en konsekvens är svårigheter att få tillgång till information gällande projektet.
- Vid denna typ av projekt krävs en väl genomlyst förstudie där organisation, struktur, IT-verktyg och andra avgörande faktorer konsekvensbeskrivs med en tillhörande ekonomisk analys. Av yttersta vikt att inte fortsätta implementering innan samtliga faktorer fungerar tillfredsställande och att även genomföra förändringar stegvis.
- Resursspassen som kan innebära att arbete måste utföras vid annan enhet innebär för några medarbetare stor känsla av oro, osäkerhet och missnöje. Andra ser det som en fördel att få möjlighet att se andra verksamheter.
- Införandet av heltid har medfört en ökad tid för administration inom organisationens olika nivåer då hanteringen av resurstiden kräver annan schemaplanering, logistik, lönehantering osv. För cheferna har detta inneburit mera tid för administrativa arbetsuppgifter och mindre tid att arbeta med det nära ledarskapet.
- Gemensamma brytdatum för schemaperioderna inom Äldreomsorgen och Stöd- och omsorg har möjliggjort för högre nyttjandegrad av tillgängliga resurser och Resursteamets medarbetare redan i schemaplaneringsläget.
- Kalix kommun har en lägre bemanningstäthet inom äldreomsorgens boenden än flera jämförbara kommuner. Detta påverkar utfallet av resursspassen som i och med detta blir fler när medarbetarna väljer högre sysselsättningsgrad.
- Vid summering av projektet kan vi se att 1/4 av medarbetarna som omfattas av heltidssatsningen väljer att arbeta deltid. Valet att inte arbeta heltid är något som arbetsgivaren behöver undersöka vidare för att kartlägga vilka anledningar som föregår detta val.



- Förutsättningarna ute i verksamheterna ser olika ut gällande möjligheten att glesa ut helgtjänstgöringen. Vissa enheter har sedan tidigare hittat arbetsmodell som möjliggjort helgtjänstgöring motsvarande 1/3 helger. Andra enheter har ej tillsatt vakanta tjänster utan istället valt att erbjuda redan anställda medarbetare heltidsanställning. För dessa enheter medför detta vid glesare helgtjänstgöring att det finns färre personer att fördela arbetspassen på och sannolikheten ökar att det istället blir fler delade turer alternativt långa arbetspass.
- Beslutet att i februari 2016 göra om ett för medarbetarna mera gynnsamt beslut med tre olika satsningar (glesare helgtjänstgöring, inga tvingade delade turer samt rätt till heltid) till nuvarande beslut som omfattar heltidssatsningen har skapat frustration och motstånd hos medarbetare som känner sig illa behandlade och lurade.
- Slutligen bör frågan ställas hur arbetsvillkoren ser ut ur ett jämställdhetsperspektiv när medarbetarna i socialförvaltningen ska erbjudas heltidsarbete?
Vad får heltid kosta och hur mycket kan vi kräva av de medarbetare som berörs?

Upplevelsen hos medarbetarna kan utifrån intervjuer speglas med nedanstående citat:

”Att kunna försörja sig på sin lön. Inte vara beroende av en partner”

”100% ger mer klirr i kassan”

”Mer tid på jobbet, högre lön, bättre pension, eventuell sjukfrånvaro/semester kan lösas i gruppen, mindre springvikarier. Mer jämställt kvinna/man”

”Positiv med rätten att få jobba heltid”

”Tycker det är en självklarhet att alla ska ha möjlighet att jobba heltid”

”Inte så stor personalomsättning”

”Tryggare för brukarna”

”Jobba på olika gruppbestäder”

”Resurspassen på andra arbetsplatser”

”Är man anställd inom omsorgen så vill man inte vikariera på hemtjänsten, eller äldreomsorgen”

”Bättre om detta gjorts tidigare (att få gå upp i tid och syftar till att det stannade av



första gången) ”

”Mycket otydligt i början med AAG, sämre att fått fler helger - kan ge fler sjukskrivningar”

