



Kommunstyrelsen

Plats och tid

Sölvesborg, Stadshuset, Lageråssalen 15:00-15:50

Beslutande ledamöter

Birgit Birgersson-Brorsson S
Kith Mårtensson M
Linda Björk SD /i Louise Erixon SD frånvaro
Robert Manea KD
Roine Olsson S
Mats Gunnarsson SD
Jörgen Martinsson M
Staffan Augustsson SD
Jan-Åke Persson S /i Ulf Svensson C frånvaro
Deborah Lind KD / i Vakant SD frånvaro
Bengt-Åke Karlsson M
Jimmy Rask SD
Willy Söderdahl V

Ej beslutande ersättare

Niklas Joelsson M
Janina Andersson S
Paul Andersson KD
Stefan Welander SoL
Rebecca Wald V

Övriga närvarande

Lars Ericsson, kommunchef
Anders Wanstadius, förvaltningschef samhällsbyggnad, fritid- och kultur
Marika Nilsson, kommunjurist
Johanna Lilja, sekreterare

Justeringsperson

Robert Manea

Justeringens plats och tid

Sölvesborg, kommunledningskontoret 2024-12-04

Underskrifter

Sekreterare

.....
Johanna Lilja

Paragrafer 189-214

Ordförande

.....
Birgit Birgersson Brorsson

Justerare

.....
Robert Manea



Kommunstyrelsen

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Organ

Kommunstyrelsen

Sammanträdesdatum

2024-12-03

Datum då anslaget publiceras

2024-12-11

Datum då anslaget avpubliceras

2025-01-02

Förvaringsplats för protokollet

Sölvesborg, kommunledningskontoret

Underskrift

.....
Johanna Lilja

Kommunstyrelsen
Ärendelista

§ 189	Ekonomisk redogörelse 2024	2024/11	4
§ 190	Anställande av förvaltningschef för arbete- och välfärdsförvaltningen	2024/421	5
§ 191	Remissvar - Trygghetsberedningen (Ju/2020:09)	2024/334	6 - 11
§ 192	Godkännande av underlag för markanvisningstävling - Malbork plats	2024/301	12
§ 193	Bruttonrisklista - Intern kontroll 2025 - Kommunstyrelsen	2024/390	13 - 24
§ 194	Övergång till digital hantering av handlingar och signering av dokument - Sölvesborgs kommun	2024/246	25 - 29
§ 195	Fokusmål 2025- Näringslivskontoret	2024/413	30 - 37
§ 196	Remissvar - Promemorian Sekretess och dataskydd i det tekniska systemet enligt EU:s förordning om en gemensam digital ingång (Fi 2023:C)	2024/350	38 - 40
§ 197	Revisionsrapport- kommunkoncernens arbete med informationssäkerhet	2024/354	41 - 45
§ 198	Serveringstillstånd- ansökan om stadigvarande serveringstillstånd; Kaffe house och restaurang	2024/314	46
§ 199	Riktlinjer medicinska kontroller i arbetslivet	2024/401	47 - 51
§ 200	Riktlinje gravida och ammande medarbetare	2024/402	52 - 56
§ 201	Riktlinje för löneprocessen i Sölvesborgs kommun	2024/408	57 - 72
§ 202	Löneöversyn 2024	2024/415	73 - 75
§ 203	Förslag till fördelning av attestbefogenheter i 2025 års budget avseende Kommunstyrelsen och Kommunfullmäktige	2024/411	76 - 80
§ 204	Samverkansavtal med MAIF - Projekt utanför rektangeln 2025	2024/418	81 - 85
§ 205	Namngivning av väg till Ohället i Ljungaviken	2024/9	86
§ 206	Behov av utökning inom tjänsten som alkoholhandläggare i västra Blekinge	2024/412	87 - 88
§ 207	Revidering av sammanträdestider 2025 för kommunfullmäktige	2024/303	89
§ 208	Flytt av verksamhet från kommunstyrelsen till samhällsbyggnads-, fritid- och kultur	2024/405	90
§ 209	Biblioteksplan 2024-2025	2024/394	91 - 92
§ 210	Detaljplan för del av Hanö 1:76	2024/397	93
§ 211	Revidering av lokala allmänna ordningsföreskrifter (FFS 6.1)	2024/377	94
§ 212	Initiativärende - Polisens närvaro i Sölvesborg	2024/434	95 - 96
§ 213	Anmälan av delegationsbeslut	2024/1	97
§ 214	Meddelande	2024/2	98 - 99



Kommunstyrelsen

KS § 189

Dnr 2024/11

Ekonomisk redogörelse 2024

BESLUT

Informationen läggs till handlingarna.

Information

Tillförordnad ekonomichef Lars Ericsson lämnar en ekonomisk redogörelse.



Kommunstyrelsen

KS § 190 Dnr 2024/421

Anställande av förvaltningschef för arbete- och velfärdsförvaltningen

BESLUT

Kommunstyrelsen beslutar att anställa Lena Wilson-Ericsson som förvaltningschef för arbete- och velfärdsförvaltningen från och med 2025-01-20.

På grund av jäv deltog kommunchef Lars Ericsson inte i handläggningen av ärendet.

Ärendet i korthet

I ärendet föreslås kommunstyrelsen besluta att anställa Lena Wilson-Ericsson som förvaltningschef för arbete- och velfärdsförvaltningen fr.o.m. 2025-01-20.

Bakgrund

Tjänsten som chef för arbete- och velfärdsförvaltningen blir vakant 2025-01-31 då nuvarande chef går i pension. Tjänsten har vakansprövats, utannonserats och rekryteringsgrupp har gjort urval av kandidater och genomfört intervjuer. Intervjuer har genomförts med företrädare för arbetsgivaren, arbetstagarorganisationer, medarbetargrupp. Vidare har representanter för kommunstyrelsens arbetsutskott deltagit i genomförda intervjuer. Rekryteringsprocessen har mynnat ut i förslag om att anställa Lena Wilson-Ericsson.

Beslutsunderlag

Förvaltningschef Martin Åsmans tjänsteskrivelse 2024-11-19.

Exp.

Lena Wilson-Ericsson
HR-avdelningen



Kommunstyrelsen

KS § 191 Dnr 2024/334

Remissvar - Trygghetsberedningen (Ju/2020:09)

BESLUT

Kommunstyrelsen antar säkerhetschefens förslag till remissvar som sitt eget att lämna vidare till Justitiedepartementet.

Ärendet i korthet

Sölvesborgs kommun har blivit utvald som remissinstans att yttra sig över betänkande - Vägar till ett tryggare samhälle (SOU 2022:67). Chefen för trygghet, säkerhet och folkhälsa har tagit fram förslag på svar att delge Justitiedepartementet.

Bakgrund

Sölvesborgs kommun lämnar enligt uppdrag remissyttrande avseende delbetänkandet SOU 2024:54. Genom yttrandet framförs; synpunkter och kunskap genom kommunens trygghetsorganisation Trygghet, säkerhet och folkhälsa. Organisationen (enheten TSF) arbetar trygghetsskapande vilket omfattar kärnområdena brotts-, drog förebyggande, folkhälsa och säkerhet, inom den kommunala organisationen samt mot medborgaren och civilsamhället.

Enheten är placerad i Kommunledningsförvaltningen, upprättad 2022 och arbetar i enlighet med lag 2023:196. I enheten återfinns förutom den kommunala tjänstemannakunskapen även djupgående kunskap och erfarenhet av myndighetsutövning och myndighetssamverkan, primärt från Polismyndigheten och Försäkringskassan.

Sammanfattning

Utifrån lokala erfarenheter och perspektiv rekommenderas att betänkandet förstärker landsbygdens specifika utmaningar genom att tydligare definiera behovet av lokalt anpassade resurser, särskilt inom områdena polisiär närvaro, informationsdelning och förutsättningar för samverkan mellan myndigheter.

Beslutsunderlag

Säkerhetschef Henrik Johnssons tjänsteskrivelse 2024-11-18.

Bilagor:

Remissyttrande

KSAU § 214/2024.



Kommunstyrelsen

Exp.

Säkerhetschefen

Justitiedepartementet:

ju.remissvar@regeringskansliet.se

Ju.krim@regeringskansliet.se.



Kommunstyrelsen

Handläggare

Henrik Johnsson, 0456-81 61 18
henrik.johnsson@solvesborg.se

Mottagare

Justitiedepartementet
ju.remissvar@regeringskansliet.se
ju.krim@regeringskansliet.se

Diarienummer Ju2020/09

Remissvar: Vägar till ett tryggare samhälle (SOU 2022:67)

Remissyttrande

Sölvesborgs kommun lämnar enligt uppdrag remissvar avseende betänkande om Vägar till ett tryggare samhälle (SOU 2022:67). I yttrandet lämnas synpunkter att beakta i utrednings fortsatta arbete.

Svar lämnas för Sölvesborgs kommun av kommunstyrelsen.

Bedömning

Utgångspunkter och ställningstagande

- Barns och ungas involvering i gängkriminalitet

Enheten TSF instämmer i utredningens förslag om behovet av förebyggande arbete riktat mot barn och unga i risk.

- Våld i barns och ungas nära relationer

Enheten TSF stödjer förslagen om att stärka det våldsförebyggande arbetet i barns och ungas nära relationer och anser att skolan och socialtjänsten bör få utökade verktyg och stöd för att tidigt identifiera våldsproblematik.

Diskussion, analys och förslag till åtgärder

För att möta utmaningarna i ovan nämna utgångspunkter vill enheten TSF tillföra följande. Dessa perspektiv är naturligtvis starkt sammankopplade.

Enheten TSF förtydligar och fördjupar resonemangen genom följande;

1. Utmaningar med sekretess och informationsutbyte
2. Polisiär resursfördelning
3. Samsyn kring definitionen av våld
4. Stärkt tjänstemannaskydd

5. Skärpta bakgrundskontroller och kvalitetssäkring

1. Utmaningar med sekretess och informationsutbyte

Bristen av rutiner för informationsutbyte och sekretessbelagda uppgifter är ett återkommande hinder för effektiv samverkan och samarbete.

Myndigheter och kommunala verksamheter såsom skola, socialtjänst samt de tjänstepersoner/verksamheter som tillkommit till följd av lag 2023:196 behöver alla ta del av- och samverka kring de uppgifter som krävs.

