

Kommunstyrelsen

Tid och plats: Kommunstyrelsen kallas till sammanträde 2022-12-15 kl. 8.30 i kommunhuset, Hävringe 293

Catharina Fredriksson
Ordförande

Mårten Johansson
Sekreterare

NR	Ärendemening	Sidnummer
1.	Försäljning av fastighet Montören 1 Kommunstyrelsens arbetsutskotts förslag till beslut enligt framskrivet förslag.	3
2.	Förlängning av markanvisning Toltorp Bygg AB, Cirkusplatsen del av Oxelö 8:20 Kommunstyrelsens arbetsutskotts förslag till beslut enligt framskrivet förslag.	8
3.	Internkontrollplan 2023 Inget framskrivet förslag till arbetsutskottets sammanträde. Dialog sker under kommunstyrelsens sammanträde för att fastställa internkontrollplan 2023	9
4.	Planerat underhåll 2023 Kommunstyrelsens arbetsutskotts förslag till beslut enligt framskrivet förslag.	13
5.	Byggnation av nytt särskilt boende vid Björntorp etapp 2 Kommunstyrelsens arbetsutskotts förslag till beslut enligt framskrivet förslag.	15
6.	Återrapport från styrgrupp gällande strategisk planering av framtida lokalanvändande och utformning av äldreomsorgsförvaltningen lokaler. Kommunstyrelsens arbetsutskotts förslag till beslut enligt framskrivet förslag.	28
7.	Samarbetsavtal IT Kommunstyrelsens arbetsutskotts förslag till beslut enligt framskrivet förslag.	31
8.	Kommunstyrelsens verksamhetsplan 2023-2025 Inget underlag till arbetsutskottets sammanträde. Skickas direkt till kommunstyrelsen	56
9.	Svar på e-förslag: Bygg utsiktstorn i Gamla Oxelösund Kommunstyrelsens arbetsutskotts förslag till beslut enligt framskrivet förslag.	74

Kommunstyrelsen

10. Svar på e-förslag - Öka säkerheten i Ramdalshamnen	77
Kommunstyrelsens arbetsutskotts förslag till beslut enligt framskrivet förslag.	
11. Öronmärkningar, 2021 års resultat	79
Kommunstyrelsens arbetsutskotts förslag till beslut enligt framskrivet förslag.	
12. Ägardirektiv inför 2023	86
Inget underlag till arbetsutskottets sammanträde. Skickas direkt till kommunstyrelsen.	
13. Delgivningar till kommunstyrelsen 2022	92
Inget underlag till arbetsutskottets sammanträde. Skickas direkt till kommunstyrelsen	
14. Redovisning av delegationsbeslut	120
Inget underlag till arbetsutskottets sammanträde. Skickas direkt till kommunstyrelsen	
15. Information från kommunalråd och kommunchef	
16. Kommunstyrelsens balanslista	121

Datum
2022-11-28Dnr
MEX.2020.15OXL2
621
v 1.0
2007-
03-13Kommunstyrelseförvaltningen
Maria Malmberg
0155-385 87

Kommunstyrelsen

Försäljning av fastighet Montören 1

1. Kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut

Kommunstyrelsens ordförande och kommunchef ges i uppdrag att underteckna framtaget avtal och därmed godkänner nytt datum för tillträdesdag och stomresning.

2. Sammanfattning

Under 2019 gjorde Mark & Exploatering flera aktiviteter med syfte att sälja mark på Sundsörs industriområde.

En förfrågan från Expertiss Holding AB om byggnation av kontors- och lagerhotell i äganderättsform ledde till att en process för försäljning av mark startades. Internt startades ett arbete kring plan- och bygglovsfrågor där det konstaterades att fastigheten Montören 1 har de efterfrågade kvaliteterna.

Värderingen av fastigheten genomfördes och köpeskillning bedömdes till 1 730 000 kr.

Kommunstyrelsen tog beslut 2020-04-22 §55 gällande försäljning av Montören 1 till Expertiss Holding AB enligt framtagen värdering, 1 730 000 kr samt att ge kommunchef i uppdrag att upprätta köpeavtal och köpebrev för aktuell försäljning.

Företaget återkom efter detta beslut skriftligen med önskemål om nedsättning av köpeskillningen till 1 400 000 kr, en nedsättning på 330 000 kr där nedsättningen ansågs nödvändig på grund av att projektet var mer kostsamt än vid den initiala bedömningen. Kommunstyrelsen tog beslut 2021-04-21 § 69 att nedsättning av köpeskillningen inte skulle medges då skäl för avsteg från kommunens riktlinje om försäljning till marknadsvärde saknades.

I avtalet som efter beslutet togs fram och undertecknades av parterna 2021-08-09 angavs tillträdesdag till 2023-02-09. Expertiss Holding AB har inkommit med önskemål att flytta fram tillträdesdagen till 2023-03-31. Kommunstyrelseförvaltningen föreslår att kommunstyrelsen skall godkänna framtagna köpehandlingar för fastigheten Montören 1 med nytt datum för tillträde samt nytt datum för stomresning. I och med att Kommunchef och kommunstyrelsens ordförande undertecknar nya köpehandlingar som tagits fram godkänns avtalet i enlighet med det beslut som tas i kommunstyrelsen. Köpehandlingarna som tagits fram ersätter avtalet som undertecknades 2021-08-09 av parterna.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse, Köpehandling

Johan Persson
KommunchefMaria Malmberg
Mark- och exploateringsstrateg

Datum
2022-11-28

MEX.2020.15

Beslut till:

Mex (FÅ)

Expertiss Holding AB (FÅ)

Kommunchef (FÅ)

Köpekontrakt

Säljare Oxelösunds kommun (1/1)
Org nr. 212000-0324
613 81 Oxelösund

Nedan kallad Säljaren

Köpare Expertiss Holding AB (1/1)
Org nr. 556581-7284
Forsgränd 2
611 34 Nyköping

Nedan kallad Köparen

Fastighet Montören 1 i Oxelösund kommun

Nedan kallad Fastigheten

Ovanstående parter har denna dag enats om att följande köpekontrakt ska ersätta samtliga tidigare överenskommelser, skriftliga som muntliga, som förekommit mellan parterna med anledning av försäljning av Fastigheten. Det tidigare köpekontraktet som Säljaren och Köparen ingått avseende Fastigheten, dagtecknat den 9 augusti 2021, ersätts således av detta köpekontrakt.

Överlåtelseförklaring Säljaren överlåter till Köparen Fastigheten för en köpeskilling om *en miljon sjuhundratrettiotusen (1 730 000) kronor.*

Tillträde Tillträde till Fastigheten skall ske 2023-03-31 eller annan dag enligt parternas skriftliga överenskommelse, vidare benämnd Tillträdesdagen.

**Köpeskillings
erläggande** Köparen har erlagt handpenning motsvarande 10 % av köpeskillingen, 173 000 kronor, till Säljarens bankkonto.

Resterande del av köpeskilling om 1 557 000 kronor ska Köparen erlægga kontant på Tillträdesdagen till Säljarens bankkonto i Sparbanken 8257-8, 3 612 546-6.

Köpebrev m.m.	Sedan köpeskillingen betalats i sin helhet enligt detta avtal, ska parterna på Tillträdesdagen upprätta köpebrev samt övriga handlingar som är nödvändiga för att Köparen skall erhålla lagfart. Av köpebrevet ska framgå att Köparen har en byggnadsskyldighet i enlighet med punkten nedan. Lagfarten ska således vara vilande fram till dess att villkoret om byggnadsskyldighet är uppfyllt.
Byggnadsskyldighet	Köparen är skyldig att snarast bebygga Fastigheten med en byggnad i överensstämmelse med meddelat beslut om bygglov. Husbygget ska ha påbörjats senast den 1 juli 2023. Utan Säljarens skriftliga medgivande kan husbyggets påbörjande inte senareläggas. Med husbyggets påbörjande menas att stomresning ska ha skett. Om Köparen bryter mot detta villkor ska köpet återgå om Säljaren påkallar det. För det fall köpet ska återgå ska Köparen erlægga ett vite motsvarande handpenningen om 173 000 kr. Samtliga prestationer ska således återgå, med undantag för handpenningen.
Inteckningar, servitut och nyttjanderätter	Säljaren garanterar att Fastigheten på Tillträdesdagen är gravationsfri.
Anläggningsavgift VA	Anläggningsavgift för anslutning av Fastigheten till kommunens allmänna ledningar för vatten och avlopp, el m.m. ingår ej i köpeskillingen utan debiteras Köparen särskilt.
Planavgift/Bygglov	I samband med byggnmälan kommer miljö- och samhällsbyggnadsnämnden att debitera på Fastigheten samtliga till bygget hänförliga kostnader som erläggs av Köparen.
Fastighetens skick/ markförhållanden	<p>Fastigheten överläts i det skick den är på köpekontraktsdagen om inte annat skriftligen överenskommit. Köpare och Säljare är informerade om sin undersöknings- respektive upplysningsplikt. Säljaren friskriver sig från faktiska fel, rådighetsfel och rättsliga fel om vad slag det må vara.</p> <p>Säljaren erinrar om att det åligger Köparen att innan projektering påbörjar förvissa sig om de geotekniska förhållandena som råder på platsen, även så förekomsten av radon. Säljaren friskriver sig från allt ansvar för eventuellt fördyrade grundläggningskostnader.</p> <p>Köparen vidtar erforderliga åtgärder vid byggnation för att förhindra utsläpp av miljöfarliga produkter i avloppsledningsnät, mark, vatten och luft.</p>

Köpeskillingen är bestämd i beaktande av ovanstående friskrivningsbestämmelser.

Lagfart

Lagfart på detta köp får ej sökas förrän köpebrev utfärdats. Kostnader för lagfart betalas av Köparen. Fram till att villkoret som anges under "Byggnadsskyldighet" avseende påbörjad byggnation är fullgjort ska lagfarten vara vilande.

Överlåtelse/vite

Köparen förbinder sig att inte utan Säljarens skriftliga medgivande överlåta Fastigheten inom två år efter Tillträdesdagen. Om Köparen bryter mot detta villkor har Köparen att till Säljaren erlagga vite av samma storlek som den erlagda köpeskillingen för Fastigheten.

Utgifter/inkomster

Skatter och andra avgifter som åvilar Fastigheten betalas av Säljaren till den del de löper på tiden fram till Tillträdesdagen och för tiden därefter av Köparen. Motsvarande fördelning ska gälla för inkomster som belöper på Fastigheten.

Av detta köpekontrakt är två (2) likalydande exemplar upprättade varav parterna tagit varsitt.

Ort och datum

Ort och datum

Catharina Fredriksson,
Kommunstyrelsens ordförande

Henrik Eriksson för Expertiss
Holding AB

Johan Persson, Kommunchef

Datum
2022-11-25Dnr
MEX.2020.59OXL2
621
v 1.0
2007-
03-13Kommunstyrelseförvaltningen
Maria Malmberg
0155-385 87

Kommunstyrelsen

Förlängning av markanvisning Toltorp Bygg AB, Cirkusplatsen del av Oxelö 8:20

1. Kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut

Markanvisningen inom fastigheten Oxelö 8:20 för Toltorp Bygg AB förlängs till och med 2023-12-31

2. Sammanfattning

Kommunstyrelsen fattade 2020-05-27, KS 2020 §81, beslutet att ge Toltorp Bygg AB markanvisning på mark nära Ramdalens idrottsplats på del av fastigheten Oxelö 8:20 på den sk Cirkusplatsen. I uppdraget för markanvisning ingår för Toltorp Bygg AB att skapa en detaljplan för utpekade område. Förslaget för den byggnation som skall ske på platsen är seniorboende med inglasad utemiljö inom byggnadskroppen. När en del arbeten med planprocessen inte var klar förlängdes tiden för markanvisning genom ett beslut i kommunstyrelsen 2022-03-16 §23

Toltorps Bygg AB har lämnat uppdrag till Ramboll som arbetar med framtagandet av detaljplanen. Kommunstyrelseförvaltningen och Miljö och samhällsbyggnadsförvaltningen har löpande haft avstämningar kring pågående detaljplanearbete.

Trots förlängd markanvisning återstår fortfarande en del arbete i planprocessen. I samband med granskning har Länsstyrelsen synpunkter på de uppgifter som finns i planbeskrivning och plankarta vilket gör att ytterligare dialog med Länsstyrelsen behövs. Troligtvis kan även ytterligare utredningar vara nödvändiga. Vilka åtgärder som behövs är inte klarlagda.

Kommunstyrelseförvaltningen föreslår därför att Toltorp Bygg AB får förlängd markanvisning för att kunna slutföra planarbetet där sedan Miljö och samhällsbyggnadsnämnden genom beslut kan godkänna detaljplanen. För att ge utrymme till den eventuella kompletterande utredningar som kan behövas föreslås en förlängning till 2023-12-31.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelsen

Johan Persson
Kommunchef

Maria Malmberg
Mark- och exploateringsstrateg

Beslut till:

Mex (FÅ)
Toltorp Bygg (FK)
Msf (FK)

Datum
2022-11-21Dnr
KS.2022.102OXL2
621
v 1.0
2007-
03-13Kommunstyrelseförvaltningen
Mårten Johansson

Kommunstyrelsen

Kommunstyrelsens internkontrollplan 2023

1. Kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut

Följande rutiner/system med kontrollmoment utgör kommunstyrelsens internkontrollplan för 2023:

-
-

2. Sammanfattning

Kommunstyrelsen process för att fastställa en årlig internkontrollplan innebär att kommunstyrelseförvaltningen gör en risk- och väsentlighetsanalys av ett antal rutiner som är möjliga att granska vid internkontroll.

Därefter väljer kommunstyrelsen de rutiner som ska ingå i den kommande internkontrollplanen. Kommunstyrelsen har också möjlighet att själv initiera och fastställa kontroll av andra rutiner.

Syftet med processen är att den som utför verksamheten inte ska välja och föra fram förslag till rutiner och kontrollmoment.

Kommunstyrelseförvaltningen har, i en bruttolista, sammanställt och riskbedömt ett antal rutiner som kan utgör underlag till internkontrollplan 2023. Bruttolistan redovisas nedan.

Förvaltningen föreslår att kommunstyrelsen ser över och bedömer vilka rutiner och kontrollmoment som är relevanta att ta med i internkontrollplanen för 2023.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse från kommunstyrelseförvaltningen 2022-11-21

Johan Persson
KommunchefMårten Johansson
Kommunsekreterare

Beslut till:

Kommunsekreterare (för åtgärd)

Datum
2022-11-21Dnr
KS.2022.102

Bruttolista 2023:

OXL2
621
v 1.0
2007-
03-13

	Rutin och kontrollmoment	Rapportering	Sannolikhet	Konsekvens	Risk ¹
1	Hyres- och arrendeavtal <i>Att alla avtal anmäls som delegationsbeslut</i>	KS oktober	3	3	9
2	Remisshantering <i>Att kontrollera att vi besvarar inkomna remisser som vi är ålagda att besvara och att det sker innan svarstiden löpt ut.</i>	KS oktober	3	3	9
3	Investeringar <i>Att gränsdragning mellan drift och investeringar inom kommunstyrelsen och miljö- och samhällsbyggnadsnämnden är rätt</i>	KS maj	2	4	8
4	Samverkansavtalet <i>Att APT genomförs i det antal som föreskrivs enligt samverkansavtalet</i>	KS maj avseende föregående år	2	2	4
5	Rehabiliteringsrutin <i>Att alla medarbetare sjukskrivna längre än 90 dagar har en rehabplan.</i>	KS oktober	2	3	6
6	Arbetsmiljöpolicyn <i>Att åtgärder vidtagits och dokumenterats i KiA vid samtliga anmälda arbetsskador</i>	KS oktober	3	3	9

Datum
2022-11-21

 Dnr
KS.2022.102

 OXL2
621
v 1.0
2007-
03-13

7	Handlingsplan för systematiskt arbetsmiljö-, säkerhets- och hälsoarbete (SSAM) <i>Att varje chef lämnar in den årliga uppföljningen av SSAM-arbetet för samtliga sina enheter.</i>	KS maj avseende föregående år	3	3	9
8	Arvodesutbetalningar <i>Att arvode för förlorad arbetsinkomst inte utbetalas för lönersatt tid</i>	KS oktober	4	3	12
9	Politiska beslut <i>Att politiska beslut verkställts</i>	KS maj	4	3	12
10	Leverantörsreskontra <i>Att uppgifterna i reskontra är korrekta och relevanta samt överensstämmande med ramavtal</i>	KS maj	3	3	9
11	Behörighet till IT-system <i>Följa upp att användarid som inte längre används är borttagna från IT-enhetens verksamhetssystem.</i>	KS oktober	2	3	6

Datum
2022-11-21Dnr
KS.2022.102OXL2
621
v 1.0
2007-
03-13**Risk och väsentlighetsanalys****Sannolikhet**

- | | | |
|---|-----------------|---|
| 1 | Osannolik | Risken är praktiskt taget obefintlig att fel skall uppstå |
| 2 | Mindre sannolik | Risken är mycket liten att fel skall uppstå |
| 3 | Möjlig | Det finns en möjlig risk att fel skall uppstå |
| 4 | Sannolik | Det är mycket troligt att fel kan uppstå |

Konsekvens

- | | | |
|---|-----------|--|
| 1 | Försumbar | Är obetydlig för olika intressenter och kommunen
Uppfattas som liten av såväl intressenter som kommunen |
| 2 | Lindrig | Uppfattas som besvärande för intressenter och kommunen |
| 3 | Kännbar | |
| 4 | Allvarlig | Är så stort att fel helt enkelt inte får inträffa |

¹ Riskvärdet bedöms med utgångspunkt i sannolikheten för att fel ska uppstå i förhållande till konsekvenserna av felet. Genom att man multiplicerar värdet för sannolikheten med värdet för konsekvenserna får man fram riskvärdet.

Datum
2022-11-01Dnr
KS.2022.150OXL2
621
v 1.0
2007-
03-13Kommunstyrelseförvaltningen
Sarah Heltborg Ronelius

Kommunstyrelsen

Planerat underhåll för fastigheter 2023

1. Kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut

Kommunstyrelsens beslut

1. Investering i planerat underhåll med budgeterat belopp 10 500 tkr, får startas. Medeltas ur investeringsramen för fastighetsinvesteringar i investeringsbudget 2023 med samma belopp.
2. Uppdelning av investeringsutgifter ska ske i bokslutet och aktiveras på berörda fastighetsobjekt och i tillämpliga komponenter.
3. Fastighetsekonomen utses till attestant för investeringarna.
4. Beslut gäller under förutsättning att kommunens budget vunnit laga kraft.

2. Sammanfattning

Regler för redovisning av underhåll, reparationer och investeringar i fastigheter gäller för både kommuner och bolag, s.k. komponentredovisning. I korthet betyder detta att investeringar ska delas upp i de olika delar på en fastighet som arbete och kostnad gäller. Samtidigt ska äldre investeringar elimineras när de ersätts av nyare.

Kommunen har hanterat komponentredovisning fr.o.m. 2015 och bokfört utgifter för dessa ändamål som investeringar, med början av en mindre del 2016 och fullt ut fr.o.m. 2017.

Effekten på kommunens redovisning blir att från att tidigare ha redovisats som driftkostnad i resultaträkningen blir det numera en investering som kommer att ge en ökad balansomslutning och avskrivningar framåt i tiden.

I ett kort perspektiv kommer kommunens resultat att till synes förbättras, men det kommer att bli ökad belastning i framtiden genom ökade avskrivningar.

I Oxelösunds kommun kommer vi att rent praktiskt hantera reparationer eller underhållsåtgärder under 50 tkr såsom driftkostnad, vilket ingår i det uppdrag som Kustbostäder utför och som bolaget får en överenskommen uppdragsersättning för.

Underhåll över 50 tkr kommer att behandlas som investeringar. I bokslutet kommer exakta utgifter att läsas av och bokföring kommer att delas på olika fastighetsobjekt och i specifika komponenter. Samtidigt kommer också äldre, ersatta investeringar att elimineras ur balansräkningen för att få ett korrekt och aktuellt värde på varje fastighet.

I investeringsbudgeten 2023 finns en sammanslagen post på 13 000 tkr. Den består dels av fastighetsinvesteringar 2 500 tkr, dels av investeringar avsedda för planerat underhåll om 10 500 tkr.

Innan investeringsåtgärder påbörjas ska Kommunstyrelsen godkänna att investeringsprojekt får starta och att investeringsmedel får tas i anspråk. Det är inte möjligt att i förväg peka ut exakt i vilka fastigheter och till vilka belopp som åtgärder kommer att

Datum
2022-11-01

KS.2022.150

behöva utföras som planerat underhåll. Hanteringen av underhåll bör kunna ske skyndsamt om behov uppkommer.

Därför föreslås att ett gemensamt investeringsprojekt läggs upp med en budget enligt investeringsplanen 2023 som är 10 500 tkr. Varje åtgärd särredovisas och totalbeloppen måste rymmas inom denna ram.

Uppföljning sker månadsvis av ekonomin med ekonomichef och kommunchef. Kommunstyrelsen får en rapport över ekonomin dels per ackumulerad månad och en prognos för utfallet vid årets slut, vid tillfälle för sammanträde i april och oktober, delårsrapport per augusti samt bokslut i december.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse daterad 2020-11-01

Johan Persson
Kommunchef

Sarah Heltborg Ronélius
Fastighetsekonom

Beslut till:

Fastighetsekonom (FÅ)
Controller (FK)
Kustbostäder (FÅ)

Datum
2022-11-17Dnr
KS.2018.97Kommunstyrelseförvaltningen
Sarah Heltborg Ronelius

Kommunstyrelsen

OXL2
621
v 1.0
2007-
03-13

Byggnation av nytt Särskilt boende vid Björntorp etapp 2

1. Kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut

Kommunstyrelsens beslut

- Avropa beställning av etapp 2, nytt särskilt boende vid Björntorp.
- Godkänna investering 51 700 tkr för byggnation av etapp 2, nytt särskilt boende vid Björntorp.
- Finansiering 51 700 tkr sker via ramen "SÄBO etapp 2".
- Godkänna projektplan.
- Attestant för projektet är fastighetsekonom.

2. Sammanfattning

I tidigare analys utförd av vård- och omsorgsförvaltningen framgår att behovet av platser för särskilt boende (SÄBO) kommer öka i framtiden och att det i samma takt behöver byggas fler platser för att möta detta behov då det idag är fullbelagt på Björntorp och Sjötången. Vid kommunstyrelsens sammanträde 2020-04-22 beslutades det om byggnation av etapp 1, nytt särskilt boende vid Björntorp, 22 platser. I tidigare upphandling som utfördes 2020, finns möjlighet att ropa av en etapp till med ytterligare 22 lägenheter som geografiskt förläggs i direkt anslutning till etapp 1. Bygglov för etapp 2 beviljades i samband med första etappen.

Kommunstyrelseförvaltningen och äldreomsorgsförvaltningen har tillsammans med konsultföretag WSP utfört en lokalutredning för att identifiera kommunens förutsättningar att tillhandahålla ändamålsenliga lägenheter och personalytor för sina äldreboenden. Kommunens lokalförsörjning har analyserats i en scenarioplanering som sträcker sig fram till år 2030 och byggnaders livslängd till 2050. Teknisk och ekonomisk analys har genomförts på befintliga äldre byggnader inom området Björntorp avseende nulägesstatus och möjliga ombyggnadsåtgärder. I rapporten framgår slutsatser med motiv och etappindelning utifrån ett investeringsperspektiv och befolkningsprognos.

Vidare visar rapporten olika möjliga scenarion vilket Oxelösunds kommun behöver ta ställning till vilket scenario som ska vara vägledande för kommunens framtida lokalanvändande och utformning.

Gemensamt för samtliga scenarion är.

- Björntorp Klockartorpsvägen 1, föreslås inte vara aktuell för någon större ombyggnation. Främst på grund av omfattande kostnader då det är en äldre byggnad med stora brister. I stället förslås en renovering i mindre omfattning, för att säkerställa godtagbar funktionalitet fram till 2030, då den förväntas ersättas av andra lokaler. Renovering i mindre omfattning beräknas starta under 2023 för att lokalerna ska kunna användas som evakueringslokaler när andra delar av Björntorp byggs om.
- Björntorp Klockartorpsvägen 3, bedöms lämplig för en större ombyggnad till fortsatt användning som äldreboende fram till år 2050. Renovering av första etappen beräknas starta under 2023 och utföras i två etapper fördelat efter hur ventilationen förser ytorna.
- Björntorp Klockartorpsvägen 1G, som innebär nybyggnad av etapp 2, bör genomföras utan dröjsmål, så fort beslut om budget 2023 är antagen.

Vid kommunstyrelsens sammanträde 2022-10-05 ks§103 beslutades att kommunstyrelsen ställer sig bakom de delar i lokalutredningens rapport som är gemensamma för de olika alternativen och ger i uppdrag att starta planeringen av dessa investeringar samt att en styrgrupp för behandling och framtagande av beslut för den strategiska planeringen av äldreomsorgsförvaltningens framtida lokalanvändande tillskapas.

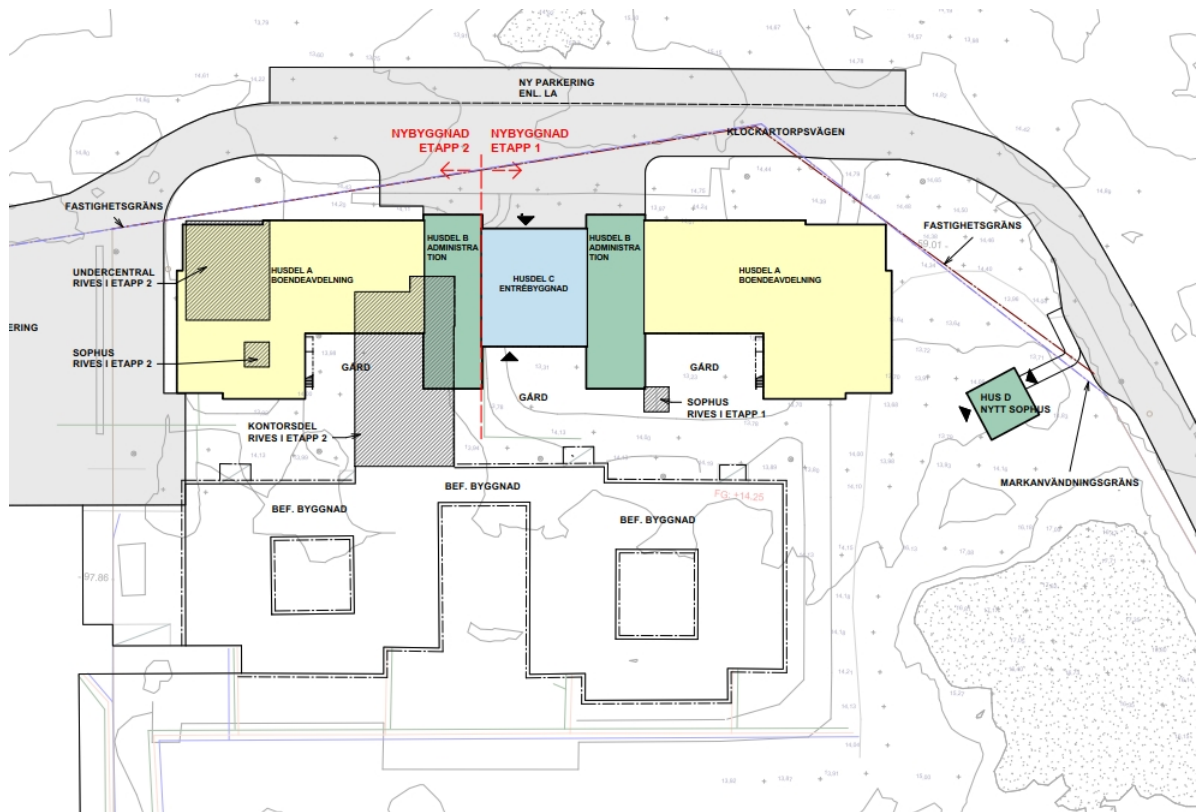
Då byggnation av etapp 2 bör genomföras utan dröjsmål enligt lokalutredningens rapport samt att kommunstyrelsen ställt sig bakom de delar i lokalutredningens rapport som är gemensamma i scenarioplaneringen så föreslås kommunstyrelsen godkänna investeringen 51 700 tkr för möjlighet att beställa byggnation av SÄBO etapp 2.

3. Ärendet

Innan byggnationen kan påbörjas behöver markytan beredas där nya boendet ska placeras. Beredning av marken innebär att gamla panncentralen/undercentral/sophus och kontorsdel rivs. Samt att fjärrvärmecentralen får en ny placering. Detta utförs av annan entreprenör och kostnaderna kring detta är under framtagande men ännu inte komplett därför föreslås kommunstyrelsen fatta beslut om dessa delar vid kommunstyrelsens sammanträde i januari 2023 när kommunstyrelseförvaltningen har en samlad kostnadsbild för dessa delar. Medel för ovan nämnda delar föreslås tas ur ramen "SÄBO etapp 2", kvarvarande medel efter beslut om byggnation beräknas vara tillräckliga.

Datum
2022-11-17

KS.2018.97



I den första etappen inkluderas en gemensam administrativ- och teknikanläggning (HUSDEL C) som har beräknats för försörjningen av 44 lägenheter, dvs för både Etapp 1 och Etapp 2. Detta inkluderar bland annat 2 hissar, separat sophus, större del av utegården, nytt sprinklersystem med vattentank, ventilationssystem med kyla. Vid framtagningen av förfrågningsunderlag har kommunstyrelseförvaltningen satt upp mål på Miljöbyggnad nivå Silver utan krav på intention att certifiera den. Miljöbyggnad Silver innebär att vi ställt högre miljökrav än Boverkets byggregler. Detta genererar bland annat i en lägre driftkostnad för byggnaden. Stort fokus har lagts på att inarbeta tillgänglighetskrav i förfrågningsunderlag tillsammans med sakkunniga och verksamheten. Kommunens råd för funktionsnedsättningsfrågor har fått information om utformning under etapp 1. Ovan nämnda åtgärder skapar mervärde för både verksamhet och fastighetsdrift samt ger oss möjlighet att söka gröna lån. Detsamma gäller för etapp 2.