Framtida utmaningar

- Då projektet nu är avslutat så innebär det att den ordinarie verksamheten ska hantera de frågeställningar och utmaningar som uppstår utan stöd från processledaren. En av dessa utmaningar är att fortsätta arbetet med optimal schemaläggning för att bryta den sedan tidigare traditionella schemahanteringen för att nyttja våra resurser optimalt och minska intaget av timvikarier.
- Av de tillsvidareanställda medarbetare som finns inom Äldreomsorgen respektive Stöd- och omsorgs verksamheter har 71% undersköterskekompetens. Bland de visstidsanställda medarbetarna är 61% undersköterskor. En av de utmaningar verksamheterna har redan idag och även framöver är att rekrytera medarbetare med undersköterskekompetens. För att tillgodose kompetensförsörjningen har ett aktivt arbete påbörjats med att upprätta handlingsplaner gällande rekryteringsprocessen inom i organisationens samtliga nivåer.
- Överenskommelsen mellan SKL och Kommunal som säger att Heltid ska vara norm omfattar även medarbetare inom personlig assistans. Vid kartläggningen som gjordes våren 2016 i socialförvaltningen hade 37 av de 71 personliga assistenterna inte heltidsanställning. För att säkerställa att även denna målgrupp erbjuds heltidsanställning innan 2021 krävs ett förberedande planeringsarbete för att nå framgång vid genomförande.



KALIX KOMMUN

Socialförvaltningen

2018-01-27

Bilaga 1

§ 23

Dnr 2015-01287 70

Begäran om förlängning av projekt AAG

Kommunfullmäktiges beslut

Kommunfullmäktigen beslutar, i enlighet med socialnämndens förslag, att förlänga genomförandetiden av Attraktiv Arbetsgivare (AAG) Dnr 2013-00569 02. Implementering skall i socialnämnd vara genomförd per 31 december 2018.

Sammanfattning av ärendet

Socialnämnden föreslår den 17 december 2015, § 168, att kommunfullmäktige beslutar förlänga genomförandetiden av Attraktiv Arbetsgivare (AAG) Dnr 2013-00569 02. Implementering skall i socialnämnd vara genomförd per 31 december 2018.

Implementering av AAG är en omfattande förändringsprocess av betydande storlek som kräver att verksamheterna inom socialförvaltningen får ett större stöd i arbetet med att aktivt planera bemanningen flexibelt utifrån verksamhetens behov. Denna omfattande process har ett behov av en djupare analys och stöd från projektledning till respektive verksamhet för att skapa förutsättningar. En förlängning ligger också i linje med de stimulansmedel regeringen avsatt för en ökad bemanning inom äldreomsorgen.

Det är viktigt att kunna genomföra processen kring AAG med en god kvalitet. En förlängning skapar förutsättningar för en hållbar ekonomi. Effekterna av en förändringsprocess i denna dignitet skattas ta minst 3-5 år. Verksamheter som jobbat dedikerat med processen har nu börjat kunna se visst resultat av arbetet.

Integreringen av systemen är betydligt mer resurs och tidskrävande än vad som kunnat förutses vilket påverkat implementeringen och fördröjt processen. Denna integrering kräver processlednings, enhetschefers, löneassistenter, schemaläggares, bemanningsenhetens samt medarbetarnas engagemang. Verksamheten har därför inte kunnat använda verktygen fullt ut.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse, 2015-12-03

Socialnämnden § 168/15

Kommunstyrelsens protokoll § 29/16

Protokollsutdrag skickas till

Socialnämnden

Författningssamlingen



Bilaga 2

§ 24

Dnr 2016-00023 70

Förändring av upplägg kring AAG-processen

Kommunfullmäktiges beslut

Kommunfullmäktige beslutar, i enlighet med socialnämndens förslag, att förändra Attraktiv Arbetsgivare (AAG) enligt nedan beskrivna alternativ B. Förändringen ska ske inom befintlig budgetram. Detta för att projektet ska ha en ekonomisk hållbar lösning. Förslaget alternativ B avser socialnämndens verksamhetsområde. Personliga assistenter undantas från AAG. Anställda enligt BEA, PAN och RIB samt samtliga anställda i arbetsmarknadspolitiska åtgärdsprogram undantas. Beslutet ersätter tidigare beslut gällande Attraktiv Arbetsgivare (AAG) Dnr 2013-00569 02.

Sammanfattning av ärendet

Socialnämnden föreslår den 17 december 2015, § 169, att kommunfullmäktige beslutar förändra Attraktiv Arbetsgivare (AAG) enligt nedan beskrivna alternativ B. Detta för att projektet ska ha en ekonomisk hållbar lösning. Förslaget alternativ B avser socialnämndens verksamhetsområde. Personliga assistenter undantas från AAG. Beslutet ersätter tidigare beslut gällande Attraktiv Arbetsgivare (AAG) Dnr 2013-00569 02.