På grund av ovan hinder saknas ofta en helhetsbild vilket försvårar tidiga och samordnade insatser. Ett konkret exempel är när ungdomar från andra kommuner placeras i Sölvesborg efter beslut enligt socialtjänstlagen. I dessa situationer saknas arbetssätt för hur man på ett rutinmässigt sätt överlämnar relevant information till berörda aktörer. Enheten TSF ser ett tydligt behov av bättre anpassade nationella rutiner för informationsutbyte.

En annan utmaning som kvarstår, trots föreslagen lagstiftning och förhoppningsvis nya rutiner, är den omställning som krävs för att skapa en ny kultur kring samverkan och samarbete. Denna utmaning kommer kräva förtydligande kring vad som bör-, får- eller skall delas. Detta för att nå ökade rättigheter, skyldigheter och möjligheter i det gemensamma förebyggande arbetet.

2. Polisiär resursfördelning

Primärt anser enheten TSF att landsbygds- och småstadsperspektivet behöver belysas i större utsträckning i de kriminalpolitiska diskussionerna. Generellt ligger stort fokus på storstadsfenomen och de utmaningar som uppstår kring dessa.

Förmågan att bedriva ett effektivt polisiärt brottsförebyggande och repressivt arbete är ofta lägre i landsbygdskommuner, främst på grund av resursbrist och avsaknad av kontinuerlig legitim närvaro. Detta påverkar primärt förmågan att tidigt identifiera unga i risk, vilket är avgörande för att förhindra rekrytering till kriminella miljöer.

Bristande tillgänglighet och närvaro minskar även förtroendekapitalet för myndigheters förmåga. Detta riskerar minskad medborgardialog, lägre anmälningsbenägenhet, sämre kännedom om lokalsamhällets problembilder, vilket alla i sin tur ger försämrade beslutsunderlag. Vi bedömer att samtliga faktorer kan påverka resursfördelningen negativt - "det finns ingen statistik för oanmälda brott".

3. Samsyn kring definitionen av våld

Enheten TSF bedömer att det behövs ett perspektivskifte kopplat till frågeställningen våld i ungas relationer. Det förebyggande arbetet bör utgå ifrån förekomsten av våld i alla former, inte enbart i en relationskontext. Det är belagt att barn som bevittnar eller utsätts för våld har en större benägenhet att utsätta någon annan för våld.

Det är omöjligt att angripa frågan våld i ungas relationer utan att sätta den i en större samhällskontext. För att arbeta förebyggande med våld i alla former, behöver hela samhället utgå från vad definitionen av våld är.

För att beskriva bredden och utmaningen med våld i nära relation, sträcker problembilden sig ifrån bland annat vårdnadshavarens förutsättningar, det lilla barnets uppväxtvillkor/miljö till populärkultur, media och skillnader i vad som är kulturellt och/eller socialt accepterat, samt en likvärdig syn på de normer som skapar skydds- eller riskfaktorer i det framtida livet.

I ett kommunalt perspektiv är det första steget för att arbeta förebyggande mot våld är att det skapas en samsyn på samtliga arenor där barn och unga vistas. Denna samsyn ska ha sin grund i lagstiftning, tillgänglig evidens och rådande kunskapsläge samt inkludera hedersrelaterat våld och förtryck.

Regioner (vård), skola, socialtjänst, vårdnadshavare och samhället i stort har en central roll i att gemensamt skapa normer genom uppfostran, stöd och utbildning. Det är återigen avgörande att dessa aktörer kan samverka och samarbeta och gör så utifrån samma definition av vad våld är. Detta för att kunna bedöma risk och initiera stöd utifrån samma perspektiv i samverkan.

4. Stärkt tjänstemannaskydd

För att säkerställa rättssäkerhet, trygghet och bevara allmänhetens förtroende för den offentliga sektorn är det också nödvändigt att stärka tjänstemannaskyddet. Kommuner och myndigheter står inför stora utmaningar i sitt arbete, där hot och otillåten påverkan riskerar att underminera beslutsfattande och myndighetsutövning.

Sådana angrepp utgör inte bara en personlig risk för tjänstemännen utan innebär även ett systemhot mot samhället i stort. Ett förstärkt tjänstemannaskydd behövs för att säkerställa att dessa viktiga samhällsfunktioner kan verka oberoende och för att skydda rättskedjans funktion och integritet.

Ett förstärkt tjänstemannaskydd kommer vara avgörande för att tjänstemän ska kunna utföra sina arbetsuppgifter opartiskt och med trygghet. Genom att motverka otillåten påverkan och systemhotande

verksamhet stärks både tjänstemännens arbetsmiljö, den övergripande rättssäkerheten och stabiliteten i samhället.

Starka skyddsåtgärder för dessa yrkesroller kommer bidra att säkra allmänhetens förtroende för myndigheter, vilket är avgörande för ett fungerande och tryggt samhälle.

5. Skärpta bakgrundskontroller och kvalitetssäkring

För att säkerställa kvalitet, förtroendekapital, trygghet och säkerhet i samtliga offentliga uppdrag anser enheten TSF att tydliga riktlinjer och rutiner bör upprättas med avsikt att skydda offentlig förvaltning från oseriösa aktörer (offentliga som privata), medarbetare samt att tillsynsmyndigheter rutinmässigt arbetar med och följer upp dessa.

Tre perspektiv bör adresseras; organisation, verksamhet och individ.

- Med organisation avses otillåten påverkan, systemhotande verksamhet och välfärdsbrottslighet.
- Med verksamhet avses oseriösa aktörer, som utför uppdrag åt det offentliga till exempel HVB, assistansbolag eller vårdverksamheter.
- Gällande individ avses det som säkerställer individens skydd för utsatthet gentemot potentiellt kriminella eller oseriösa personer. Exempelvis sexualförbrytare, stölder och läkemedelsstölder inom vård och omsorg eller rekrytering till kriminella nätverk inom ungdomsvård.

För att minimera risker i samtliga perspektiv bör utökade registerutdrag och underrättelser från relevanta myndigheter inhämtas.

Detta med avsikt att minska riskerna för otillåten påverkan, systemhotande verksamhet, välfärdsbrottslighet samt andra kriminella handlingar.

Henrik Johnsson
Säkerhetschef



Kommunstyrelsen

KS § 192 Dnr 2024/301

Godkännande av underlag för markanvisningstävling - Malbork plats

BESLUT

Kommunstyrelsen godkänner underlag för markanvisningstävling för Malbork plats.

Kommunikationsavdelningen får i uppdrag att färdigställa tävlingsunderlaget. Juryn ges delegation att utse vinnare i enlighet med underlagets kriterier.

Ärendet i korthet

Godkännande av underlag för markanvisningstävling inom Sölvesborg 4:9 och Sölvesborg 4:5, Malbork plats.

Beslutsunderlag

Teknisk chef Magnus Runessons tjänsteskrivelse 2024-11-15.

Bilaga: underlag ***SEKRETESS***

KSAU § 215/2024.

Exp.

Tekniska chefen
Markförvaltaren
Projektledare mark och exploatering



Kommunstyrelsen

KS § 193 Dnr 2024/390

Brutorisklista - Intern kontroll 2025 - Kommunstyrelsen

BESLUT

Kommunstyrelsen fastställer föredragen brutorisklista och lägger informationen till handlingarna.

Ärendet i korthet

Kommunstyrelsen beslutar enligt reglemente om internkontrollområden för verksamhetsåret 2025. Som underlag i ärendet ska de risker som föreligger identifieras, bedömas och prioriteras. Grunden för bedömning och prioritering utgörs av sammanställd och redovisad brutorisklista.

Bakgrund

Intern kontroll är en del av nämnder och styrelser arbete för att säkerställa att risker i verksamheten identifieras, minimeras samt att avvikelser åtgärdas kontinuerligt. Detta för att verksamheten inte ska riskera bryta mot lag, förordning, författning eller reglementen i övrigt. I nämnd eller styrelses uppdrag utifrån den interna kontrollen, ingår att kontinuerligt kartlägga och identifiera risker i det som utgör nämndens eller styrelsens styrning av verksamheten. Identifierade risker utgår från det uppdrag vilket är beslutat av kommunfullmäktige i mål och reglemente.

Kommunfullmäktige beslöt i maj 2012 att fastställa internkontroll-reglemente i Sölvesborgs kommun (Dnr: 2012/122). Enligt detta har respektive nämnd ansvaret för den interna kontrollen inom sitt verksamhetsområde. Syftet med internkontrollen är, att med en rimlig grad av säkerhet säkerställa att följande mål uppnås:

- ändamålsenlig och kostnadseffektiv verksamhet
- tillförlitlig finansiell rapportering och information om verksamheten
- efterlevnad av tillämpliga lagar, föreskrifter, riktlinjer mm

En ny internkontrollplan för 2025 tas fram utifrån kommunstyrelsens kartläggning, bedömning och prioritering utifrån den så kallade brutorisklista.

Beslutsunderlag

Förvaltningschef Martin Åsmans tjänsteskrivelse 2024-11-11.

Brutorisklista KS - Intern kontroll 2025



Kommunstyrelsen

KSAU § 216/2024.

Exp.

Förvaltningschef Martin Åsman



Kommunstyrelsen

Handläggare
Martin Åsman, 0456-81 62 24
martin.asman@solvesborg.se

Bruttorisklista med risk- och väsentlighetsanalys för kommunstyrelsen

Planering, frekvens och redovisning

Intern kontroll är en del av nämnds, styrelses, kommunala förbunds eller bolags arbete för att säkerställa att risker i verksamheten identifieras, minimeras samt att avvikelser och brister kontinuerligt åtgärdas (vidare likställs kommunala förbund och bolag med nämnd/styrelse). Detta för att verksamheten inte ska riskera bryta mot lag, förordning, författning eller reglementen i övrigt. I uppdraget utifrån den interna kontrollen ingår att kontinuerligt kartlägga och identifiera risker i styrningen av verksamheten. Identifierade risker utgår från nämnds/styrelses uppdrag vilka är beslutade i kommunfullmäktige i form av mål och reglemente. Varje nämnd/styrelse behöver därför avgöra med vilken frekvens den interna kontrollen ska bedrivas för att vara tillräcklig.

Bruttorisklistan är framtagen av nämnd/styrelse och utgör utifrån genomförd risk- och väsentlighetsanalys grund för prioritering och beslut om interna kontrollområden för kommande verksamhetsår.