Den andra etappen. I upphandlingen från 2020 finns en option för etapp 2. Kommunen ges möjlighet att avropa en tillbyggnad på ytterligare 22 lägenheter. Dagens bedömning är att etapp 2, nytt särskilt boende vid Björntorp 22 platser bör genomföras utan dröjsmål. Det är först när kommunen gör beställningen som vi får en plats i produktionen hos hustillverkaren. Finprojektering kan starta samt att hustillverkaren ges möjlighet att beställa de byggdelar som har längre leveranstider. Det minimerar risker för förseningar i tidplanen under produktionen.

Datum
2022-11-17

KS.2018.97

4. Ekonomi och finansiering

Händelser	Belopp (tkr)
Rivning före etapp 2	Tillkommande beslut KS januari
Total entreprenad, grundläggning & Byggnation etapp 2	44 600
Byggherrekostnader	2 600
Medel för oförutsedda händelser	4 500
Summa Etapp 2	51 700 tkr

Kostnaden för investeringen är beräknad till 51 700 tkr exklusive rivningskostnader.

Finansiering föreslås ske ur avsatt ram för byggnation "SÅBO etapp 2".

Byggnationen beräknas starta våren 2023 och beräknas vara klar under Q2 2024.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse daterad 2022-11-17

Projektplan daterad 2022-11-25

Johan Persson
Kommunchef

Sarah Heltborg Ronelius
Fastighetsekonom

Beslut till:

Controller (FK)

Fastighetsekonom (FÅ)

Kustbostäder (FK)

Vård- och omsorgsförvaltningen (FK)



Projektplan

Byggnation av nytt särskilt boende vid Björntorp, etapp 2

Innehållsförteckning

1. Inledning	4
1.1 Projektets bakgrund.....	4
2 Projektbeskrivning	4
2.1 Uppdragsbeskrivning.....	4
2.2 Syfte.....	4
2.3 Mål.....	4
2.4 Avgränsningar.....	4
2.5 Framgångsfaktorer.....	4
2.6 Risker.....	4
3 Organisation	5
3.1 Uppdragsgivare.....	5
3.2 Styrgrupp.....	5
3.3 Ansvarig beställare.....	5
3.4 Projektledare.....	5
3.5 Projektgrupp.....	5
3.6 Referensgrupper.....	5
3.7 Arbetsgrupper.....	5
4 Resurser	6
5 Tidsplan	6
6 Huvudaktiviteter och milstolpar	6
7 Projektarbetssätt	6
7.1 Metoder.....	6
7.1.1 Möten.....	6
7.1.2 Rapportering.....	6
7.2 Verktyg.....	7
7.3 Tester.....	7
7.4 Projektavvikelser.....	7
7.4.1 Ändring av projektorganisation.....	7
7.4.2 Övriga avvikelser.....	7
7.5 Nya projektidéer.....	8
8 Överlämning	8
9 Uppföljning och kvalitetssäkring	8
10 Information, kommunikation och dokumentation	8
10.1 Information och kommunikation.....	8
10.2 Dokumentation.....	8
11 Referensdokument	8

Dokumentets syfte

Projektplanen är det övergripande sammanhållande projektdokumentet.

Projektplanen redogör för vad som ska göras, vem som gör vad inom projektet samt hur det ska göras. Projektplanen omfattar alla moment från projektstart till avslut.

Samtliga rubriker i dokumentet ska alltid finnas med, ledtexterna under kan dock tas bort.

Versionshantering

KS godkänner och fastslår projektplanen.

Efter projektplanen är fastslagen **görs inga ändringar** om dessa inte faller under punkt. 7.4.

I sådana fall skapas en ny version och detta dokumenteras i tabellen nedan.

Version	Ansvarig	Datum	Förändring
			Tillägg enligt KF § 109/2009

1. Inledning

1.1 Projektets bakgrund

I tidigare analys utförd av vård- och omsorgsförvaltningen framgår att behovet av platser för särskilt boende (SÄBO) kommer öka i framtiden och att det i samma takt behöver byggas fler platser för att möta detta behov då det idag är fullbelagt på Björntorp och Sjötången. Vid kommunstyrelsens sammanträde 2020-04-22 beslutades det om byggnation av etapp 1, nytt särskilt boende vid Björntorp, 22 platser. I tidigare upphandling som utfördes 2020, finns möjlighet att ropa av en etapp till med ytterligare 22 lägenheter som geografiskt förläggs i direkt anslutning till etapp 1. Bygglov för etapp 2 beviljades i samband med första etappen.

Kommunstyrelseförvaltningen och äldreomsorgsförvaltningen har tillsammans med konsultföretag WSP utfört en lokalutredning för att identifiera kommunens förutsättningar att tillhandahålla ändamålsenliga lägenheter och personaltor för sina äldreboenden. Kommunens lokalförsörjning har analyserats i en scenarioplanering som sträcker sig fram till år 2030 och byggnaders livslängd till 2050. Teknisk och ekonomisk analys har genomförts på befintliga äldre byggnader inom området Björntorp avseende nulägesstatus och möjliga ombyggnationsåtgärder. I rapporten framgår slutsatser med motiv och etappindelning utifrån ett investeringsperspektiv och befolkningsprognos.

Vidare visar rapporten olika möjliga scenarion.

- Björntorp Klockartorpsvägen 1G, som innebär nybyggnad av etapp 2, bör genomföras utan dröjsmål, så fort beslut om budget 2023 är antagen. Detta är gemensamt för samtliga scenarion.

Då byggnation av etapp 2 bör genomföras utan dröjsmål enligt lokalutredningens rapport samt att kommunstyrelsen ställt sig bakom de delar i lokalutredningens rapport som är gemensamma i scenarioplaneringen vid kommunstyrelsens sammanträde 2022-10-05 sker framskrivning av byggnation av etapp 2 vid SÄBO.

- Sammanfattning om nuläge och börläge?

2 Projektbeskrivning

2.1 Uppdragsbeskrivning

- Detaljprojektera byggnation och mark
- Samplanera delprojektet rivning av befintliga byggnader som behöver avyttras innan byggnation samt flytt av fjärrvärmecentral.
- Genomföra markarbeten och ev. sanering

- Avropa och genomföra utbygganden av etapp 2
- Överlämna färdigställd etapp till driften

2.2 Syfte

Projektets syfte är att tillskapa 22 lägenheter för särskilt boende för att klara vård- och omsorgsförvaltningens framtida lokalbehov gällande SÄBO.

* Varför ska projektet genomföras?

2.3 Mål

Kunna erbjuda ändamålsenliga lokaler för särskilt boende inom tidsramen för vård och omsorgsförvaltningens behov 2024

* Mätbart resultat (när ska vad vara klart?)

2.4 Avgränsningar

Projektet omfattar finprojektering av nytt särskilt boende (SÄBO). Markarbeten för grundläggning, byggnationen av nytt särskilt boende. Verksamhetens driftkostnader, inventarier och inredning ingår inte

* Vad ingår inte i projektet?

2.5 Framgångsfaktorer

Framtagande av gemensam lösning tillsammans med verksamheten. Kontinuerlig kommunikation med verksamheten genom hela projektet

* Faktorer som främjar projektet?

2.6 Risker

Risker i projektet listas nedan. En riskanalys tas fram i separat dokument.

Risker	Sannolikhet (L, M, H)	Konsekvenser	Åtgärder
Omvärld t.ex. pandemi, krig eller politiska beslut	M	Byggnationstid förlängs	Bevaka omvärldssituation, god dialog med entreprenör och verksamheten. Planering
Omvärld t.ex. pandemi, krig eller politiska beslut	M	ökade materialkostnader	Projektet använder sig av risk och möjlighetslista för att löpande utreda om det finns alternativa lösningar samt att avsatt pott med medel för oförutsedda kostnader finns med i projektet

Rivning av befintliga byggnader som behöver ske innan byggnation tar längre tid än väntat pga. Oväntat komplexitet	L	Förskjuten byggnationsstart	Projektledning av rivningen av de befintliga byggnaderna samplaneras med Entreprenör för byggnation som ett delprojekt i byggnation av nytt SÄBO. Samt god dialog med entreprenörer, bygglovshandläggare och verksamhet.
Att marken är förorenad	M	Förskjuten byggnationsstart, ökade kostnader	God dialog med miljöförvaltning samt att riskpeng avsätts i delprojektet rivning av befintliga byggnader.

- Räkna upp riskerna som kan förekomma i projektet.
- Värdera dem utifrån sannolikhet att de inträffar (låg, medel eller hög risk).
- Ta fram åtgärder. (Kan även göra en åtgärdsplan i vilken det framgår vem som är ansvarig och datum då åtgärden ska vara genomförd.)

3 Organisation

3.1 Uppdragsgivare

Kommunstyrelsen

* Är kommunstyrelsen Godkänner och fastställer projektförslaget utser även styrgruppen.

3.2 Styrgrupp

Johan Persson (Kommunchef)
Magnus Petersson (Ekonomichef)
Sarah Heltborg Ronélius (Fastighetsekonom)
Kristina Tercero (Förvaltningschef, äldreomsorgen)

* Beslutande. Fastställer direktivet. Ekonomiskt ansvarig. Initieras av uppdragsgivaren. **Rapporterar till kommunstyrelsen**

3.3 Ansvarig beställare

Magnus Petersson (Fastighetschef/Ekonomichef)

* Ansvarig tjänsteman t.ex. kommunchef, ekonomichef.

3.4 Projektledare

Extern projektledare

* Styr och leder projektet inom fastslagna kostnads och tidsramar. Föredragande i styrgrupp.

3.5 Projektgrupp

Representant från Kommunfastigheter
 Representant från verksamheten
 Extern projektledare (beställarombud)

* Utför arbetet i projektet. Rapporterar till projektledaren.

3.6 Referensgrupper

- Representanter från drift- och förvaltningsorganisation, ex. teknisk chef
- Representanter från verksamheten ex. medicinsk ansvarig sjuksköterska
- Representant för regionens avd. för Vårdhygien
- Verksamhetschef myndighet, utveckling och verksamhetsstöd.
- IT- avdelningen
- Service- och kommunikationsavdelning

*Berörda intressenter och specialister, fungerar som projektgruppens bollplank. Utses av projektledaren.

3.7 Arbetsgrupper

Upprättas efter behov utifrån ovan referensgrupper.

4 Resurser

4.1 Ekonomi

Händelser	Belopp (tkr)
Rivning före etapp 2	Tillkommande beslut KS januari
Total entreprenad, grundläggning & Byggnation etapp 2	44 600
Byggherrekostnader	2 600
Medel för oförutsedda händelser	4 500
Summa Etapp 2	51 700 tkr

5 Tidsplan

Byggstart anläggning under våren 2023 färdigställande Q2 2024

6 Huvudaktiviteter och milstolpar

Detaljerad aktivitetsplan hanteras i separat aktivitetsplan.

	Datum
Beslut KS	15 december2022
Produktionsstart	Våren 2023
Färdigställande	Q2 2024

* Lista på avgörande aktiviteter och milstolpar.

Milstolpe är en avstämningsspunkt som används för att följa upp viktiga händelser i projektet.

7 Projektarbetssätt

7.1 Metoder

Projektplanen och övriga styrande dokument är projektets riktlinjer mot vilka projektet ska följas upp och avrapporteras.

7.1.1 Möten

Styrgrupp regelbundet, Byggmöte regelbundet

7.1.2 Rapportering

Controller redovisar investeringen enligt uppföljningsrutin till kommunstyrelsen

Styrgruppen rapporterar till KS. Uppföljningen görs under och efter projektet som rapporterar till Kommunstyrelsen

8 Överlämning

Då projektet avslutas ska resultatet lämnas till uppdragsgivaren eller den av uppdragsgivaren utsedd person för förvaltning.

-

9 Uppföljning och kvalitetssäkring

Vilken organisation gör uppföljning och när görs den? Undvik att knyta till individ.

Uppföljningen ska inte göras inom projektet.

Uppföljning sker månadsvis av ekonom med ekonomichef och kommunchef. Kommunstyrelsen får vid varje förutbestämt sammanträde en rapport över ekonomin dels per ackumulerad månad och en prognos på projektet vid färdigställande

* Näddes målen, ekonomin, erfarenheter, vad ska återföras till verksamheterna.

10 Information, kommunikation och dokumentation

10.1 Information och kommunikation

En detaljerad informations- och kommunikationsplan kan tas fram i separat dokument. I annat fall beskrivs kort om hur information och kommunikation i projektet genomförs nedan. Viktigt är att ha med vem som ansvarar för att informationsinsatserna genomförs.

-

10.2 Dokumentation

Projektledaren ansvarar för skapande och lagring av projektdokument och mötesanteckningar.

Dokument som rör projektet exempelvis teknisk dokumentation från leverantören lagras i kommunens dokumentlagringssystem på följande plats:

-

11 Referensdokument

-

* Exempelvis riskanalys, informationsplan m.m.

Datum
2022-11-25Dnr
KS.2022.115OXL2
621
v 1.0
2007-
03-13Kommunstyrelseförvaltningen
Sarah Heltborg Ronelius

Kommunstyrelsen

Återrapport från styrgrupp gällande strategisk planering av framtida lokalanvändande och utformning av Äldreomsorgsförvaltningens lokaler.

1. Kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut

Kommunstyrelsens beslut

- Scenario 1 utesluts, scenario 2 eller 3 blir kommunens strategiska vägval för framtida användande av äldreomsorgsförvaltningens lokaler.
- Styrgruppen återkommer med förslag på beslut vid kommunstyrelsens sammanträde i mars 2023 gällande slutligt val av scenario 2 eller 3 samt geografiskt läge för kommande byggnationer, detsamma gäller avtalslängd för Sjötången då dessa delar har ett samband.

2. Sammanfattning

Framskrivet förslag från Kommunstyrelsens sammanträde 2022-10-05

Kommunstyrelsen ställer sig bakom de delar i lokalutredningens rapport som är gemensamma för de olika alternativen och ger i uppdrag att starta planeringen av dessa investeringar.

En styrgrupp för behandling och framtagande av beslut för den strategiska planeringen av äldreomsorgsförvaltningens framtida lokalanvändande tillskapas.

Den politiska representationen i styrgruppen är Catharina Fredriksson (S) Linus Fogel (S) och Dag Bergentoft (M).

Som beredningsgrupp till styrgruppen utses ekonomichef, kommunchef, förvaltningschef äldreomsorgsförvaltningen samt fastighetsekonom.

Föreslagen styrgrupp återkommer till kommunstyrelsens sammanträde i december 2022 med förslag till beslut gällande det strategiska valet för äldreomsorgsförvaltningens lokalanvändande.

3. Ärendet

Gemensamt för samtliga scenarion är.

- Björntorp Klockartorpsvägen 1, föreslås inte vara aktuell för någon större ombyggnation. Främst på grund av omfattande kostnader då det är en äldre byggnad med stora brister. I stället förslås en renovering i mindre omfattning, för att säkerställa godtagbar funktionalitet fram till 2030, då den förväntas ersättas av andra lokaler. Renovering i mindre omfattning beräknas starta under 2023 för att lokalerna ska kunna användas som evakueringslokaler när andra delar av Björntorp byggs om.

Datum

2022-11-25

KS.2022.115

- Björntorp Klockartorpsvägen 3, bedöms lämplig för en större ombyggnad till fortsatt användning som äldreboende fram till år 2050. Renovering av första etappen beräknas starta under 2023 och utföras i två etapper fördelat efter hur ventilationen förser ytorna.
- Björntorp Klockartorpsvägen 1G, som innebär nybyggnad av etapp 2, bör genomföras utan dröjsmål, så fort beslut om budget 2023 är antagen.

Vid kommunstyrelsens sammanträde 2022-10-05 ställer sig kommunstyrelsen bakom att de scenariogemensamma delarna genomförs.

Delar med behov av fortsatt utredning och behandling av styrgrupp för förslag till beslut.

Beslut behöver tas om scenario 1, 2 eller 3 är kommunens strategiska vägval.

- Scenario 1 innebär att Klockartorpsvägen 3 byggs om i sex etapper. För att det ska vara möjligt att genomföra behöver ett provisoriskt luftaggregat installeras som försörjer endera 1-våningsdelen eller 2-våningsdelen. Installationen av det provisoriska luftaggregatet blir komplicerat då fläktrummen är placerade i källaren. År 2024–2025 finns möjlighet för Kustbostäder att renovera och anpassa 22 av 46 lägenheter på Sjötangen, då evakueringsutrymme finns år 2024–2025 på Björntorp. Renoverad del av Sjötangen 22 lägenheter används vidare från år 2026. Nybyggnad av 24 lägenheter på annan plats behöver ske och vara färdigställt till år 2029 och ersätter 24 lägenheter som lämnas på Sjötangen. Klockartorpsvägen 1 rivs år 2029.
- Scenario 2 eller 3 förordas utifrån rapportens scenarioplanering som avser omflyttning, om- och nybyggnationer fram till 2030. Scenario 2 eller 3 bedöms som det mest lämpliga framför allt baserat på att ombyggnationen av Klockartorpsvägen 3 sker i betydligt snabbare takt än i scenario 1. Scenario 2 och 3 innebär en ombyggnad av Klockartorpsvägen 3 i totalt två etapper, nybyggnad på ytterligare plats samt att inte förlänga förhyring av Sjötangen. Detta för att täcka behovet av antal lägenheter, och samtidigt ge möjligheten att skapa rätt personalytor, minska energibehovet och underhållsbehovet så långt som möjligt.

Styrgruppens förslag till beslut

Styrgruppen bedömer scenario 2 eller 3 som mest lämpligt framför allt baserat på att ombyggnationen av Klockartorpsvägen 3 sker i betydligt snabbare takt än i scenario 1. Styrgruppen ser även stora svårigheter med att ha kvarboende i direktanslutning till byggarbetsplats vilket är en utmaning i scenario 1, därför utgår scenario 1.

Ska kommunen fortsätta att hyra Sjötangen?

- Hyreskontraktet för Sjötangen skulle vidare kunna avslutas inför år 2027 om scenarion 2 eller 3 väljs. Dock behöver en fortsatt utredning ske kring behoven av Sjötangen samt att fastighetsägaren genomför en grundlig fastighetsteknisk utredning innan beslut tas om att Sjötangen sägs upp för omförhandling eller avflyttning.

Datum
2022-11-25

KS.2022.115

Styrgruppens förslag till beslut

Sjötången har ett stort underhållsbehov och byggnadens utformning är i dag inte anpassad för särskilt boende. En större renovering krävs för att kunna anpassas till 48 platser i boendeformen särskilt boende, om det ens är genomförbart. Kustbostäder har i dag inte en klar bild på underhållsbehovet och behöver tid för att kartlägga behovet. I dag har Sjötången 46 boendeplatser och det är mer sannolikt att platserna blir färre efter en renovering och anpassning till dagens standard för boendeformen särskilt boende. Därför kan det bli aktuellt att inte fortsätta förhyrning av Sjötången efter 2027. Styrgruppen vill undersöka alternativa lösningar innan faktiskt besked kan ges gällande hyrestid för Sjötången. Hyrestiden är även avhängig om scenario 2 eller 3 blir styrgruppens slutgiltiga alternativ på strategiskt vägval.

Beslut behöver tas om geografiskt läge för ”*annan plats*” om scenario 2 eller 3 är kommunens strategiska vägval.

Scenario 2

- Nybyggnation annan plats, 24 lägenheter ersätter Sjötången år 2027. Resterande delar av Sjötången ryms inom befintliga lägenheter vid Björntorp.
- Nybyggnation annan plats, 24 lägenheter ersätter Klockartorpsvägen 1 år 2029
- Rivning av Klockartorpsvägen 1, år 2030.

Scenario 3

- Nybyggnation annan plats, 24 + 24 lägenheter ersätter Sjötången år 2029.
- Rivning av Klockartorpsvägen 1, år 2027

Styrgruppens förslag till beslut

Styrgruppen har en önskan om ett centralt geografiskt läge för kommande byggnation. Särskilt om Sjötången utgår i sin helhet.

Om kommande byggnation ska byggas i två etapper eller att alla 48 lägenheter byggs i ett svep önskar styrgruppen få ta ställning till efter att finansiell analys har genomförts samt att tänkta centrala placeringar har utvärderats ytterligare. Denna analys behöver också omfatta värdering av kostnaden av att anpassa nuvarande lokaler vid Sjötången till dagens standard för äldreboende som kommer att genomföras av Kustbostäder. Därför föreslår styrgruppen att få återkomma vid kommunstyrelsens möte i mars 2023 med förslag till beslut kring scenario 2 eller 3 samt geografiskt läge för kommande byggnationer.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse daterad 2022-11-25

Johan Persson
Kommunchef

Sarah Heltborg Ronelius
Fastighetsekonom

Beslut till:

Kommunchef (FÅ)
Kustbostäder i Oxelösund AB (FK)
Vård och omsorgsnämnden (FK)
Miljö och samhällsbyggnadsnämnd (FK)

Datum
2022-11-23Dnr
KS.2022.154OXL2
621
v 1.0
2007-
03-13Kommunstyrelseförvaltningen
Frida Appelkvist

Kommunstyrelsen

Samarbetsavtal IT

1. Kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut

Kommunstyrelsens beslut

Samverkansavtal Gemensam IT-verksamhet Nyköpings och Oxelösunds kommuner godkänns

Överenskommelse – Kostnadsfördelning gällande den gemensamma IT-verksamheten för Nyköpings och Oxelösunds kommuner godkänns samt

Under 2023 utreds förutsättningarna för och effekterna av om Oxelösunds kommun tar över ansvar för de investeringar som avser IT-utrustning och inventarier i och för Oxelösunds kommun.

2. Sammanfattning

Utvärdering av nuvarande IT-samarbetsavtal har gjorts av kommunerna och ett nytt samverkansavtal har gemensamt tagits fram.

Utgångspunkterna för ett gott samarbete är enligt avtalet att båda ingående kommuner är två självständiga parter som samverkar med ömsesidigt förtroende för varandra. Detta skapar förutsättningar för kostnadseffektiva lösningar för båda parter bland annat genom stordriftsfördelar, synergieffekter och möjligheter till gemensamma upphandlingar. Att samarbeta kring IT ökar även tillgången till fler IT-kompetenser inom den gemensamma IT-verksamheten för båda kommunerna. Samarbetet ska vara transparent och uppföljningsbart vilket avspeglas i avtalstexten.

Det nya samarbetsavtalet innehåller nyskrivna avsnitt och rubriker för att förtydliga vad samarbetet innebär, både gällande ingående delar och även avgränsningar. Avtalet beskriver organisation, samarbetets omfattning, samverkansformer samt kostnadsfördelning.

Under 2023 utreds förutsättningarna för och effekterna av om Oxelösunds kommun tar över ansvar för de investeringar som avser IT-utrustning och inventarier i och för Oxelösunds kommun. Utredningen genomförs så att en revidering av samverkansavtalets överenskommelse om kostnadsfördelning kan ske i god tid inför verksamhetsår 2024.

Beslutsunderlag

Samverkansavtal Gemensam IT-verksamhet Nyköpings och Oxelösunds kommuner

Överenskommelse – Kostnadsfördelning gällande den gemensamma IT-verksamheten för Nyköpings och Oxelösunds kommuner

Datum
2022-11-23

KS.2022.154

Johan Persson
Kommunchef

Frida Appelkvist
Digitaliseringschef

Beslut till:
Kommunchef, FK
Digitaliseringschef, FÅ

Samverkansavtal

Gemensam IT-verksamhet Nyköpings och Oxelösunds kommuner

Innehållsförteckning

1§	Förutsättningar.....	3
2§	Organisation.....	3
a)	Nämnd.....	3
b)	Vårdkommun.....	3
3§	Bakgrund.....	4
a)	Bakgrund.....	4
4§	Samarbetets omfattning.....	4
a)	Ingående delar.....	4
b)	Servicebureau.....	4
c)	IT-arbetsplats.....	5
d)	IT-infrastruktur.....	5
e)	Leverans och beställning.....	5
f)	System och tjänster.....	5
g)	IT Arkitektur, Utveckling och Samordning.....	6
5§	Samverkansformer.....	7
a)	Allmänt.....	7
b)	Förändringar som påverkar samarbetet.....	7
c)	Verksamhetsplanering och dokumentation.....	7
d)	Verksamhetsspecifika överenskommelser.....	7
e)	Budget och uppföljning.....	8
f)	Gemensamma forum.....	8
g)	Beställarorganisation.....	8
6§	Kostnadsfördelning och betalning.....	8
a)	Principer för kostnadsfördelning.....	8
b)	Betalning.....	9
7§	Försäkringar.....	9
8§	Tvist.....	9
9§	Omförhandling.....	9
10§	Avtalsperiod och uppsägning.....	9
11§	Styrande dokument.....	10

1§ Förutsättningar

Förutsättningarna handlar om samarbete mellan två kommuner och inte en kund/leverantörsrelation enligt nedanstående punkter:

- bygger på att det är två självständiga parter som samverkar med ömsesidigt förtroende för varandra,
- skapar förutsättningar för kostnadseffektiva lösningar för båda parter bland annat genom stordriftsfördelar, synergieffekter och möjligheter till gemensamma upphandlingar,
- ska vara transparent och uppföljningsbart
- skapar möjligheter till samordning av kommungemensamma digitaliseringsinitiativ, IT-säkerhet och IT-infrastruktur,
- ökar förmågan kring IT genom tillgång till fler IT-kompetenser inom den gemensamma IT-verksamheten.

Denna överenskommelse omfattar specifikation och omfattning samt ekonomiska villkor för tjänster och samarbetsformer.

2§ Organisation

a) Nämnd

Nyköpings och Oxelösunds kommuner har ett organiserat samarbete genom nämnden **Oxelösunds och Nyköpings kommuners gemensamma nämnd för intern service** (vidare kallad "gemensamma servicenämnden" eller "GSN").

Nyköpings kommun

Nyköpings kommun, 611 83 Nyköping
Org.nr. 212000-2940

Oxelösunds kommun

Oxelösunds kommun, 613 81 Oxelösund
Org.nr. 212000-0324

b) Värdkommun

Nyköpings kommun är Värdkommun och GSN med underliggande verksamheter ingår därmed i Nyköpings kommuns organisation. Det är med andra ord Nyköpings kommun som tillhandhåller de avtalade leveranser åt Oxelösunds kommun.

Värdkommunen är anställningsmyndighet för den personal som behövs för att tillhandahålla avtalade leveranser och ansvarar för att personalen har den

kompetens som behövs. Vårdkommunens verksamhet är lokaliserad i Nyköping.

3§ Bakgrund

a) Bakgrund

Oxelösunds och Nyköpings kommuner har sedan juni 2010 ett organiserat samarbete genom nämnden "Oxelösunds och Nyköpings kommuners gemensamma nämnd för intern service" nedan kallat den Gemensamma Servicenämnden.

IT inom Nyköpings och Oxelösunds kommuner är organiserat inom flera områden. Samarbetsavtalet berör den IT-verksamhet som organiserats operativt inom en organisation kallad IT-avdelningen som drivs gemensamt av de båda kommunerna, där Nyköpings kommun är vårdkommun.

Nyköpings kommun är också vårdkommun för Gemensamma servicenämnden som ingår i Nyköpings kommuns organisation.

Gemensamma servicenämnden som ligger till grund för samarbetet har det övergripande ansvaret att utvärdera, styra och övervaka de gemensamma verksamheterna. För vidare information om nämndens ansvarsområden och sammansättning se "Reglemente för Oxelösunds och Nyköpings kommuners gemensamma nämnd för intern service"

Den gemensamma IT-verksamheten inom IT-avdelningen utgör en del i den Gemensamma Servicenämndens ansvar.

Detta samarbetsavtal reglerar denna gemensamma IT-verksamhet. Avtalet har justerats inför denna avtalsperiod utifrån de synpunkter som framkommit ur utvärdering från föregående avtalsperiod.

4§ Samarbetets omfattning

a) Ingående delar

Vårdkommunen ska tillhandahålla en gemensam IT-avdelning för den gemensamma IT-verksamheten enligt nedanstående preciseringar och servicenivåer enligt §11 IT-tjänstekatalog. För flera av områdena tas en gemensam förvaltningsplan fram och överenskoms inför kommande år.

b) Servicedesk

- Upprätthålla en Servicedesk för stöd till användare gällande felanmälan
- Hantering av förfrågningar och information kring IT-tjänster och produkter

- Hantering av incidentärenden, problemärenden och förändringsbegäran från verksamheterna, leverantörer och externa utförare, kopplad till produkter och tjänster i IT-tjänstekatalogen
- Rapportering av avvikelser i IT-miljön

c) IT-arbetsplats

- Tillhandahålla en standardiserad IT-arbetsplats med hård- och mjukvara utifrån verksamhetens behov.
- Drift och förvaltning med förvaltningsplan.
- Uppföljning av leveranser och hantering av eventuella avvikelser.

d) IT-infrastruktur

- Tillhandahålla en standardiserad IT-infrastruktur med datakommunikation, nätverksprodukter, mjukvara och IT-säkerhet.
- Drift och förvaltning med förvaltningsplan.
- Uppföljning av leveranser och hantering av eventuella avvikelser.

e) Leverans och beställning

- Tillhandahålla ett standardiserat utbud av produkter och tjänster i en IT-tjänstekatalog.
- Administrera beställningar och leveranser av IT-utrustning till verksamheterna inklusive livscykelhantering (från anskaffning till avveckling/återvinning).
- Uppföljning av leveranser och hantering av eventuella avvikelser.

f) System och tjänster

- Drift och övervakning av verksamhetssystem med drift i egna datacenter.
- Drift, förvaltning och övervakning av underliggande system.
- Förvaltning av etablerade tjänster.
- Planering, analys och uppföljning av IT-tjänster.
- Stöd till verksamheterna i dialog med tjänste- och systemleverantörer kring IT-tekniska frågor rörande IT-drift och verksamhetssystem.
- Uppföljning av att de krav som ställs vid införandet av IT-system och tjänster följs.

g) IT Arkitektur, Utveckling och Samordning

- Utgöra stöd till verksamheterna vid verksamhetsutveckling med hjälp av digitalisering och IT- frågor kopplade till verksamhetsprocesser
- Samordna kommungemensamma digitaliseringsinitiativ.
- Uppföljning att krav gällande funktioner i den tekniska miljön är uppfyllda vid upphandlingar och uppgraderingar av system
- Uppföljning av att nya verksamhetskrav på funktioner, vid upphandlingar, tas om hand och införs.
- Omvärldsbevaka, identifiera och beskriva behov av förnyelse, samt ta fram lösningsförslag utifrån kommunövergripande behov och respektive systemförvaltning.
- Övergripande ansvara för IT-arkitekturen, till exempel nät och kommunikation, hårdvara, integrationer och katalogtjänster.
- Övergripande ansvara för IT-säkerheten kring levererade tjänster.
- Tillhandahålla kompetens inom informationssäkerhet och metodstöd vid bland annat informationsklassningar.
- Samordning av systemförvaltning, sakkunskap i systemförvaltningsfrågor, stöd till och uppföljning av verksamheternas arbete med tjänste- och systemförvaltningsdokumentation samt information och utbildning i systemförvaltningsfrågor.
- Förvaltning och utveckling av utbildningsplattformen samt ge pedagogiskt stöd i IT-relaterade frågor.

e) Avgränsningar

Respektive kommun ansvarar enskilt för:

- Digital strategi och plan
- Informationssäkerhetsarbete i verksamhetssystem
- Förvaltning och utveckling av verksamhetssystem
- Förvaltning och utveckling samt införandet av e-tjänster
- Förvaltning och utveckling av telefoni, växel och operatörstjänster
- Att upprätthålla en beställarorganisation för avrop av produkter och tjänster från IT-avdelningen.