Den implementeringsmodell som AAG utgått från har en stor ekonomisk påverkan för Kalix Kommun. Socialnämnden bedömer att en anpassning behöver göras för att införandet av AAG ska bli hållbar i relation till de ekonomiska förutsättningar som socialnämnden har. Socialnämnden bedömer att AAG i nuvarande form utifrån ekonomiska, organisatoriska, och kulturella förutsättningar inte haft det utfall som var ansatsen vid projektet inledande fas. Personliga assistenter undantas från AAG nattpersonalens heltidstjänstgöring ses samtidigt över enligt nedan beskrivning. Implementering skall i socialförvaltningen vara genomförd per den 31 december 2018 enligt tjänsteskrivelse Dnr 2015-01287 70.

Den av socialnämnden tillsatta styrgruppen rekommenderar att om Införandet av AAG fortsätter bör modellen revideras i enlighet med alternativ B:

Alternativ B:

Processen Attraktiv Arbetsgivare förändras i genomförande till att endast erbjuda heltid till samtliga tillsvidareanställda medarbetare inom Socialförvaltningen, med undantag av personliga assistenter. Verksamheterna ska dock så långt det är möjligt erbjuda färre helger än varannan helg samt minimerat antal delade turer. Förslaget utgår från att medarbetarna erbjuds heltid. Den ökade bemanningstätheten skapar förutsättningar att ersätta viss korttidsfrånvaro i verksamheten, men kräver ett flexibelt arbetssätt. Om samtliga medarbetare skulle välja heltid beräknas kostnaden uppgå till ca 22,5 milj kr (2015 års lönenivå). Utökningen uttryckt som årsanställda är ca 54,5 fördelat på ca 450 medarbetare. Förvaltningens vikariebudget uppgår till 20,3 mkr (2015) - om 20% av denna frigjordes t att finansiera ökningen av sysselsättningsgrad krävs ytterligare 18,5 mkr för att genomföra lösningen enligt alternativ B.



Konsekvensbeskrivning:

Samtliga tillsvidareanställda erbjuds heltid. Delade turer kan förekomma, men ambitionen är att minska dessa. Kan eventuellt leda till varsel och uppsägningar av medarbetare på grund av övertalighet. Uppskattningsvis berörs ungefär hälften av de medarbetare som rekryterats i och med AAG. Hittills är ett femtiotal nya tjänster tillförda i och med AAG (för att glesa ut helger). Så långt som möjligt skall naturliga avgångar nyttjas i processen. Lokalt kollektivavtal (Dnr 2015-00568 60) sägs upp med arbetstagarorganisationen kommunal. Nytt avtal måste förhandlas fram. Kräver ekonomiska medel med motsvarande 18,5 mkr för att få en långsiktig hållbarhet.

Bakgrund

Socialnämnden meddelar vidare den 17 december 2017, § 169, att föreslagen förändring presenteras enligt nedan alternativ. I samtliga alternativ (a, b och c) undantas personlig assistans från beslutet kring AAG och modellen görs om i syfte att minska kostnaden samt förenkla genomförandet. Ur ett arbetsmiljöperspektiv föreslås även nattpersonal förlägga pass som överstiger 64 % av heltid under dagtid, främst som kvällspass.

Socialförvaltningens Styrgrupp förespråkar förslag **B**.

Alternativ A:

Processen Attraktiv Arbetsgivare läggs ned i sin helhet och verksamheterna återgår till tidigare tjänstgöring, grundat på verksamheternas bemanningskrav d v s deltidsanställning, delade turer och varannan helg tjänstgöring.

Konsekvensbeskrivning:

Verksamheten återgår till dess ursprungliga form. Heltider, deltider samt delade turer förekommer. Återgång till varannan helg. Kräver inga tillskjutande av medel till socialnämnden. Vi återgår därmed till deltidsanställningar enligt tidigare bemanningskrav. Ur ett jämställdhetsperspektiv slås ambitionen ut och får påtagliga konsekvenser. En negativ påverkan på framtida kompetensförsörjning. Leder till varsel och eventuellt uppsägningar av medarbetare på grund av övertalighet. Lokalt kollektivavtal (Dnr 2015-00568 60) sägs upp med arbetstagarorganisationen kommunal.