1. Bruttorisklista föredras för nämnd/styrelse i november månad
2. Risk- och väsentlighetsanalys föredras för nämnd/styrelse i februari månad.
3. Beslut om interkontrollområden beslutas av nämnd/styrelse i februari månad.
4. Uppföljning av det interna kontrollarbetet sker regelbundet utifrån den interna kontrollplanen samt i särskilt ärende för nämnd/styrelse i samband med delårsbokslut.
5. Redovisning av resultatet av den interna kontrollen redovisas nämnd/styrelse i samband med årsbokslut.

Bruttonrisklista med risk- och väsentlighetsanalys

Ur Sölvesborgs kommuns Internkontrollreglemente:

Nämnden skall inom sin organisation tydliggöra ansvaret för den interna kontrollen och innebörden av denna. Nämnden skall också planera och prioritera arbetet med utveckling av rutiner för att stärka den interna kontrollen. Som grund för planering, prioritering och uppföljning av internkontrollarbetet skall en risk- och väsentlighetsanalys göras. Risker kan delas in i två huvudgrupper; externa risker och interna risker. Under dessa huvudgrupper finns följande risker:

- 1. Externa risker Omvärldsrisker – beslut fattade av regering, riksdag eller annan extern aktör som påverkar verksamheten Finansiella risker – kunders betalningsförmåga och/eller försämrade konjunktur Legala risker – ny lagstiftning, nya förordningar eller föreskrifter som kan innebära konsekvenser för verksamheten IT-baserade risker – obehöriga som får tillgång till känslig information, driftstörningar etc. Fysiska risker – hot utifrån*
- 2. Interna risker Verksamhetsrisker – att verksamhetsmål inte nås, att verksamheten inte bedrivs på kostnadseffektivt sätt Redovisningsrisker – icke rättvisande eller tillförlitliga räkenskaper, vilket leder till felaktig uppföljning IT-baserade risker – obehöriga får tillgång till känslig information, driftstörningar etc. Fysiska risker – otillräckligt brandskydd etc.*

Nämnd/styrelse ska kontinuerligt bedöma risker i verksamheten utifrån ovan. Identifierade risker sammanställs i så kallad Bruttonrisklista som ligger till grund för en risk- och väsentlighetsanalys. Som bedömningsstöd används särskild matris vilken synliggör risken utifrån två perspektiv; sannolikhet och konsekvens.

Kommunstyrelsens uppsikt

Kommunstyrelsen har det övergripande ansvaret för att det finns en intern kontroll. Kommunstyrelsen ska därför, förutom att bedriva en intern kontroll inom sina direkta ansvarsområden, även följa nämnders, bolags och förbunds interna kontroll. Uppföljningstillfällena är en del av kommunstyrelsens uppsikt över den samlade kommunkoncernens interna kontroll. I Kommunstyrelsens styrning av kommunens interna kontroll ingår att säkerställa att kontrollen bedrivs på rätt sätt, är systematisk och tillräcklig.

Figur 1

Matris för bedömningen av risk och väsentlighet i internkontrollarbetet där produkten av sannolikheten X konsekvens utgör ett värde på risken

Konsekvens	4				
	3				
	2				
	1				
		1	2	3	4
Sannolikhet					

Konsekvens: hur allvarlig skada (personell, ekonomisk eller förtroendemässig) kan en felaktig utförd eller utebliven åtgärd leda till.

Försumbar	är obetydlig för de olika intressenterna och bolaget
Lindrig	uppfattas som liten av såväl intressenter som bolaget
Kännbar	uppfattas om besvärande för intressenter och bolaget
Allvarlig	är stor så att fel helt enkelt inte får inträffa

Sannolikhet: hur troligt det är att en åtgärd utförs felaktigt eller inte alls.

Osannolik	risken är praktiskt taget obefintlig för att fel ska uppstå
Mindre sannolik	risken är mycket liten för att fel ska uppstå
Möjlig	det finns en möjlig risk för att fel ska uppstå
Sannolik	det är mycket troligt att fel ska uppstå

Intern kontrollplan

Begrepp som används i internkontrollplanen

Kontrollområde

Områden som det ska finnas kontrollmoment inom.

Det finns fyra kontrollområden:

- Kontroller av system och rutiner
- Kontroll av efterlevnad av regler, policyer och beslut
- Finansiell kontroll
- Kontroll avseende oegentligheter, mutor och jäv

Riskbeskrivning

Beskrivning av den risk som ligger till grund för kontrollmomentet.

Upptagna risker i den interna kontrollplanen hämtas ur bruttorisklistan.

Kontrollmoment

Konkreta åtgärder som vidtas för att motverka, minimera eller i vissa fall eliminera riskerna. Kontrollmomenten kan antingen vara förebyggande eller upptäckande och korrigerande.

Förebyggande kontrollmoment är åtgärder för att undvika att brister uppstår.

Upptäckande och korrigerande kontrollmoment hjälper nämnden/bolagsstyrelsen

att se om riskerna har lett till de händelser som kan befaras och visar på vilka åtgärder som behöver vidtas för att komma tillrätta med bristerna.

Kontrollmetod

Beskrivning av hur, när och hur frekvent kontrollmomentet ska genomföras.

Tidpunkt för rapportering

Tidpunkt då kontrollmomentet ska rapporteras till nämnd/styrelse

Bruttonrisklista 2025

Sölvesborgs kommun – Kommunstyrelsen							
Rutin/system	Kontroll moment	Kontroll ansvar	Frekvens	Metod	Rapport	Anm.	Risk
Ledningsprocesser							
Fastställa mål och fördela resurser							

Risk att snabba volymförändringar skapar ökade kostnader inom kommunens verksamheter.							
Risk att nämnder och styrelses mål inte följs upp och är styrande för verksamheten.							
Risk att nämnders och styrelses ekonomi inte följs upp och styr verksamheten utifrån mål, lag och förordning.							
Risk att resurstilldelning inte sker på ett likvärdigt sätt i budgetprocessen.							
Organisera, leda och följa upp verksamheten							
Risk att riktlinjer och rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet inte följs.							
Risk att egenkontrollprogrammet inte verifieras regelbundet och på rätt sätt.							
Risk att hantering och organisation kring ansökan och redovisning av mjölkstöd brister.							
Risk att kommunens information inte uppfyller språklagen.							
Risk att kommunens kommunikation saknar tydlig och enhetlig avsändare							
Risk att extern webben inte uppfyller tillgänglighetsdirektiven.							
Risk att tillgångsförteckning för ställföreträdare inte finns eller följs upp.							

Risk att ställföreträdares redovisning av årsräkningar inte granskas eller följs upp.							
Risk att riktlinjer för anmälan av bisyssla inte följs.							
Huvudprocesser (Nämnd eller styrelses uppdrag utifrån reglemente)							
Bidra till individers utveckling och lärande							
Risk att kalkylprogrammet inte verifieras regelbundet och på rätt sätt.							
Risk att inte har tydliga riktlinjer för att säkerställa hanteringen av säkerhetsdatablad i verksamheten.							
Risk att hantering och organisation kring INSTA 800 kontroller och redovisning brister.							
Bedriva samhällsskydd och säkerhetsarbete							
Risk att verksamheten inte uppfyller lagstadgade krav gällande lägesbildaarbete/ åtgärdsplan							
Risk att verksamheten inte har tydliga riktlinjer för att säkerställa smittspridning i händelse av kris eller krig							
Risk att verksamheten utsätts för otillåten påverkan, korruption, myndighetsaktivism eller välfärdsbrott.							
Risk att verksamheten inte har tydliga riktlinjer för att säkerställa livsmedelsförsörjning i händelse av kris eller krig							

Risk att rutinen för inpassage i Stadshuset inte fungerar och att obehöriga släpps innanför skalskyddet							
Stödprocesser							
Hantera ekonomi							
Risk att det finns brister vid lämnande och framtagande av statistik.							
Risk att snabba kostnadsförändringar skapar ökade kostnader inom verksamheten.							
Risk att verksamhetens resurser som livsmedel, personal, el och vatten inte hanteras på ett effektivt sätt.							
Risk att utbetalning av politiska arvoden sker felaktigt.							
Risk att uttag av digitala presentkort görs utan att betalning genomförs.							
Risk att inslagna belopp i kassan bokförs på fel konto.							
Risk att lön som betalas ut inte belastar rätt verksamhet.							
Risk att löneuppgifter inte godkänns av behörig utsedd person.							
Risk att attestering inte sker enligt gällande regler, samt att attestant utses enligt reglemente							
Risk att kommunen inte har kontroll på balanskonton.							
Risk att momsredovisning sker felaktigt.							

Risk att kommunen inte använder rätt driftslag.							
Risk att behörigheter till system är felaktiga.							
Risk att utsedda attestanter inte vet vilka regler som finns för uppdraget.							
Risk att bidrag till föreningar betalas ut felaktigt.							
Risk att rapportering till KPA sker felaktigt.							
Risk att kommunens borgenspolicy inte efterlevs och att beslut inte fattas enligt kommunstyrelsen reglemente och delegationsbestämmelser.							
Hantera ärenden och dokument							
Risk att delegationsordningar inte är aktuella.							
Risk att styrdokument inte tas fram på rätt sätt och/eller inte efterlevs.							
Risk att rutiner för dataskyddsförordningen, personuppgiftsincidenter, registerförteckningar mm inte följs.							
Risk att vi inte följer GDPR gällande personal och kunder.							
Risk att diarieföring och gallring inte sker enligt gällande dokumenthanteringsplanen.							
Risk att kommunen inte följer upp gällande arrendeavtal.							
Informera och kommunicera							
Risk att det finns brister vid omvärldsbevakning.							

Risk för otydlig plan för kriskommunikation vilket kan leda till ineffektiv hantering av kriskommunikation och skadat förtroende							
Risk för bristande målgruppsanpassning av kriskommunikationen							
Risk att inte GDPR följs vid hantering och publicering av foto och film.							
Leverera IT-stöd							
Risk att IT-system inte stödjer verksamheten.							
Cybersäkerhet: Risk för dataintrång eller cyberattacker som kan påverka kommunens externa webb.							
Cybersäkerhet: Risk för dataintrång eller cyberattacker som kan påverka kommunens sociala mediekonton.							
Rekrytera, utveckla och avveckla personal							
Risk att personalen inte har relevant utbildning och kompetens för att utföra sitt arbete.							
Risk att kraven i det systematiska arbetsmiljöarbetet inte uppfylls.							
Risk att rekryteringsbehovet av personal inte kan tillgodoses.							
Risk att personalbrist leder till personalomsättning med ökade kostnader och bristande kvalitet som följd.							
Risk att medarbetarnas frånvaro påverkar möjligheten							

bemanningen av medborgarkontoret.							
Risk att verksamheten inte arbetar i enlighet med samverkansavtalet							
Risk att verksamheten inte följer riktlinjer för rehabilitering.							
Tillhandahålla lokaler							
Risk att verksamheter inte har ändamålsenliga lokaler.							
Risk att fel nyckel eller tagg lämnas ut till kommunens lokaler							
Tillhandahålla varor och tjänster							
Risk att inköp som görs utanför avtal.							
Risk att kommunens inköpsregler inte följs							
Risk att det saknas avtal för adekvata varor och tjänster							
Risk att tankning av leasingbilar missköts och återlämnas med tom tank och påverkar kommande bokning							



Kommunstyrelsen

KS § 194 Dnr 2024/246

Övergång till digital hantering av handlingar och signering av dokument - Sölvesborgs kommun

BESLUT

Kommunstyrelsen beslutar godkänna, som en del i övergång till utökad digital ärendehantering, att upphöra med att skriva ut och arkivera handlingar på papper som är digitala i sin originalform.