5§ Samverkansformer

a) Allmänt

Dessa samarbetsformer ska spegla de förutsättningar som sätter ramarna för samarbetet kring IT-samverkan. Det krävs dock kontinuerligt samråd mellan kommunerna för att uppnå största möjliga nyttoeffekt.

Det åligger båda kommunerna att, så långt det är möjligt, eftersträva gemensam syn på ambitionsnivå, processer, rutiner med mera vilka berör båda kommunerna.

b) Förändringar som påverkar samarbetet

I god tid innan förändringar i respektive kommuns egen verksamhet genomförs, som kan komma att påverka värdkommunens leverans (till exempel omorganisationer, inköp av system, ändring av arbetssätt eller omfattande verksamhetsförändringar) ska samråd ske så anpassning hinner göras till detta. Gäller "dubbelriktat" dvs om förändringar sker inom värdkommunens leverans och påverkar respektive kommuns verksamhet.

c) Verksamhetsplanering och dokumentation

IT-avdelningens verksamhetsplanering för det kommande året uppdateras årligen med en handlingsplan för de kommande två åren över vilka aktiviteter som behöver göras för Nyköping och Oxelösunds kommuner. Planen utarbetas och överenskomms årligen enligt §11 "Rutin för årlig verksamhetsplanering, beslut och prioritering".

d) Verksamhetsspecifika överenskommelser

För att säkerställa god kontinuitet i den service värdkommunens ska tillhandahålla, samt minska personberoenden, ska kommunernas verksamhetsrepresentanter dokumentera överenskommelser som skett i samråd. För detta ändamål används §11 "Verksamhetsspecifika överenskommelser gällande systemstöd" som anpassas efter de behov som uppstår inom avtalets ramar.

e) Budget och uppföljning

Budgetprocess och ekonomisk uppföljning sker enligt särskild överenskommelse mellan parterna där värdkommunen ansvarar för att fungerande rutiner upprättas utifrån kommunens processer.

1. Oxelösunds och Nyköpings kommun inkommer till IT-avdelningen med grundläggande behov för budgetperioden över två år senast 31 mars.
2. Budgetarbetet påbörjas i april-maj då preliminära beräkningar för en treårig drift- och investeringsbudget tas fram. Under detta arbete sker en nära dialog mellan Oxelösunds kommun och Nyköpings kommun.

3. Senast 31 maj ska värdkommunen lämna en budget och eventuella investeringar enligt beslutad mall för budget och uppföljning nästkommande år.
4. Värdkommunen fastställer slutlig budget senast 30 november.

Båda kommunerna har rätt till löpande insyn i värdkommunens förvaltning och redovisning kring avtalade samverkansområden. Skriftlig uppföljning av budget och prognos för helåret ska delges Oxelösunds kommun varannan månad. Värdkommunen tillser att det etableras fungerande avrapporteringsrutiner.

f) Gemensamma forum

Regelbundna träffar ska ske mellan verksamhetsrepresentanter från båda kommunerna för att säkerställa samförstånd och samråd enligt §11 Samverkansforum - syfte, roller och ansvar.

Gemensamma forum bör finnas på flera nivåer. Inför varje år fastställer IT-chef i värdkommun och IT-strateg i Oxelösunds kommun erforderliga forum i fråga om deltagare och omfattning.

g) Beställarorganisation

En beställarorganisation för varje kommun ska finnas och som representerar de egna verksamheternas behov av IT och som möter IT-avdelningen vid beställning av uppdrag samt i arbetet med att utveckla IT-avdelningens tjänsteutbud. För beställarorganisationens utformning ansvarar respektive kommun och leds av IT-strategen i Oxelösund respektive av E-strategen i Nyköpings kommun.

6§ Kostnadsfördelning och betalning

a) Principer för kostnadsfördelning

Fördelning av kostnader för värdkommunens verksamhet gällande den gemensamma IT-verksamheten inom IT-avdelningen ska följa fastställda principer enligt §11 "Överenskommelse - Kostnadsfördelning gällande den gemensamma IT-verksamheten för Oxelösunds och Nyköpings kommuner". I denna bilaga hanteras även ägande av egendom.

b) Betalning

Värdkommunen preliminär debiterar de kostnader som ska betalas av Oxelösunds kommun månadsvis i förskott. Betalning ska ske med 30 dagar netto. Eventuell dröjsmålsränta utgår enligt räntelagen.

Slutavräkning sker i efterskott vid kommande årsskifte.

7§ Försäkringar

Värdkommunen ansvarar för att det finns ett tillräckligt försäkringsskydd för den egendom som är i värdkommunens besittning relaterat till detta avtal.

För egendom som ägs av kommunerna själva relaterat till detta avtal ansvarar respektive kommun för att det finns tillräckligt försäkringsskydd.

Oxelösunds kommun ska via sin egen kommunförsäkring hålla sådan egendom, som värdkommunen tillhandahåller relaterat till detta avtal, försäkrad.

Försäkringar avseende kommunernas egen personal, förtroendevalda med flera tecknas och bekostas av respektive kommun.

8§ Tvist

Tvist rörande tolkning och tillämpning av detta avtal ska i första hand avgöras av parterna i samråd. Kan enighet inte uppnås ska tvisten avgöras av svensk domstol, om inte parterna kommer överens om annat.

9§ Omförhandling

Om förutsättningarna för samarbetet avsevärt förändras har respektive kommun rätt att begära omförhandling av villkoren i detta avtal. Begäran ska framställas skriftligen till den andra kommunen.

10§ Avtalsperiod och uppsägning

Detta avtal gäller från och med 2023-01-01 och tillsvidare.

Avtalet kan sägas upp med en uppsägningstid på arton (18) månader. Uppsägning ska ske skriftligen.

11§ Styrande dokument

Nyköpings och Oxelösunds kommuner ska, med stöd av IT-avdelningen, tillsammans utveckla och förvalta följande gemensamma dokument. Dokumenten ska hållas uppdaterade och efter revision fastställas. Uppföljning av revisionsstatus genomförs årligen av IT-chef/IT-strateg.

Nr	Dokument
1.	Reglemente för Oxelösunds och Nyköpings kommuners gemensamma nämnd för intern service
2.	Systemförvaltningsstrategi
3.	Systemförvaltningsmodell
4.	Riktlinjer för informationssäkerhet
5.	IT-tjänstekatalog
6.	Rutin för årlig verksamhetsplanering, beslut och prioritering
7.	Verksamhetspecifika överenskommelser gällande systemstöd – mall
8.	Samverkansforum syfte, roller och ansvar
9.	Överenskommelse - Kostnadsfördelning gällande den gemensamma IT-

verksamheten för Oxelösunds och Nyköpings kommuner
--

Detta avtal har upprättats i två likalydande exemplar varav parterna tagit varsitt.

Nyköping 2022-

Oxelösund 2022-

För Nyköpings kommun

För Oxelösunds kommun

Underskrift

Underskrift

Namnförtydligande

Namnförtydligande

Underskrift

Underskrift

Namnförtydligande

Namnförtydligande

Överenskommelse –

Kostnadsfördelning gällande den gemensamma
IT-verksamheten för Nyköpings och Oxelösunds
kommuner

Innehåll

1. Modellen för kostnadsfördelning och uppföljning.....	4
2. Förutsättningar.....	4
3. Principer för kostnadsfördelning.....	4
4. Kostnader som inte fördelas.....	5
4.1 Budgetering och kostnadsuppföljning.....	5
5. Overheadkostnader.....	6
5.1 Styrning och ledning.....	6
5.2 Kostnadsfördelning.....	6
5.3 Övriga overheadkostnader för värdkommunen.....	6
5.4 Budgetering och kostnadsuppföljning.....	6
6. Servicedesk.....	6
6.1 Kostnadsfördelning.....	6
6.2 Budgetering och kostnadsuppföljning.....	6
7. IT-arbetsplats.....	7
7.1 Kostnadsfördelning.....	7
7.1.1 Projektnummer för fördelning.....	7
7.2 Budgetering och kostnadsuppföljning.....	7
8. IT-infrastruktur.....	8
8.1 Kostnadsfördelning.....	8
8.1.1 Projektnummer för fördelning.....	8
8.2 Budgetering och kostnadsuppföljning.....	8
9. Leverans och beställning.....	8
9.1 Kostnadsfördelning.....	8
9.2 Budgetering och kostnadsuppföljning.....	9
10. System och tjänster.....	9
10.1 Kostnadsfördelning.....	9
10.2 Budgetering och kostnadsuppföljning.....	10
11. IT Arkitektur, Utveckling och Samordning.....	10
11.1 Kostnadsfördelning.....	10
11.2 Budgetering och kostnadsuppföljning.....	10
12. Projekt.....	10
12.1 Kostnadsfördelning.....	10
12.2 Interna resurser.....	10
12.2.1 Kostnadsfördelning.....	11
12.3 Externa resurser.....	11

12.3.1	Kostnadsfördelning.....	11
12.4	Budgetering och kostnadsuppföljning.....	11
13.	Investeringar.....	11
13.1	Investeringar avseende gemensamma resurser.....	11
13.1.1	Ränta på kapitalkostnader.....	11
13.1.2	Kostnadsfördelning.....	11
13.1.3	Budgetering och uppföljning.....	11
13.2	Investeringar IT-utrustning.....	12
13.2.1	Ränta på kapitalkostnader.....	12
13.2.2	Kostnadsfördelning.....	12
13.2.3	Budgetering och uppföljning.....	12
13.3	Egendom och anskaffning av inventarier.....	12
14.	Kostnadsfördelning efter kommunstorlek.....	13
15.	Överenskommelsens giltighet.....	13

1. Modellen för kostnadsfördelning och uppföljning

Huvudprincipen är att den gemensamma IT-verksamheten ska vara intäktsfinansierad via definierade tjänster. Kostnader fördelas mellan kommunerna genom debitering av utnyttjade IT-leveranser enligt definierade fördelningsnycklar.

Modellen beskriver hur kostnadsfördelningen per definierade verksamheter och tjänster är uppbyggd. Modellen är uppbyggd för att möjliggöra största möjliga transparens vid budgetering och uppföljning av kostnader.

2. Förutsättningar

Förutsättningarna handlar om samarbete mellan två kommuner och inte en kund/leverantörsrelation enligt nedanstående punkter:

- bygger på att båda parter tänker att IT leveranser ska ses som en helhet och inte går att "köpa styckevis",
- kostnader fördelas mellan kommunerna genom debitering av utnyttjade IT-leveranser enligt definierade fördelningsnycklar i denna överenskommelse,
- investeringar avsedda för den gemensamma IT-verksamheten görs av värdkommunen,
- över- eller underskott under ett år ska regleras enligt samma princip som respektive kostnad har fördelats under året,
- ska vara transparent och uppföljningsbart månadsvis.

3. Principer för kostnadsfördelning

Fördelning av kostnader för värdkommunens verksamhet gällande den gemensamma IT-verksamheten inom IT-avdelningen ska ske enligt följande principer:

- Kostnaderna för värdkommunens verksamhet inkluderar alla kostnader för att bedriva specificerad verksamhet såsom personalkostnader, arbetsgivaravgifter, lokalhyror, kapitalkostnader, administrativa/tekniska hjälpmedel, kontorsutrustning och dylikt, avgifter för nyttjande till dataprogram, som används för båda kommunernas räkning, samt alla övriga uppkomna kostnader förknippade med fullgörandet av de uppgifter som åvilar värdkommunen att utföra enligt detta avtal.

- I det fall någon av kommunerna önskar få särskilda tjänster utförda av värdkommunen, som är specialanpassade för eller på annat sätt endast nyttjas av den ena kommunen, skall därav uppkomna kostnader dock åvila den kommunen ensam att ersätta.
- Arvoden och andra omkostnader avseende ledamöter samt ersättare i GSN står respektive kommun för.
- Ska vara transparent och uppföljningsbart enligt process för budgetering och uppföljning.
- Ekonomin ska dokumenteras på ett sätt som gör att eventuella avvecklingskostnader kan hanteras i händelse att avtalet sägs upp av någon av kommunerna.

4. Kostnader som inte fördelas

För att särredovisa kostnader som inte ska fördelas mellan kommunerna används projektnummer 1351XX för Nyköping och 1352XX för Oxelösund. Dessa används vid kontering av leverantörsfakturor där kostnaden direkt går att hänföra till respektive kommun. De används inte när det finns andra givna projektnummer. Nya projekt som ska särredovisas använder samma nummerserier.

4.1 Budgetering och kostnadsuppföljning

All budgetering och kostnader för personal bokförs på respektive verksamhet inom den gemensamma IT-verksamheten.

	08900	08911	08912	08913
Verksamhet	IT-overhead	IT Servicedesk	IT System och tjänster	IT Arkitektur, Utveckling och Samordning

5. Overheadkostnader

5.1 Styrning och ledning

Verksamheten IT-overhead innehåller resurser och kostnader för personal för styrning och ledning samt gemensamma kostnader för IT-avdelningen.

5.2 Kostnadsfördelning

Kostnaderna för verksamheten IT-overhead fördelas procentuellt till övriga verksamheter inom IT-avdelningen utifrån antal årsarbetare per verksamhet.

5.3 Övriga overheadkostnader för värdkommunen

På alla kostnadsbelopp, som debiteras Oxelösunds kommun, skall ett påslag om tre (3) % göras, avsett att täcka värdkommunens centrala overheadkostnader (såsom kostnader för administration av GSN, ekonomihantering, kansli och sekretariat, arkiv, HR, upphandling, juridik, försäkringar etcetera).

5.4 Budgetering och kostnadsuppföljning

All budgetering och kostnader för Overhead bokförs på verksamhet 08900.

6. Servicedesk

Verksamheten Servicedesk innehåller resurser och kostnader för personal som har det övergripande ansvaret för support av etablerade produkter och tjänster.

6.1 Kostnadsfördelning

Kostnaderna för Servicedesk fördelas procentuellt efter nyttjande av tjänst = antalet digitala enheter i respektive kommun.

6.2 Budgetering och kostnadsuppföljning

All budgetering och kostnader för Servicedesk bokförs på verksamhet 08911.

7. IT-arbetsplats

Kostnader för personal (System och tjänster/IT-arbetsplats), konsulttjänster (garantihantering + tillkommande konfigurering vid installation), Basapplikationer IT-arbetsplatser (Antivirus, Office EA, klient för programdistribution), kapitalkostnader digitala enheter (ex. datorer, surfplattor, elevdatorer) Innefattar hårdvara, logistikavgift, stölskyddsmärkning, inventariemärkning, baskonfigurering, leverans, installationstjänst, återvinning/återbruk, Tjänster för utskrift.

7.1 Kostnadsfördelning

Fördelningen av kostnader för verksamheten IT-arbetsplats görs efter nyttjande av tjänst = antalet digitala enheter i respektive kommun.

Kapitalkostnader för datorer, surfplattor, och elevdatorer särredovisas och belastar kommunerna var för sig.

Kostnader för utskriftstjänster särredovisas och belastar kommunerna var för sig.

7.1.1 Projektnummer för fördelning

Nyköping:

135101 – Datorer, surfplattor, elevdatorer

135103 – Utskrift, skrivare/kopiatorer

135105 - Konferensutrustning

Oxelösund:

135201 – Datorer, surfplattor, elevdatorer

135203 – Utskrift, skrivare/kopiatorer

135204 - Konferensutrustning

7.2 Budgetering och kostnadsuppföljning

All budgetering och kostnader för verksamheten IT-arbetsplats bokförs på verksamhet 08911.

Detaljinformation för kostnadsuppföljning distribueras enligt gällande tidplan för verksamhetsuppföljning i värdkommunen, genom följande bilagor:

Digitala enheter NYK.xls

Digitala enheter OX.xls

8. IT-infrastruktur

Innehåller kostnader för personal (nät och kommunikation) samt kostnader för Tele- och IT-kommunikation, hyra av kommunikationslänkar, hyra av svartfiber, kapitalkostnader för nät- och kommunikation.

8.1 Kostnadsfördelning

Fördelningen av kostnader för personal görs efter kommunstorlek.

Kapitalkostnader för infrastruktur (nät- och kommunikation) särredovisas och belastar kommunerna var för sig.

Kostnader för Tele- och IT-kommunikation, Hyra av kommunikationslänkar och hyra av svartfiber, särredovisas och belastar kommunerna var för sig.

8.1.1 Projektnummer för fördelning

Nyköping:

135102 – Kommunikationskostnader, nätverk

Oxelösund:

135202 – Kommunikationskostnader, nätverk

8.2 Budgetering och kostnadsuppföljning

All budgetering och kostnader för verksamheten IT-infrastruktur bokförs på verksamhet 08911.

9. Leverans och beställning

Verksamheten Leverans och beställning innehåller resurser för personal som har det övergripande ansvaret för utbudet av produkter och tjänster i IT-tjänstekatalogen samt att administrera beställningar och leveranser av IT-utrustning till verksamheterna inklusive livscykelhantering.

9.1 Kostnadsfördelning

Kostnaderna för Leverans och beställning fördelas procentuellt efter nyttjande av tjänst = antalet digitala enheter i respektive kommun.

9.2 Budgetering och kostnadsuppföljning

All budgetering och kostnader för verksamheten Leverans och beställning bokförs på verksamhet 08911.

10. System och tjänster

Verksamheten System och tjänster innehåller resurser och kostnader för personal som har det övergripande ansvaret för drift, övervakning och teknisk förvaltning av befintliga produkter och tjänster. I funktionen ingår förvaltning av verksamhetssystem och underliggande centrala system.

I verksamheten System och tjänster ingår följande delar/områden.

Serverhallar, primär, sekundär, backup:

- Lokalhyror inklusive elförbrukning, Skalskydd, Larm, Släckutrustning, Kylanläggning, UPS (batteribackup), Reservkraft dieselaggregat), Serviceavtal, Kapitalkostnader

IT-drift av system:

- Konsulttjänster (teknikstöd), Förbrukningsinventarier (ersättningsutrustning), Serviceavtal, IT-program (serverlicenser, databas, underliggande system), Tele- och IT-kommunikation, Kommunikationsutrustning (aktiv utrustning i Datacenter), Hyra av kommunikationslänkar (externa WAN-länkar), E-post, Spamfilter, backup, Datalagring, Servermiljö, Brandvägg, Integrationsplattform, Antivirus, Övervakning, Kapitalkostnader

10.1 Kostnadsfördelning

Fördelningen av kostnader för verksamheten System och tjänster/Drift av verksamhetssystem/underliggande system görs efter nyttjande av tjänst utgående från klassning med hjälp av ett antal kostnadsdrivande parametrar fördelade på antalet servrar som används.

Ingående parametrar:

- Servertyp
- Antal processorer
- Datatrafik
- Diskutrymme
- Minnesmängd
- Arbetsinsats

Ovanstående beräkningsmodell ger en procentuell fördelning för de båda kommunernas nyttjande av verksamheten System och tjänster/Drift av verksamhetssystem/underliggande system.

10.2 Budgetering och kostnadsuppföljning

All budgetering och kostnader för verksamheten System och tjänster bokförs på verksamhet 08912.

Detaljinformation för kostnadsuppföljning distribueras enligt gällande tidplan för verksamhetsuppföljning i värdkommunen, genom följande bilagor:

Servrar.xls

11. IT Arkitektur, Utveckling och Samordning

Verksamheten IT Arkitektur, Utveckling och Samordning innehåller resurser och kostnader för personal som har det övergripande ansvaret för IT-arkitektur, IT-säkerhet, systemförvaltningssamordning, IT-projektledning och förvaltning av utbildningsplattformen Assistenten. I verksamheten kostnadsförs projekt som omfattar den gemensamma basinfrastrukturen och tjänster ingående i tjänstekatalogen.

11.1 Kostnadsfördelning

Fördelningen av kostnader för Arkitektur, Utveckling, Samordning görs procentuellt efter kommunstorlek.

11.2 Budgetering och kostnadsuppföljning

All budgetering och kostnader för IT Arkitektur, Utveckling och Samordning bokförs på verksamhet 08913.

12. Projekt

Projekt som initieras ska föregås av en projektspecifikation där omfattning och vad som ska levereras beskrivs. Av specifikationen ska det framgå vilken fördelning som ska tillämpas.

12.1 Kostnadsfördelning

Fördelningen av kostnader för projekt beslutas av projektets styrgrupp.

12.2 Interna resurser

Projekt eller uppdrag som genomförs med interna resurser.

12.2.1 Kostnadsfördelning

Fördelningen av kostnader följer principen för kostnadsfördelning per verksamhet enligt denna överenskommelse, alternativt fördelning enligt projektspecifikationen. Se punkten projekt.

12.3 Externa resurser

Vid genomförande av projekt kan det bli aktuellt att använda externa resurser.

12.3.1 Kostnadsfördelning

Fördelningen av kostnader följer principen för kostnadsfördelning per verksamhet enligt denna överenskommelse, alternativt fördelning enligt projektspecifikationen. Se punkten projekt.

12.4 Budgetering och kostnadsuppföljning

All budgetering och kostnader för projekt bokförs på särskilda projektnummer.

13. Investeringar

13.1 Investeringar avseende gemensamma resurser

Investeringar avsedda för den gemensamma IT-verksamheten görs av värdkommunen. Det avser investeringar i gemensam hård- och mjukvara för de samverkande kommunerna såsom till exempel serverhall, servrar,

aktiv utrustning i nätet, arbetsstationer samt system för till exempel säkerhet, underhåll, övervakning, servicedesk och säkerhetskopiering.

13.1.1 Ränta på kapitalkostnader

På alla investeringar utgår ränta på det bokförda restvärdet. Räntesatsen är enligt värdkommunens internränta som fastställs i samband med budgetprocessen en gång per år.

13.1.2 Kostnadsfördelning

Kostnaderna för investeringar fördelas efter den fördelningsprincip som gäller för den verksamhet kostnaden bokförts på.

13.1.3 Budgetering och uppföljning

Alla investeringar görs enligt investeringsrutin i värdkommunen. Vilket bland annat innebär att alla investeringar föregås av beslut i samband med budgetprocess alternativt särskilt beslut i värdkommunens Kommunstyrelse.

För varje investering görs en investeringsbudget, som följs upp enligt gällande tidplan för verksamhetsuppföljning.

13.2 Investeringar IT-utrustning

Investeringar av IT-utrustning som exempelvis datorer, surfplattor, elevdatorer, aktiv utrustning i nätet görs av värdkommunen.

Kapitalkostnader digitala enheter (ex. datorer, surfplattor, elevdatorer)

- Innefattar hårdvara, logistikavgift, stöldskyddsmärkning, inventariemärkning, baskonfigurering, leverans, installationstjänst, återvinning/återbruk

13.2.1 Ränta på kapitalkostnader

På alla investeringar utgår ränta på det bokförda restvärdet. Räntesatsen är enligt värdkommunens internränta som fastställs i samband med budgetprocessen en gång per år.

13.2.2 Kostnadsfördelning

Kostnaderna för investeringar fördelas efter den fördelningsprincip som gäller för den verksamhet kostnaden bokförts på.

13.2.3 Budgetering och uppföljning

Alla investeringar av IT-utrustning enligt punkt 13.2 görs enligt Rutiner för investeringar i värdkommunen. Vilket bland annat innebär att alla investeringar föregås av beslut i samband med budgetprocess alternativt särskilt beslut i värdkommunens Kommunstyrelse.

Som underlag lämnar den gemensamma IT-verksamheten volymuppgifter innehållande beräknade kostnader för varje investeringsobjekt för en period av tre år.

För varje investering görs en investeringsbudget, som följs upp enligt gällande tidplan för verksamhetsuppföljning i respektive kommun.

13.3 Egendom och anskaffning av inventarier

Alla inventarier och lös egendom anskaffas och ägs av värdkommunen.

Undantag gäller när någon verksamhet gör investeringar i något som är direkt kopplat till den egna verksamheten till exempel specifika verksamhetssystem. Respektive kommun/verksamhet blir då ägare till det som förvärvats om inte annat särskilt överenskommit.

Om den gemensamma IT-verksamheten upphör sker en fördelning av tillgångar enligt särskild förhandling mellan parterna. Utgångspunkten är att fördelningen ska ske rättvist med beaktande av den volym som respektive kommun bidragit till för investeringen och dess faktiska värde enligt avskrivningsplan.

14. Kostnadsfördelning efter kommunstorlek

Fördelningsnyckeln kostnadsfördelning efter kommunstorlek fastställs årligen genom att en fast procentsats beslutas. Fördelningsgrund ska vara antalet kommuninvånare i respektive kommun vid årets slut två år innan angivet budgetår, d.v.s. fördelningsnyckeln för 2022 grundar sig på invånarantalet per den 31/12 2020. Samma nyckel används i budget- och uppföljningsarbetet. Det ska ske i samband med att budgeten fastställs.

15. Överenskommelsens giltighet

Denna överenskommelse gäller med samma villkor som avtalet "Samverkansavtal för Oxelösunds och Nyköpings kommuners gemensamma IT-verksamhet.

Denna överenskommelse har upprättats i två likalydande exemplar varav parterna tagit varsitt.

Nyköping 2022-
För Nyköpings kommun

Oxelösund 2022-
För Oxelösunds kommun

Underskrift

Underskrift

Namnförtydligande

Namnförtydligande

Underskrift

Underskrift

Namnförtydligande

Namnförtydligande

Datum
2022-11-24Dnr
KS.2022.151OXL2
621
v 1.0
2007-
03-13Kommunstyrelseförvaltningen
Henny Larsson
0155-381 34

Kommunstyrelsen

Kommunstyrelsens verksamhetsplan 2023-2025

1. Kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut

Kommunstyrelsens beslut

Kommunstyrelsens verksamhetsplan för 2023–2025 fastställs.

2. Sammanfattning

Kommunstyrelseförvaltningen har utarbetat förslag till verksamhetsplan 2023–2025 för kommunstyrelsens verksamhet.

Verksamhetsplanen redovisar;

- o Verksamhetsbeskrivning
- o Internbudget
- o Investeringsbudget
- o Kommunstyrelsens nedbrytning av kommunmålen
- o Nämndens egen styrning i övrigt

Verksamhetsplanen avses att brytas ned i enhetsvisa handlingsplaner för kommunstyrelseförvaltningen och dess olika enheter.

Utarbetat förslag till verksamhetsplan har tagit hänsyn till de diskussioner om mål som kommunstyrelsen förde vid sitt sammanträde 26 oktober 2022.

Kommunstyrelseförvaltningen föreslår att verksamhetsplanen fastställs

Beslutsunderlag

Förslag till verksamhetsplan 2023-2025.

Johan Persson
Kommunchef

Henny Larsson
HR-chef och biträdande kommunchef

Beslut till:

Kommunchef (FÅ)
Ekonomichef (FÅ)
HR-chef (FÅ)

Kommunstyrelsens verksamhetsplan 2023–2025

Antagen av Kommunstyrelsen 2022-xx-xx, § x



Inledning

Kommunfullmäktige (KF) beslutade 9 november om Mål och budget 2023–2025 (bilaga Mål och budget 2023–2025, beslutad av KF 22-11-09).

Enligt budgetreglerna ska nämnderna innan det aktuella budgetåret startar anta en verksamhetsplan. Verksamhetsplanen görs för hela budgetperioden 2023 - 2025 för att skapa långsiktighet i arbetet.

Förslag till Kommunstyrelsens verksamhetsplan har behandlats i facklig samverkan som informationsärende den 17 november.

Med utgångspunkt i verksamhetsplanen ska kommunstyrelseförvaltningen upprätta en handlingsplan, där kommunstyrelsens mål omsätts i de konkreta åtgärder som planeras för att uppnå styrelsens mål. Handlingsplan fastställs av kommunchefen.

Varje enskild medarbetares arbetsinsats avgör hur väl kommunen lyckas med åtagandena i verksamhetsplan och handlingsplan. För att skapa delaktighet ska varje medarbetares uppdragsbeskrivning ha en koppling till handlingsplanen.

Uppföljningen ska på samma sätt göras utifrån den enskilda medarbetaren, handlingsplanen och verksamhetsplanen.

Verksamhetsbeskrivning

Kommunstyrelsen

Kommunstyrelsen är kommunens ledande politiska förvaltningsorgan. Styrelsen har ett övergripande ansvar för kommunkoncernens utveckling och kommunens ekonomiska ställning.

Kommunstyrelsen leder och samordnar planering och uppföljning av kommunens ekonomi och verksamhet och ansvarar för samordningen inom kommunkoncernen.