Alternativ B:

Processen Attraktiv Arbetsgivare förändras i genomförande till att endast erbjuda heltid till samtliga tillsvidareanställda medarbetare inom Socialförvaltningen, med undantag av personliga assistenter. Verksamheterna ska dock så långt det är möjligt erbjuda färre helger än varannan helg samt minimerat antal delade turer. Förslaget utgår från att medarbetarna erbjuds heltid. Den ökade bemanningstätheten skapar förutsättningar att ersätta viss korttidsfrånvaro i verksamheten, men kräver ett flexibelt arbetssätt. Om samtliga medarbetare skulle välja heltid beräknas kostnaden uppgå till ca 22,5 milj kr (2015 års lönenivå). Utökningen uttryckt som årsanställda är ca 54,5 fördelat på ca 450 medarbetare. Förvaltningens vikariebudget uppgår till 20,3 mkr (2015) - om 20% av denna frigjordes till att finansiera ökningen av sysselsättningsgrad krävs ytterligare 18,5 mkr för att genomföra lösningen enligt alternativ B.

Konsekvensbeskrivning:

Samtliga tillsvidareanställda erbjuds heltid. Delade turer kan förekomma, men ambitionen är att minska dessa. Kan eventuellt leda till varsel och uppsägningar av medarbetare på grund av övertalighet. Uppskattningsvis berörs ungefär hälften av de medarbetare som rekryterats i och med AAG. Hittills är ett femtiotal nya tjänster tillförda i och med AAG (för att glesa ut helger), så långt som möjligt skall naturliga avgångar nyttjas i processen.



KALIX KOMMUN

Socialförvaltningen

2018-01-27

Lokalt kollektivavtal (Dnr 2015-00568 60) sägs upp med arbetstagarorganisationen kommunal. Nytt avtal måste förhandlas fram. Kräver ekonomiska medel med motsvarande 18,5 mkr för att få en långsiktig hållbarhet.

Alternativ C:

Processen AAG fortsätter enligt tidigare beslut undantaget personliga assistenter.

Estimerad kostnad för detta är 35 miljoner kronor.

I detta förslag finns även möjligheten att återta lokalvård till en besparing om Ca 2,5 mkr. Socialnämnden ser inte detta som ett alternativ utifrån givna ekonomiska förutsättningar."

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse, 2015-12-16

Socialnämnden § 169/15

Kommunstyrelsen § 30/18

Ajournering kl 11.35-11.45, kl 12.10-12.20

Tilläggsyrkanden

Maud Lundbäck (S): Tilläggsyrkande till förslag B, i enlighet med tidigare beslut undantas även i detta beslut anställda enligt BEA, PAN och RIB. Beslutet undantar samtliga anställda i arbetsmarknadspolitiska åtgärdsprogram.

Ordföranden ställer Maud Lundbäck (S) tilläggsyrkande för röstning och finner att kommunfullmäktige beslutar bifalla tilläggsyrkandet.

Protokollsutdrag skickas till

Socialnämnden
Ekonomienheten



Bilaga 3

Ett original till lönehandläggare för arkivering

Ett original till arbetstagaren

En kopia till arbetsledare

En kopia till facklig organisation

Avtal om önskad sysselsättningsgrad

Kalix kommun har tagit beslut om att våra anställda ska ha rätten att arbeta heltid, med möjlighet att välja deltid. Detta avtal gäller ändring av sysselsättningsgrad.

Som tillsvidareanställd vid Kalix kommun har du rätt att en gång per år, senast den 1 mars, välja vilken sysselsättningsgrad du önskar arbeta. Förändring av sysselsättningsgrad träder i kraft vid närmast efterföljande schemastart.

Detta avtal gäller tillsvidare, till dess att du anger en förändring, d.v.s. återgår till din heltidstjänst eller ändrar sysselsättningsgrad på annat sätt.

Arbetstagare

Namn:

Personnummer:

Placerad vid enhet:

Jag önskar arbeta

% med start den Klicka här för att ange datum.