Ärendet i korthet

Som en del i kommunens långsiktiga digitaliseringsstrategi och utformandet av en mer effektiv administration och ärendehantering kommer kommunen i enlighet med kommunarkivarie Michael Wallenius utredning att sluta skriva ut digitala handlingar på papper. Handlingarna kommer i stället att arkiveras digitalt med hjälp av ärendehanteringssystem och kommunalförbundet Sydarkivera.

Bakgrund

Sölvesborgs kommun har antagit en digitaliseringsstrategi (KS § 93/2021) och är också medlem i kommunalförbundet Sydarkivera som arbetar med digital slutarkivering. Kommunen har dock fortfarande mycket pappershantering och analog arkivering av handlingar.

En del i detta är att man som en säkerhet i flera år fortsatt att skriva ut digitala handlingar på papper för att då kunna veta att handlingarna faktiskt kommer att bevaras och finnas tillgängliga för framtiden. Det rör sig om stora pappersmängder som tar mycket plats, vilket kan tyckas onödigt när informationen ändå finns digitalt. Det behöver dock säkerställas att handlingarna i sin digitala form hanteras och bevaras korrekt och att detta görs utifrån aspekter som säkerhet, autenticitet och sökbarhet.

Sedan en tid tillbaka har kommunens diarie- och ärendehanteringssystem Evolution kompletterats med arkiverings- och gallringsmoduler vilket medför att det nu går att göra kravenliga arkivleveranser till Sydarkivera och att Evolution också kan fungera som ett fullgott mellanarkiv/e-arkiv. Förutom Evolution har kommunen också många andra verksamhetssystem där olika typer av handlingar hanteras. Det är viktigt att de system som man förvarar handlingar i som ska bevaras kan genomföra arkivexporter och arkivleveranser. Annars måste de handlingarna registreras i Evolution eller fortsätta skrivas ut på papper.

Det finns också gallringsbara handlingar som skrivs ut på papper och levereras till kommunarkivet efter ett antal år för att sedan gallras manuellt vilket medför extra



Kommunstyrelsen

handpåläggning och tar upp onödig förvaringsyta. Detta bör inte längre ske utan de handlingar som är digitala och som ska gallras ska gallras digitalt i respektive verksamhetssystem.

Beslutsunderlag

Förvaltningschef Martin Åsmans tjänsteskrivelse 2024-10-21.

KSAU § 217/2024.

Exp.

Förvaltningschef Martin Åsman
Nämndsekreterare
Registratorer
Arkivarie



Kommunledningsförvaltningen

Handläggare
Martin Åsman, 0456-81 62 24
martin.asman@solvesborg.se

Mottagare
Kommunstyrelsen

Tjänsteskrivelse - Att upphöra med pappersutskrifter av digitala handlingar

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar godkänna, som en del i övergång till utökad digital ärendehantering, att upphöra med att skriva ut och arkivera handlingar på papper som är digitala i sin originalform.

Påverkar beslutet barn/ungdomar, direkt eller indirekt?

☐ Ja, se bifogad barnchecklista.

☒ Nej, se förklaring nedan.

Förklaring (vid svar Nej ovan)

Förändring av arbetssättet i Sölvesborgs kommun påverkar inte barn/ungdomar

Ärendet i korthet

Som en del i kommunens långsiktiga digitaliseringsstrategi och utformandet av en mer effektiv administration och ärendehantering kommer kommunen i enlighet med kommunarkivarie Michael Wallenius utredning att sluta skriva ut digitala handlingar på papper. Handlingarna kommer istället att arkiveras digitalt med hjälp av ärendehanteringssystem och kommunalförbundet Sydarkivera.

Bakgrund

Sölvesborgs kommun har antagit en digitaliseringsstrategi (KS § 93/2021) och är också medlem i kommunalförbundet Sydarkivera som arbetar med digital slutarkivering. Kommunen har dock fortfarande mycket pappershantering och analog arkivering av handlingar.

En del i detta är att man som en säkerhet i flera år fortsatt att skriva ut digitala handlingar på papper för

att då kunna veta att handlingarna faktiskt kommer att bevaras och finnas tillgängliga för framtiden. Det rör sig om stora pappersmängder som tar mycket plats, vilket kan tyckas onödigt när informationen ändå finns digitalt. Det behöver dock säkerställas att handlingarna i sin digitala form hanteras och bevaras korrekt och att detta görs utifrån aspekter som säkerhet, autenticitet och sökbarhet.

Sedan en tid tillbaka har kommunens diarie- och ärendehanteringssystem Evolution kompletterats med arkiverings- och gallringsmoduler vilket medför att det nu går att göra kravenliga arkivleveranser till Sydarkivera och att Evolution också kan fungera som ett fullgott mellanarkiv/e-arkiv. Förutom Evolution har kommunen också många andra verksamhetssystem där olika typer av handlingar hanteras. Det är viktigt att de system som man förvarar handlingar i som ska bevaras kan genomföra arkivexporter och arkivleveranser. Annars måste de handlingarna registreras i Evolution eller fortsätta skrivas ut på papper.

Det finns också gallringsbara handlingar som skrivs ut på papper och levereras till kommunarkivet efter ett antal år för att sedan gallras manuellt vilket medför extra handpåläggning och tar upp onödig förvaringsyta. Detta bör inte längre ske utan de handlingar som är digitala och som ska gallras ska gallras digitalt i respektive verksamhetssystem.

Bedömning

Att ändra lagringsmedium från digital till fysisk form räknas enligt Riksarkivet som en form av gallring. Kommunen bör ta ett beslut om att upphöra med denna hantering och istället låter den digitala originalformen bestå, i de fall där kraven för detta är uppfyllda. Handlingarnas förvaringsplats och huruvida de ska bevaras eller gallras ska i övrigt framgå av kommunens informationshanteringsplan.

Detta är ett första steg i en mer omfattande process som senare också är tänkt att omfatta ersättningsskanning av originalpappershandlingar när ytterligare utredning är gjord.

Martin Åsman
Förvaltningschef

Beslut sänds till:

Förvaltningschefer
Sekreterare
Kommunchef
Avdelningar
Kontor



Kommunstyrelsen

KS § 195 Dnr 2024/413

Fokusmål 2025 för näringslivskontoret

BESLUT

Kommunstyrelsen fastställer dokument med fokusmål och områden enligt bilaga.

Ärendet i korthet

Sölvesborgs kommuns näringslivsutskott har tillsammans tagit fram ett dokument som summerar de fokusmål och områden som utöver grunduppdraget ska vara vägledande till prioriteringar och fokus under 2025.

Beslutsunderlag

KSNU § 28/2024.

Bilaga – Fokusområden 2025

KSAU § 218/2024.

Exp.

Näringslivschef Stefan Olofsson

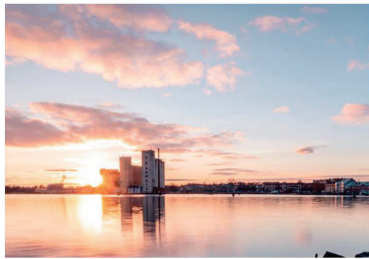
KSNU

Förvaltningschef Martin Åsman

Fokusområden 2025

Sölvesborgs näringslivskontor

Dokument framtaget i samråd under:
Workshop med KSNU 10 oktober – VAD och MÅL
Workshop med näringslivskontoret 30 oktober – HUR, VEM och NÄR
Revidering med KSNU 7 november



Näringslivsstrategi

Sölvesborgs kommun
2024-2026



Näringslivsstrategi antagen KS 9 oktober 2024



Handlingsplan 2025

VAD?

Vad ska näringslivskontoret fokusera på 2025
Workshop med KNSU genomförd 10 oktober

Mål?

Hur mäter vi framgång kopplat till fokus
Workshop med KNSU genomförd 10 oktober

HUR, VEM och NÄR?

Hur lämnas åt näringslivschef att tillsammans
med personal planera, då det kan innebära
prioriteringar på kontoret eller behov av mer
resurser
Workshop med näringslivskontoret 30 oktober



Uppföljning 2025

Fokusområden kopplad till målen följs upp på
KSNU mars, juni och september.
Ny workshop oktober inför verksamhetsår
2026.

Synergieffekter

Genom systematiskt arbete med
fokusområden så kommer vi per automatik
förbättra oss i de olika enkäter som vi mäts i.

Engagemang i näringslivsfrågor förankrat i såväl ledningsgrupper tjänstemän och hos politiska företrädare

Grunduppdrag näringslivskontoret Sölvesborg

Näringslivskontoret har som målsättning att stödja utvecklingen av befintliga företag genom ett förbättrat företagsklimat, att arbeta för etablering av nya företag samt underlätta för de som vill starta företag.

Kontoret är företagets kontaktyta in till de kommunala myndigheterna och arbetar för att skapa bästa möjliga förutsättningar för tillväxt och nya arbetstillfällen i kommunen.

Våra målgrupper är företagare/näringsidkare inom alla branscher samt lokala och regionala näringslivsaktörer/-nätverk.

Kontoret arbetar även aktivt med gymnasieskola för en närmare koppling till näringslivet via Teknikcollege samt entreprenörskap med hjälp av Ung Företagsamhet (UF).