Kommunstyrelsens ledningsfunktion omfattar verksamheter som:

- Utvecklingen av den kommunala demokratin och utvecklingen av brukarinflytande
- Kommunens personalpolitik
- Mark- och bostadspolitik inklusive bostadsförsörjning, samhällsbyggnad och övergripande strategisk planering
- Omvärldsrelationer
- Kommuninvånarnas trygghet och säkerhet
- Kollektivtrafik

Kommunstyrelseförvaltningen

Kommunstyrelseförvaltningen verkar direkt under kommunstyrelsen och är verkställande organisation när det gäller kommunstyrelsens övergripande ansvar för:

- Ledning
- Styrning och samordning
- Ekonomisk förvaltning
- Övrig förvaltning
- Personalpolitik
- Översiktligt fysisk planering
- Kommunikation

Kommunstyrelseförvaltningens olika verksamheter verkställer kommunstyrelsens ansvar genom gemensamt arbete inom fyra huvudsakliga uppdragsområden:

- Service och kunskapsstöd
- Verksamhetsutveckling
- Processledning
- Kontroll och uppsikt
- Utredningar

Målgrupper för kommunstyrelseförvaltningens olika verksamheter är kommuninvånare, det lokala näringslivet, politiker, chefer, medarbetare, kommunens olika förvaltningar och bolag samt andra intressenter och organisationer.

Kommunstyrelseförvaltningens enheter och funktioner

Ekonomienheten

Ekonomienhetens uppdrag gentemot politiker, tjänstemän, kommunala bolag och kommuninvånare är att vara ett kunskapsstöd, ge service, utveckla kommunens ekonomi. Det inkluderar att budgetera, följa upp och analysera kommunens ekonomi och ekonomirutiner. Inom enheten finns också en inköpsfunktion med uppdrag säkerställa rättssäkerheten i kommunens affärer, göra affärer utifrån en dialog med de lokala näringsidkarna samt ansvara för att genomföra kommunens upphandlingar. Ekonomienheten inrymmer också en fastighetsfunktion som beställer drift och del av förvaltning gentemot Kustbostäder. Fastighetsfunktionen ansvarar för lokalberedning, förvaltning av fastigheter samt hyresavtal.

Kommunikations- och serviceenheten

Enheten ansvarar för att förvalta, driva, stödja och utveckla kommunens interna och externa kommunikation. Inom uppdraget finns platsvarumärket "Vi är Oxelösund". Vi samordnar den externa kommunikationen och ansvarar för driften av kommunkoncernens fyra webbplatser och intranät. Vi driver och utvecklar kommunens digitala kanaler.

Kommuncenter är en del av enheten och finns i första hand till för invånaren, besökaren och företagaren. Utöver att vara första kontakten in till kommunen hanterar Kommuncenter även bostadsanpassningsbidrag, parkeringstillstånd för funktionsnedsatta samt busskort till bland annat våra gymnasieelever. Kommuncenter säkerställer en god kvalitet, hög tillgänglighet och bra service samt ett gott bemötande. Enheten har även samordningsansvaret för finskt förvaltningsområde. På enheten finns även kommunhusets internservice, kommunkoncernens posthantering samt att vi också kör ut hemtjänsttagarnas matlådor.

Näringsliv

Övergripande mål för näringslivsarbetet är att Oxelösund via ett positivt företagsklimat ska ha fler nöjda företag som utvecklas lönsamt och hållbart. Fler nöjda företag och företagsledare ska också leda till fler företagsetableringar och nystartade företag. Detta ska i sin tur leda till fler jobb och öka både skatteintäkter och stimulera till ökad konsumtion och utbyte av företagstjänster. Ett långsiktigt resultatmål för näringslivsarbetet är att uppnå en förbättring av betygen i både Svenskt näringslivs årliga enkät och SKR Insiktsmätning så att Oxelösunds företag ska fortsätta trivas, satsa, investera och rekrytera i Oxelösund. Fokus inom näringslivsområdet är att förbättra kommunens service, dialog och samarbete

med företagen, insatser för att öka intresset för nyföretagande och företagsetablering, näringslivets tillgång till kompetens och företagens hållbara utveckling.

Kommunstrategi

Kommunstrategen arbetar kommunövergripande med att ge kunskapsstöd och initiera och driva verksamhetsutveckling och strategiska projekt. Funktionen samordnar kommunens styrprocesser och säkerställer kvalitetsfrågor kopplat till uppföljning ur ett fullmäktigeperspektiv. Medverkar även i arbetet med de kommunala bolagen.

Stöd och strategi

Den organisatoriska delen av kommunstyrelseförvaltningen som heter Stöd och strategi samlar flera strategiska uppdrag samt de underliggande enheter som beskrivs nedan.

Mark och exploatering

Som markägarens (kommunens) representanter är Bostadsförsörjningsprogram, Översiktsplan samt mål och budget de strategiskt viktigaste styrdokumenterna med löpande uppdateringar och ställningstaganden.

I funktionen ingår även att ta fram och operativt driva skogsbruksplan, framtagning av strategi och upplägg samt operativ hantering av arrenden i alla juridiska former, initiering och delaktighet i framtagning av detaljplaner samt löpande möten med exploatörer för deras etablering och utveckling av projekt inom Oxelösunds kommun.

Brottsförebyggande arbete och social hållbarhet

Funktionen tillhör organisatorisk Stöd och strategi och arbetar med att utveckla och driva det kunskapsbaserade brottsförebyggande arbetet med utgångspunkt i organisation för trygghetsskapande och brottsförebyggande arbete. Vidare ska funktionen vara ett kompetensstöd rörande hållbarhetsmålen i Agenda 2030 och samordna arbetet med social hållbarhet i ett kommunövergripande perspektiv med stöd från förvaltningarna. Ovanstående inkluderar också det förebyggande arbetet kring ANDTS.

Kostenheten

Kostenhetens uppdrag är att leverera en god måltidsservice samt goda och säkra måltider av hög och hållbar kvalitet. Policyn för mat och måltider och dess riktlinjer är styrande och omfattar mat och måltider inom all kommunal verksamhet. Kostenheten levererar mat till förskola, skola och äldreomsorg på årets alla dagar.

Digitaliseringsenheten

Digitaliseringsenhetens övergripande uppdrag är initiera, driva och stödja verksamhetsutveckling med hjälp av digitaliseringens möjligheter samt att utveckla beställarfunktionen. Genom att samla IT-strategiska resurser och därmed överbrygga och samordna arbetet mellan de olika förvaltningarna arbetar enheten för en kunddriven digital utveckling i kommunen.

Kanslienheten

Kanslienheten ansvarar för nämndadministrationen för kommunens nämnder och kommunfullmäktige. Enheten svarar också för råd och stöd, till förvaltningar och förtroendevalda, i förvaltnings- och offentlighetsrättsliga frågor.

Kanslienheten är vidare ansvarig för stora delar av kommunens hantering av allmänna handlingar, från registrering och diarieföring av inkommande post till utlämnande av handlingar och arkivering.

Inom enheten finns kommunens säkerhetsfunktion som kontaktperson för -och samordnare av arbetet med räddningstjänst, krisberedskap, civilt försvar, säkerhetsskydd samt trygghet för förtroendevalda.

HR-enheten

HR-enhetens uppdrag är att, genom sin roll som arbetsgivarföreträdare, vara ett kvalificerat kunskapsstöd, utveckla, kvalitetssäkra och följa upp områdena, arbetsmiljö, hälsa och rehabilitering, arbetsrätt och lönebildning, kompetensförsörjning och HR-administration.

Ekonomi

Internbudget 2023 - 2025

(Tkr)	Årsprognos per oktober 2022	Grund- budget 2022	Förändring mot grund- budget 2022	M & B 2023
NETTOKOSTNAD				
11 Nämndverksamhet	-3 517	-4 189	-240	-4 429
16 Gem verksamhet (Stab)	-12 786	-11 867	-631	-12 498
21 Hållbar utveckling	-5	-100	-45	-145
22 Fysisk o teknisk planering o vsh	6 133	5 863	-1 402	4 461
24 Näringsliv,turism,konsum.info	-1 408	-2 197	36	-2 161
26 Park, torg, allmänna platser	-8	-8	0	-8
28 Räddningstjänst	-8 440	-9 405	-258	-9 663
29 Infrastruktur Övrigt	-70	-70	248	178
34 Idrotts- o fritidsanläggningar	-7 378	-755	-374	-1 129
55 Vård o omsorg SoL och HSL	-1 345	-1 984	345	-1 639
62 Flyktingmottagande	15	0	0	0
72 Arbetsomr o lokaler	-415	17	-419	-402
76 Kommunikationer	-2 488	-2 488	-570	-3 058
81 Komm.gem adm o gem service	-43 186	-45 566	-488	-46 054
83 Fastigheter och lokaler	-4 646	-2 085	2 973	888
86 Kommunskydd	-2 751	-2 975	-167	-3 142
89 Måltidsverksamhet	-2 361	-1 557	-769	-2 326
S:a Nettokostnad	-84 657	-79 366	-1 761	-81 127

(Tkr)	Årsprognos per oktober 2022	Grund- Budget 2022	Förändring mot grund- budget 2022	M & B 2023
INTÄKTER				
11 Nämndverksamhet	930	108	110	218
16 Gem verksamhet (Stab)	303	237	20	257
21 Hållbar utveckling	0	0	0	0
22 Fysisk o tekn planering o vsh	8 926	8 537	194	8 731
24 Näringsliv,turism,konsum.info	0	0	0	0
26 Park, torg, allmänna platser	0	0	0	0
28 Räddningstjänst	0	0	0	0
29 Infrastruktur Övrigt	710	710	432	1 142
34 Idrotts- o fritidsanläggningar	4 915	5 176	-206	4 970
55 Vård o omsorg SoL och HSL	0	0	0	0
62 Flyktingmottagande	225	25	23	48
72 Arbetsomr o lokaler	692	1 085	-85	1 000
76 Kommunikationer	0	0	0	0
81 Komm.gem adm o gem serv	12 147	11 223	2 253	13 476
83 Fastigheter och lokaler	75 128	55 053	20 170	75 223
86 Kommunskydd	177	173	12	185
89 Måltidsverksamhet	24 355	24 152	314	24 466
S:a Intäkter	128 508	106 479	23 237	129 716
(Tkr)	Årsprognos per oktober 2022	Grund- Budget 2022	Förändring mot grund- budget 2022	M & B 2023
KOSTNADER				
11 Nämndverksamhet	-4 447	-4 297	-350	-4 647
16 Gem verksamhet (Stab)	-13 089	-12 104	-651	-12 755
21 Hållbar utveckling	-5	-100	-45	-145
22 Fysisk o tekn planering o vsh	-2 793	-2 674	-1 596	-4 270
24 Näringsliv,turism,konsum.info	-1 408	-2 197	36	-2 161
26 Park, torg, allmänna platser	-8	-8	0	-8
28 Räddningstjänst	-8 440	-9 405	-258	-9 663
29 Infrastruktur Övrigt	-780	-780	-184	-964
34 Idrotts- o fritidsanläggningar	-12 293	-5 931	-168	-6 099
55 Vård o omsorg SoL och HSL	-1 345	-1 984	345	-1 639
62 Flyktingmottagande	-210	-25	-23	-48
72 Arbetsomr o lokaler	-1 107	-1 068	-334	-1 402
76 Kommunikationer	-2 488	-2 488	-570	-3 058
81 Komm.gem adm o gem serv	-55 333	-56 789	-2 741	-59 530
83 Fastigheter och lokaler	-79 774	-57 138	-17 197	-74 335
86 Kommunskydd	-2 928	-3 148	-179	-3 327
89 Måltidsverksamhet	-26 716	-25 709	-1 083	-26 792
S:a Kostnader	-213 165	-185 845	-24 998	-210 843

Investeringsbudget 2023 – 2025

	Mål & budget 2023	Mål & budget 2024	Mål & budget 2025
Kommunstyrelse			
Fastigheter och planerat underhåll	X	X	X
Småbåtshamnar och gästhamn bryggor	X	X	X
Verksamhetsanpassning och energieffektivisering. Peterslundsskolan	X	X	
Sporthall	X	X	X
Simhall	X	X	X
Utredningskostnader Simhall o sporthall	X		
Säbo etapp 2	X	X	
Forts. Stjärnholm Stallet takrenovering	X	X	
Projektering totalrenovering /energieffektivisering kommunhuset			X
Renovering av befintligt Björntorp	X	X	X
Anpassningar ny lokal hemtjänstgrupp Björntorp	X		
Björntorp nya inventarier	X		
Lösning felanmälan (KOS och IT)	X		
Kost - Ny förskola köksutrustning	X	X	X
Kost - Vagnar och annan utrustning	X	X	X
IT - Sensorer och IoT	X	X	X
IT - Automatisering av verksamhetsprocess	X	X	X
IT E-tjänster integrations och utveckling	X		
KOS - program/system för MDM-lösning	X		
Stab, System för verksamhetsutveckling			X
Ny modul ekonomisystemet (ekonomi)	X		
Ny modul fastighetssystem (ekonomi/fastighet)	X		
MEX, Aspa detaljplan infrastruktur- va	X		
Byggmästaren 8 markberedning	X		
Näsuddsvägen (dagvattensystem)	X		
Vågbrytare gästhamnen	X		
Totalt Kommunstyrelsen	157 003	65 800	21 300

Nämndens arbete med kommunmålen

Mod och framtidstro

I Oxelösund råder mod och framtidstro.

I Oxelösund råder mod och framtidstro. Det innebär en vilja att bryta mönster och att prova nya sätt att göra gott för kommuninvånarna. Kommunen och dess verksamheter marknadsförs med stolthet och goda exempel lyfts.

Medborgarperspektiv, helhetssyn, dialog och tydlighet kännetecknar arbetet.

Kommunfullmäktiges mål

- Genom att stärka kommunens attraktionskraft som turist- och boendeort bidrar alla nämnder och bolag till att antalet invånare i Oxelösund årligen ökar med minst 90 personer jämfört med föregående år. Redovisas i delårsrapport (D) och bokslut (B).
- Andelen sysselsatta bland Oxelösunds befolkning i arbetsför ålder ökar jämfört med föregående år. (D/B)
- Alla nämnder och bolag tillvaratar möjliga effektiviseringar inom sitt ansvarsområde som bryter mönster och prövar nya kostnadseffektiva arbetsätt. (D/B)

KF-mål	Nämndmål	Mått för nämndmål och datakälla	Ingångsvärde / Bokslutsvärde (år)	Målvärde		
				2023	2024	2025
Genom att stärka kommunens attraktionskraft som turist- och boendeort bidrar alla nämnder och bolag till att antalet invånare i Oxelösund årligen ökar med minst 90 personer jämfört med föregående år. Redovisas i delårsrapport (D) och bokslut (B).	Stärka kommunens attraktionskraft via platsvarumärket	Andel medborgare, företagare och föreningar som upplever platsvarumärket positivt. Källa: Enkät i sociala medier och nyhetsbrev	63 %	68 %	70 %	75 %
	Stärka kommunens attraktionskraft via arbetsgivarvarumärket	Antal platsannonser som omannonseras pga avsaknad av sökande med rätt kompetens	27%	25%	20%	10%
	Antal gästnätter i gästhamnen ska öka	Antal registrerade gästnätter	1220 st (2021) Källa: Kustbostäder	>	>	>
	Beläggningsgrad i kommunens småbåtshamnar ska öka.	Beläggningsgrad småbåtshamnar.	67% av totalt 1163 platser Källa: Kustbostäder	>	>	>

Andelen sysselsatta bland Oxelösunds befolkning i arbetsför ålder ökar jämfört med föregående år.	Kommunstyrelsens enheter tar emot praktikanter från eftergymnasial utbildning	Antal praktikanter. Källa manuell registrering.	3 st 2022	3	3	3
	Elever från grundskolan erbjuds praoplatser på Kommunstyrelsens enheter	Antal praoelever. Källa manuell registrering.	5 erbjudna platser	5	5	5
Alla nämnder och bolag tillvaratar möjliga effektiviseringar inom sitt ansvarsområde som bryter mönster och prövar nya kostnadseffektiva arbetssätt.	Kommunstyrelsens enheter utvecklar och ersätter rutiner eller arbetsprocesser	Antal genomförda utvecklingsprojekt. Källa manuell registrering.	Uppgift från bokslut	12	12	12
Alla nämnder och bolag tillvaratar möjliga effektiviseringar inom sitt ansvarsområde som bryter mönster och prövar nya kostnadseffektiva arbetssätt. Från förändringsbeskrivning.	Återta del av förvaltarprocessen från bolagen baserat på processen för intern upphandling	Ekonomisk effektivisering som följt av minskad ram för 2023		300 tkr		

Trygg och säker uppväxt

Barn och ungdomar ska känna sig trygga såväl i samhället som i de kommunala verksamheterna.

I Oxelösund betyder det att alla barn och ungdomar ska nå goda studieresultat utifrån sina förutsättningar, att barn och ungdomar aktivt deltar i kultur- och fritidsutbudet och att barn och ungdomar växer upp i trygga hemförhållanden och i en trygg och säker miljö

Kommunfullmäktiges mål

- Kunskapsresultaten för elever från årskurs ett till sex i Oxelösund är minst i nivå med genomsnittet för Sveriges kommuner (UN). (B)
- Trygghet bland barn och ungdomar i Oxelösund ökar jämfört med föregående år. (B)
- 100 Ungdomar erbjuds årligen ferieplatser i kommunal verksamhet. (D/B)

KF-mål	Nämndmål	Mått för nämndmål och datakälla	Ingångsvärde / Bokslutsvärde (år)	Målvärde		
				2023	2024	2025
100 Ungdomar erbjuds årligen ferieplatser i kommunal verksamhet. (D/B)	Ungdomar erbjuds årligen ferieplatser inom KS verksamheter eller i projekt samordnade av KS	Antal erbjudna platser. Manuell registrering.	46	46	46	46
Trygghet bland barn och ungdomar i Oxelösund ökar jämfört med föregående år	Antal anmälda våldsbrott mot barn och unga minskar jämfört med föregående år.	Antal anmälda våldsbrott mot barn och unga 7-14 år minskar.	Uppgift från bokslut	<	<	<
		Antal anmälda våldsbrott mot barn och unga 15-17 år minskar.	Uppgift från bokslut	<	<	<

God folkhälsa

Oxelösundarnas faktiska folkhälsa och upplevda livskvalitet ska utvecklas positivt.

I Oxelösund betyder det att invånarna ska känna delaktighet och inflytande, att invånarna deltar i aktiviteter som främjar hälsa och friskvård samt lever ett självständigt liv fritt från missbruk.

Kommunfullmäktiges mål

- Bruk av tobak och alkohol bland barn och ungdomar i Oxelösund minskar jämfört med föregående år (KS, KFN, UN, VON). (B)
- Fler invånare använder de möjligheter som finns för att delta i kommunens utveckling jämfört med föregående år. (D/B)
- Fler invånare deltar i kommunala verksamheter och aktiviteter som främjar kultur, friskvård och hälsa jämfört med föregående år (D/B)

KF-mål	Nämndmål	Mått för nämndmål och datakälla	Ingångsvärde / Bokslutsvärde (år)	Målvärde		
				2023	2024	2025
Fler invånare använder de möjligheter som finns för att delta i kommunens utveckling jämfört med föregående år.	Fler invånare lämnar medborgarförslag, E-förslag och synpunkter i "säg vad du tycker" jämfört med tidigare år.	Antal medborgarförslag Källa Castor via kanslienheten	0	8	10	12
		Antal E-förslag Källa Castor via kanslienheten	5	5	0	0
		Antal synpunkter i "Säg vad du tycker" Källa Castor via kanslienheten	16	20	24	26
Fler invånare deltar i kommunala verksamheter och aktiviteter som främjar kultur, friskvård och hälsa jämfört med föregående år	Fler invånare deltar i Kommunala verksamheter och aktiviteter som främjar kultur, friskvård och hälsa jämfört med föregående år.	Uttag av friskvårdbidrag Källa Raindance	Uppgift från bokslut	>	>	>
		Deltagare i kommunens fritidsförening Källa Manuell registrering	240st	280	280	280

Trygg och värdig ålderdom

Det är värdigt, tryggt och säkert att åldras i Oxelösund.

I Oxelösund innebär det att äldre med behov av stöd erbjuds möjlighet att bo kvar i egen bostad och att äldre har inflytande över hur beviljade insatser utförs. Insatser till äldre ska vara av god kvalitet, individinriktade samt ges med gott bemötande.

Kommunfullmäktiges mål

- Andel äldre (65+) i Oxelösund som känner sig trygga ökar jämfört med föregående år genom äldres deltagande i kommunala trygghetsskapande aktiviteter. (B)

- Andelen brukare som är ganska eller mycket nöjda med sitt särskilda boende är minst i nivå med genomsnittet vid senaste mätning i likvärdiga kommuner (VON, KFN, KS, KBAB). (B)
- Andelen brukare som är ganska eller mycket nöjda med sin hemtjänst är minst i nivå med genomsnittet vid senaste mätning i likvärdiga kommuner (VON, KFN, KS). (B)
- Antal personer (personal) en brukare med hemtjänst möter under 14 dagar är högst i nivå med genomsnittet vid senaste mätning i likvärdiga kommuner (VON). (B)

KF-mål	Nämndmål	Mått för nämndmål och datakälla	Ingångsvärde / Bokslutsvärde (år)	Målvärde		
				2023	2024	2025
Andel äldre (65+) i Oxelösund som känner sig trygga ökar jämfört med föregående år genom äldres deltagande i kommunala trygghetsskapande aktiviteter. (B)	Genom ökad digitalisering öka äldres upplevelse av trygghet	Antal aktiviteter, riktat mot äldre för att stärka digital komp.	0	1	2	2
Andelen brukare som är ganska eller mycket nöjda med sitt särskilda boende är minst i nivå med genomsnittet vid senaste mätning i likvärdiga kommuner	Andelen brukare som är ganska eller mycket nöjda med maten från kostenheten på sitt särskilda boende ökar jämfört med föregående år	Andel brukare som är nöjda med maten % positiva svar Källa gästenkäter	62%	85%	90%	95%
Andelen brukare som är ganska eller mycket nöjda med sin hemtjänst är minst i nivå med genomsnittet vid senaste mätning i likvärdiga kommuner	Andelen brukare inom hemtjänsten som är ganska eller mycket nöjda med maten som levereras från kostenheten ökar jämfört med föregående år	Andel brukare som är nöjda med maten % positiva svar Källa gästenkäter	86%	90%	90%	95%

Attraktiv bostadsort (beskrivning)

Oxelösund erbjuder ett havsnära boende och en hög kommunal servicenivå.

I Oxelösund innebär det att kommunen erbjuder bra barnomsorg, skola, fritid och kulturliv. Ett bra och varierat bostadsutbud finns för olika behov och åldrar.

Kommunen präglas av ett positivt företagsklimat som gör det enkelt att starta, driva och utveckla företag. Infrastrukturen håller god kvalitet och upplevs välfungerande.

Kommunfullmäktiges mål

- Nöjdhet bland elever och föräldrar i förskola och skolor i Oxelösunds kommun ökar jämfört med föregående år (UN). (B)
- Företagarnas sammanfattande omdöme om kommunens näringslivsklimat ökar jämfört med föregående år. (B)
- Kommuninvånarens upplevelse av gott bemötande och enkelhet att komma i kontakt med kommunens verksamheter ökar jämfört med föregående år. (B)

KF-mål	Nämndmål	Mått för nämndmål och datakälla	Ingångsvärde / Bokslutsvärde (år)	Målvärde		
				2023	2024	2025
Företagarnas sammanfattande omdöme om kommunens näringslivsklimat ökar jämfört med föregående år	Företagarnas sammanfattande omdöme om kommunens näringslivsklimat ökar jämfört med föregående år	Sammanfattande omdöme, medelvärde Källa Svenskt näringslivs årliga enkätundersökning	3,45	3,5	3,55	3,6
Kommuninvånarens upplevelse av gott bemötande och enkelhet att komma i kontakt med kommunens verksamheter ökar jämfört med föregående år	Kommuncenter ger invånare ett gott bemötande samt likvärdig och kvalificerad information	Nöjdhetsindex Källa servicemätning	79,4	>79,4	>79,4	>79,4

Hållbar utveckling

Oxelösunds kommun tar ansvar för att långsiktigt säkra resurser för framtiden och för kommande generationer.

I Oxelösund innebär det att kommunens ekonomi är stabil, att kommunen är en attraktiv arbetsgivare och att kommunen arbetar aktivt för att möta samhällets krav inom miljöområdet. Det innebär också att kommunen arbetar för ökad integration och möjlighet till egen försörjning.

Kommunfullmäktiges mål

- Resultatet efter reavinst, uttryckt som andel av skatter och statsbidrag ska 2023 – 2025 vara 0,0 %. (D/B)
- Nettokostnadsandelen skall 2023 vara max 99%, 2024 100 % och 2025

- 100 %. (D/B)
- Kommunkoncernens soliditet ska vara minst 30% (KS). (B)
- Kommunens värde för hållbart medarbetarengagemang bland kommunens anställda ökar jämfört med föregående år. (B)
- Sjukfrånvaron hos kommunanställda minskar jämfört med föregående år. (D/B)
- Balansen mellan kvinnor och män i kommunens största yrkesgrupper utvecklas mot en jämnare fördelning jämfört med föregående år. (D/B)
- För minskad negativ miljö- och klimatpåverkan ska mängden uppkommet avfall reduceras och återvinning öka jämfört med föregående år (D/B)
- För minskad negativ miljö- och klimatpåverkan ska alla planerade nybyggnationer och större ombyggnationer uppfylla kriterier för "Gröna lån" (KS, MSN, Bolagen). (B)

KF-mål	Nämndmål	Mått för nämndmål och datakälla	Ingångsvärde / Bokslutsvärde (år)	Målvärde		
				2023	2024	2025
Resultatet efter reavinst, uttryckt som andel av skatter och statsbidrag ska 2023 – 2025 vara 0,0 %.	KS håller sin driftsbudget	Resultat större än 0	Uppgift från bokslut	>0	>0	>0
	KS håller sin budget på samtliga investeringar	Överskjutande kostnad för investering ska vara 0	Uppgift från bokslut	0	0	0
Kommunens värde för hållbart medarbetarengagemang bland kommunens anställda ökar jämfört med föregående år.	KS värde för Hållbart medarbetarengagemang ska öka jämfört med föregående år	HME-värde Källa Arbetsmiljömätning	83	84	85	86
Sjukfrånvaron hos kommunanställda minskar jämfört med föregående år	Sjukfrånvaron hos KS anställda minskar	Sjukfrånvaro i % Källa Hypergene	Uppgift från bokslut	<	<	<

För minskad negativ miljö- och klimatpåverkan ska mängden uppkommet avfall reduceras och återvinning öka jämfört med föregående år	Matsvinnet på kommunens förskolor, skolor och äldreboenden minskar.	Matsvinn, mäts per portion. Källa Mashie kostdataprogram	59g/portion	50g/p ortion	45g/p ortion	30g/p ortion
--	---	---	-------------	-----------------	-----------------	-----------------

Nämndens egen styrning i övrigt

Övriga Nämndmål

Vad och syfte (varför)	Mål	Mått och datakälla	Ingångsvärde / Bokslutsvärde (år)	Målvärde		
				2023	2024	2025
Kommunmål Attraktiv bostadsort - Oxelösund erbjuder ett havsnära boende och en hög kommunal servicenivå.	Kommunen har alltid planberedd mark för bostadsändamål med olika upplåtelseformer ur vilka kommunen aktivt kan arbeta med markanvisningar	Antal beslutade anvisningar Källa MEX	1	1	1	1
Kommunmål attraktiv bostadsort Kommunen präglas av ett positivt företagsklimat som gör det enkelt att starta, driva och utveckla företag	Kommunen har alltid planberedd mark för verksamhetsändamål ur vilka kommunen aktivt kan arbeta med markanvisningar	Antal beslutade anvisningar Källa MEX	0	1	0	1
Kommunmål attraktiv bostadsort- Oxelösund erbjuder ett havsnära boende och en hög kommunal servicenivå.	Kommunen anvisar mark för bostadsändamål	Antal beslutade anvisningar Källa MEX	1	1	1	1
Kommunmål attraktiv bostadsort Kommunen präglas av ett positivt företagsklimat som gör det enkelt att starta, driva och utveckla företag	Kommunen anvisar mark för företagsetableringar.	Antal beslutade anvisningar Källa MEX	0	1	0	1
		Antal försålda markområden för verksamhetsändamål	1	1	1	1

		Källa MEX				
Kommunmål Hållbar utveckling- Oxelösunds kommun tar ansvar för att långsiktigt säkra resurser för framtiden och för kommande generationer.	Resande med kollektivtrafik ska öka	Antal bussresor påbörjade i Oxelösund	Uppgift från bokslut	>	>	>
Kommunmål Hållbar utveckling- Oxelösunds kommun tar ansvar för att långsiktigt säkra resurser för framtiden och för kommande generationer.	Kommunen använder miljöbilar i sin egen verksamhet	Andel miljöbilar Källa manuell registrering	26	26	26	26
Kommunmål Hållbar utveckling- Oxelösunds kommun tar ansvar för att långsiktigt säkra resurser för framtiden och för kommande generationer.	Vid varje nybyggnation och större ombyggnation utvärderas om det är möjligt att tillföra uttag för elbil	Andel nya eluttag för bil Källa manuell registrering	12	4	4	4

Nyckeltalsuppföljning

Om nämnden väljer att följa andra nyckeltal vid sidan av arbetet med Kommunmålen anges dessa i nedanstående tabell. Sådana nyckeltal kan vara väsentliga för att nämnden ska kunna följa utvecklingen av sina verksamheter under budgetåret (t ex antal elever/lärare, genomförd tid/planerad tid, handläggningstid, antal ärenden, antal anställda osv)

Mått	Syfte (varför)	Datakälla	Jämförelsevärde (år)	Uppföljningstillfälle

Uppföljning

Miniminivå för uppföljning som gäller för samtliga nämnder:

Samtliga nämnder ska lämna budgetuppföljning med prognos för helåret samt uppföljning av nämndens arbete med kommunmålen per mars, april, augusti (delårsrapport) och oktober. Per mars fokuseras uppföljningsarbetet med kommunmålen på att det finns aktiviteter i handlingsplanen kopplade till nämndmålen. För helåret görs dessutom ett bokslut med årsredovisning och utvärdering av kommunmålen.

Redovisningarna i mars, april och oktober görs till **kommunstyrelsen**. Aktiviteterna och dess genomförandegrad i handlingsplaner följs upp vid förvaltningens uppföljningsmöten med kommunchefen. Delårsrapporten och bokslutsredovisningen tas upp till **kommunfullmäktige**. I kommunfullmäktiges mål framgår om de ska följas upp med mått/indikatorer (se mått för uppföljning av Kommunfullmäktigemål 2023–2025) i både delårs- och i bokslutsredovisningen (D/B) eller enbart i bokslutsredovisningen (B).