Underskrift arbetstagare

Ort och datum

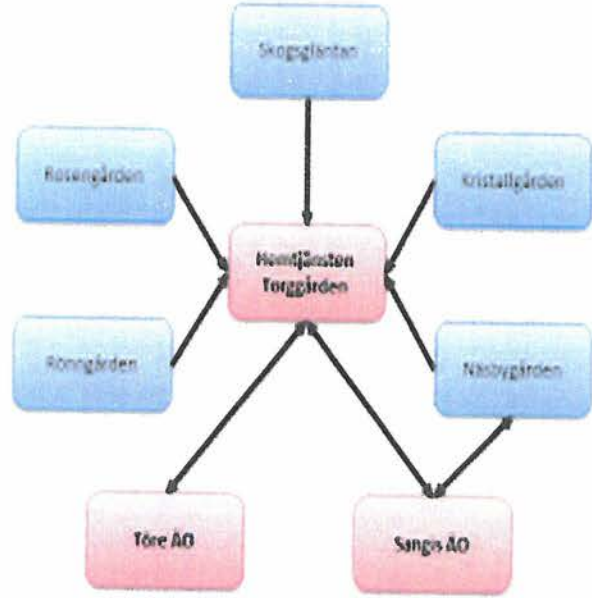
Underskrift arbetsledare/chef

Ort och datum

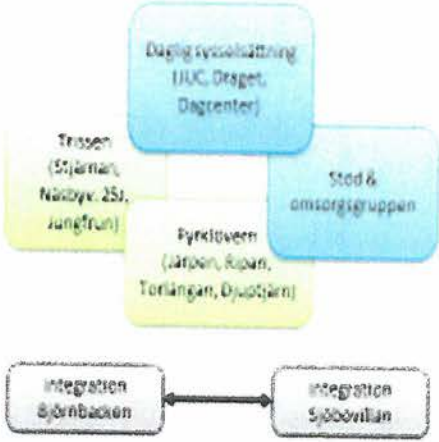


Resurssamverkansgrupper

Enligt 2017-03-01



FAKTARUTA:
 Resurstid från respektive särskilda boende knyts till separata arbetslag i hemtjänsten för att främja kontinuitet för brukare men även för medarbetare.





KALIX KOMMUN

Socialförvaltningen

2018-01-27

Bilaga 5

§ 91

Dnr 2017-00828 70

Heltidsplan för Kalix kommun

Socialnämndens beslut

Socialnämnden beslutar att godkänna Heltidsplan för Kalix Kommun avseende socialnämndens ansvarsområde och överlämnar den till kommunfullmäktige för vidare handläggning.

Sammanfattning av ärendet

Helena Öhman-Nilsson, processledare redogör för ärendet.

Kommunal och Sveriges kommuner och landsting (SKL) har kommit överens om att heltid ska vara norm och att fler ska arbeta heltid. Valfärdens behov av kompetens behöver tryggas. Samtidigt behöver välfärdssektorn erbjuda attraktiva anställningar. Heltid som norm kan i förlängningen dessutom minska behovet av visstidsanställningar och leda till ökad jämställdhet.

Heltidsarbete ökar det ekonomiska oberoendet och gör att fler klarar sin egen försörjning. När fler arbetar heltid uppstår dessutom positiva effekter för yrkenas attraktivitet, framtida kompetensförsörjning och jämställdhet.

Målet är att tillsvidareanställning på heltid är det normala vid nyanställning och att redan anställda medarbetare ska arbeta heltid i högre utsträckning än idag.

Alla arbetsgivare ska planera för hur andelen medarbetare som arbetar heltid ska öka, vilket framgår av det centrala kollektivavtalet mellan Kommunal och SKL (HÖK 16).

En plan för arbetet ska finnas på plats senast den 31 december 2017. Planen ska utgå från verksamhetens behov och resurser samt stämmas av årligen fram till den 31 maj 2021.

Förslag till beslut

Socialnämnden föreslås godkänna Heltidsplan för Kalix Kommun avseende Socialnämndens ansvarsområde och överlämnar den till Kommunfullmäktige för vidare handläggning

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse, 2017-09-12

Socialnämndens arbetsutskott § 353

Protokollsutdrag skickas till

Kommunfullmäktige

Socialförvaltningens ledningsgrupp



KALIX KOMMUN

Socialförvaltningen

2018-01-27

Bilaga 6

Heltidsplan för Kalix

Kommunal





1. Nulägesanalys

Nulägesanalys gällande andel hel- och deltidsanställda inom kommunen.
Följande siffror är hämtade från den partsgemensamma statistiken via SKL.