Resurser

Näringslivschef – 100%
Näringslivsutvecklare/besöksnäring – 100%
Näringslivsutvecklare/landsbygd – 100%
Näringslivsutvecklare/handel – 50%



Pernilla Jari
Näringslivskontoret



Cecilia Egerö
Näringslivskontoret



Stefan Olofsson
Näringslivskontoret



Isabella Berggren
Handelsföreningen

Näringslivskontoret ska förknippas med ENGAGEMANG – SYNlighet - SERVICEINRIKTADE

Fokusområden 2025

Efter utfall Workshop med KSNU och Näringslivskontor

Fokusområde (Vad)	Mål	Tillvägagångsätt (hur)	Vem	När ska det vara klart
Service, bemötande och attityd	Utbilda alla tjänstemän (100%) inom KLF + Samhällsbyggnad, miljöförbund i vikten av service, bemötande och god attityd. Utbilda alla politiker (100%) i vikten av service, bemötande och god attityd.	Näringslivschef och kommunchef tar fram ett förslag på utbildningspaket som sedan via interna resurser blir verklighet	Stefan Olofsson	31 mars 2025

Fokusområde (Vad)	Mål	Tillvägagångsätt (hur)	Vem	När ska det vara klart
Etableringar - tillgänglig verksamhetsmark för försäljning till företag	30 000 kvm tillgänglig 31 december 2025	Genom tätt samarbete med strategiska avdelningen stegvis jobba vidare med : A) Företagsområde Mjällby B) Marken mellan snapphanarnas ridklubb och vassbäddarna C) Dialog med markägare om inköp mark som sedan blir verksamhetsområde	Anders Wanstadius	31 december 2025
Nyetableringar	Nyetableringar 2025 ska generera 100 nya arbetstillfällen i Sölvesborgs kommun	Aktivt uppsökningsarbete för att attrahera företag att etablera. Arbetet synkas internt på näringslivskontoret för att optimera mot både handel och övriga verksamheter.	Stefan Olofsson	31 december 2025
Etableringar -tomma affärslokaler	Minimera antalet tomma lokaler i centrala Sölvesborg som privata fastighetsägare har. För att kunna sätta ett mål, måste vi först hitta nuläge.	Tillsammans med Handelsföreningen och de privata fastighetsägarna jobba proaktivt med att hitta hyresgäster, såväl inom industri så som handel. Även öppna upp för lösningar som "co-working areas".	Isabella Berggren	31 december 2025

Fokusområde (Vad) PROJEKT	Mål	Tillvägagångsätt (hur)	Vem	När ska det vara klart
En aktiv del av projekt " LIVE IN BLEKINGE 2.0"	För tidigt att sätta mål Beslut projekt december 2024	TBD		
En aktiv del av projekt " Platsvarumärke kollat till projektet ovan"	För tidigt att sätta mål Beslut projekt december 2024	TBD		
Projekt -Företagsamma Furulund – framtida arbetskraft	Vara rådgivare åt 2 st UF företag per medarbetare sett på ett läsår Vara delaktiga i utveckling Teknikcollege genom representant i styrgrupp.	Arbete nära skolan i frågor kopplat till UF och företagsamma Furulund som involverar hela kontoret. Ny dialog krävs kring närvaro möte teknikcollege (4 december)	Stefan Olofsson	31 december 2025
Projekt Nyföretagarcentrum	Öka antalet rådgivningar via nyföretagarcentrum till mer än 30 rådgivningar för året 2025	Vara en aktiv part i styrelse nyföretagarcentrum, både på möten och mellan möten.	Stefan Olofsson	31 december 2025
Regionala projekt	Vara en aktiv part i de regionala samarbetsforum som finns, tex Sydostleader, Visit Blekinge, Sydostlänken	Representant från näringslivskontoret kan skilja sig mellan möten, och där vi internt har dialog för att kunna möta upp behovet så bra som möjligt.	Stefan Olofsson	31 december 2025
Fokusområde (Vad) DIALOG	Mål	Tillvägagångsätt (hur)	Vem	När ska det vara klart
Dialog med företagare - Nätverksträffar	Genomföra 6 st nätverksträffar under 2025. Genomföra 1 större nätverksträff under 2025	Planera, årshjul.	Stefan Olofsson	31 december 2025
Dialogmöten med företag i större forum	Genomföra 4 större dialogmöten med klustertänk/branch-inriktning där vi når många företag samtidigt och kan via dessa möten få bra input om hur vi ska verka.	Planering tillsammans med KSNU och där sedan utskick går via APSIS för bra träffbild. Vi de fysiska träffarna deltar samtliga representanter från KSNU. Under 2025 ska vi fokusera på lantbruk, bygg, fastighetsägare/markägare, industri. Miljöförbundet och räddningstjänsten ska bjudas in till träffarna ovan.	Stefan Olofsson	31 december 2025
Dialog – företagsbesök	Genomföra 100 st företagsbesök under 2025 fördelat på näringslivskontorets personal	Genom dialog med företagen så lär vi oss om deras behov och utmaningar, och kan på ett mer naturligt sätt hjälpa dem. Inför företagsbesök skickar vi information om vad vi vill belysa med besöket och efter besöket dokumenterar vi det samt adresserar eventuella behov av åtgärder	Stefan Olofsson	31 december 2025
Dialog – Information till företagen	Att via det sammanfattade omdömet på Svenskt näringslivs enkät åter uppfattas som en bra informatör ut till företagen. 2024 års enkät fick vi 3,0 på frågan om information, ett värde som vi borde sikta mot 3,5 framöver.	Kartlägga vilken information som företagen behöver, och därefter anpassa utskick efter kundens behov. Vår insats ska överträffa när vi var som bäst.	Cecilia Egerö	31 maj 2025

Signature reference: 387a09a7-278b-4137-b341-9464722c1b48

Fokusområde (Vad)	Mål	Tillvägagångsätt (hur)	Vem	När ska det vara klart
Skapa ett livsmedelskluster i Sölvesborgs kommun.	Att innan 31 december 2025 ha en grund till ett nätverk med livsmedelsproducenter för humankonsumtion och djurfoder Sölvesborg. Techtank goes livsmedel. Synergieffekt ska vara att Sölvesborgs livsmedelsbutiker köper produkter från Sölvesborgs producenter.	Inventera. Planera. Kommunicera.	Cecilia Egerö	31 december 2025
Medborgardialog	Genomföra två st medborgardialoger kopplat till landsbygdsutveckling	Ny arbetsuppgift för landsbygdsutvecklare	Cecilia Egerö	31 december 2025
Kompetensförsörjning	Vara en delaktig part att reducera arbetslösheten i Sölvesborgs kommun som är 6,5% (september 2024)	Att tillsammans med AME och vuxenutbildningen genomföra en workshop riktad mot kommunens företag baserat på vad vi i kommunen kan erbjuda. Att tillsammans med Mjällby AIF genomföra såväl sommarjobbsmässor som karriärdagen som ligger inom projekt "Utanför rektangel" Att vara den part från Sölvesborg som involveras när ett företag presenterat ett varsel på mer än 10 medarbetare, varpå näringslivskontoret kan vara en brygga i arbete med omställning.	Stefan Olofsson	31 december 2025

Fokusområde (Vad)	Mål	Tillvägagångsätt (hur)	Vem	När ska det vara klart
Besöksmål – attraktion	Möjliggöra 1 större event i Sölvesborgs kommun 2025 som attraherar besökare från andra kommuner.	Via Sweden Rocks nätverk eller andra nätverk jobba fram alternativ som attraherar besökare, event kan vara konserter, matfestivaler mm, där Sölvesborgs kommun är möjliggöraren.	Pernilla Jari	30 augusti 2025



Kommunstyrelsen

KS § 196 Dnr 2024/350

Remissvar - Promemorian Sekretess och dataskydd i det tekniska systemet enligt EU:s förordning om en gemensam digital ingång (Fi 2023:C)

BESLUT

Kommunstyrelsen antar kommunjuristens förslag till remissvar som sitt eget att lämna vidare till Finansdepartementet.

Ärendet i korthet

Den 15 februari ska EU:s SDG-förordning träda i kraft, vilket kommer att innebära en skyldighet för behöriga myndigheter i Europa att göra s.k. bevis (handlingar) tillgängliga efter en begäran från en myndighet i en annan medlemsstat.

Finansdepartementet efterfrågar remissinstansernas syn på offentlighet- och sekretess och personuppgiftsbehandling med anledning av ikraftträdandet.

Bakgrund

Förordningen har tillkommit i syfte att minska den administrativa bördan för företag och privatpersoner när de utövar rätten till fri rörlighet och utför ärenden eller bedriver verksamhet över gränserna inom Europa. Tanken är att företag och privatpersoner inte ska behöva lämna samma data till myndigheter mer än en gång inom EU.

Regeringskansliet har bedömt att förordningen utgör den rättsliga grunden för sådan behandling av personuppgifter och detta bedöms även vara förenligt med GDPR. Man ser heller inget behov av att genomföra författningsförändringar vad gäller sekretess och personuppgifts-behandling. Det enda som behöver beslutas är att fastslå att Myndigheten för digital förvaltning (DIGG) ska ta fram och förvalta det tekniska systemet för Sveriges räkning. DIGG ska därmed ansvara för utveckling, tillgänglighet, underhåll, tillsyn, övervakning och säkerhetshantering. Några alternativa lösningar ska inte finnas. Inget hanteras manuellt av personal utan ska ske automatiskt och medför inga extra kostnader för staten, kommunen, regioner eller enskilda.

Beslutsunderlag

Kommunjurist Marika Nilssons tjänsteskrivelse 2024-11-20.

Bilagor: Remissyttrande

Remissmissiv

Promemoria



Kommunstyrelsen

KSAU § 219/2024.

Exp.

Kommunjuristen

Finansdepartementet:

fi.remissvar@regeringskansliet.se

fi.ofa.dof.remissor@regeringskansliet.se



Kommunstyrelsen

Finansdepartementet

Remissvar över promemorian Sekretess och dataskydd i det tekniska systemet enligt EU:s förordning om en gemensam digital ingång, Fi2023:C

Sammanfattning

Sölvesborgs kommun anser att Myndigheten för digital förvaltning utgör lämplig instans att hantera den svenska delen av det tekniska systemet. Kommunen anser dock att bedömning kring sekretess och personuppgiftsbehandling för det tekniska systemet måste göras i ett större perspektiv då det är en gemensam digital ingång mellan många länder. Införandet av förordningen bör dessutom föregås av en risk- och sårbarhetsanalys utifrån säkerhetsläget i Europa.