Nämnderna redovisar snarast till kommunstyrelsen hur ett eventuellt befarat budgetöverskridande eller bristande måluppfyllelse kommer att hanteras.

Vid samtliga budgetuppföljningar gäller att åtgärder för att hålla given budgetram ska redovisas vid prognostiserat underskott.

Uppföljning av investeringar och exploatering sker fyra gånger årligen per april, augusti (delårsrapport), oktober och december månad (bokslutsredovisning). Detta görs på objektsnivå.

Uppföljning av "Nämndens styrning i övrigt" görs på nämndnivå men kräver ingen rapportering till kommunfullmäktige. Det samma gäller för förvaltningarnas arbete med vardagsrationaliseringar enligt beslutade Förändringsbeskrivningar.

Datum
2022-11-21Dnr
KS.2021.133OXL2
621
v 1.0
2007-
03-13Kommunstyrelseförvaltningen
Patrik Järvall

Kommunstyrelsen

Svar på E-förslag: Bygg utsiktstorn i Gamla Oxelösund

1. Kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut

E-förslaget avslås

2. Sammanfattning

2021-06-19 inkom ett e-förslag om att bygga ett utsiktstorn liknande det i Stendörrens naturreservat. Platsen som föreslås är där lotstornet i gamla Oxelösund låg tidigare. I förslaget anges även att detta utsiktstorn kommer att dra turister som vill titta på havet, skärgården och hamnen.

E-förslaget behandlades i kommunstyrelsen vid mötet den 2022-08-31, §91. Beslutet blev att återremittera ärendet till verksamheten för att ge ett tydligare svar vad detaljplanen medger samt redogöra för en investerings- och driftskostnad.

Då gamla Oxelösund har ett högt estetiskt och historiskt kulturvärde där karaktären ska bevaras är detaljplanen från 2004 strikt reglerad. Uppförande av ett utsiktstorn kräver bygglov och en byggnation av ett utsiktstorn på den föreslagna platsen skulle med all säkerhet utgöra en avvikelse mot gällande detaljplan. Detaljplanen anger att det föreslagna området ska vara natur och bör då inte bebyggas. Det är dock först vid en bygglovsansökan och efter den myndighetsprövning som följer ett definitivt besked kan ges. Även där planen medger byggnader ska husens proportioner, utformning, färgsättning, placering etcetera uppfylla bestämda kriterier.

Ett eventuellt uppförande av torn ska också vägas mot den gränsande detaljplanen i norr för Oxelösunds hamns område där den planerade LNG-anläggningen (hantering av flytande naturgas) ska placeras. I den detaljplanen och tillståndet för verksamheten finns beräkningar för riskgränser vid olyckshändelser som skulle kunna påverka genomförande av förslaget.

I tidigare tjänsteskrivelse anges även att förslaget området är klassificerat som skyddsområde. Det innebär att området är att betrakta som en buffert mot industriområdet i norr vilket gör att man vill ha så lite rörelse inom området som möjligt.

Ekonomi

Investeringskostnaden uppskattas till ca. 1,5 Mkr och är baserad på kostnaden för att uppföra Stendörrens utsiktstorn som invigdes i maj 2021. (Länsstyrelsen fick finansiering från Naturvårdsverket)

Datum
2022-11-21

KS.2021.133

I nuvarande budget finns inget utrymme för byggnation av ett torn och som kommun finns inte samma möjlighet att söka investeringsstöd för detta ändamål som för andra organisationer.

En årlig driftskostnad uppskattas till ca 100 tkr/år.

- tillsyn - okulärbesiktning ur ett säkerhets- och skadegörelsehänseende samt städning (extern part)
- underhåll av konstruktion, kontroll och åtdragning av fästmaterial etcetera (extern part)
- säkerhetsbesiktning 1 gång/år (extern part)

Oavsett om tornet skulle var öppet för besökare året om eller inte skulle ett tungt säkerhetsansvar vila på kommunen dygnet runt och året om.

Kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut är med anledning av begränsningar i detaljplan, kostnad för uppförande och kostnad för drift att avslå E-förslaget.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse

Johan Persson
KommunchefPatrik Järvall
Mark- och exploateringsstrateg**Beslut till:**

KC (För kännedom)

MEX (För åtgärd)

Lämna ett förslag

Ärendenummer	210619-EFORSLAGET-KH96
Inskickat	2021-06-19 10:15

E-förslag

Rubrik	Utkikstorn i Gamla Oxelösund
Text	<p>Locka hit lite turister! Återskapa ett utkikstorn i Gamla Oxelösund, liknande det i Stendörren.</p> <p>Bygg det gärna på den gamla platsen där Lotstornet låg en gång i tiden.</p> <p>Detta utkikstorn kommer att dra turister som vill titta på havet, skärgården, hamnen, mm. Det är ju underbara vyer man bjuds på i alla väderstreck.</p>
Namn	[REDACTED]
E-post	[REDACTED]

Datum
2022-11-17Dnr
KS.2022.141OXL2
621
v 1.0
2007-
03-13Kommunstyrelseförvaltningen
Patrik Järvall

Kommunstyrelsen

Svar på e-förslag - Öka säkerheten i Ramdalshamnen

1. Kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut

Kommunstyrelsens beslut:

E-förslag avslås

2. Sammanfattning

E-förslag har initierats där förslaget består av att öka säkerheten för att undvika inbrott och skadegörelse på båtarna i Ramdalshamnen. I e-förslaget föreslås att låsbara grindar till bryggorna monteras av kommunen.

Kommunens bedömning är att flera olika faktorer behöver vägas och ställas mot varandra.

Förslaget bedöms vara viktigt för den enskilde båtägaren. Kommunen behöver väga in olika intressen såsom båtägares intresse och allmänhetens intresse. Till allmänhetens intresse hör att trygga den allemansrättsliga tillgången till strandområden, såsom dessa bryggor, kopplat till den lagstiftning som finns rörande strandskydd.

I maj 2023 flyttar dessutom 35 nya bostadsrättsinnehavare in i sina nyproducerade lägenheter som är placerade precis intill hamnen vilket borde vara till fördel ur en säkerhetsaspekt. Andra åtgärder kan vara att båtägare bildar båtsamverkan som polisen rekommenderar och att själva tömma sin båt på stöldbegärligt lösöre.

Montering av grindar bedöms som en sista åtgärd.

Mot ovanstående bakgrund och vid värdering av de olika aktuella intressena blir Kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut att e-förslaget avslås.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelsen

Johan Persson
KommunchefPatrik Järvall
Mark- och exploateringsstrateg

Beslut till:

KC (För kännedom)

MEX (För åtgärd)

Lämna ett förslag

Ärendenummer 220705-EFORSLAGET-VF29
Inskickat 2022-07-05 09:35

E-förslag

Rubrik	Öka säkerheten i Ramdalshamnen
Text	<p>Då båtar förstörs och utsätts för inbrott mer och mer i Ramdalshamnen måste åtgärder sättas in. Alla med en båtplats i Ramdalshamnen betalar en avgift, avgiften ska täcka allt med båtplatsen och då ingår självklart trygghet och säkerhet att ens båt inte skadas, utsätts för inbrott och att man som båtägare kan känna sig trygg att besöka sin båtplats oavsett tid på dygnet. Detta brister idag, inbrotten och skadegörelse av båtarna ökar mer och det behövs åtgärder, snarast!</p> <p>Förslaget är: grindar till bryggorna till tillhörande nycklar eller brickor. INGA obehöriga ska beträda bryggorna.</p>
Namn	██████████
E-post	██

Datum
2022-11-28Dnr
KS.2022.60OXL2
621
v 1.0
2007-
03-13Kommunstyrelseförvaltningen
Johan Persson
0155-381 01

Kommunstyrelsen

Öronmärkningar, 2021 års resultat

1. Kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut

Kommunstyrelsens beslut

Genomförda utvärderingar godkännes

2. Sammanfattning

Kommunfullmäktige behandlade Årsredovisningen 2021 vid sitt sammanträde den 30 mars (Kf § 7, 2022-03-30). Kommunfullmäktige beslutade då att göra öronmärkningar ur årsredovisningen för 2021 på 11 525 tkr.

En öronmärkning utnyttjas som en vanlig kostnad och påverkar resultatet. Om kommunen gör ett positivt balanskravsresultat inklusive kostnaderna för öronmärkningar 2022 händer ingenting. Gör kommunen däremot ett negativt balanskravsresultat som beror på öronmärkningen kommer kommunen vid bokslut 2022 hävda synnerliga skäl för överdraget som beror på öronmärkningar ur 2021 års årsredovisning.

Vid Kommunstyrelsen den 27:e april 2022 (KS § 49 2022-04-27) fattade kommunstyrelsen kompletterande beslut avseende hantering och i vissa fall fördelning av medlen som omfattar öronmärkningen ur 2021 års bokslut. Vid samma sammanträde gavs kommunchefen i uppdrag att återkomma med förslag till utvärdering av försöksverksamhet för avgiftsfri kollektivtrafik (lågpriskort) för äldre (65+).

Kommunchefen väljer att återrapportera utvärdering av de tre ekonomiskt omfattande öronmärkningarna:

- Sanering av Stenvikshamnen inför omvandling av området till besöksområde – 4 000 tkr
- Sommarlovskort för ungdomar 10–19 år under sommarlovet (juni till aug) 2022 – 425 tkr
- Försöksverksamhet med avgiftsfri kollektivtrafik (lågpriskort) för äldre (65+) sep-dec 2022 – 1 350 tkr

I rapport "PM – Redovisning investeringar och sanering i Stenvikshamnen" redovisas de samfälliga åtgärder som gjordes för att utveckla Stenvikshamnen till ett besöksområde. Öronmärkningen ur bokslut 2021 avsåg tillkommande saneringskostnader budgeterade till 4 000 tkr. Vid summering av kostnaderna konstateras att dessa belöpte på 3 000 tkr. Den lägre kostnaden kunde nås genom en klok masshantering och att det visade sig vara mer berg och större stenblock i marken än vad antagits.

Datum
2022-11-28

KS.2022.60

I rapport "PM – Återrapportering extra satsning på sommarbusskort till unga och busskort för pensionärer, 2022" redovisas utvärdering av beslutad öronmärkning om sommarlovskort till ungdomar och beslutad öronmärkning om fria bussresor för personer äldre än 65 år.

Totalt skedde 19 412 validerade resor av ungdomar i beslutad målgrupp under perioden 15:e juni till 14:e augusti 2022. Under 2021, då ungdomarna själva fick svara för kostnaden för kortet, var antalet validerade resor samma tidsperiod totalt 3 241 resor.

Sommarlovskorten har alltså nyttjats i mycket stor omfattning av ungdomarna. Kostnaden för dessa kort överstiger också avsatt budget i öronmärkning med 159 tkr. Denna överskjutande kostnad förs in i och rymms i kommunens ekonomiska resultat för 2022.

Försöksverksamhet med avgiftsfri kollektivtrafik för äldre är inte avslutad utan pågår året ut. Totalt har det under perioden 1:a september till 15 november skett totalt 4 757 resor. Totalt har 1 154 kort utfärdats. Kostnaden för utfärdade kort är 20 tkr. Kommunen svarar genom försöksverksamheten för kostnaden för varje resa. Region Sörmland har inte kunnat redovisa nuvarande upparbetade kostnad. Normalpriset på en resa Oxelösund-Nyköping eller Oxelösund-Nyköping är 28 kr inkl moms. Utifrån dessa antaganden bedöms de hittillsvarande kostnaderna vara c:a 160 tkr, 30 tkr för utfärdade kort och 130 tkr för genomförda resor. Därmed kan konstateras att kostnaden för försöksverksamheten mer än väl kommer att rymmas inom ramen för beslutad öronmärkning. Försöksverksamheten pågår enligt tidigare beslut resterande del av 2022.

Med i tjänsteskrivelsen redovisade och bilagda PM föreslås kommunstyrelsen besluta att godkänna genomförda utvärderingar.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse

PM – PM – Redovisning investeringar och sanering i Stenvikshamnen
PM – Återrapportering extra satsning på sommarbusskort till unga och busskort för pensionärer, 2022

Johan Persson
Kommunchef

Annelie Ljungwald
Kommunikation- och serviceenhetschef

Beslut till:

Kommunchef (FÅ)

Miljö och samhällsbyggnadschef (FK)

Ekonomichef (FK)

Kommunikation och serviceenhetschef (FK)



Kommunstyrelseförvaltningen
Kommunikation- och service
Annelie Ljungwald
0155-381 14
annelie.ljungwald@oxelosund.se

Återrapportering extra satsning på sommarbusskort till unga och busskort för pensionärer, 2022

Under 2022 beslutades om en extra satsning för att öka antalet resor med kollektivtrafiken. Satsningen innehåller två olika reseperioder med fokus på två olika målgrupper.

Sommarlovskort

Sommarlovskorten var giltigt för resor med Sörmlandstrafiken mellan den 9 juni till den 18 augusti och gällde för obegränsat resande i hela Sörmland. Busskortet erbjöds till alla barn och unga i åldern 10–19 år, (födda 2003–2012) och skrivna i Oxelösunds För gymnasieelever laddades sommarbusskortet direkt på skolbusskortet. För de yngre infördes en e-tjänst där vårdnadshavare beställde busskortet. Kortet hämtades ut tidigast tre dagar efter beställning på Kommuncenter.

Antal sommarlovskort direkt laddade på skolbusskortet, gymnasieelever:
323 kort.

Antal sommarlovskort beställda via e-tjänst och uthämtade på Kommuncenter, 684 kort.

Totalt antal sommarlovskort som fakturerats: 1007 kort. Varje kort kostar 560 kr plus moms. Vi betalt även 20 kronor för varje kort som uthämtats på Kommuncenter. Kortet kan sedan fortsätta användas och laddas då av kortägaren med valfri produkt.

Antal valideringar:

	Juni 15 juni – 30 juni	Juli 1 juli – 31 juli	Augusti 1 aug – 14 aug
2022 valideringar Sommarlovskort	5999	9212	4201
2021 valideringar Sommarlovskort	753	1665	823

Gällande sommarlovskorten: Sörmlandstrafiken har ingen möjlighet att lämna statistik på resmönster därför redovisas hur många valideringar, det vill säga hur många som har validerat/blippat på respektive kort på linje 161 och 715.

Fria bussresor 65+

De fria bussresorna gäller för den fyllt och fyller 65 år och är folkbokförd i Oxelösunds kommun under perioden 1 september och den 31 december. Bussresorna gäller måndag till fredag klockan 9:00 till 14:00. På lördagar, söndagar och röda dagar kan du åka hela trafikdygnet (exklusive nattrafik klockan 00:00–04:00). Om bussen är sen så fungerar ändå kortet för den avgång som är lagd mellan klockan 9:00 och 14:00. Resekortet hämtas ut på Kommuncenter.

Antal resekort uthämtade under perioden 1 september till 15 november 2022 är 1154 kort. På pensionärskorten betalar vi för antal genomförda resor samt 20 kronor för varje kort. Kortet kan sedan fortsätta användas och laddas då av kortägaren med valfri produkt.

Antal valideringar:

	September 1 sept – 30 sept	Oktober 1 okt – 31 okt	November 1 nov – 15 nov
2022 Valideringar pensionärskort	1761	2060	936
2021 Valideringar pensionärskort	0	0	0

Kommunchef
Johan Persson

Handläggare
Kommunikationschef
Annelie Ljungwald



PM - Redovisning investeringar och sanering i Stenvikshamnen



2017 startade en planering för att omvandla området vid Stenvikshamnen till ett rekreationsområde. Småbåtshamnen stängdes och båtbyggarna togs bort. Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen har för en ombyggnad avsatt medel i investeringsbudgeten för torg och parker från år 2020.

Hamnplanen vid Stenvikshamnen har under lång tid används som båtuppläggningsplats. Av erfarenhet så vet vi att den typen av mark alltid är förorenad. Markundersökningar genomfördes och det konstaterades att marken var förorenad. Som alltid startar då en diskussion kring hur man på bästa sätt hanterar föroreningen. I detta fall blev slutsatsen att jordmassorna skulle tas bort ner till berg eller till grundvattennivån, ca 100 cm för att därefter påföras rena massor.

Offert begärdes in för att genomföra saneringen. Kalkylpriset blev 3,9 miljoner kr om Björshult kunde hantera massorna. 5,9 miljoner kr om man var tvungen att frakta massorna till Norrköping, RGS90. Det visade sig att Björshult kunde hantera massorna. Tack vare en klok masshantering och att det visade sig vara mer berg och större stenblock i marken än vad som kunde ha antagits så blev kostnaden ca 3 miljoner kr för sanering och återfyllnad av marken.





Det är alltid svårt att göra denna typ av kostnadsbedömningar eftersom man inte med säkerhet vet vad som finns i marken.

När marken var sanerad och nya rena massor påförda kunde bygget av den nya rekreationsanläggningen/parken starta. Istället för att avsätta hundratals tusen kr till konsulter (landskapsarkitekt, projektering mm) för en genomarbetad ritning över ett slutresultat så gjordes en planering och skiss internt på förvaltningen och omdaning genomfördes med en tydlig ledning och ett lösningsorienterat förhållningssätt från förvaltningens projektledare.



Kostnaden blev:

Kajarbeten, uppbyggnad efter sanering och kajutsmyckning 1,1 miljoner kr

Parkering, 500 tkr.

Markarbeten uppbyggnad av parkyta, 900 tkr

Träd, utsmyckning och belysning 900tkr

Totalt 3.5 miljoner kr

Inklusive sanering av mark 6,5 miljoner kr



Nils Erik Selin

Miljö- och samhällsbyggnadschef

Datum
2022-12-08Dnr
KS.2022.137OXL2
621
v 1.0
2007-
03-13Kommunstyrelseförvaltningen
Magnus Petersson
0155-382 24

Kommunstyrelsen

Ägardirektiv inför 2023

1. Kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut

Kommunstyrelsens förslag till beslut i Kommunfullmäktige

Anta ägardirektiv för Kustbostäder i Oxelösund AB och Oxelö Energi AB för 2023.

Under förutsättning att Kommunfullmäktige beslutar enligt ovan föreslås

Kommunstyrelsen för egen del besluta.

Röstombudet vid stämman Oxelösunds förvaltnings AB, Kustbostäder i Oxelösund AB och Oxelö Energi AB får i uppdrag att rösta för att ägardirektiven till respektive bolag tas emot.

2. Sammanfattning

Ägardirektiven för de kommunala bolagen ses över årligen.

Ägardirektiven har diskuterats vid tre tillfällen, på Kommunstyrelsens sammanträden i augusti, första mötet i oktober och även på andra mötet i oktober. Vid dessa sammanträden hölls en genomgång och diskussion av hela dokumentet för de båda dotterbolagen. De delar som ekonomichefen fick i uppgift att arbeta vidare med var själva direktiven. Resterande delar behålls oförändrade. På Kommunstyrelsen 2022-10-06 redovisades också förslag om att relevanta Kommunfullmäktige mål som skulle gälla dotterbolagen utifrån deras roll och affärsmässighet

Förslagen till ägardirektiv har översänts till Kustbostäder i Oxelösund AB och Oxelö Energi på remiss under oktober. Vid dialogen med de kommunala bolagen har enighet uppnåtts kring ägardirektiv 2023. När arbetet med ägardirektiv 2024 startar kommer de kommunala bolagen att bryta ner Kommunfullmäktiges mål till egna mål på samma sätt som de kommunala nämnderna gör.

Några justeringar i befintliga ägardirektiv har skett. Förslag på nya ägardirektiv finns också i bilagan till ägardirektiv för Kustbostäder i Oxelösund AB och Oxelö Energi AB. Dessa redovisas tillsammans i bilaga med kommentarer. Förutom de rena målsättningarna (ägardirektiven) har inga förändringar skett i ägardirektiven.

Datum
2022-12-08

KS.2022.137

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 2022-12-08

Bilaga: Förslag till ägardirektiv med kommentarer i förhållande till föregående års ägardirektiv.

Johan Persson
Kommunchef

Magnus Petersson
Ekonomichef

Beslut till:

Ekonomichef (FÅ)

Controller (FK)

Kustbostäder AB (FK)

Oxelö Energi AB (FK)

Ägardirektiv till Kustbostäder i Oxelösund AB

Bolaget som organ för kommunal verksamhet

Bolaget är organ för kommunens verksamhet och således underordnat Oxelösunds kommun. Bolaget står i sin verksamhet under kommunstyrelsens uppsikt. Det ankommer på bolagets styrelse och verkställande direktör att följa utfärdade direktiv om de inte står i strid mot tvingande bestämmelser i Aktiebolagslagen eller annan lag eller författning. Direktiven lämnas till bolaget via årsstämma.

Förutom genom lag och författning regleras bolagets verksamhet och bolagets förhållande till kommunen genom:

- a) gällande bolagsordning,
- b) företagspolicy,
- c) gällande ägardirektiv,
- d) av fullmäktige och av kommunstyrelsen utfärdade särskilda direktiv,
- e) förekommande avtal mellan kommunen och bolaget.

Bolagets verksamhet

Bolagets verksamhet ska följa det som finns angivet i bolagsordningen.

Grundläggande principer för bolagets verksamhet

Ansvar för bolagets organisation tillkommer enligt Aktiebolagslagen bolagets styrelse. Styrelsen har att utforma organisationen så att de bästa förutsättningarna för bolagets ändamål och mål tillgodoses.

Bolaget ska drivas enligt affärsmässiga grunder under iakttagande av det

kommunala ändamålet med verksamheten och de kommunalrättsliga principer som framgår av dessa direktiv. Syftet med att driva verksamheten enligt ovan, är att åstadkomma effektivitetsvinster till gagn för dem som utnyttjar bolagets tjänster utan att detta går ut över den kommunala organisationen.

Ägarens mål och direktiv för bolaget verksamhet

Mod och framtidstro

Bolaget skall ta fram och löpande uppdatera plan för planerad nyproduktion, ROT renoveringar och utveckling av fastighetsbeståndet. Redovisning av planen sker två gånger per år till Kommunstyrelsen.

Kommentar: Förslag till nytt ägardirektiv för 2023

Bolaget ska samarbeta med berörda nämnder och arbetsförmedlingen för att kunna erbjuda minst 5 arbetspraktikplatser

Kommentar: Ägardirektivet kvarstår från 2022

Varje år skall en nöjdhetsmätning genomföras för kommunfastigheterna. Målsättningen är att det årligen skall ske en förbättring av resultaten.

Kommentar: Ägardirektivet kvarstår från 2022

Årligen genomföra NKI mätningar inom allmännyttan och ha ett målvärde för totalindex som högre än 4,0

Kommentar: Förslag till nytt ägardirektiv för 2023

Översyn av ägardirektiv och mål som följer de övergripande kommunmålen och kommunfullmäktige målen inför arbetet med ägardirektiv 2024.

Kommentar: Förslag till nytt ägardirektiv för 2023

Trygg och säker uppväxt

Bolaget skall i bolagsstyrningsrapporten redovisa minst 2 trygghetsskapande åtgärder som genomförts under året. Åtgärderna skall vara kopplade till barn och ungdomar.

Kommentar: Ägardirektivet kvarstår från 2022 med viss omformulering.

Bolaget ska samarbeta med berörda nämnder och arbetsförmedlingen för att erbjuda minst 20 ungdomar sommarjobb

Kommentar. Ägardirektivet kvarstår från 2022

God Folkhälsa

Sjukfrånvaron hos anställda på Kustbostäder ska senast 2025 understiga 5 %.

Kommentar: Förslag till nytt ägardirektiv för 2023

Attraktiv bostadsort

Kommuninvånarens upplevelse av gott bemötande och enkelhet att komma i kontakt med Kustbostäder ökar jämfört med föregående år

Kommentar: Förslag till nytt ägardirektiv för 2023

Antal lägenheter som inte har tecknade avtal skall vara lägre än 25 st.

Kommentar: Förslag till nytt ägardirektiv för 2023

Trygg och värdig ålderdom

Bolaget skall ha som långsiktigt mål år 2027 att 34 % av bolagets lägenheter med trapphus skall vara tillgängligt via hiss. Bolaget skall årligen redovisa hur detta arbete fortskrider samt beskriva en förväntad efterfrågan.

Kommentar: Ägardirektivet kvarstår från 2022 men med viss omformulering

Hållbar utveckling

Energieffektiviteten av fastigheterna skall förbättras där bolagets totala energiförbrukning (el och värme som normalårskorrigerats) inte skall överstiga 130 KWh/m² senast år 2027 (2021 års värde 147 KWh/m²).

Kommentar: Delvis nytt ägardirektiv nuvarande direktiv kring energieffektivitet löper ut 2022.

Fortsatt utbyggnad av minst 4 laddstolpar (vilket motsvarar 8 ladduttag) för elfordon per år.

Kommentar: Ägardirektivet kvarstår från 2022 men direktivet utökas från 2 till 4 laddstolpar.

Bolaget skall årligen installera solceller på minst en av bolagets fastigheter.

Kommentar: Ägardirektivet kvarstår från 2022.

Uppföljning av ägardirektiv

För samtliga ägardirektiv skall åtgärder och resultat för att nå ägardirektiven redovisas i både budget, delår och årsredovisning för Kustbostäder i Oxelösund AB och i förhållande till budget och slutmål.

Underställningsplikt

Kommunfullmäktiges godkännande ska inhämtas avseende:

- a) investeringar, som överstiger 350 prisbasbelopp,
- b) bildandet av eller förvärv av dotterbolag,
- c) planer på ny eller ändrad inriktning av bolagets verksamhet,
- d) övriga frågor av principiell beskaffenhet eller av större vikt,
- e) avyttring av fastigheter, verksamheter eller aktier.

Förabs godkännande ska inhämtas avseende:

- a) Investeringar överstigande 5 Mkr (uttryckt i basbelopp)
- b) Nedskrivningar som ej är påkallade av revisionsbeslut

Skulle olika meningar uppkomma i styrelsen, om frågan är av sådant slag att den ska underställas kommunfullmäktige, ska samråd ske med kommunstyrelsen.

Ekonomi

Ägarens krav på avkastning regleras i en avkastningsplan som efter dialog med bolaget antas årligen av kommunfullmäktige.

Uppföljning och ändring av ägardirektiv

Utöver vad som står i företagspolicyn om bolagens redovisningsskyldighet, ska dessa ägardirektiv som helhet följas upp en gång per år enligt tidplan och anvisningar från kommunstyrelsen. Uppföljningen ska harmoniera med kommunens mål- och budgetprocess

Ändringar i ägardirektiven ska alltid föregås av dialog med bolaget och med god framförhållning om det förorsakar ökade kostnader för bolaget.

Revisorerna

Till:
Kommunstyrelsen

För kännedom:
Kommunfullmäktige
Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden
Kultur- och fritidsnämnden
Utbildningsnämnden
Vård- och omsorgsnämnden

Granskning av strategisk kompetensförsörjning

EY har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna genomfört en granskning av kommunens strategiska arbete med kompetensförsörjning. Syftet med granskningen är att bedöma om kommunens arbete bedrivs med tillräckligt tydlig ansvarsfördelning, styrning, kontroll och uppföljning. Granskningen utgår från kommunstyrelsens övergripande ansvar men omfattar också miljö- och samhällsbyggnadsnämndens, kultur- och fritidsnämndens, utbildningsnämndens samt vård- och omsorgsnämndens arbete med att omsätta fullmäktiges mål.

Kommunfullmäktige har två prioriterade mål inom området kompetensförsörjning: att minska sjukfrånvaron och att öka det hållbara medarbetarengagemanget. Inom båda dessa målområden bedömer vi att det finns tydliga strukturer och arbetssätt för att löpande analysera, vidta åtgärder och följa upp; från politisk nivå genom hela organisationen ner till enhetsnivå. Covid-19-pandemin har medfört svårigheter i att följa upp de långsiktiga resultaten av de senaste årens arbete. Inom vissa områden har arbetet gett goda resultat medan andra områden har försämrats jämfört med tidigare.

Kommunfullmäktige har också en uttalad ambition om att kommunen ska vara en attraktiv arbetsgivare. Hur kommunen uppfattas externt som arbetsgivare följs inte upp regelbundet. Det är heller inte en del av den nulägesanalys som legat till grund för kommunikationsplanen för kommunens arbetsgivarvarumärke. Vi rekommenderar att kommunstyrelsen överväger att se över möjligheten till sådan uppföljning. Det skulle till exempel kunna vara i form av externa mätningar av kommunens attraktivitet som arbetsgivare jämfört med andra lokala arbetsgivare, undersökningar av hur kommuninvånarna ser på kommunen som arbetsgivare, eller hur kommunen uppfattas som arbetsgivare bland studenter. Bland befintliga medarbetare är medarbetarundersökningen en viktig källa till information som stärker arbetsmiljöarbetet, men undersökningen har under 2022 genomförts med låg svarsfrekvens. Kommunledningen har uppmärksammat problemet och vidtagit åtgärder för att förbättra medverkan.

Inom kommunledningsförvaltningens HR-enhet pågår det viktiga övergripande satsningar på exempelvis arbetsgivarvarumärke, ledarskapsutveckling och frisknärvaro. Dessa har en tydlig koppling till det personalpolitiska programmet, den kommunövergripande planen för strategisk kompetensförsörjning (fastställd 2020) och influerade av SKR:s strategier för att möta kompetensbehoven. På förvaltningsnivå saknas en tydlig röd tråd till dessa övergripande satsningar och aktiviteterna är i högre grad ämnade att möta specifika brister eller aktuella behov. Samtidigt ser vi att det inom såväl utbildningsförvaltningen som social- och omsorgsförvaltningen pågår stora insatser för att kompetensutveckla personal i enlighet med verksamhetens behov.