Hela kommunen	Antal	Andel
Heltidsanställda	1301	83,6 %
Deltidsanställda 75-99 procent	167	10,7 %
Deltidsanställda 1-74 procent	89	5,7 %

Omsorg om äldre och personer med funktionsvariation	Antal	Andel
Heltidsanställda	187	72,9 %
Deltidsanställda 75-99 procent	138	20,7 %
Deltidsanställda 1-74 procent	43	6,4 %

Av de 1557 månadsavlönade i Kalix kommun är 83,6 procent anställda på heltid.

Av de 668 månadsavlönade inom verksamheter omsorg om äldre och personer med funktionsvariation är 72,9 procent anställda på heltid.



1. Nulägesanalys forts.

Nulägesanalys gällande andel heltidsarbetande inom kommunens Verksamhetsområden.

Följande siffror är hämtade från den partsgemensamma statistiken via SKL.

☐ Omsorg om äldre och personer med funktionsvariation	68,5 % *
☐ Gymnasium och Komvux	84,4 %
☐ Grundskola & förskoleklass	83,8 %
☐ Förskola och barnomsorg	87,5 %
☐ Individ och familjeomsorg	82,9 %
☐ Kultur och fritid	84,9 %

*I Socialförvaltningen har samtliga tillsvidareanställda medarbetare som omfattas av heltidssatsningen en heltidsanställning. Medarbetarna har möjlighet att en gång/år önska lägre sysselsättningsgrad och att därmed arbeta deltid. Detta medför att andel som har heltidsanställning respektive heltidsarbete skiljer sig åt.



1.Nulägesanalys forts.

Socialförvaltningen

Under 2016 motsvarade kostnaderna för fyllnadstid och övertid inom socialförvaltningen 1240,2 tkr respektive 3048 tkr.

Sjukfrånvaron omfattade 7,51 % vilket motsvarar en kostnad om 7494 tkr.

Socialförvaltningen hade under 2016 totalt en frånvaro exklusive sjukfrånvaro motsvarande 33,4 %. Frånvaron är fördelad enligt följande:

frånvaro annat än sjuk	Timmar	Andel
Totalt arbetad tid	1 121 385	
Total frånvaro	374 260	33,4%
Semester	165 585	15%
föräldrapenning	62 052	5,5%
Tillfällig föräldrap (VAS)	8 734	0,8%
Örig frånvaro*	40 726	3,6%
**Annan frånvaro	117 163	1,5%

*tjänstledighet, facklig ledighet, EA-dagar

** sjukfrånvaro, rehab, arbetsskada



2. Rekryteringsbehov

Kommunens rekryteringsprognos för de kommande åren ser ut enligt följande:

Rekryteringsbehov	Kalix kommun	SOC	UTB	FoK	SB	KL
	2017	0				
	2018	11				
	2019	20				
	2020	16				
	2021	28				



2. Rekryteringsbehov forts.

Socialförvaltningen

Under åren 2017-2021 beräknas 81 pensionsavgångar vid 65 års ålder.

Utbildningsförvaltningen

Fritids- och kulturförvaltningen



3. Organisation och bemanning

Socialförvaltningen

- **Vid organisering av arbetet inom socialförvaltningen** krävs att vi bryter traditioner så att tidigare traditionella morgon- eller kvällssysslor fördelas över dygnet samt veckans dagar för att åstadkomma en *jämnare arbetsbelastning*.
- **Vid arbetet med organisering av bemanningen** pågår arbete med att uppnå en större *flexibilitet* inom och mellan verksamheterna som behöver utvecklas ytterligare. När fler verksamheter går in i heltidssatsningen krävs *samverkan* över enhets- och verksamhetsgränser i form av exempelvis kombinationstjänster av vårdarbete och lokalvård.
Vid nyanställningar framgår det i anställningsavtalet vilka verksamheter det omfattar.
- **Vid personalplaneringen** krävs en flexibilitet för att säkerställa att rätt person är på rätt plats vid rätt tid. Arbetet med schemaplanering har starka traditioner som behöver brytas och i större utsträckning fokusera på att verksamhetens behov styr bemanningsgrafen.
- **Inom socialförvaltningen** sker schemalaggnigen genom schemaverktyget Time Care som är integrerat med olika planeringsverktyg. Resurstid används som aktivitet och denna är bokningsbar via den centrala bemanningseenheten som sköter vikarieanskaffning.