Skäl

En kedja är inte starkare än dess svagaste länk. Det får anses vedertaget att även om EU-länderna skapar gemensamma förordningar så kan implementering och följsamhet variera mellan staterna, samtidigt som länderna har egna regelverk för sekretess. Det innebär att viljan och förmågan att leva upp till kraven varierar. Tillräckligt skydd för sekretess och personuppgiftsbehandlingar kan därmed inte göras utifrån enskilda länder utan kräver en samlad bedömning av hur det ser ut i *alla* medlemsstater, vilket inte låter sig göras av enskilda kommuner eller regioner.

Sölvesborgs kommun är medveten om det vällovliga syftet att minska den administrativa bördan för såväl företag som enskilda men ser tidpunkten för införandet av den gemensamma digitala ingången som mindre lämplig. Europa har ett allvarligt säkerhetsläge med ständiga intrång, infiltrationer och hybridaktioner som riktas åt alla håll. Att då införa en förordning som tvingar behöriga myndigheter i hela unionen att lämna uppgifter – och i vissa fall sekretessbelagda sådana – i ett gemensamt tekniskt system kan medföra allvarliga risker.

Kommunstyrelsen
Sölvesborgs kommun



Kommunstyrelsen

KS § 197 Dnr 2024/354

Revisionsrapport- kommunkoncernens arbete med informationssäkerhet

BESLUT

Kommunstyrelsen antar kommunchefens förslag till svar som sitt eget att lämna över till revisorerna.

Ärendet i korthet

I ärendet föreslås att Kommunstyrelsen beslutar avlämna svar enligt kommunchefens förslag.

Bakgrund

Revisorerna i Sölvesborgs kommun och lekmannarevisorerna i de helägda bolagen har granskat arbetet med informationssäkerhet i kommunen och koncernen. Svar önskas till senast 2024-12-10-

På uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Sölvesborgs kommun och lekmannarevisorer i helägda aktiebolag har PwC genomfört en granskning inom området informationssäkerhet. Granskningens syfte är att bedöma om koncernens arbete inom området bedrivs med tillräcklig intern kontroll.

Nedan ses bedömning för varje revisionsfråga.

Revisionsfrågor Bedömning Finns en organisation för informationssäkerhet med tydlig roll- och ansvarsfördelning? Svar: Delvis.

Finns styrande riktlinjer för informationssäkerhet och är dessa implementerade i verksamheten? Svar: Delvis.

Bedriver organisationen ett aktivt arbete med informationssäkerhet? Fokus på aktiviteter och rapportering? Svar: Delvis.

Utifrån genomförd granskning är vår samlade bedömning att kommunkoncernens arbete med informationssäkerhet inte helt bedrivs med tillräcklig intern kontroll. Granskningen visar att det finns betydande skillnader hur olika kommunala verksamheter arbetar inom området. Vår granskning visar att koncernen Sölvesborgs Energi i allt väsentligt bedriver ett systematiskt arbete med informationssäkerhet. För fullständiga bedömningar se respektive revisionsfråga i rapporten.

För att utveckla granskningsområdet bör följande rekommendationer prioriteras:



Kommunstyrelsen

- Att kommunstyrelsen prövar vilka prioriteringar och resurser som krävs för att skapa ett systematiskt arbete med informationssäkerhet.
- Att kommunstyrelsen utvecklar förekommande styrdokument.
Utvecklingsområden som noterats rör områdena ansvarsfördelning, systematiskt arbetssätt samt att dokumenten även omfattar kommunal verksamhet som bedrivs i aktiebolag.
- Att kommunstyrelsen säkerställer att den utövar tillfredsställande uppsikt för hur kommunen och dess helägda aktiebolag arbetar med informationssäkerhet.
- Att Sölvesborgshem - i dialog med ägaren - prövar hur bolaget framgent ska arbeta med området informationssäkerhet.

Beslutsunderlag

Kommunchef Lars Ericssons tjänsteskrivelse 2024-11-17.

Missiv från revisorerna till aktuell revisionsrapport.

Revisionsrapport från PwC: kommunkoncernens arbete med informationssäkerhet.

KSAU § 220/2024.

Exp.

Revisorerna
Sölvesborg Energi och Vatten AB
Sölvesborgshem AB
Nämnderna
Kommunchefen
Biträdande kommunchefen
Ekonomichefen
Förvaltningscheferna



Kommunstyrelsen

Handläggare
Lars Ericsson, 0456-81 61 91
lars.ericsson@solvesborg.se

Mottagare
Kommunstyrelsen

Svar ang revisionsrapport - kommunkoncernens arbete med informationssäkerhet.

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar avlämna svar enligt kommunchefens förslag.

Påverkar beslutet barn/ungdomar, direkt eller indirekt?

- ☐ Ja, se bifogad barnchecklista.
☒ Nej, se förklaring nedan.

Förklaring (vid svar Nej ovan)

Förslag till beslut påverkar barn och unga specifikt enbart i liten grad.

Ärendet i korthet

I ärendet föreslås att Kommunstyrelsen beslutar avlämna svar enligt kommunchefens förslag.

Bakgrund

Revisorerna i Sölvesborgs kommun och lekmannarevisorerna i de helägda bolagen har granskat arbetet med informationssäkerhet i kommunen och koncernen. Svar önskas till senast 2024-12-10-

På uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Sölvesborgs kommun och lekmannarevisorer i helägda aktiebolag har PwC genomfört en granskning inom området informationssäkerhet. Granskningens syfte är att bedöma om koncernens arbete inom området bedrivs med tillräcklig intern kontroll.

Nedan ses bedömning för varje revisionsfråga.

Revisionsfrågor Bedömning Finns en organisation för informationssäkerhet med tydlig roll- och ansvarsfördelning? Svar: Delvis.

Finns styrande riktlinjer för informationssäkerhet och är dessa implementerade i verksamheten? Svar: Delvis.

Bedriver organisationen ett aktivt arbete med informationssäkerhet? Fokus på aktiviteter och rapportering? Svar: Delvis.

Utifrån genomförd granskning är vår samlade bedömning att kommunkoncernens arbete med informationssäkerhet inte helt bedrivs med tillräcklig intern kontroll. Granskningen visar att det finns betydande skillnader hur olika kommunala verksamheter arbetar inom området. Vår granskning visar att koncernen Sölvesborgs Energi i allt väsentligt bedriver ett systematiskt arbete med informationssäkerhet. För fullständiga bedömningar se respektive revisionsfråga i rapporten.

För att utveckla granskningsområdet bör följande rekommendationer prioriteras:

- Att kommunstyrelsen prövar vilka prioriteringar och resurser som krävs för att skapa ett systematiskt arbete med informationssäkerhet.
- Att kommunstyrelsen utvecklar förekommande styrdokument. Utvecklingsområden som noterats rör områdena ansvarsfördelning, systematiskt arbetssätt samt att dokumenten även omfattar kommunal verksamhet som bedrivs i aktiebolag.
- Att kommunstyrelsen säkerställer att den utövar tillfredsställande uppsikt för hur kommunen och dess helägda aktiebolag arbetar med informationssäkerhet.
- Att Sölvesborgshem - i dialog med ägaren - prövar hur bolaget framgent ska arbeta med området informationssäkerhet.

Bedömning

Kommunstyrelsen delar rapportens slutsatser om att det finns behov av fortsatt utvecklingsarbete avseende informationssäkerhetsarbetet i kommunen och koncernen. Mycket är gjort men mer återstår. Kraven kommer sannolikt också att skärpas framgent (cybersäkerhetslag, NiS 2-direktivet m fl rättsakter).

Styrdokument i form av informationssäkerhetspolicy och riktlinjer för hantering av information har redan fastställt av Kf eller av Ks. Fler styrande dokument kommer.

Under vintern och våren 2024 genomfördes en serie workshops och utbildningar för att sprida kunskap om de krav som ställs vad gäller informationssäkerhet och angränsande områden.

Vad gäller organisationen av informationssäkerhetsarbetet så är den under uppbyggnad i kommunen och med bäring även på koncernbolagen.

Informationssäkerhetsarbetet kommer att bli föremål för överväganden vad gäller nästa års internkontrollområden.

Lars Ericsson
Kommunchef

Bilagor

Missiv från revisorerna till aktuell revisionsrapport.

Revisionsrapport från PwC: kommunkoncernens arbete med informationssäkerhet.

Beslut sänds till:

Revisorerna
Sölvesborg Energi och Vatten AB
Sölvesborgshem AB
Nämnderna
Kommunchefen
Bitr Kommunchefen
Ekonomichefen
Förvaltningscheferna



Kommunstyrelsen

KS § 198 Dnr 2024/314

Serveringstillstånd - ansökan om stadigvarande serveringstillstånd; Kaffe house och restaurang

BESLUT

Kommunstyrelsen avslår ansökan om stadigvarande serveringstillstånd.

Ärendet i korthet

Tillståndsenheten i västra Blekinge föreslår kommunstyrelsen att avslå ansökan om stadigvarande serveringstillstånd till allmänheten för LEYON RESTAURANG AB, 559393–5744, Repslagaregatan, 294 31 Sölvesborg avseende Kaffe House och restaurang, Repslagaregatan 6, 294 31 Sölvesborg med anledning av att alkohollagens lämplighetskrav, i enighet med 8 kap. 12 §, inte bedöms vara uppfyllt.

Beslutsunderlag

Tillståndsenheten västra Blekinges tjänsteskrivelse 2024-10-28.

Bilaga: Utredning

KSAU § 221/2024.

Exp.

Tillståndsenheten



Kommunstyrelsen

KS § 199 Dnr 2024/401

Riktlinje för medicinska kontroller i arbetslivet

BESLUT

Kommunstyrelsen beslutar att fastställa föreslagen riktlinje för medicinska kontroller i arbetslivet. Riktlinjen gäller från och med 1 januari 2025 och tills vidare.

Riktlinjen ersätter tidigare riktlinje för medicinska kontroller i arbetslivet.

Ärendet i korthet

Regler kring medicinska kontroller i arbetslivet framgår i Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2023:15 som börja gälla from 2025-01-01, då Arbetsmiljöverkets regelförnyelse börjar att gälla. Syftet är att minska risken för ohälsa relaterad till arbetet genom medicinska kontroller.

Bakgrund

Arbetsgivaren ska regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för ohälsa eller olycksfall i arbetet. Genom att kontrollera arbetsmiljön på ett systematiskt sätt reduceras riskerna i arbetet på många plan och ger möjlighet till upptäckt av tidiga tecken på ohälsa i arbetsmiljön. Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift om medicinska kontroller i arbetslivet, AFS 2023:15, ska medicinska kontroller erbjudas vid vissa typer av arbete och intervall.