Granskningen visar att det inom alla förvaltningar pågår olika aktiviteter och insatser för att nå fullmäktiges mål. Kommunstyrelsens personalpolitiska program och inriktningsdokument för strategisk kompetensförsörjning efterlevs dock inte. Förvaltningarna saknar aktuella kompetensförsörjningsplaner, undantaget utbildningsförvaltningen. Bland de intervjuade framkommer en bild av att dokumenterade planer sannolikt skulle göra strategier och åtgärder lättare att kommunicera och resurssätta men att åtgärderna troligen skulle vara desamma som redan pågår. En möjlig konsekvens av detta är dock att förvaltningarna arbetar på olika sätt, utifrån mer eller mindre underbyggda prioriteringsgrunder och med olika tidshorisonter och strategisk ansats. Möjligheten till samsyn och gemensamma satsningar riskerar att försvåras. Vi rekommenderar därför att de styrande dokumenten för det gemensamma arbetet med kompetensförsörjning aktualitetsprövas och utvärderas för att säkerställa att både arbetsformer,

Revisorerna

behovsanalys och prioriteringar är rimliga utifrån dagens förutsättningar. Kommunstyrelsen kan med fördel överväga att låta den kommungemensam strategin på ett tydligare sätt omsättas i handling genom nämndernas och förvaltningarnas verksamhetsplaner, för att kringgå svårigheten att upprätthålla den parallella analys- och planeringsprocessen. Gemensamma strukturer för samordning och uppföljning bör ändå upprätthållas.

Mot bakgrund av granskningen rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- Aktualitetspröva det personalpolitiska programmet fastställt 2013 samt inriktningsdokumentet för strategisk kompetensförsörjning fastställt 2015.
- Säkerställa att den kommunövergripande planen för strategisk kompetensförsörjning hålls uppdaterad avseende kompetensanalys och föreslagna åtgärder.
- Säkerställa att alla förvaltningar tillämpar planen för strategisk kompetensförsörjning i sin verksamhetsplanering, eventuellt genom ändrade arbetsformer i inriktningsdokument och strategisk plan.
- Tillse en samlad uppföljning av arbetet med att möta verksamhetens behov av kompetens på lång och kort sikt, för att säkerställa att åtgärder är rätt valda och ger avsedd effekt.
- Överväga möjligheten att följa upp hur kommunen uppfattas externt som arbetsgivare.

Rapporten överlämnas härmed till granskade nämnder. Revisorerna önskar svar från kommunstyrelsen den 31 mars 2023.

Oxelösund den 16 november 2022

För kommunrevisorerna

Eva Asthage
Ordförande

Mayvor Lundberg
Vice ordförande

PENNEO

Signaturerna i detta dokument är juridiskt bindande. Dokumentet är signerat genom Penneo™ för säker digital signering. Tecknarnas identitet har lagrats, och visas nedan.

"Med min signatur bekräftar jag innehållet och alla datum i detta dokumentet."

Eva Elisabet Asthage

Undertecknare 1

Serienummer: 19470619xxxx

IP: 98.128.xxx.xxx

2022-11-16 15:10:00 UTC



MAYVOR LUNDBERG

Undertecknare 1

Serienummer: 19470501xxxx

IP: 217.208.xxx.xxx

2022-11-16 16:31:05 UTC



Detta dokument är digitalt signerat genom Penneo.com. Den digitala signeringsdatan i dokumentet är säkrad och validerad genom det datogenererade hashvärdet hos det originella dokumentet. Dokumentet är låst och tidsstämplat med ett certifikat från en betrodd tredje part. All kryptografisk information är innesluten i denna PDF, för framtida validering om så krävs.

Hur man verifierar originaliteten hos dokumentet

Detta dokument är skyddat genom ett Adobe CDS certifikat. När du öppnar

dokumentet i Adobe Reader bör du se att dokumentet är certifierat med **Penneo e-signature service** <penneo@penneo.com> Detta garanterar att dokumentets innehåll inte har ändrats.

Du kan verifiera den kryptografiska informationen i dokumentet genom att använda Penneos validator, som finns på <https://penneo.com/validate>

Granskning av strategisk kompetensförsörjning

Oxelösunds kommun

2022



Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	1
1. Sammanfattning och rekommendationer	2
2. Inledning och bakgrund till granskningen	4
2.1 Granskningens syfte och genomförande	4
3. Kommunfullmäktige vill att Oxelösund är en attraktiv arbetsgivare	5
3.1 Arbetet behöver bryta negativa trender inom alla målområden	5
4. Kommunstyrelsen har fastställt styrdokument för kommunens kompetensförsörjningsarbete	6
4.1 Kommunstyrelsen har tydliggjort värdegrund och förhållningssätt för en koncernövergripande personalpolitik	6
4.2 Kommunstyrelsen har definierat gemensamma arbetssätt för kompetensförsörjningsarbetet	6
4.3 Kommunstyrelsen har säkerställt kunskapsstöd i HR-frågor till verksamheterna	7
4.4 Kartläggningar av kompetensbehov utarbetas inte enligt plan	8
5. Kommunstyrelsens prioriterade åtgärder och arbetssätt 2022	9
5.1 Kommunstyrelsen har gett direktiv om att öka arbetet med att möta framtidens kompetensutmaningar	9
5.2 Kommungemensamma insatser och resultatet av dem	9
5.3 Särskilda insatser sker för att komma till rätta med sjukfrånvaron	11
6. Särskilt om nämndernas arbete med att omsätta fullmäktiges mål för strategisk kompetensförsörjning	14
6.1 Utbildningsnämnden har dokumenterade underlag och handlingsplaner	14
6.2 Vård- och omsorgsnämnden fokuserar på äldreomsorgen men även inom social- och omsorgsförvaltningen sker positiv utveckling	15
6.3 Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden når redan fullmäktiges mål men har en sårbar verksamhet med få anställda	17
6.4 Kultur- och fritidsnämnden saknar kompetensförsörjningsplaner men har nöjda medarbetare	18
6.5 Det är osäkert om arbetet ger önskat resultat	19
7. Svar på revisionsfrågor	20
8. Bilagor	24
8.1 Intervjuade	24
8.2 Dokumentförteckning	24

1. Sammanfattning och rekommendationer

EY har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna genomfört en granskning av kommunens strategiska arbete med kompetensförsörjning. Syftet med granskningen är att bedöma om kommunens arbete bedrivs med tillräckligt tydlig ansvarsfördelning, styrning, kontroll och uppföljning. Granskningen utgår från kommunstyrelsens övergripande ansvar men omfattar också miljö- och samhällsbyggnadsnämndens, kultur- och fritidsnämndens, utbildningsnämndens samt vård- och omsorgsnämndens arbete med att omsätta fullmäktiges mål.

Kommunfullmäktige har två prioriterade mål inom området kompetensförsörjning: att minska sjukfrånvaron och att öka det hållbara medarbetarengagemanget. Inom båda dessa målområden bedömer vi att det finns tydliga strukturer och arbets sätt för att löpande analysera, vidta åtgärder och följa upp; från politisk nivå genom hela organisationen ner till enhetsnivå. Covid-19-pandemin har medfört svårigheter i att följa upp de långsiktiga resultaten av de senaste årens arbete. Inom vissa områden har arbetet gett goda resultat medan andra områden har försämrats jämfört med tidigare.

Kommunfullmäktige har också en uttalad ambition om att kommunen ska vara en attraktiv arbetsgivare. Hur kommunen uppfattas externt som arbetsgivare följs inte upp regelbundet. Det är heller inte en del av den nulägesanalys som legat till grund för kommunikationsplanen för kommunens arbetsgivarvarumärke. Vi rekommenderar att kommunstyrelsen överväger att se över möjligheten till sådan uppföljning. Det skulle till exempel kunna vara i form av externa mätningar av kommunens attraktivitet som arbetsgivare jämfört med andra lokala arbetsgivare, undersökningar av hur kommuninvånarna ser på kommunen som arbetsgivare, eller hur kommunen uppfattas som arbetsgivare bland studenter. Bland befintliga medarbetare är medarbetarundersökningen en viktig källa till information som stärker arbetsmiljöarbetet, men undersökningen har under 2022 genomförts med låg svarsfrekvens. Kommunledningen har uppmärksammat problemet och vidtagit åtgärder för att förbättra medverkan.

Inom kommunledningsförvaltningens HR-enhet pågår det viktiga övergripande satsningar på exempelvis arbetsgivarvarumärke, ledarskapsutveckling och frisknärvaro. Dessa har en tydlig koppling till det personalpolitiska programmet, den kommunövergripande planen för strategisk kompetensförsörjning (fastställd 2020) och influerade av SKR:s strategier för att möta kompetensbehoven. På förvaltningsnivå saknas en tydlig röd tråd till dessa övergripande satsningar och aktiviteterna är i högre grad ämnade att möta specifika brister eller aktuella behov. Samtidigt ser vi att det inom såväl utbildningsförvaltningen som social- och omsorgsförvaltningen pågår stora insatser för att kompetensutveckla personal i enlighet med verksamhetens behov.

Granskningen visar att det inom alla förvaltningar pågår olika aktiviteter och insatser för att nå fullmäktiges mål. Kommunstyrelsens personalpolitiska program och inriktningsdokument för strategisk kompetensförsörjning efterlevs dock inte. Förvaltningarna saknar aktuella kompetensförsörjningsplaner, undantaget utbildningsförvaltningen. Bland de intervjuade framkommer en bild av att dokumenterade planer sannolikt skulle göra strategier och åtgärder lättare att kommunicera och resurssätta men att åtgärderna troligen skulle vara desamma som redan pågår. En möjlig konsekvens av detta är dock att förvaltningarna arbetar på olika sätt, utifrån mer eller mindre underbyggda prioriteringsgrunder och med olika tidshorisonter och strategisk ansats. Möjligheten till samsyn och gemensamma satsningar riskerar att försvåras. Vi rekommenderar därför att de styrande dokumenten för det gemensamma arbetet med kompetensförsörjning aktualitetsprövas och utvärderas för att säkerställa att både arbetsformer, behovsanalys och prioriteringar är rimliga utifrån dagens förutsättningar. Kommunstyrelsen kan med fördel överväga att låta den kungemensam strategin på ett tydligare sätt omsättas i handling genom nämndernas och förvaltningarnas verksamhetsplaner, för att kringgå svårigheten att upprätthålla den parallella analys- och planeringsprocessen. Gemensamma strukturer för samordning och uppföljning bör ändå upprätthållas.

Mot bakgrund av granskningen rekommenderar vi kommunstyrelsen:

- ▶ Aktualitetspröva det personalpolitiska programmet fastställt 2013 samt inriktningsdokumentet för strategisk kompetensförsörjning fastställt 2015.
- ▶ Säkerställa att den kommunövergripande planen för strategisk kompetensförsörjning hålls uppdaterad avseende kompetensanalys och föreslagna åtgärder.
- ▶ Säkerställa att alla förvaltningar tillämpar planen för strategisk kompetensförsörjning i sin verksamhetsplanering, eventuellt genom ändrade arbetsformer i inriktningsdokument och strategisk plan.
- ▶ Tillse en samlad uppföljning av arbetet med att möta verksamhetens behov av kompetens på lång och kort sikt, för att säkerställa att åtgärder är rätt valda och ger avsedd effekt.
- ▶ Överväga möjligheten att följa upp hur kommunen uppfattas externt som arbetsgivare.

2. Inledning och bakgrund till granskningen

Kompetensförsörjning är ett samlingsbegrepp för personalförsörjning och kompetensutveckling. Tillgången till rätt kompetens är en strategisk fråga för kommunen, då den påverkar möjligheten att leva upp till givna uppdrag och de krav som ställs enligt lagstiftning för de olika verksamheter som bedrivs. I Sverige råder inom både regioners och kommuners verksamhet svårigheter att bemanna verksamheterna med personal som har adekvat utbildning och med olika lång erfarenhet av yrket. För att klara sitt uppdrag behöver Oxelösunds kommun vara en attraktiv arbetsgivare med ett trovärdigt, hållbart och attraktivt arbetsgivarerbjudande. Detta inkluderar behov av ett strategiskt och hållbart arbete med bland annat rekrytering, kompetensutveckling, förutsättningar för att behålla medarbetare och kompetens, arbetsmiljö, ledarutveckling och ledarskap, chefers förutsättningar och värdegrundsarbete.

I Mål och budget 2022-2024 finns kommunfullmäktiges sex målområden, varav ett är Hållbar utveckling. Inom ramen för detta mål ska sjukfrånvaron i kommunen minska och medarbetarengagemanget öka. Kompetensförsörjningen är en utmaning i många kommuner, och förutsättningarna för en hållbar kompetensförsörjning i en mindre kommun kan vara ytterligare utmanande. Revisorerna genomförde under 2017 en granskning rörande personalstrategier, där det noterades att arbetet med kompetensförsörjning på en strategisk nivå och utifrån en gemensam process var under utveckling. Revisorerna har efter genomförd riskanalys 2022 beslutat att genomföra en fördjupad granskning gällande kommunens arbete med strategisk kompetensförsörjning.

2.1 Granskningens syfte och genomförande

Syftet med granskningen är att bedöma om kommunens arbete rörande strategisk kompetensförsörjning bedrivs med tillräckligt tydlig ansvarsfördelning, styrning, kontroll och uppföljning. Följande revisionsfrågor besvaras inom granskningen:

- ▶ Har gällande mål för kompetensförsörjningsarbetet brutits ner för att möjliggöra en ändamålsenlig styrning?
- ▶ Finns aktuella kartläggningar och kompetensmatriser, riskanalyser och planer som stöd för det operativa arbetet? Med vilka funktioner sker dialoger för att fånga upp kompetensbehov?
- ▶ Möjliggör kommunens (risk)analyser och underlag en ändamålsenlig bedömning av behovet av kompetens, på kort och lång sikt?
 - Görs tillräckliga riskbedömningar och kartläggningar med avseende på arbetsmiljö (exempelvis genom oberoende avslutssamtal), som ett led i att vara en attraktiv arbetsgivare?
 - Analyseras personalomsättningen på ett adekvat sätt?
- ▶ Vilka åtgärder vidtas för att tillvarata och utveckla medarbetarnas kompetens på bästa sätt samt vara en attraktiv arbetsgivare? Exempelvis med avseende på yrken där det är brist på arbetskraft?
 - Vilka åtgärder vidtas för att behålla och belöna attraktiva kompetenser?
- ▶ Hur följs utfall av strategier och aktiviteter upp? Ger arbetet önskade resultat?

Granskningen utgår från kommunstyrelsens ansvar för det övergripande arbetet med kompetensförsörjning. Härutöver inkluderas även miljö- och samhällsbyggnadsnämnden, kultur- och fritidsnämnden, utbildningsnämnden samt vård- och omsorgsnämndens arbete att omsätta fullmäktiges mål avseende kompetensförsörjning.

Granskningen har genomförts genom dokumentstudier och intervjuer (se bilaga). De bedömningsgrunder/revisionskriterier som används för analyser, slutsatser och bedömningar kan hämtas ifrån lagar och förarbeten eller interna regelverk, policyer och fullmäktigebeslut. I denna granskning utgörs de huvudsakliga revisionskriterierna av:

- ▶ Kommunallagen 6 kap. 6 §
- ▶ Kommunfullmäktiges *Mål och budget 2022-2024*

3. Kommunfullmäktige vill att Oxelösund är en attraktiv arbetsgivare

I Oxelösunds kommun styr kommunfullmäktige genom att i *vision 2025* uttala den övergripande politiska viljeinriktningen och genom att i *mål- och budget* årligen fastställda koncernmål, fullmäktigemål och finansiella mål. Av visionen framgår att kommunen strävar efter mod, stolthet och öppenhet. Det finns också uttalade viljeinriktningar kring att erbjuda god och tillgänglig service, att värna om hög kompetens och att främja lärande och utveckling både för medborgare och för samhället som helhet.

I mål- och budget för 2022 är *hållbar utveckling* ett av de övergripande koncernmålen. Där anges att kommunen ska vara en attraktiv arbetsgivare. Två fullmäktigemål har formulerats med direkt bäring på arbetet med strategisk kompetensförsörjning:

- ▶ Medarbetarengagemanget bland kommunens anställda ska öka. Mäts vartannat år (2023, 2025 och 2027).
- ▶ Sjukfrånvaron hos kommunanställda ska minska. Följs upp i delårsrapporter och budgeten.

Inom andra koncernmålet *trygg och värdig ålderdom* finns det ytterligare ett mål som har direkt påverkan på val av strategier och arbetssätt för kompetensförsörjning:

- ▶ Antal personer (personal) en brukare med hemtjänst möter under 14 dagar ska minst ligga i nivå med riket.

I övrigt noterar vi att kommunfullmäktige har fastställt en mängd mål om bibehållen eller ökad kvalitet i verksamheterna, vilket indirekt förutsätter att kommunorganisationen har en stabil kompetensförsörjning och ändamålsenlig kompetensutveckling.

3.1 Arbetet behöver bryta negativa trender inom alla målområden

Den senaste medarbetarundersökningen genomfördes 2021. Resultatet av undersökningen visas i tabellen nedan. Det samlade indexvärdet *hållbart medarbetarengagemang* sjönk i denna undersökning från 80 (2019) till 78 (2021). Samtliga resultat 2021 är lägre än 2019.

Medarbetarundersökning	2019	2021
Allmänt	73	70
Medarbetarskap	72	69
Information och kunskap	65	62
Ledarskap	74	72
Utveckling	46	44
Arbetsförutsättningar och arbetsmiljö	73	71
Hållbart medarbetarengagemang	80	78

Sjukfrånvaron har under många år varit ett prioriterat fokusområde för kommunen eftersom resultaten är låga både i jämförelse med länet och med riket i stort. 2019 syntes en tydlig positiv utveckling. Därefter har sjukfrånvaron åter ökat, sannolikt delvis med anledning av Covid-19. (Statistik över sjukfrånvaroutvecklingen återges i avsnitt 5.3.)

Personalkontinuiteten inom äldreomsorgen har också minskat de senaste åren. Under 2021 möttes en brukare i genomsnitt av 24 olika personer under 14 dagar. Detta värde var högt även innan pandemin, 19 personer (2019), men har tidigare varit lägre. Genomsnitt i riket var 16 personer 2021, enligt statistik från Kolada. Enligt förvaltningschef beror det höga värdet 2021 på omorganisering som gjordes under hösten 2021. Vid delårsuppföljningen per augusti 2022 låg siffran åter på 19 personer.

4. Kommunstyrelsen har fastställt styrdokument för kommunens kompetensförsörjningsarbete

4.1 Kommunstyrelsen har tydliggjort värdegrund och förhållningssätt för en koncernövergripande personalpolitik

I kommunens personalpolitiska program¹, fastställt av kommunstyrelsen 2013, beskrivs grundläggande värderingar som styr personalpolitiken i kommunkoncernen. Programmet är vägledande för både förtroendevalda, chefer och medarbetare i det dagliga arbetet med att uppnå Vision 2025 och kommunkoncernens mål. Medarbetares och chefers förhållningssätt gentemot omgivningen och varandra beskrivs med ett antal definierade ledord (medborgarperspektiv, helhetssyn, dialog och tydlighet) som beskrivs och förklaras i programmet.

I det personalpolitiska programmet anges att rätt kompetens är en förutsättning för att verksamheterna ska uppnå mål och uppdrag. Oxelösunds kommunkoncern ska aktivt arbeta för att rekrytera och utveckla kompetenta medarbetare samt säkerställa att kommunkoncernens medarbetare har rätt kompetens i förhållande till sitt uppdrag. I det personalpolitiska programmet formuleras ett antal förhållningssätt för hur detta ska bli verklighet. I Oxelösunds kommunkoncern gäller att:

- ▶ Rekrytering och kompetensutvecklingen ska bygga på verksamhetens behov och stämma överens med kommunkoncernens långsiktiga mål.
- ▶ Rekrytering och kompetensutveckling är strukturerad, med god framförhållning och med hög kvalitet
- ▶ Rörlighet stimuleras så att erfarenheter och kunskaper tas tillvara och skapar förutsättningar för utveckling
- ▶ Samtliga medarbetare ska ges möjlighet att utvecklas i arbetet
- ▶ Kompetensutveckling utanför arbetet uppmuntras

Det personalpolitiska programmet beskriver också förhållningssätt och värderingar avseende lönesättning, jämställdhetsarbete, arbetsmiljö, etc. Dessa återges löpande i rapporten i anslutning till vidtagna åtgärder och arbetssätt.

I syfte att förbättra rekrytering och därmed säkra kompetensförsörjningen ska kompetens i rekryteringsarbetet utvecklas under 2022. Platsannonser kontrolleras i samarbete med kommunikations- och serviceenheten för att förbättra kvaliteten i annons- och rekryteringsarbetet. Av intervjuer framgår att detta enbart sker då rekryterande chef efterfrågar hjälp i rekryteringen.

4.2 Kommunstyrelsen har definierat gemensamma arbetssätt för kompetensförsörjningsarbetet

Kommunstyrelsen beslutade 2015 om ett inriktningsdokument för strategisk kompetensförsörjning² som på en övergripande nivå beskriver metoder och arbetssätt. Den strategiska kompetensförsörjningen ska utgå från kommunens vision inom området omvärld, tillväxt och utveckling.

Som ett led i att behålla, utveckla och rekrytera rätt kompetens över tid, krävs enligt inriktningsdokumentet kontinuerlig omvärldsbevakning och analys av medborgarnas behov kopplat till verksamhetens kompetens. Detta ska ske på förvaltningsnivå, varefter personalenheten

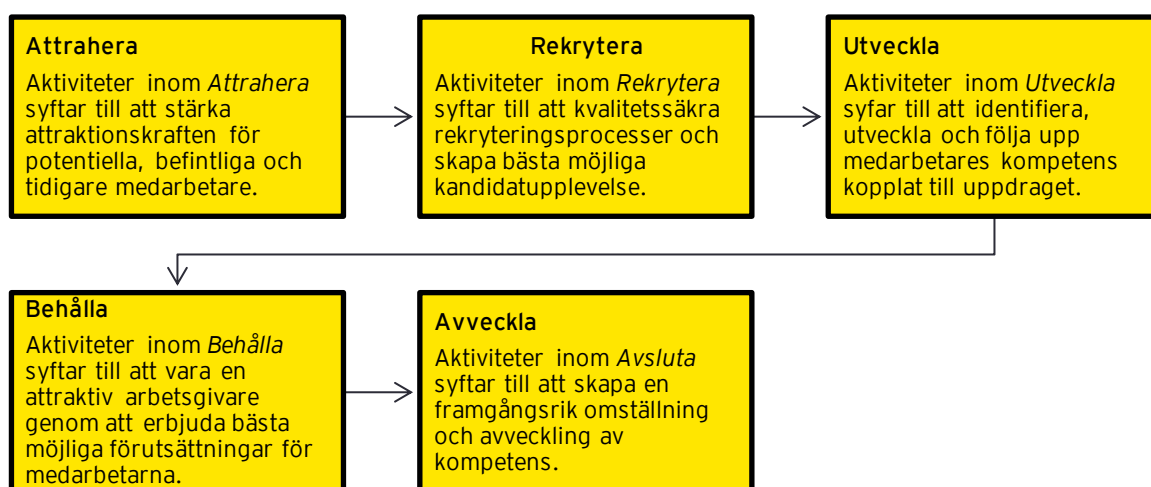
¹ Personalpolitiskt program för Oxelösunds kommunkoncern 2012-11-20

² Kommunstyrelsens inriktningsdokument för strategisk kompetensförsörjning 2015-09-01

sammanställer och redovisar till kommunstyrelsen i samband med inledningen av budgetprocessen. Redovisningen ska baseras på följande faktorer:

- ▶ Omvärldsanalys avseende framtidens kompetensbehov inom aktuellt förvaltningsområde?
- ▶ Kartläggning av befintlig kompetens
- ▶ Analys och identifiering av utmaningar på kort och lång sikt
- ▶ Handlingsplan

Enligt inriktningsdokumentet ska förvaltningarna arbeta med sin handlingsplan enligt ARUBA-modellen, en modell för att tydliggöra de olika faserna i kompetensförsörjningsprocessen. Modellen är i EY:s mening väletablerad och används i många kommuner för att skapa en systematik och tydlighet i analys, planering, genomförande och uppföljning av aktiviteter.



Varje förvaltning ska, enligt inriktningsdokumentet, följa upp resultatet av respektive analys med en handlingsplan kopplad till den årliga verksamhetsplaneringen. Syftet med handlingsplanen ska vara att formulera strategier och åtgärder för att minska gapet mellan kompetensbehov och tillgänglig kompetens.

4.3 Kommunstyrelsen har säkerställt kunskapsstöd i HR-frågor till verksamheterna

Det operativa arbetet med kompetensförsörjning är en del av chefsuppdraget. Förvaltningarna har inte några dedikerade HR-resurser utan arbetet med att analysera, kartlägga och planera åvilar respektive förvaltningschef och i vissa fall understående chefer.

Kommunstyrelsen har det övergripande ansvaret för att leda och samordna kommunens olika verksamheter utifrån de mål och riktlinjer kommunfullmäktige angivit. Inom kommunstyrelseförvaltningen finns en HR-enhet vars uppdrag är att vara ett kvalificerat kunskapsstöd, utveckla, kvalitetssäkra och följa upp nedanstående områden:

- ▶ Arbetsmiljö, hälsa och rehabilitering
- ▶ Arbetsrätt
- ▶ Lönebildning
- ▶ Kompetensförsörjning
- ▶ Ledarutveckling
- ▶ HR-administration

HR-enheten består av HR-chef (som även har flera andra uppdrag inom kommunstyrelseförvaltningen), två HR-strateger, en hälsopedagog och en HR-konsult. Intervjuade förvaltningschefer beskriver i stort att de är nöjda med omfattning och tillgänglighet på det stöd de får.

4.4 Kartläggningar av kompetensbehov utarbetas inte enligt plan

Enligt ovan beskrivna arbetssätt ska varje förvaltning årligen analysera och kartlägga kompetensbehov. Detta ska i sammanställd form redogöras för kommunstyrelsen i samband med budgetprocessen. Endast utbildningsförvaltningen har en handlingsplan för sin kompetensförsörjning reviderad det senaste året. Den senaste sammanställda kompetensförsörjningsplanen för kommunen som helhet gjordes 2020. Kommunstyrelsen har inte vid senare tillfälle efterfrågat redovisningen.

Den kommunövergripande plan för strategisk kompetensförsörjning som reviderades 2020³ är i EY:s mening tillfredsställande för en kommun av denna storlek. Kompetensförsörjningsplanen består av en omvärldsanalys, kompetenskartläggning, kompetensanalys och en handlingsplan utifrån ARUBA-modellen. Analysen omfattar bland annat personalens åldersstruktur och könsfördelning, framtida pensionsavgångar, antal månadsavlönade per chef, antal tillsvidareanställningar och genomsnittlig sysselsättningsgrad, sjukfrånvaro i procent, antal publicerade jobbannonser och ansökningar, definierade bristyrken i kommunen och personalomsättning.

Enligt uppgift tar kommunstrateg årligen fram befolkningsprognoser. HR-avdelningen samt förvaltningschefer tar del av befolkningsprognosen men förvaltningarna använder dem i liten omfattning för att analysera kommande kompetensbehov. De intervjuade förvaltningscheferna beskriver att volymförändringarna i regel är så små att prognosen är svår att sätta i direkt korrelation till ett personalbehov. Undantag är äldreomsorgen som ser ett stort ökat behov i och med åldrande befolkning.

Kommunen har periodvis saknat möjlighet att göra statistiska analyser av personalomsättningen. Anledningarna har varierat mellan åren men har delvis berott på avsaknad av systemsstöd och delvis på kompetensbrist till följd av personalomsättning. Problem med att verifiera statistiken kvarstår men arbete pågår för att säkerställa de statistiska analyserna. En medarbetare som nyligen har anställts har fått arbetsuppgiften och kommer framöver att ta fram analysunderlag.

I kompetensbehovsanalysen som genomfördes 2020 lyftes bland annat upp att behovet av anställda kommer att öka då antalet invånare i åldersgrupper som behöver samhällsservice ökar. Under perioden 2020-2024 uppskattades cirka 122 personer gå i pension, motsvarande drygt 13 procent av kommunens anställda. De yrken där pensionsavgångarna är som störst är undersköterska, sjuksköterska, enhetschef, barnskötare, förskollärare, lärare, handläggare och administratörer. Till problembilden fördes också att det bland de arbetssökande är få som har erfarenhet, varav det i flera förvaltningar är stor andel nyexaminerade eller oerfarna som blir anställda. Detta medför ett större behov av handledning inom berörda verksamheter. Av intervjuer framgår att utmaningarna i stort bedöms vara desamma 2022 som 2020.

³ Plan för strategisk kompetensförsörjning - kommunövergripande 2020-11-23

5. Kommunstyrelsens prioriterade åtgärder och arbetssätt 2022

5.1 Kommunstyrelsen har gett direktiv om att öka arbetet med att möta framtidens kompetensutmaningar

I kommunstyrelsens verksamhetsplan 2022 anges att HR-enhetens fokusområden under året är att:

- ▶ öka och möjliggöra fler aktiva åtgärder för att möta framtida kompetensutmaningar
- ▶ fortsätta arbetet med rehabiliteringsstödjare och arbeta strategiskt med arbetsmiljö och hälsa
- ▶ utveckla arbetet med löneanalyser utifrån löneriktlinjer
- ▶ arbeta med attitydförskjutningar kring förhållningssätt till det egna uppdraget och medarbetarskap

Inom målområdet *hållbar utveckling* fastställde kommunstyrelsen följande mål:

Kommunstyrelsens mål	Utfall 2021	Mål 2022	Mål 2023	Mål 2024
Kommunens medarbetare upplever att deras arbete känns meningsfullt	91 %	92 %	94 %	96 %
Kommunens värde för Hållbart medarbetarengagemang (HME) ska öka	78	79	80	81

Kommunstyrelsen har också formulerat mål inom områden där de saknar mandat att ge uppdrag till kommunens förvaltningar och bolag, men där kommunstyrelseförvaltningen har i uppdrag att genom kompetens, stöd, service och kommunikation möjliggöra att målen uppnås.

Kommunstyrelsens övergripande mål	Utfall 2021	Mål 2022	Mål 2023	Mål 2024
Alla arbetsplatser har regelbundna arbetsplatsträffar (APT)	84%	90 %	95 %	100 %
Kommunens medarbetare ser positivt på framtiden för Oxelösunds kommun	45 %	50 %	55 %	60 %
Ungdomar erbjuds ferieplats i kommunal verksamhet	96 platser	100 platser	100 platser	100 platser
Manliga och kvinnliga medarbetares uttag av föräldrapenning är procentuellt lika stora	4,8 % för kvinnor, 2,3 % för män	4,5% för kvinnor, 2,5% för män	4 % för kvinnor, 3% för män	3,5 % för kvinnor, 3,5 % för män
Kommunens medarbetare har god hälsa (Mått: Andel långtidssjukfrånvaro)	3,4 %	3 %	2,8 %	2,6 %

5.2 Kommungemensamma insatser och resultatet av dem

Kommunstyrelsen tillämpar SKR:s nio strategier för att möta kompetensutmaningen: marknadsföra jobben, bredda rekryteringen, fler jobbar mer, förläng arbetslivet, underlätta lönekarriär, använd kompetensen rätt, visa karriärmöjligheterna, skapa engagemang och utnyttja tekniken.