4. Arbetstider och arbetsmiljö

Socialförvaltningen

- Inom socialförvaltningen samordnas införandet av heltid med det systematiska arbetsmiljöarbetet som sker både på övergripande nivå samt på enhetsnivå. Vid införandet har initialt specifika risk- och konsekvensanalyser med åtgärdsplaner gjorts utifrån vissa fokusområden.
- Medarbetarna inom socialförvaltningens verksamheter har olika erfarenheter och åsikter gällande schemahanderingen. Respektive enhetschef har valmöjlighet vilken schemamodell som ska tillämpas med hänsyn till medarbetarnas önskan/vilja, verksamhetens behov och sjukfrånvaro.
- Socialförvaltningen har ett politiskt beslut som hänvisar till att på sikt glesa helgtjänstgöringen och ta bort delade turer. Under hösten 2017 ska respektive enhetschef arbeta tillsammans med sina medarbetare med processen att glesa helgtjänstgöringen eller ta bort/minska delade turer. Medarbetarna ska arbeta aktivt med processen som kommer följas upp i målstyrnings- och kvalitetsledningssystemet Stratsys utifrån målet Nära Ledarskap.



5. Delaktighet forts.

Socialförvaltningen forts.

- Vid enhetschefernas träffar har löpande information om projektet varit en återkommande punkt.
- Processledningen har deltagit vid personalmöten när önskemål har funnits.
- För att möjliggöra delaktighet sker regelbundna MBL-informationer till Kommunal och övriga arbetsstagarorganisationer.
- Medarbetarna har olika åsikter gällande schemahanteringen där socialförvaltningen jobbat med sk "önskeschema". Som ett steg i processen att välja vilken schemamodell som ska råda inom respektive verksamhet har en enkät tagits fram i samråd med Kommunal. Medarbetarna och enhetscheferna inom de olika verksamheterna har fått svara på frågor där de fått ta ställning till vilken schemamodell de föredrar. Val av schemamodell utvärderas löpande och anpassas av ansvarig enhetschef.
- Arbetsgivaren och politiska representanter har deltagit vid Kommunals branschmöten.



6. Beslut och avtal

Socialförvaltningen

- I Kalix kommun finns ett politiskt beslut som Kommunfullmäktige har tagit 2016-02-08. Detta innebär att samtliga tillsvidareanställda i Socialförvaltningen (med undantag för personliga assistenter, anställda enligt BEA, PAN, och RIB samt arbetsmarknadspolitiska åtgärdsprogram) har rätt till heltid med möjlighet till deltid om verksamheten så tillåter. Implementering av heltid ska vara genomförd innan 2018-12-31.
- Socialförvaltningen har inget lokalt kollektivavtal med Kommunal som reglerar heltidsfrågan. Det finns arbetsgivaravvisningar som följer AB. Lokalt kollektivavtal finns med Vision angående heltidssatsningen.
- I Socialförvaltningen har medarbetarna i dagslaget möjlighet att önska sysselsättningsgrad en gång varje år. Behöver göra utvärdering och översyn av denna möjlighet i framtiden.
- Beslut om heltid som norm för samtliga anställda i Socialförvaltningen bör fattas av socialnämnden och kommunfullmäktige.



7. Mål

Mål: andelen heltidsarbetande	Inom hela kommunen	SOG	FOK	UTB	SB	OK
2017		72 %				
2018		75%				
2019		80%				
2020		82%				
2021		85%				

Övergripande mål för hela kommunen:

- Årliga uppföljningar av andel heltidsarbetande inom respektive förvaltning
- Arbete kvarstår att uppnå Helid som norm i kommunen, både på politisk nivå och i verksamheterna för att öka andelen heltidsarbetande.



7. Mål forts.

Socialförvaltningen

- Socialförvaltningen erbjuder samtliga tillsvidareanställda heltidsanställning med möjlighet till deltid med undantag för personliga assistenter och anställda enligt BEA, PAN och RIB samt arbetsmarknadspolitiska åtgärdsprogram. Implementering av heltidsanställningar enligt nuvarande beslut är genomfört innan 2017-12-31.
- Heltid som norm ska omfatta samtliga tillsvidareanställda medarbetare inom socialförvaltningen och behov att göra omprövning av politiskt beslut för att omfatta samtliga tillsvidareanställda inom Kalix kommun.
- Arbeta för att Heltid ska vara norm ute i verksamheterna.