Beslutsunderlag

Tf. HR-chef Helene Appelros tjänsteskrivelse 2024-11-15.

Riktlinjer för medicinska kontroller i arbetslivet

KSAU § 222/2024.

Exp.

Förvaltningschefer
HR-avdelning



Riktlinjer för medicinska kontroller i arbetslivet

Arbetsgivaren ska regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för ohälsa eller olycksfall i arbetet. Genom att kontrollera arbetsmiljön på ett systematiskt sätt reduceras riskerna i arbetet på många plan och ger möjlighet till upptäckt av tidiga tecken på ohälsa i arbetsmiljön. Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift om medicinska kontroller i arbetslivet, AFS **2023:15**, ska medicinska kontroller erbjudas vid vissa typer av arbete och intervall.

Sölvesborgs kommun utför i samarbete med Företagshälsovården (FHV) medicinska kontroller för medarbetare som i arbetet utsätts för:

- Exponering av vibrationer
- Nattarbete
- Handintensivt arbete

Syftet är att minska risken för ohälsa relaterad till arbetet genom medicinska kontroller som:

- visar om medarbetarens hälsotillstånd medger en viss typ av arbete.
- ger möjlighet att tidigt upptäcka tecken på ohälsa som beror på exponering.
- ger underlag för åtgärder på arbetsplatsen.

Med medicinsk kontroll menas en medicinsk undersökning av medarbetare som är inriktad på möjliga hälsoeffekter av en särskild faktor i arbetsmiljön. Den medicinska kontrollen är avsedd att vara till stöd i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. De medicinska kontrollerna ska utföras enligt föreskriften AFS **2023:15**.

Exponering av vibrationer

I arbete när det enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift om vibrationer, AFS **2023:15**, ställs krav på medicinsk kontroll.

- Innan arbete med vibrationer påbörjas.
- Ska sedan genomföras med högst tre års mellanrum efter att arbete med vibrationer har påbörjats.
- Inom en månad efter att arbetsgivaren fått kännedom om att en medarbetare visar tecken på nytillkommen vibrationsskada.

Nattarbete

Medarbetare som utför minst tre timmar av dygnets arbete om natten, mellan klockan 22.00 – 06.00. Om arbetet beräknas överstiga tre månader ska medicinsk kontroll erbjudas.

- Innan nattarbete påbörjas.
- Inom tre månader om byte sker från dagarbete till nattarbete.
- Medarbetare under 50 år med sex års mellanrum.
- Medarbetare som fyllt 50 år med tre års mellanrum

Handintensivt arbete

För medarbetare som sysselsätts i arbete som medför snabba ihållande handledsrörelser med ledens ytterlägen i kombination med kraft. Detta gäller dock inte om en fördjupad bedömning visar att arbetet inte ger en ökad risk för belastningsbesvär i nacke, skuldra, arm eller hand. Medicinska kontroller ska genomföras enligt nedan.

Allergiframkallande kemiska ämnen

Arbetsgivaren ska anordna medicinska kontroller för de som medarbetare som sysselsätts i arbete som innebär exponering för farliga kemiska produkter som enligt förordningen (EG) nr 1272/2008 (CLP) klassificeras som H137 eller H334 på grund av akrylater, epoxiplastkomponenter eller formaldehydhartser.

Ansvar

Närmaste chef ansvarar för att erbjuda läkarundersökning enligt riktlinjen och beställa insatsen hos FHV.

Insats	Arbete	När	Utförare	Ansvarig
Läkarundersökning	Arbete med vibrationer	Innan arbete påbörjas	FHV	Chef
Läkarundersökning	Arbete med vibrationer	Mellan tre års mellanrum eller inom 1 månad efter att ag fått kännedom att medarbetare visar nytillkommen eller förvärrad vibrationsskada	FHV	Chef
Läkarundersökning	Nattarbete	Innan arbete påbörjas eller vid	FHV	Chef

		byte från dagarbete till nattarbete		
Läkarundersökning	Nattarbete	Med sex års mellanrum	FHV	Chef
Läkarundersökning	Nattarbete 50 år och uppåt	Med tre års mellanrum	FHV	Chef
Läkarundersökning	Handintensivt arbete	Inom tre år efter påbörjat arbete eller inom 1 månad efter att AG fått kännedom om medarbetare fått nya besvär som kan vara relaterat till handintensivt arbete	FHV	Chef
Läkarundersökning	Handintensivt arbete	Högst tre års mellanrum	FHV	Chef
Läkarundersökning	Handintensivt arbete	Inom en månad efter att besvär uppstått	FHV	Chef
Läkarundersökning	Allergiframkallande kemiska ämnen	Innan arbete påbörjas eller när medarbetare visar tecken på luftvägssjukdom, hudsjukdom eller allergi och har meddelat AG detta.	FHV	Chef

Återkoppling

Medarbetaren ska få information om resultatet av den medicinska kontrollen samt råd kopplat till resultatet. Arbetsgivaren ska få ta del av FHV bedömning om det i kontrollen framkommer tecken på samband mellan ohälsa och faktorer i arbetsmiljön samt de resultat som ligger till grund för bedömningen. Resultatet används i det systematiska arbetsmiljöarbetet och utifrån detta kan de åtgärder vidtas som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet.

Chef dokumenterar återkoppling från läkarundersökning i Adato under medarbetare, anteckning, förebyggande åtgärd.

Undersökning

Hörselkontroll

Arbetstagare som exponeras för buller som är lika med eller överstiger något av de övre insatsvärdena ska erbjudas hörselundersökning, AFS 2023:10. Det ska utföras av läkare eller annan person med lämpliga kvalifikationer och på läkares ansvar. Syftet med hörsel undersökningen är att tidigt upptäcka hörselnedsättningar på grund av buller och bevara hörseln.

	Undre insatsvärden	Övre insatsvärden
Daglig bullerexponeringsnivå $L_{EX,8h}$ [dB]	80	85
Maximal A-vägd ljudtrycksnivå L_{pAFmax} [dB]	–	115
Impulstoppvärde L_{pCpeak} [dB]	135 ¹⁾	
¹⁾ Exponeringsvärdet skall ej tillämpas vid skjutning eller sprängning inom försvaret.		

Vid tillämpning av insatsvärdena skall hänsyn inte tas till eventuell användning av hörselskydd.

Tjänstbarhetsintyg

Enligt AFS 2023:15 Arbetsgivaren får inte sysselsätta en medarbetare i arbetet eller med arbetsuppgifter där det krävs tjänstbarhetsintyg om medarbetare har råkat ut för olycksfall, sjukdom eller annan händelse som kan leda till ökad risk för ohälsa eller olycksfall i det aktuella arbetet och arbetsgivaren har fått kännedom om detta. Arbetsgivaren ska kunna visa upp arbetstagarens giltiga tjänstbarhetsintyg för Arbetsmiljöverket i original, som kopia eller i elektronisk form. Om tjänstbarhetsintyg saknas utgår sanktionsavgift.

Följande områden där tjänstbarhetsintyg behöver finnas är vid arbeten med:

- Asbest, vissa syntetiska oorganiska fibrer och kvarts
- vid arbete med bly
- vid arbete med kadmium
- vid arbete med kvicksilver
- Allergiframkallande ämnen
- Klättring med stor nivåskillnad

För mer information om ansvar se AFS 2023:15.



Kommunstyrelsen

KS § 200 Dnr 2024/402

Riktlinje för gravida, nyförlösta och ammande medarbetare

BESLUT

Kommunstyrelsen beslutar att fastställa föreslagen riktlinje för gravida, nyförlösta och ammande medarbetare. Riktlinjen gäller från och med 1 januari 2025 och tills vidare.

Riktlinjen ersätter tidigare riktlinje för gravida och ammande arbetstagare.

Ärendet i korthet

Regler kring gravida, nyförlösta och ammande medarbetare framgår i Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2023:2 kap 7, som börja gälla from 2025-01-01, då Arbetsmiljöverkets regelförnyelse börjar att gälla. I föreskriften anges att en arbetsgivare som blivit underrättad om att medarbetare är gravid, ammar eller har fött barn högst 14 veckor innan arbetet ska utföras, genast ska undersöka om kvinnan i sitt arbete utsätts för någon av de arbetsmiljöfaktorer eller arbetsförhållanden som anges i bilagan till föreskriften.

Bakgrund

Sölvesborgs kommun vill med dessa riktlinjer förebygga att gravida kvinnor, nyligen förlösta kvinnor och kvinnor som ammar utsätts för faktorer eller förhållanden i arbetet som kan medföra ohälsa eller olycksfall.

Beslutsunderlag

Tf. HR-chef Helene Appelros tjänsteskrivelse 2024-11-15.

Riktlinjer för gravida, nyförlösta och ammande medarbetare.

KSAU § 23/2024.

Exp.

Förvaltningschefer
HR-avdelningen



Riktlinjer för gravida, nyförlösta och ammande medarbetare

Syfte

Sölvesborgs kommun vill med dessa riktlinjer förebygga att gravida kvinnor, nyligen förlösta kvinnor och kvinnor som ammar utsätts för faktorer eller förhållanden i arbetet som kan medföra ohälsa eller olycksfall.

Arbetsmiljöregler

Regler kring gravida, nyförlösta och ammande medarbetare framgår av Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2023:2 7 kap. I föreskriften anges att en arbetsgivare som blivit underrättad **om att medarbetare är gravid, ammar eller har fött barn högst 14 veckor innan arbetet ska utföras, genast ska undersöka om kvinnan i sitt arbete utsätts för någon av de arbetsmiljöfaktorer eller arbetsförhållanden som anges i bilagan till föreskriften. Arbetsgivaren ska vidare bedöma risken för skadlig inverkan på graviditet eller amning eller för annan ohälsa. Vid riskbedömningen ska hänsyn tas till arten, graden och varaktigheten av exponeringen. Arbetsgivaren ska därefter avgöra vilka åtgärder som ska vidtas.**

Hantering

1. Riskbedömning

När arbetsgivaren informerats om att en medarbetare är gravid och det finns misstanke om att arbetet kan innebära skadlig inverkan på graviditet och amning ska arbetsgivaren göra en riskbedömning av arbetet utifrån **AFS 2023:2** och 4 kap 6 § i arbetsmiljölagen (AML). Riskbedömningen ska omfatta alla former av risker, det vill säga alla former av skadlig påverkan på havandeskapet, såsom stress, risker för hot och våld, biologiska, kemiska och fysikaliska risker. Ansvar för att göra denna riskbedömning ligger på arbetsgivaren men man kan få stöd av till exempel företagshälsovården Information om

smittskyddsfrågor kan fås via regionens
smittskyddsenhet. **För riskbedömning används "Risk
och konsekvensanalys för gravida och ammande".**

2. Information till medarbetare

**Arbetsgivaren ska snarast möjligt informera
medarbetaren om**

-Resultatet av riskbedömningen, och

-De eventuella åtgärder som ska vidtas

3. Eliminera risk

Visar riskbedömningen att risk för skadlig
inverkan på graviditet och amning, eller att
exponering leder till annan ohälsa eller
olycksfall, ska arbetsgivaren snarast vidta de
åtgärder som behövs för att undanröja riskerna
(AFS 2023:2, 7 §).