I kommunens plan för strategisk kompetensförsörjning finns en handlingsplan. Handlingsplanen är från 2020 och många åtgärder fick enligt intervjuade avbrytas till följd av Covid-19. En ny handlingsplan har inte utarbetats men arbete pågår med flera av de tidigare definierade aktiviteterna. Utifrån vår granskning bedömer vi att följande pågående aktiviteter är väsentliga att lyfta fram:

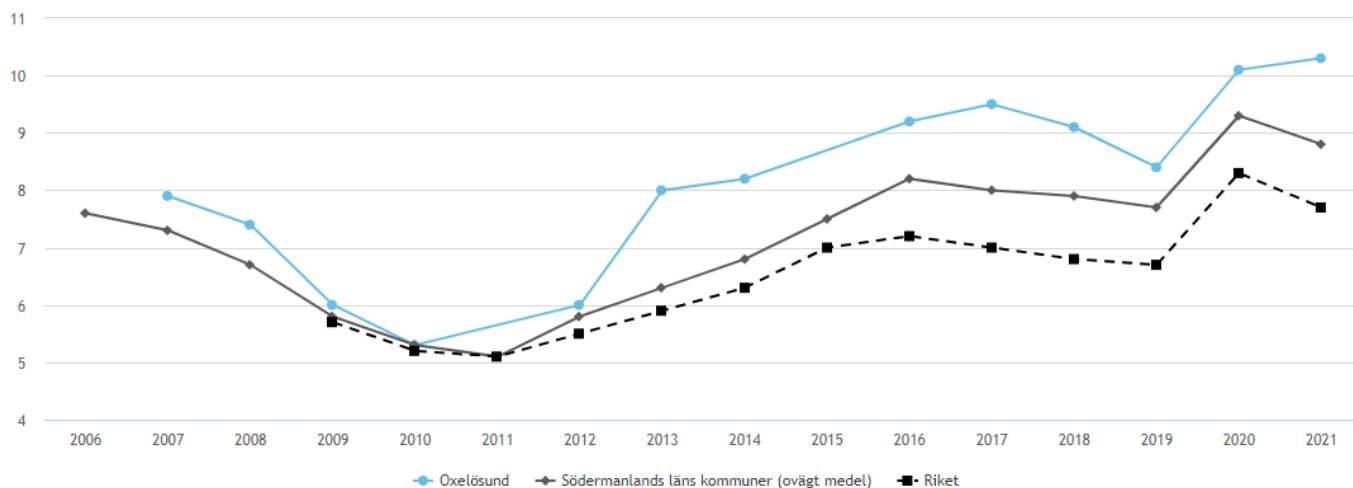
Område	Väsentliga kommunövergripande aktiviteter 2022
Attrahera	<p>En kommunikationsplan för arbetsgivarvarumärket har tagits fram och gäller 2022-2024. Kommunikationen ska bidra till att attrahera, rekrytera och behålla rätt medarbetare, vårda relationer med tidigare medarbetare, väcka nyfikenhet hos passiva jobbkandidater och skapa stolthet hos befintliga medarbetare. I planen finns en detaljerad aktivitetsplan med budgetestimering för kommunikationsaktiviteter. Informationsfilmer som ska förmedla känslan av att arbeta i Oxelösunds kommun har producerats.</p> <p>I alla granskade verksamheter beskrivs också det dagliga arbetet med att utveckla verksamhet, kvalitet, arbetsformer och arbetsmiljö som en viktig nyckel i att bli en mer attraktiv arbetsgivare, se avsnitt 6.</p>
Rekrytera	<p>Chefer utbildas i rekryteringsprocess och rekryteringsverktyg. HR-enheten följer upp förvaltningens platsannonser i syfte att se vilken annonsplattform som genererar bäst gensvar. Syftet är att optimera rekryteringen.</p> <p>Arbete med kandidatupplevelsen har stärkts så att alla som kommer på en intervju, oavsett om de anställs eller ej, ska ta med sig en positiv bild av kommunen som arbetsgivare i händelse av att de söker på nytt senare eller sprider budskapet till andra.</p> <p>Deltagande vid rekryteringsmässor har varit på paus under pandemin men återupptas 2022.</p>
Utveckla	<p>En utbildningsdag för alla chefer inom kommunikation och ledarskap sker under hösten 2022. Ledarfrukostar för samtliga chefer med personalansvar sker en gång i månaden och är koncernledningens forum för att sprida information och öppna för dialog i aktuella frågor.</p> <p>Kommunen och förvaltningen tillämpar individuella uppdragsbeskrivningar och till dem tillhörande kompetensutvecklingsplaner på individnivå. Dessa ska finnas med som underlag vid alla medarbetarsamtal med fast anställd personal. Kommunen har under 2020-2021 etablerat ett nytt IT-stöd med anpassade mallar för genomförande och dokumentation av medarbetarsamtal, kompetensutvecklingsplaner och uppdragsbeskrivningar. Det är oklart i hur stor utsträckning systemet används. HR-enheten har planerat att utvärdera systemet framöver.</p> <p>Kommunen har en ledarskapsutbildning som är obligatorisk för alla nya chefer. Utbildningen är även öppen för befintliga chefer i behov av repetition, men detta uppges vara sällsynt förekommande. Inom ramen för chefsintroduktionsprogram genomfördes i mars 2022 ett seminarium med temat kompetensförsörjning vilket innehöll bland annat kompetensutmaningar, genomgång av prognoser, arbetssätt och arbetsgivarvarumärke.</p> <p>Enligt det personalpolitiska programmet ska rörlighet uppmuntras för att stimulera utveckling. Kommunen har för närvarande inte någon intern platsbank (det har funnits tidigare) men flera förvaltningar tillämpar praxis att interna sökande bör kallas till intervju om kompetens och erfarenheter matchar.</p>
Behålla	<p>En förenklad medarbetarundersökning har genomförts två gånger under 2022, istället för som tidigare endast vartannat år. Resultatet hanteras av respektive arbetsgrupp och ledningsgrupp med åtgärder som dokumenteras i arbetsmiljöplaner.</p>

	<p>I syfte att behålla erfarna medarbetare finns ett aktivt arbete med att säkerställa rättvisa löner. Kommunen tillämpar en snedsitsmodell där medarbetare som halkat efter i löneutvecklingen, ofta till följd av ökade ingångslöner inom sin yrkesgrupp, kan få en särskild löneökning i syfte att komma upp i ett rättvist löneläge. Förvaltningscheferna föreslår medarbetare varefter ett ledningsmöte sker med HR-enheten för att besluta vilka som ska erhålla den särskilda löneökningen.</p> <p>Introduktion av nyanställda har identifierats som ett utvecklingsområde genom medarbetarenkäten, sett till både innehåll och kvalitet. Detta är ett pågående utvecklingsområde. I dagsläget sker kommungemensam introduktion av alla nyanställda (fast anställda och långvarigt visstidsanställda) två gånger per år. Uppslutningen har varit varierande, ca 50-75%. Innehållet är övergripande orienterat mot hur det är att arbeta i kommunen, vision och ledord, organisation, etc. Den omedelbara introduktionen sker på arbetsplatsen av rekryterande chef. För dem finns checklistor och välkomstpaket med informationsmaterial för att alla rekryterande chefer ska ge en bra introduktion. Det finns en samlingsportal för nyanställda på intranätet. Marknadsföring av samlingsportalen pågår.</p>
Avveckla	<p>Alla som avslutar sin anställning ska ha ett avgångssamtal med sin närmaste chef. För att säkerställa att ingen går miste om möjligheten att lämna synpunkter skickas också från HR-enheten en anonym avgångsenkät till tillsvidareanställda medarbetare som ska sluta. Sammanställning av resultaten av dessa presenteras årsvis för förvaltningar och för kommunledningen.</p>

Intervjuade från förvaltningarna anger att de är delaktiga i kommunens övergripande kompetensförsörjningsarbete. Det sker samtal i ledningsgruppen där koncerngemensamma prognoser och analyser presenteras.

5.3 Särskilda insatser sker för att komma till rätta med sjukfrånvaron

Sjukfrånvaron har under många år varit ett prioriterat fokusområde för kommunen och fram till 2019 syntes en positiv utveckling. Därefter har sjukfrånvaron åter ökat, sannolikt delvis med anledning av Covid-19.



Figur 1: Sjukfrånvaro totalt bland anställda, andel (%) . Källa: Kolada.

Sjukfrånvaron skiljer sig i hög grad åt mellan förvaltningar, och detta följer i EY:s uppfattning liknande fördelningstrender som i andra kommuner.

Sjukfrånvaro per förvaltning	2019	2020	2021
Social- och omsorgsförvaltningen	6,9	8,2	7
Äldreomsorgsförvaltningen	9,5	13,3	12,4
Utbildningsförvaltningen	8,8	9,6	9,9
Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen	7,9	6,3	2,4
Kultur- och fritidsförvaltningen	6,9	8,8	9,4
Kommunstyrelseförvaltningen	4,6	3,2	2,9
Totalt	8,4	10,1	9,6

Under första halvåret 2022 har sjukfrånvaron minskat något inom äldreomsorgs- och utbildningsförvaltningarna, men ökat i övriga förvaltningar. Endast inom social- och omsorgsförvaltningen har långtidssjukfrånvaron ökat. För att komma tillrätta med de höga sjukfrånvarotalen pågår både arbetsmiljöarbete och hälsofrämjande arbete.

I det löpande, systematiska arbetsmiljöarbetet ingår att undersöka arbetsmiljön, genomföra de åtgärder som krävs för att minska eller ta bort risker och att sedan följa upp verksamheten för att förebygga olyckor och ohälsa. I Oxelösund är de enhetsvisa arbetsplatsträffarna (APT) en grundpelare i arbetet. Dessa sker regelbundet, vanligen var 4-8:e vecka beroende på verksamhet. Samtliga chefer ska genomgå arbetsmiljöutbildning minst var tredje år. Närvaro följs upp av HR-strateg på kommunstyrelseförvaltningen. Under covid-19-pandemin ställdes dessa in men de har återupptagits under 2022 för både erfarna och nyblivna chefer. Under våren deltog 35 chefer och skyddsombud och ytterligare en grupp genomgår utbildningen i november.

För att kartlägga medarbetarnas trivsel och engagemang har kommunen tidigare genomfört en omfattande medarbetarenkät vartannat år. Enkäten ger varje enhet och förvaltning ett underlag för att bland annat analysera och planera arbetsmiljöarbetet. Från och med 2022 har istället två kortare och tematiskt inriktade enkäter, så kallade pulsmätningar, genomförts. Syftet är att få tätare och mer aktuell återkoppling som underlag för arbetet, vilket samtliga intervjuade uppfattar som positivt. Vi noterar dock att svarsfrekvensen har blivit avsevärt lägre än vid medarbetarundersökningar (i april 58 % svarande mot 79 % föregående år), varför det finns skäl att se över hur pulsmätningarna kommuniceras ut till medarbetare. Det är inte fastställt om den nya formen ska behållas nästa år. I pulsmätningen som genomfördes i april 2022 fokuserade undersökningen på motivation, ledarskap och styrning. Värdet för hållbart medarbetarengagemang uppmättes till 78.

Resultatet av medarbetarundersökningar och pulsmätningar hanteras på olika nivåer i kommunen. Det sker dels på en kommunövergripande nivå i ledningsgrupp, dels i respektive enhet inom förvaltningarna. Det finns dock en osäkerhet kring digniteten i hanteringen på enheterna. Det kan finnas viss variation avseende vilket utrymme resultatet får vid APT-tillfällen.

Formaliserade riskbedömningar och arbetsmiljöronder sker vid behov, tex vid verksamhetsförändring eller tillbud. Vid varje APT ska inkomna tillbud och arbetsskador gås igenom och eventuella åtgärder dokumenteras i enhetens arbetsmiljöplan. Ett digitalt system för registrering av arbetsskador och tillbud implementerades under 2021 följt av utbildningar för både chefer och medarbetare. Detta medförde att antalet inrapporterade arbetsskador var högre än tidigare år och förväntas vara fortsatt högt under 2022 eftersom kunskapen blivit mer känd i organisationen. Det nya systemet har gett chefer bättre överblick på inrapporterade incidenter och i vilken grad dessa orsakat sjukfrånvaro.

Kommunen har en HR-strateg med särskild kompetens inom arbetsmiljöarbete och rehabilitering. Denne har genomfört fördjupande undersökningar kring orsaken till sjukfrånvaro i kommunen.

Resultatet av undersökningen tyder på att en stor del av sjukfrånvaron inte är arbetsplatsrelaterad utan härleds till individens privatliv och kommunen har därför valt att ta ett brett grepp om det hälsoarbetet. En hälsopedagog arbetar stödjande och hälsofrämjande. Innan pandemin påbörjades ett arbete med att minska sjukfrånvaron genom individuella hälsosamtal med medarbetare som haft upprepade sjukfrånvaro. Enligt uppgift gav hälsosamtalen ett positivt resultat men att det positiva resultatet avstannade under pandemin och det går därav inte att utläsa några långsiktiga effekter. Satsningen har återupptagits under 2022 genom både individuella hälsosamtal och gruppaktiviteter.

Oxelösunds kommun erbjuder sina medarbetare 1000 kr i friskvårdsbidrag per år. Andelen medarbetare som väljer att nyttja förmånen har legat stadigt lågt på cirka 35 % under flera år. Orsakerna till detta har inte utvärderats. Fokus har istället legat på att stimulera medarbetare som inte redan tränar på fritiden genom exempelvis hälsostöd och prova-på verksamheter. Bland medarbetarna har kommunen rekryterat *hälsoinspiratörer*, medarbetare som utöver sitt ordinarie arbete har i uppdrag att uppmuntra sina kollegor till goda hälsoval. Hälsoinspiratörerna träffas regelbundet för att inspirera varandra och ta del av ny kunskap om hälsa och friskvård.

Vid intervju framkommer att kommunen upplever svårigheter i samarbetet med vårdcentral och företagshälsa, och att andra kommuner som haft stor framgång i arbetet mot sjukfrånvaro förefaller ha bättre samarbeten.

6. Särskilt om nämndernas arbete med att omsätta fullmäktiges mål för strategisk kompetensförsörjning

6.1 Utbildningsnämnden har dokumenterade underlag och handlingsplaner

Utbildningsnämnden bedriver förskola, öppen förskola, omsorg i form av helg och nattomsorg, förskoleklass, fritidshem, grundskola, särskola, Komvux, svenska för invandrare, yrkesutbildning och kulturskola. Inom utbildningsförvaltningen arbetar cirka 400 personer. Förskolelärare, legitimerade lärare, SVA-lärare och rektorer är definierade bristyrkesgrupper i kommunens plan för strategisk kompetensförsörjning.

I utbildningsnämndens verksamhetsplan anges som mål att alla skolformer ska erbjuda en hållbar arbetsmiljö för sin personal samt vara en attraktiv arbetsgivare. Måttet är att personalens frisknärvaro ska öka samt att personalomsättningen ska minska. Nämnden har också mål specifika för olika personalgrupper, där ambitionen är att andelen behöriga och legitimerade förskollärare och lärare ska vara minst i nivå med riket inom var och en av nämndens skolformer, inklusive kulturskolan.

Utbildningsförvaltningen har tagit fram en handlingsplan för strategisk kompetensförsörjning. Frågan har aktualiserats genom den fackliga nationella huvudöverenskommelsen (HÖK18) ålägger alla skolor att förstärka sitt arbete för att säkra kompetensförsörjningen av lärare. Arbetet ska enligt överenskommelsen följas upp både lokalt och centralt. I Oxelösund har en arbetsgrupp med representanter för Lärarförbundet och för arbetsgivaren med rektorer, förvaltningschef och HR arbetat med det partsgemensamma arbetsmaterialet för att identifiera nuläge och framtida aktiviteter inom områdena arbetsorganisation, arbetstider, arbetsmiljö och lönebildning. Utbildningsförvaltningen har även tagit fram en plan för strategisk kompetensförsörjning som i enlighet med kommunstyrelsens inriktningsdokument utgår från ARUBA-modellen.

Av omvärldsanalysen utläses att prognoser visar på ett ökat behov av lärare. Antalet framtida pensionsavgångar förväntas öka från 7 stycken 2022 till 12 år 2024. Förvaltningen uppmärksammar risken att antalet examinerade lärare inte kommer räcka till för att tillgodose det kommande lärarbehovet på nationell nivå och att konkurrensen mellan arbetsgivare tilltar.

I tabellen nedan listar vi ett urval av pågående åtgärder som vi bedömer är väsentliga utifrån granskningens frågeställningar:

Område	Väsentliga pågående insatser 2022 (EY:s sammanfattning)
Attrahera	<p>Inom ramen för arbetsgivarvarumärket har bilder och berättelser med ett par medarbetare från utbildningsförvaltningen skapats. Dessa ska användas i kampanjer i sociala medier och på hemsidan. I Kommunövergripande aktiviteter och deltagande på mässor medverkar representanter från förvaltningen.</p> <p>Den nya skolorganisationen som genomfördes i steg 1 under 2021 innebär att skolorna har olika tematisk inriktning. Detta bedöms ha gett resultat för möjligheten att attrahera lärare.</p>
Rekrytera	<p>Förvaltningens chefer har utbildats i det digitala rekryteringsverktyget för att på ett enklare sätt kunna göra urval samt kommunicera med arbetssökande. Utbildning ska ges årsvis.</p> <p>En viktig källa för både marknadsföring och rekrytering är genom intag av vikarier i verksamheten. På enheterna finns idag husvikarier vilket stärker möjligheten till utveckling i arbetet och underlättar kontakt.</p> <p>Kommunen saknar närliggande lärosäten vilket försvårar möjligheten att ta emot studenter på praktik. Under 2022 har avtal tecknats för en studentplats för</p>

	arbetsplatsintegrerad lärarutbildning. Det innebär att lärarstudenten parallellt med sina studier arbetar hos kommunen.
Utveckla	Den interna rörligheten mellan förskolor och skolor ska uppmuntras genom att internannonsering i ett första skede används om man tror att kompetens kan finnas internt i förvaltningen. Fortbildning av lärare har skett med koppling till grundskolornas nya profilinektingar. Genom Skolverkets statsbidrag läraryftet har flera lärare genomgått distanskurser som breddar deras behörighet. Stöd ges till obehöriga som bedriver studier på sin fritid.
Behålla	Organisationen har setts över så att biträdande rektorer har ett tydligare personalansvar. Syftet är att skapa ett närmare ledarskap med färre medarbetare per chef. De deltar i kommunens introduktionsprogram för nya chefer. Lönekriterierna för pedagogiska arbeten har setts över och kommunicerats till alla medarbetare. Åtgärder för att förbättra arbetsmiljön och skapa mer attraktiva arbetsplatser planeras på respektive skola. I regel är detta en integrerad del av det systematiska arbetsmiljöarbete, samt av det systematiska kvalitetsarbetet som årligen återskildras till utbildningsnämnden.

Utbildningsnämnden har inte identifierat några risker eller kontroller kopplade till kompetensförsörjning i sin internkontrollplan för 2022. Uppföljning av kompetensförsörjning och personalläge sker i samband med delårsrapport och årsbokslut, samt på förekommen anledning.

Förvaltningens bedömning är att rekrytering av behöriga lärare har blivit lättare, med fler kvalificerade sökande än tidigare, vilket tyder på att kommunen uppfattas som en mer attraktiv arbetsgivare.

6.2 Vård- och omsorgsnämnden fokuserar på äldreomsorgen men även inom social- och omsorgsförvaltningen sker positiv utveckling

Vård- och omsorgsnämnden bedriver verksamhet för kommuninvånare som är i behov av vård och omsorg samt stöd och rådgivning. Verksamheten är fördelad på två förvaltningar: social- och omsorgsförvaltningen och äldreomsorgsförvaltningen. Vård- och omsorgsnämnden har i sin verksamhetsplan för 2022 brutit ner kommunfullmäktiges övergripande mål enligt följande:

Utifrån koncernmålet "Trygg och värdig ålderdom" har vård- och omsorgsnämnden formulerat ett mål om att vikarieanvändningen ska minska inom äldreomsorgsförvaltningen. Detta relaterar till kommunfullmäktiges mål om förbättrad personalkontinuitet. Nämnden har också satt upp mål om att medarbetarnas kunskap om bemötande ska förbättras, och att de äldres förtroende för personalen ska öka både i hemtjänst och i särskilt boende. Samtidigt ska effektiviteten öka inom hemtjänsten, vari nämndens mål är att öka andelen utförd tid av beviljad tid.

Prioriterad verksamhetsutveckling under året som beslutats av nämnden inkluderar att tydliggöra struktur kring schemaläggning samt utveckla rutiner för bemanning av korttidsfrånvaro inom äldreomsorgsförvaltningen. Vidare ska roller och ansvar gällande rekrytering, schemaläggning och bemanning tydliggöras.

För både social- och omsorgsförvaltningen och äldreomsorgsförvaltningen finns målsättningar om ökad digitalisering. Detta är en av SKR:s rekommenderade nio strategier för att möta framtidens kompetensbehov. Nämnden har utöver digitalisering inte formulerat några mål avseende social- och omsorgsförvaltningens kompetensförsörjning, endast avseende äldreomsorgen.

Vård- och omsorgsnämnden har inget uttryckt mål avseende medarbetarundersökningen. De används dock som utvecklingsunderlag i verksamheterna i enlighet med vad som beskrivits i avsnitt 5.3.

Vård- och omsorgsnämnden har inte identifierat risker eller kontrollmoment relaterade till kompetensförsörjning i sin internkontrollplan för 2022. Uppföljning av kompetensförsörjning och personalläge sker i samband med delårsrapport och årsbokslut, samt på förekommen anledning.

Äldreomsorgsförvaltningen och Social- och omsorgsförvaltningen har en gemensam kompetensförsörjningsplan från 2018 då det endast fanns en förvaltning - Vård och omsorgsförvaltningen. Båda förvaltningarna har ett pågående arbete med att ta fram en ny kompetensförsörjningsplan för respektive förvaltning. Arbetet ska vara klart under hösten 2022.

6.2.1 Äldreomsorgsförvaltningen

Äldreomsorgsförvaltningen arbetar med biståndsbedömning för äldre, hemtjänst, särskilt boende samt demensboende för äldre, dagverksamhet, korttidsboende/växelvård, samt hälso- och sjukvårdsorganisation inklusive rehabilitering och hjälpmedel. Undersköterskor är en stor personalgrupp som i kommunens plan för strategisk kompetensförsörjning uppges vara briststyrke. Förvaltningen berörs även av briststyrkesgrupperna enhetschefer, sjuksköterskor och arbetsterapeuter.

Äldreomsorgsförvaltningen bevakar främst de demografiska prognoserna i syfte att förutsäga framtida personalbehov. Inom förvaltningen finns det ett systematiskt arbetssätt kring att sammanställda enheternas samlade rekryteringsbehov. Inom förvaltningen finns en bemanningsenhet som har det samlade ansvaret för rekrytering, bemanning och uppföljning av timanställda och vikarier. Bemanningenheten överblickar kompetens och erfarenhet, arbetade timmar och LAS-lista för hela äldreomsorgen. Arbete pågår under 2022 för att enheten även ska vara specialiserad på och ansvarig för all schemaläggning.

Äldreomsorgsförvaltningen har däremot arbetat fram en *förändringsbeskrivning 2023* som fastställdes av vård- och omsorgsnämnden i maj 2022. Förändringsbeskrivningen innehåller en analys av utfall och utmaningar i det tidigare arbetet med heltidsresan. Analysen visar att tidigare insatser där medarbetare fått önska tjänstgöringsgrad har lett till att fler medarbetare arbetar mer, vilket har frigjort resurstid i organisationen. Avsikten var att använda denna resurstid för att täcka upp planerade eller akuta vakanser i organisationen. Slutsatserna är dock att den frigjorda tiden huvudsakligen inte är fördelad på samma dygnstider som behoven. För att komma till rätta med detta har förvaltningen inlett arbete med *smarta schan* som syftar till att skapa mer hållbara och effektiva schan för både organisationen och medarbetarna.

Förändringsbeskrivning 2023 innehåller också en kartläggning av arbetssätt som skulle kunna effektiviseras genom digitalisering och därigenom minska behovet av personal. Bland dessa nämns digitala tillsynsamtal dagtid, inkontinenssensorer samt duschrobotar och sängar med upprensningstöd som prioriterade satsningar som både kan minska personalbehovet och öka livskvalitet och självständighet hos brukare. En konkret genomförande- eller investeringsplan ingår inte i beskrivningen. Plan för genomförande av aktiviteter sker enligt uppgift i förvaltningen. Åtterrapporering av förändringsbeskrivning sker sedan löpande till nämnden samt till kommunchef vid uppföljningsmöten. I förändringsbeskrivning finns en övergripande beskrivning av effekter och investeringskostnader för föreslagna åtgärder inom området digitalisering.

För att säkerställa möjligheten att rekrytera personal med rätt kompetens finns ett nära samarbete med Campus Oxelösund som i egenskap av vård- och omsorgscollege tillhandahåller yrkesutbildning för flera av förvaltningens yrkesgrupper. Det finns en bild hos såväl förvaltningschef som fackliga representanter att de som utexamineras inte har de kunskaper och färdigheter som krävs för att utföra arbetet. Förvaltningen står inför en stor utmaning att balansera akuta personalbehov mot att upprätthålla kompetenskrav. Det finns etablerade forum för dialog mellan förvaltning och ledning för Campus Oxelösund men svårigheter kvarstår.

Inom ramen för det statligt finansierade *Äldreomsorgslyftet* har förvaltningen genomfört flera insatser för att höja kompetensen hos medarbetare. Undersköterskor är en prioriterade grupp för

detta under 2022 med anledning av förändrade lagkrav (fast omsorgskontakt inom äldreomsorgen) samt för att förekomma eventuella framtida utbildningskrav som utreds. Tidigare har utbildningar inom bemötande samt språkförstärkande insatser varit prioriterade, liksom fortbildning av vårdbiträden till undersköterskor.

Timanställda och vikarier utgör en förhållandevis stor del av personalstyrkan. Det finns en rutin om att samtliga timanställda ska påbörja en yrkesutbildning för att få fortsätta inom kommunen, och måste fullgöra utbildning till vårdbiträde/undersköterska för att fast tjänst ska kunna erhållas. Enligt Kommunal frångås rutinen på grund av personalbrist.

Enligt förvaltningschef är ett viktigt fokusområde framgent att stärka det nära ledarskapet. Stora enheter och chefer som inte, i det dagliga arbetet, möter sina medarbetare bidrar till många utmaningar gällande såväl arbetsmiljö som personalens engagemang.

6.2.2 Social- och omsorgsförvaltningen

Social- och omsorgsförvaltningen arbetar med biståndsbedömning för barn, ungdomar och vuxna, färdtjänst och riksfärdtjänst, budget och skuldrådgivning, arbetsmarknadsinsatser, familjerätt, familjecentral, vård och behandling barn, alkoholtillstånd, behandlingscentrum med rådgivningsbyrå, personlig assistans, socialpsykiatri, daglig verksamhet, bostad med särskild service, korttidsvistelse och familjehem. Socialsekreterare är en stor yrkesgrupp som definierats som bristyrke i kommunens plan för strategisk kompetensförsörjning. Vakanta platser behöver i dagsläget bemannas av konsulter, framför allt inom enheten för barn- och unga.

Förvaltningen har under året etablerat en ny struktur för kompetensutveckling. En kompetensutvecklingsplan för varje personalgrupp listar alla utbildningar som medarbetarna förväntas genomgå under sin tid på förvaltningen, både grundläggande och specialiserande kurser. I och med strukturen får förvaltningen också en bättre överblick på befintlig kompetens och ett system för att dokumentera när medarbetarna senast gick respektive utbildning. Detta ger också bättre förutsättningar för att följa upp vilka medarbetare som behöver komplettera eller repetera utbildning. Utbildningsplanen ska tas i bruk under hösten 2022.

Resultaten från medarbetarundersökningarna är generellt sett positiva. Inom individ- och familjeomsorgsenheten för barn och unga har det förekommit påtagligt lägre resultat inom flertal parametrar. Enligt uppgift har det berott på en kombination av påfrestande arbetsuppgifter och personkonflikter inom enheten, och ett aktivt arbete har bedrivits för att vända situationen. Enligt förvaltningschef finns det goda möjligheter till förbättring de närmaste månaderna.

Det finns ett samarbete med närliggande högskolor och universitet i syfte att öka möjligheten till rekrytering. Förvaltningen tar emot två praktikanter varje termin. Vid rekryteringen av praktikanter är det en urvalsgrund att studenten bedöms ha rimliga förutsättningar att kunna fortsätta arbeta i kommunen eller länet efter avslutad utbildning.

6.3 Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden når redan fullmäktiges mål men har en sårbar verksamhet med få anställda

Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden ansvarar bland annat för kommunens detaljplanering, naturvård, GIS- mät- och kartverksamhet, gång- och cykelvägar. Nämnden utgör kommunens lokala prövnings- och tillsynsmyndighet enligt plan- och bygglagen samt miljö-, livsmedel- och tobakslagstiftning. Nämnden är även kommunens trafiknämnd. Inom förvaltningen arbetar 16 personer varav bygglovshandläggare är en definierad bristyrkesgrupp i kommunens plan för strategisk kompetensförsörjning.

I Miljö- och samhällsbyggnadsnämndens verksamhetsplan anges mål om att sjukfrånvaron ska minska. Ingångsvärdet 2021 var 3 procent, och målvärdet 2022-2024 är fem procent. Då förvaltningen är liten kan enskilda medarbetares frånvaro påverka statistiken kraftigt.

Nämnden inkluderar kommunfullmäktiges mål om att öka medarbetarengagemanget i sin verksamhetsplan. Nämndens utfall i medarbetarundersökningen visar på ett lågt resultat avseende medarbetarnas kunskap och förståelse om verksamhetens mål. Mot denna bakgrund pågår ett arbete med att se över operationaliseringen av kommunmålen och nämndens mål.