Åtgärdsplan Socialförvaltningen 2018:

- Undersöka anledningen till att medarbetare trots rätt till heltidsanställning väljer att arbeta deltid.
- Årliga uppföljningar av andel heltidsarbetande.



KALIX KOMMUN

Socialnämnden

Sammanträdesdatum 2018-03-07

§ 36

Dnr 2018-00001

Redovisning av ej verkställda beslut kvartal 3 och 4 2017

Socialnämndens beslut

Socialnämnden beslutar att med godkännande överlämna redovisad statistikrapport till kommunfullmäktige avseende ej verkställda beslut per den 30 september 2017 och 31 december 2017.

Sammanfattning av ärendet

Nämnden skall rapportera till Inspektionen för vård och omsorg (IVO), kommunens revisorer och kommunfullmäktige.

Redovisning per 30 september 2017 och 31 december 2017 har rapporterats till Inspektionen för vård och omsorg, Umeå.

För kvartal 3 2017 fanns inga ej verkställda beslut att rapportera.

För kvartal 4 2017 rapporteras enligt nedan:

Verksamheter inom ÄO = Äldreomsorg	Ej verkställda gynnande beslut fördelade på män respektive kvinnor		Summa total
	Män	Kvinnor	
ÄO permanent bostad		1	1
Summa total:		1	1

Skäl för ej verkställda beslut:

ÄO Permanent bostad: Resursbrist. Beslutet verkställdes tre månader och nio dagar efter beviljat biståndsbeslut.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse, 21 februari 2018

Protokollsutdrag skickas till
Kommunfullmäktige

Justerandes sign

H.T.

Utdragsbestyrkande



SAMMANTRÄDESPROTOKOLL

Sammanträdesdatum
2017-12-05

Dnr. 2016-00070 45
Akt bil 6

§ 186

Diarienumr 2016-00070 45

Svar på Kalixförslag om förbättrade öppettider på Kalix avfallsupplag

Samhällsbyggnadsnämndens beslut

Nämnden beslutar att under förutsättning att utrymme finns i 2018 års budget på försök prova öppethållande på lördagar under 1-3 helger. I samband med försöken ska en trafikmätning göras för att få veta hushållens besöksfrekvens under helgerna.

Beskrivning av ärendet

Ett Kalixförslag har lämnats in om förbättrade öppettider på Kalix avfallsanläggning med utökade öppettider så att det är öppet några timmar varje eller varannan lördag.

De öppettider som idag står till buds för hushållen vid Kalix återvinningscentral (avfallsanläggningen) är måndag – fredag 07.00 – 15.00 med lunchstängning 10.30 – 11.00 samt kvällstider måndagar och torsdagar 1 april -31 oktober och måndagar 1 november – 31 mars till kl 20.00. Dessa öppettider är uppskattade och väl inkörda varför ändring i detta schema bör undvikas.

Vid jämförelse med grannkommuner så är det bara Kalix och Överkalix som inte har någon form av öppettider under helger för mottagning av hushållens avfall. Ur insamlingssynpunkt är det angeläget att hushållen ges möjlighet att lämna sitt avfall på tider som så långt som möjligt kan nyttjas av dem.

För att utöka öppettiderna permanent vid återvinningscentralen till att omfatta även helger måste en budgetförstärkning ske för grundavgiften (personalkostnader) i renhållningstaxan. I 2018 års taxa finns ingen sådan förstärkning medtagen. Under 2018 kan därför ingen permanent lösning för öppettider under helger genomföras. Däremot skulle ett försök under 1-3 helger kunna göras om någon form av omfördelning inom befintlig budget kan ske. Förslagsvis skulle detta kunna ske under sommarhalvåret. I samband med försöken skulle trafikmätningar kunna genomföras för att se hur många fordon/hushåll som besöker återvinningscentralen under helgerna. Baserat på mätningarna kan sedan beslut tas om ett permanent öppethållande helgtid på återvinningscentralen för 2019.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse daterad 16 november 2017
Kalixförslag

Protokollsutdrag skickas till

Teknisk försörjning
Förslagsställaren Kalixförslaget