Nämnden har inte någon dokumenterad kartläggning av kompetensbehov eller någon handlingsplan för kompetensförsörjning. Förvaltningen är liten och tjänsterna är i hög grad specialiserade. Kommunens tillväxttakt har medfört relativt stadiga volymer för förvaltningen, varvid rekrytering främst är fyllnadsrekrytering vid vakanser. Enligt uppgift har personalomsättningen inom förvaltningen varit relativt hög under senare tid. Den samlade bedömningen är dock att Oxelösund har förhållandevis goda konkurrensmöjligheter gentemot närliggande kommuner. Attraktionen bedöms ligga i ett fördelaktigt löneläge, variation i arbetsuppgifter tack vare kommunens storlek, ett gott arbetsklimat samt möjlighet till flexibilitet och distansarbete.

En väsentlig del i förvaltningen kompetensförsörjning är verksamhetsutveckling och ständig förbättring av processer, verktyg och mallar förbättras i syfte att förenkla handläggarnas vardag och skapa mer effektiv handläggning. Det syftar också till att göra det enklare för nya medarbetare.

Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden har ett kontrollmoment avseende kompetensförsörjning i internkontrollplanen 2022. Kontrollmomentet avser att riskanalyser genomförs och handlingsplaner upprättas. I den första uppföljningen 2022 anges att analys av personalläget sker kontinuerlig och rapporteras i tertial- och årsredovisningar. Uppföljningssamtal genomförs cirka 1-2 månader efter att en medarbetare påbörjat sin anställning. Då kompetensbrist uppstår används konsultstöd. I uppföljningen av interkontrollplanen vid tertialrapport 1 anges att kontrollmomentet av kompetensförsörjningen är godkänd.

6.4 Kultur- och fritidsnämnden saknar kompetensförsörjningsplaner men har nöjda medarbetare

Kultur- och fritidsnämnden ansvarar för verksamheterna kultur, fritid och turism, vilket omfattar bibliotek, kultur, evenemang, konst, fritidsverksamhet med fritidsanläggningar, ungdomsverksamhet, fritidsgård, turistbyrå, konsumentinformation, kulturarvsfrågor och Oxelösundsarkivet. Totalt består förvaltningen av 16 personer. Bland yrkesgrupperna har bibliotekarier och utbildade fritidsledare definierats som bristyrkesgrupper i kommunens plan för strategisk kompetensförsörjning.

I Kultur- och fritidsnämndens verksamhetsplan 2022-2024 formuleras följande mål utifrån kommunfullmäktiges målområde "Hållbar utveckling":

Nämndens mål	Mått	Ingångsvärde/bokslut 2021	Målvärde 2022	Målvärde 2023	Målvärde 2024
Medarbetare ska uppleva att de har en bra arbetssituation	Medarbetarindex MI (medarbetarundersökning görs vartannat år)	86 %	X	Lägst 80	X
	Hållbart medarbetarengagemang	4,48 av 5	Lägst 4,0	Lägst 4,0	Lägst 4,0

Nämndens förvaltning har ett inom kommunen jämförelsevis högt resultat på medarbetarundersökningen. Resultatet av medarbetarundersökningar hanteras vid APT-tillfällen. Efter senaste mätningen bedömdes resultatet vara tillfredsställande och inga särskilda utvecklingsområden identifierades med anledning av enkäten.

Nämnden har inte tagit fram ett eget mål kring sjukfrånvaro. Den ackumulerade sjukfrånvaron var vid tidpunkten för granskningen 10 procent. Enligt uppgift beror de höga sjuktalen på att det är en liten organisation där statistiken påverkas av enskilda sjukdomsfall. Intervjuade uppger att det finns möjlighet att vid sjukdom täcka upp för varandra inom de olika enheterna.

Det finns inga aktuella kompetensförsörjningsplaner framtagna. Den senaste som togs fram är från 2018. Det arbetssätt som definierats i kommunens inriktningsdokument för strategisk kompetensförsörjning uppges innebära en tidsinsats som inte står i proportion till nyttan med planen, och det är därav svårt att avsätta resurser för arbetet. Förvaltningen tar del av de centrala analyser och prognoser som förmedlas men har svårt att omsätta dessa i det egna kompetensförsörjningsarbetet. Kultur- och fritidsförvaltningen arbetar med individuella kompetensplaner. Vidare handlar rekryteringsarbetet främst om fyllnadsrekrytering av vakanta tjänster.

Kultur- och fritidsnämndens främsta utmaning är att rekrytera personal med rätt utbildning. Det är svårast att hitta utbildade bibliotekarier samt fritidsledare. Vid rekrytering framhävs organisationens fördelar vilka anges vara att medarbetare får stort ansvar, nya utmaningar i och med att det är en lite organisation, flexibilitet i arbetet samt ett bra arbetsklimat. Fritidsledare erbjuds även möjlighet att studera två timmar per vecka under arbetstid i syfte att fler ska utbilda sig.

Personalnyckeltal följs upp i samband med delårsrapport och verksamhetsberättelsen, i övrigt endast på förekommen anledning. Kultur- och fritidsnämnden har inte identifierat risker eller kontroller relaterade till kompetensförsörjning i sin internkontrollplan för 2022.

6.5 Det är osäkert om arbetet ger önskat resultat

Eftersom förvaltningarna i regel inte har definierat strategier och planer för en strategisk kompetensförsörjning sker det heller inte någon samlad uppföljning av arbetets resultat. Enskilda aktiviteter och insatser utvärderas fristående, och personalsituationen i stort följs upp genom nyckeltal. Det finns möjlighet för chefer att följa bland annat frånvarostatistik, pensionsavgångar, övertid och sjukfrånvaro genom systemstödet Hypergene.

Covid-19-pandemin har gjort det svårt att göra en rättvisande bedömning av om arbetet med att minska sjukfrånvaron har varit framgångsrikt. Orsaken är att ändrade förhållningssätt till symptom, karensdag och distansarbete har haft jämförelsestörande effekter för samtliga förvaltningar.

Kommunfullmäktiges mål om ett hållbart medarbetarengagemang följs konsekvent upp och är en integrerad del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Kommunstyrelseförvaltningen har också vidtagit åtgärder för att skapa förutsättningar för snabbare återkoppling och åtgärder genom mer frekventa mätningar.

Kommunstyrelsen följer regelbundet upp den samlade personalsituationen. Dels genom delårsrapporter och årsredovisning, men också genom tematiska föredragningar, vilken kvartalsvis omfattar aktuella personalfrågor. I kommunstyrelsens internkontrollplan 2022 identifierades *rutin för rehabilitering* och *handlingsplan för systematiskt arbetsmiljö-, säkerhets- och hälsoarbete* som kontrollmoment. Föregående år fanns *rutin för rehabilitering*, *rekryteringsrutin* och *arbetsmiljöpolicy* som kontrollmoment och kommunstyrelsen noterade flera avvikelser i sin uppföljning. Av uppföljningen framkommer att det finns planerade eller vidtagna åtgärder för att komma till rätta med avvikelserna och förvaltningen bedömer att avvikelserna kommer att vara avhjälpta under 2022.

Covid-19-pandemin har gjort utvecklingen svår att följa gentemot föregående år till följd av striktare krav för medarbetare att stanna hemma vid lindriga symptom.

7. Svar på revisionsfrågor

Revisionsfrågor	Sammanfattad bedömning
<p>Har gällande mål för kompetensförsörjningsarbetet brutits ner för att möjliggöra en ändamålsenlig styrning?</p>	<p>Delvis. Kommunfullmäktige har satt upp mätbara mål avseende sjukfrånvaro och medarbetarengagemang. Dessa mål återfinns helt eller delvis med egna mål och nyckeltal i nämndernas verksamhetsplaner. Kultur- och fritidsnämnden har inte tagit egna beslut kring målet om sjukfrånvaro men följer upp nyckeltalen i sin redovisning. Vård- och omsorgsnämnden har för äldreomsorgen beslutat om flera nämndmål för kompetensförsörjning men inkluderar inte sin socialtjänstverksamhet. På förvaltningsnivå ser vi dock att styrning och åtgärder av varierande grad förekommer i alla förvaltningar.</p> <p>Utöver de två mätbara målen har kommunstyrelsen tillsett att det finns koncerngemensamma strategier som återkopplar till kommunfullmäktiges mål om att vara en attraktiv arbetsgivare. Till detta finns det styrande dokument som ska ge ett ramverk för styrning och samordning, men dessa efterlevs inte av förvaltningarna. Kommunstyrelsen har gett direktiv till sin förvaltning om att öka arbetet med att möta framtidens kompetensutmaningar. Kommunstyrelsen har satt upp mål inom områden där de saknar mandat att ge uppdrag till kommunens förvaltningar och bolag, men där kommunstyrelseförvaltningen har i uppdrag att genom kompetens, stöd, service och kommunikation möjliggöra att målen uppnås.</p>
<p>Finns aktuella kartläggningar och kompetensmatriser, riskanalyser och planer som stöd för det operativa arbetet?</p> <p>Med vilka funktioner sker dialoger för att fånga upp kompetensbehov?</p>	<p>Delvis. På kommunövergripande nivå finns det framtagna kartläggningar, riskanalyser och planer med åtgärder som kan vara stöd i det operativa arbetet. Analysen omfattar bland annat personalstruktur och organisation, prognos över pensionsavgångar, sysselsättningsgrad, sjukfrånvaro, utfall av publicerade jobbbannonser samt en omvärldsanalys med definierade bristyrken i kommunen. Den senaste sammanställda kompetensförsörjningsplanen för kommunen som helhet gjordes 2020, men delar av underlaget har setts över vid senare tillfälle och presenterats vid exempelvis chefsutbildning.</p> <p>Inom kommunstyrelseförvaltningen finns en HR-enhet som ansvarar för det övergripande och strategiska arbetet, men på respektive nämnds förvaltning är förvaltningschef ansvarig. Inom de större förvaltningarna engageras biträdande förvaltningschefer och enhetschefer i att bevaka behov av kompetens, men inga dedikerade HR-resurser förekommer. På individnivå är kompetensutvecklingsbehov en fråga för ansvarig chef tillsammans med den enskilda medarbetaren.</p>
<p>Möjliggör kommunens (risk)analyser och underlag en ändamålsenlig bedömning av behovet av kompetens, på kort och lång sikt?</p>	<p>Delvis. Vår bedömning är att det finns en rimligt god bild av behovet utifrån kända förutsättningar. Bilden är i hög grad baserad på operativ kännedom om organisationen och inte belagd genom kartläggningar och analyser. Fokus ligger i hög grad på bemanning den närmaste tiden.</p> <p>Kommunen har befolkningsprognoser men dessa är enligt intervjuade svåra att tillämpa i analyserna av kompetensbehov,</p>

Revisionsfrågor	Sammanfattad bedömning
<p>Görs tillräckliga riskbedömningar och kartläggningar med avseende på arbetsmiljö (exempelvis genom oberoende avslutssamtal), som ett led i att vara en attraktiv arbetsgivare?</p> <p>Analyseras personalomsättningen på ett adekvat sätt?</p>	<p>givet att volymförändringarna i regel är små (undantaget äldreomsorgen). En brist är att kommunen enbart periodvis haft möjlighet att göra statistiska analyser av personalomsättningen. En medarbetare som nyligen har anställts har fått arbetsuppgiften och kommer framöver att ta fram sådana analysunderlag.</p> <p>Medarbetarundersökning genomförs regelbundet och är ett underlag både i det systematiska arbetsmiljöarbetet och i annat utvecklingsarbete. Under 2022 har undersökningen genomförts i form av två kortare enkäter, s.k. pulsmätningar, vilket möjliggör en tätare uppföljning av medarbetarnas mående. Svarsfrekvensen har sjunkit kraftigt mot föregående år varvid nya angreppssätt för information om enkäten testas framgent. Medarbetarundersökningen följs upp vid APT-tillfällen på respektive enhet, på förvaltningsledningsnivå samt på kommunledningsnivå och ligger till grund för planering av åtgärder. Formaliserade riskbedömningar och arbetsmiljöronder sker vid behov, tex vid verksamhetsförändring eller tillbud.</p> <p>Kommunen har etablerade rutiner för att samla in synpunkter från medarbetare som slutar. Förvaltningschefer/enhetschefer genomför avslutssamtal. För att ge ytterligare en kanal för synpunkter skickar HR-enheten också en avslutsenkät med möjlighet till anonyma svar. Detta resultat sammanställs på kommunövergripande nivå och presenteras för kommunledningsgruppen.</p>
<p>Vilka åtgärder vidtas för att tillvarata och utveckla medarbetarnas kompetens på bästa sätt samt vara en attraktiv arbetsgivare?</p> <p>Exempelvis med avseende på yrken där det är brist på arbetskraft?</p> <p>Vilka åtgärder vidtas för att behålla och belöna attraktiva kompetenser?</p>	<p>I alla granskade verksamheter beskrivs det dagliga arbetet med att utveckla verksamhet, kvalitet, arbetsformer och arbetsmiljö som den viktigaste nyckeln till att bli en mer attraktiv arbetsgivare. Förvaltningarna har varierande utmaningar och arbetssätt för att uppnå detta. På kommunledningsnivå har en kommunikationsplan för arbetsgivarvarumärket tagits fram för att ge en tydligare bild av kommunen och stötta förvaltningarna i deras arbete med att attrahera och rekrytera rätt medarbetare.</p> <p>Äldreomsorgsförvaltningen är den förvaltning som i störst utsträckning behöver öka sin kapacitet de närmaste åren. Inom äldreomsorgen finns det en uttalad strategi om att få fler medarbetare att arbeta mer. Införandet av heltid som norm har gett mer tillgänglig arbetstid men schemalägningsmodellen har inneburit att tiden inte finns den tid på dagen när behoven är som störst. Försök med en ny modell pågår under 2022. Äldreomsorgsförvaltningen har också på ett strukturerat sätt kopplat digitaliseringsstrategier till sitt arbete med långsiktig kompetensförsörjning.</p> <p>Övriga förvaltningar behöver bibehålla eller i liten utsträckning utöka sin personalstyrka. Inom utbildningsförvaltningen har det nyligen skett en översyn av chefsstrukturen för att skapa ett närmare och tydligare ledarskap. Inom social- och omsorgsförvaltningen har riktade satsningar sats in för att stötta</p>

Revisionsfrågor	Sammanfattad bedömning
	<p>en specifik enhet med svårigheter att behålla personal och välmående.</p> <p>Kommunens löneläge uppges av de intervjuade inte vara ett stort problem för möjligheten att attrahera medarbetare. I syfte att behålla erfarna medarbetare finns ett aktivt arbete med att säkerställa rättvisa löner. Kommunen tillämpar en snedsitsmodell där medarbetare som halkat efter i löneutvecklingen, ofta till följd av ökade ingångslöner inom sin yrkesgrupp, kan få en särskild löneökning i syfte att komma upp i ett rättvist löneläge.</p> <p>Kompetensutveckling av chefer säkerställs av kommunstyrelsens förvaltning i form av både introduktionsprogram, ledarfrukostseminarier och tematiska utbildningsdagar. Introduktion av nyanställda har identifierats som ett utvecklingsområde genom medarbetarenkäten. Detta är ett pågående utvecklingsområde. För enskilda medarbetare finns i övrigt inget samlat grepp om kompetensutvecklingen och respektive förvaltning har olika strategier. Inom social- och omsorgsförvaltningen pågår ett arbete med att implementera strukturerade utbildningsspår för olika yrkesgrupper som omfattar både grundkompetens och fortbildning/specialisering. Inom utbildnings- och äldreomsorgsförvaltningarna är fortbildningen i hög grad kopplad till tillgängliga statsbidrag och anpassade utifrån villkoren för dessa. Äldreomsorgsförvaltningen har också en nära samverkan med Campus Oxelösund kring både yrkesutbildningar och fortbildning. De små förvaltningarna saknar långsiktiga strukturer och planerar sin kompetensutveckling utifrån årets identifierade behov på grupp- och individnivå.</p>
<p>Hur följs utfall av strategier och aktiviteter upp? Ger arbetet önskade resultat?</p>	<p>Eftersom förvaltningarna i regel inte har definierat långsiktiga strategier och planer sker det heller inte någon samlad uppföljning av arbetet sett till ett längre perspektiv. Enskilda aktiviteter och insatser utvärderas fristående, och personalsituationen i stort följs upp genom nyckeltal. Det finns möjlighet för chefer att följa bland annat frånvarostatistik, pensionsavgångar, övertid och sjukfrånvaro genom verksamhetssystemet Hypergene.</p> <p>Kommunfullmäktiges mål om ett hållbart medarbetarengagemang följs konsekvent upp och är en integrerad del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Kommunstyrelseförvaltningen har också vidtagit åtgärder för att skapa förutsättningar för snabbare återkoppling och åtgärder genom mer frekventa mätningar.</p> <p>Covid-19-pandemin har gjort utvecklingen av sjukfrånvaro och satsningarna på hälsofrämjande arbete svårt att följa upp gentemot tidigare år till följd av striktare krav för medarbetare att stanna hemma vid lindriga symptom.</p> <p>Kommunstyrelsen följer regelbundet upp den samlade personalsituationen. Dels genom delårsrapporter och</p>

Revisionsfrågor	Sammanfattad bedömning
	<p>årsredovisning, men också genom tematiska föredragningar, vilken kvartalsvis omfattar aktuella personalfrågor.</p> <p>Det sker ingen uppföljning av om kommunen externt uppfattas som en attraktiv arbetsgivare eller ej. Utbildningsförvaltningens bedömning är att rekrytering av behöriga lärare har blivit lättare, med fler kvalificerade sökande än tidigare. Inom äldreomsorgen är uppfattningen att de sökande är mindre kvalificerade för arbetet vilket ställer högre krav på kommunen avseende introduktion, språkutbildning och kompetensutveckling. Övriga förvaltningar beskriver tillfälliga variationer snarare än strukturella.</p>

Oxelösund 2022-11-16

Nina Högberg
Certifierad kommunrevisor

Lina Hedlund
Verksamhetsrevisor

8. Bilagor

8.1 Intervjuade

- HR-chef
- Förvaltningschef Social- och omsorgsförvaltningen
- Förvaltningschef Utbildning
- Förvaltningschef Äldreomsorgsförvaltningen
- Kultur- och fritidschef
- Miljö- och Samhällsbyggnadschef
- Representanter från Kommunal sektion Nordost

8.2 Dokumentförteckning

- Mål och budget 2022-2024, fastställd av kommunfullmäktige 2021-11-10 Kf §103
- Personalpolitiskt program
- Plan för strategisk kompetensförsörjning 2020
- Handlingsplan Strategisk kompetensförsörjning med uppföljning 220906
- Inriktningsdokument för strategisk kompetensförsörjning
- Kommunikationsplan för arbetsgivarvarumärke 2022-2024
- Medarbetarpuls 2022
- Medarbetarundersökning 2021
- Kompetensförsörjningsplan kommunstyrelseförvaltningen 2019
- *Kompetensutmaningen*, underlag från chefsintroduktion 2022-03-08
- Kommunstyrelsens verksamhetsplan 2022-2024
- Kultur- och fritidsnämndens verksamhetsplan 2022-2024
- Utbildningsnämndens Budget- och verksamhetsplan 2022-2024
- Miljö- och samhällsbyggnadsnämndens verksamhetsplan 2022-2024
- Vård- och omsorgsnämndens verksamhetsplan 2022-2024
- Kommunstyrelsens internkontrollplan 2021
- Kommunstyrelsens internkontrollplan 2022
- Vård- och omsorgsnämndens Förändringsbeskrivning 2023. Antagen 2022-05-24.
- Vård- och omsorgsnämndens internkontrollplan 2022
- Miljö- och samhällsbyggnadsnämndens internkontrollplan 2022
- Kultur- och fritidsnämndens internkontrollplan 2022
- Utbildningsnämndens internkontrollplan 2022
- Utbildningsplan social- och omsorgsförvaltningen
- Vård- och omsorgsnämnden - Delårsuppföljning per augusti 2022
- Modell för kompetensutveckling inom VOF 2015
- Utbildningsplan vård- och omsorgsförvaltningen (utkast)
- LAS-rutiner inom äldreomsorgsförvaltningen
- Kompetensförsörjningsplan utbildningsförvaltningen 2022

Datum
2022-12-08Dnr
KS.2022.3Kommunstyrelseförvaltningen
Mårten Johansson

Kommunstyrelsen

OXL2
621
v 1.0
2007-
03-13

Redovisning av delegationsbeslut december 2022

1. Kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut

Kommunstyrelsens beslut

Godkänna redovisningen

2. Sammanfattning

Kommunstyrelsen har överlåtit sin beslutanderätt till utskott, ordförande och tjänstemän enligt en av kommunstyrelsen antagen delegationsordning. Dessa beslut ska redovisas till kommunstyrelsen. Redovisningen innebär inte att kommunstyrelsen får ompröva eller fastställa delegationsbesluten. Däremot står det kommunstyrelsen fritt att återkalla lämnad delegation.

Redovisning av delegationsbeslut, kommunstyrelsen 2022-12-15				
Beslutsfattare	Beslutsdatum	Punkt i del. ordn	Beslutets innehåll i korthet	Beslutet hittas
Johan Persson	2022-11-21	C3	Utökning av medel för investering av pump vid Ramdalsanläggningen	Ekonomi
Niklas Thelin	2022-11-22	A.11	Beslut att neka utlämnande av allmän handling	Castor
Annelie Ljungwald	2022-11-23	D3	Beslut om anställning	Personakt, Löneenheten
Maria Malmberg Patrik Järvall	2022-11-30	B.5	Försäljning tomträtt Byggmästaren 4	Castor
Maria Malmberg Kjell Andersson	2022-11-01 – 2022-11-30	B.9	Båtplatser	Castor
Patrik Järvall	2022-11-01	A.19	Yttrande remiss vattenverksamhet	Castor
Patrik Järvall	2022-11-30	A.16	Yttrande bygglovsremiss	Castor
Maria Malmberg	2022-11-11	B.11	Tillägg till avtal bostadsarrende	Castor
Marie Lindholm	2022-11-01- 2022-11-30	B.12	Avslag bostadsanpassning	Castor
Marie Lindholm	2022-11-01- 2022-11-30	B.12	Bifall bostadsanpassning	Castor

Balanslista kommunstyrelsen

Reviderad 2022-10-05

Beskrivning	Ärendenr	Uppdrag	Uppdrag klart
Utvecklingsåtgärder i småbåtshamnarna och gästhamnen	KS.2015.116	Ks § 204 2017-11-29 Kommunchefen ges i uppdrag att genomföra de förslag till utvecklingsåtgärder enligt de ställningstaganden som förs fram i utredningens slutsatser	Oktober 2022 31 december 2022 Rapport Ks § 28 2019-03-06
Förvaltarprocessen	KS.2018.101	Ks § 112 2018-05-30 1. Kommunstyrelsen ställer sig bakom utredningens förslag daterad 2018-05-16 om framtagande av målsättning för kommunens förvaltning av verksamhetsfastigheter och inrättande av fastighetsorganisation underställd kommunchef. 2. Kommunchefen ges i uppdrag att utarbeta förslag till målsättning för kommunens förvaltning av sina verksamhetsfastigheter och återkomma med förslag till Mål och budgetberedning och Kommunstyrelse inom ramen för budget 2019—21 3. Kommunchefen ges i uppdrag att genomföra konsekvensbeskrivning av införande av fastighetsorganisation enligt utredningsförslaget bestående av förvaltare, driftcontroller och projektledare. Konsekvensbeskrivning ska rymma förslag till finansiering av utökad organisation och effekt för Kustbostäder i Oxelösund AB. 4. Kommunchefen ges i uppdrag att säkerställa att redovisningsprincip K3 används som standard för kostnadsredovisning av samtliga som är verksamma i förvaltning av kommunens verksamhetsfastigheter 5. Kommunchefen ges i uppdrag att ta fram förslag till genomförande av och finansiering av statusbesiktningar/förädlingsrapporter för kommunens verksamhetsfastigheter 6. Kommunchefen ges i uppdrag att återkomma till Kommunstyrelsen med förslag om genomförande och finansiering av reinvesteringsprojekt i kommunens verksamhetsfastigheter baserade på statusbesiktning/förädlingsrapport för kommunens verksamhetsfastigheter	Redovisas i oktober 2022 under extrainsattmöte med PwC 31 december 2022

Åtgärder för att förebygga över-svämning	KS.2020.66	KS 2021-11-24 § 173 Kommunchefen ges i uppdrag att fortsätta med arbetet i enlighet med den planering som har upprättats.	November 2022
Markanvisning Villabacken	MEX.2020.137	KS 2021-01-27 § 10 Kommunchefen ges i uppdrag att tillse att en markanvisning med tävlingsförfarande genomförs. Kommunstyrelsens ordförande och kommunchef ges i uppdrag att fatta beslut om vilka som skall medverka i juryn. Juryn består av representation av tjänstemän från kommunstyrelseförvaltningen, miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen samt tre politiker. Juryn ges i uppdrag att ta fram ett förslag över krav/önskemål för tävlingsförfarandet där juryn sedan rangordnar inkomna anbud samt lämnar förslag till kommunstyrelsen vem som ska tilldelas markanvisningen.	Beslut om tilldelning. Q1 2023
Utredning om framtida användande av Breviksskolans lokaler	KS.2020.136	KS 2021-01-27 § 12 Kommunchefen ges i uppdrag att utreda långsiktig användning av Breviksskolan. KS 2022-03-16 § 30 Kommunchefen ges förlängt uppdrag att utreda långsiktig användning av Breviksskolan med återkoppling senast vid kommunstyrelsens sammanträde i oktober 2023	November 2023
Uppdrag att förebygga skadegörelse och klotter	KS.2021.43	KS 2021-03-17 § 40 Kommunchefen ges i uppdrag att föreslå åtgärder, utöver de som redan är vidtagna i Oxelösund, som ytterligare kan bidra till en ökad trygghet och minskade skador. KS 2022-10-05 § 102 2. Kommunchefen får i uppdrag att till kommunstyrelsens sammanträde i november återkomma med förslag på att påbörja installation av kameraövervakning på någon av kommunens grundskolor samt kostnad för detta. 3. Uppdraget återrapporteras vid kommunstyrelsens sammanträden i november 2022 samt i mars och oktober 2023.	Mars 2023 November 2022 Mars 2023 Oktober 2023

Utredning om intern upphandling	KS.2021.143	KS 2021-11-24 § 191 Kommunchefen ges i uppdrag att utreda och föreslå ansvar för och organisation av de tjänster som Kustbostäder genomför.	Oktober 2022 31 december 2022
Granskning av kommunens styrning och uppföljning av uppdrag till Kustbostäder	KS.2021.14	KS 2021-04-21 §§ 62, 74, 75	Oktober 2022 31 december 2022
Fastighetsförvaltning	KS.2020.63	Ge kommunchefen i uppdrag att genomföra en oberoende utredning om kommunens affärsrelationer med de kommunala bolagen är i enlighet med kriterierna för intern upphandling.	
Upphandling av städtjänster i kommunala fastigheter	KS.2019.140	Återkomma till kommunstyrelsen med ett förslag kring ett förändrat reglemente avseende respektive parts ansvar för ny- och ombyggnationer av kommunens lokaler.	
Avtal med kommunala bolagen	KS.2019.58	KS.2019-04-24 § 67 Uppdrag till kommunchefen att utveckla avtal för de uppdrag som Kustbostäder AB fullgör avseende drift och förvaltning av verksamhetsfastigheter och underhåll och skötsel av gata/park på med återrapporterings-tidpunkt december 2019.	Oktober 2022 31 december 2022
Handlingsprogram för en säkrare och tryggare kommun 2021-2023	KS.2019.131	KS 2021-11-24 § 187 Kommunchefen ges i uppdrag att revidera Handlingsprogram för en säkrare och tryggare kommun 2021-2023.	November 2022
Kommunens styrdokument 2021	KS.2021.142	KF 2022-03-30, § 12 Kommunstyrelsen ges i uppdrag att säkerställa att översyn genomförs och att revidering sker av de styrdokument där ett sådant behov har angetts.	Januari 2023
Öronmärkning, 2021 års ekonomiska resultat	KS.2022.60	KF 2022-03-30, § 12 Kommunchef ges i uppdrag att organisera försöksverksamhet för avgiftsfri kollektivtrafik (lågpriskort) för äldre (65+) samt att till kommunstyrelsen återkomma med förslag till utvärdering av denna åtgärd	December 2022
Revidering av Föreskrifter om avfallshanteringen för Nyköpings och	KS.2021.156	Kommunchefen ges i uppdrag att följa upp Renhållningsordningen per januari 2023.	KS Q1 2023 KF Q1 2023

Oxelösunds kommuner			
Utarbeta en ny vision för Oxelösunds kommun - Vision 2040.	KS.2021.72	KF 2021-06-16, §65 Politisk styrgrupp har bildats för att utarbeta en vision 2040.	
Utarbeta förslag till koncerngemensamma mål och riktlinjer för arbetet med nationella minoriteter i Oxelösunds kommun.	KS.2022.43	KF 2022-05-11 §26 Kommunfullmäktige beslutade att ge kommunstyrelsen i uppdrag att utarbeta förslag till koncerngemensamma mål och riktlinjer för arbetet med de nationella minoriteterna vilka kan inkluderas i Mål och budget för 2023-25. Ansvarig handläggare: Annelie Ljungwald	November 2022 Mars 2023
Utredning om framtida användning av D-skolan och Torgskolan	KS.2022.80	KS 2022-06-01 Kommunchefen ges i uppdrag att utreda den långsiktiga användning av D-skolan och Torgskolan.	November 2023

Balanslista gällande motioner, medborgarförslag och e-förslag

Beskrivning	Ärendnr	Registrerat	Status
E-förslag om ishall/padelhall på Ramdalen	KS.2021.26	2021-02-15	Magnus Petersson Besvarad av KFN 2021-11-16 KFN§52
E-förslag Utsiktstorn i Gamla Oxelösund	KS.2021.133	2021-10-15	Kommunstyrelsen 15 december 2022
E-förslag - Öka säkerheten i Ramdalshamnen	KS.2022.141	2022-10-13	Kommunstyrelsen 15 december 2022