4. Omplacering

I de fall tillräckliga åtgärder inte är möjliga,
har en kvinna som utsätts för risker i
arbetsmiljön rätt att bli omplacerad till andra
arbetsuppgifter (AML 4 kap. 6 §). Frågan om
omplacering ska prövas i organisationen som
helhet.

5. Förbud mot arbete på grund av risker

Om inte riskerna kan undanröjas och omplacering
inte är möjlig ska arbete förbjudas enligt AML 4
kap. 7 §.

6. Graviditetspenning

När omplacering inte är möjlig kan den gravida
ansöka om graviditetspenning från
försäkringskassan. För att det ska beviljas krävs
utlåtande från arbetsgivare med uppgifter om
varför omplacering inte är möjlig samt ett
underlag för riskbedömningen. Om den gravida har
ett fysiskt ansträngande arbete har hon rätt till
ledighet med graviditetspenning från och med den
60:e dagen före beräknad förlossning och till och
med den 11:e dagen före förlossning. Ansökan
lämnas till försäkringskassan. De sista tio
dagarna före förväntad nedkomst betalas ersättning
från föräldraförsäkringen

Risker

- Buller kan orsaka hörselskada, stress, högt blodtryck och trötthet. Det kan finnas risk för hörselskada även för fostret.
- Under senare delen av graviditeten blir det svårare att reglera kroppstemperaturen. Det kan leda till yrsel eller svimning. Fysiskt arbete i mycket varm miljö kan påverka fostret.
- Stor fysisk belastning kan orsaka sammandragningar i livmodern.
- Långvarigt sittande eller stående kan ge ökad risk för bensvullnad, åderbräck och blodpropp i benet.
- Smitta. **Smittämnen i riskklasserna 2, 3 och 4 enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:10) om arbetsmiljörisker i kapitlet om smittrisker.** En del smittämnen kan i vissa fall vara skadliga under graviditeten. Exempelvis hepatit B och C, influensa och mässling.
- Kemiska ämnen. De kemikalier man bör vara särskilt uppmärksam på är bland annat kvicksilver, cytostatika, tobaksrök, bekämpningsmedel och vissa frisörprodukter.
- Risk för hot och våld.

I AFS 2023:5 7 kap, bilaga 1 finns en mer detaljerad beskrivning över arbetsmiljöfaktorer och arbetsförhållanden för gravida, nyförlösta och ammande arbetstagare.

Förbud mot att arbeta vid särskilda förhållanden

- Nattarbete

Enligt AFS 2023:2 11§ får en medarbetare som är gravid eller har fött barn högst 14 veckor tidigare inte arbeta natt, om ett läkarintyg anger att det skulle vara skadligt för medarbetarens hälsa eller säkerhet.

Medarbetaren ska erbjudas arbete under dagtid, om det är praktiskt möjligt och rimligt.

- Rubella eller toxoplasma

En gravid medarbetare får inte vara i arbete där denna riskerar att exponeras för rubella eller toxoplasma, om

Riktlinjer för gravida,
nyförlösta och ammande
medarbetare

Giltig fr o m Beslutad av (datum och \$)
Klicka Klicka eller tryck
eller tryck här för att ange
här för att text.
ange datum.

Senast redaktionellt
ändrad
Klicka eller
tryck här för
att ange
datum.

Sida
4 (4)

**medarbetaren saknar fullgott immunitetsskydd mot
smittämnet.**

Vilutrymme

**En arbetsgivare ska ordna så att det finns möjlighet för
en medarbetare som är gravid eller ammar, att under
lämpliga förhållanden tillfälligt kunna vila liggande på
arbetsstället.**



Kommunstyrelsen

KS § 201 Dnr 2024/408

Riktlinje för lönedrocessen i Sölvesborgs kommun

BESLUT

Kommunstyrelsen beslutar att fastställa föreslagen riktlinje för löneprocessen i Sölvesborgs kommun. Riktlinjen gäller från och med 1 januari i 2025 och tills vidare.

Riktlinjen ersätter tidigare beslutad riktlinje för löneprocessen i Sölvesborgs kommun.

Ärenhet i kortget

Detta styrdokument innehåller det som ska tillämpas vid lönebildning, lönesättning och löneöversyn inom hela organisationen. Riktlinjerna är ett komplement till kommunens lönepolicy och omfattar alla medarbetare i Sölvesborgs kommun.

Kommunens process för lönebildning och grunderna för lönesättning ska vara gemensam för hela kommunen och ska vara kända bland chefer och medarbetare i hela organisationen.

Bxkvrunh

Riktlinjen för löneprocessen är uppdaterad efter avtalsrörelsen 2024 och enligt SKRs direktiv kring löneavtalets grunder och intentioner.

Ett av de viktigaste verktygen i styrningen av kommunens arbetsgivarpolitik är lönen. I det lokala lönebildningsarbetet ingår arbetsgivarens långsiktiga strategiska syn på vad vi vill uppnå med lönebildningen. Lönebildningen ska bidra till att kommunen når målen för verksamheterna och stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Det är därför särskilt viktigt att lönen för chefer på alla nivåer tydligt avspeglar hur satta mål uppfylls och de resultat som vederbörande uppnår. Lönen ska sättas så nära verksamheten som möjligt och skapa en process där medarbetarens resultat och löneutveckling knyts samman, så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås.

Beslutsunherlxv

Tf. HR-chef Helene Appelros tjänsteskrivelse 2024-11-15.

Riktlinjer för löneprocessen i Sölvesborgs kommun.

KSAU § 224/2024.



Kommunstyrelsen

Epd.

Förvaltningschefer
HR-avdelningen



Riktlinjer för löneprocessen i Sölvesborgs kommun

Innehåll

Riktlinjer för löneprocessen i Sölvesborgs kommun.....	1
Bakgrund.....	2
Kommunens lönepolicy.....	2
Styrning av lönebildningen.....	2
Rollfördelning.....	3
Kommunfullmäktige.....	3
Kommunchef.....	3
KS Au.....	3
HR avdelningen.....	3
Förvaltningschef.....	4
Lönesättande chef.....	4
Medarbetarna.....	4
Principer vid löneöversyn.....	4
Löneöversyn.....	4
Lönebildning.....	5
Lönespridning.....	5
Löneutveckling.....	6
Lönestruktur.....	6
Individuell och defientierad lönesättning.....	7
Lönesättning.....	7
Lönesättning vid nyanställning.....	8
Löneförändringar utöver löneöversyn.....	9
Lönetillägg.....	9
Arbetsvärdering och lönekartläggning.....	9
Titeländringar.....	10
Medarbetare som vidareutbildar sig.....	10
Medarbetarsamtal.....	10
Lönesamtal.....	10
Tidplan för löneöversynsarbetet.....	11

Lönesättningsprocessen	12
Modell med 1 samtal	12
Modell med två samtal	12

Bakgrund

Centrala parter har slutit löneavtal som bland annat reglerar ramarna för hur lönebildningen ska hanteras gentemot respektive fackliga organisations medlemmar. Kommunens lönepolitik har att förhålla sig till de ramarna och förutsättningar som löneavtalen reglerar. Samtliga löneavtal bygger på individuell/differentierad lön och lokal lönebildning där kommunens lokala förutsättningar

såsom möjlighet att rekrytera och behålla medarbetare samt ekonomi ska beaktas.

Lönebildningen ska bidra till att kommunen når målen för verksamheterna och stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Det är därför särskilt viktigt att lönen för chefer på alla nivåer tydligt avspeglar hur satta mål uppfylls och de resultat som vederbörande uppnår. Lönen ska sättas så nära verksamheten som möjligt och skapa en process där medarbetarens resultat och löneutveckling knyts samman, så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås. Lönekriterier och bedömningsgrunder ska vara väl kända och samtal om lön ska genomföras med samtliga medarbetare.

Kommunens lönepolicy

Sölvesborgs kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare som kan rekrytera och behålla personal. En tydlig lönepolitik ska vara lätt att förstå och bidra till det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat.

Styrning av lönebildningen

Kommunens lönebildning styrs i huvudsak av budget, **uppsatta mål och verksamhetsutveckling, lönepolicy**, gällande löneavtal, riktlinjer för löneprocessen och lönekartläggning enligt diskrimineringslagen.

- *Budget* - inkluderar medel för löneökningar och tar hänsyn till löneökningsbehov utifrån kommunens ekonomiska förutsättningar.
- **Uppsatta mål** - för att utveckla verksamheten bryts målen ner till aktiviteter som ingår i medarbetarnas uppdrag och kan kopplas till lönekriterierna.
- *Lönepolicyn* - visar vår övergripande lönepolitik på lång sikt.
- *Löneavtalen* - med kollektivavtalsbärande parter kan sätta ramar eller inriktning för löneutfall, löneprocess och lönepolitiska faktorer.
- Den lagstadgade, årliga *lönekartläggningen* syftar till jämförda löner inom och mellan yrkesgrupper och ställer vid behov krav på korrigeringar inom 3 år.

Rollfördelning

Lönebildningsprocessen i kommunen bygger på ett samarbete mellan ett flertal aktörer inom olika delar av organisationen.

Kommunfullmäktige

Kommunfullmäktige fattar beslut om rambudget med beaktande av löneökningsbehov samt beslutar om lönepolicy.

Kommunstyrelsen

Gör erforderliga ekonomiska överväganden.

Kommunchef

Lämnar ett tjänstemannaförslag till rambudget med hänsyn till löneökningsbehov.

Ledningsgruppen

Sammanställning av förslag till personalutskottet kopplat till eventuella prioriteringar och satsningar inför löneöversyn.

KS Au

Fastställer vilka prioriteringar och fördelning av löneutrymmet som ska göras inför kommande löneöversyn.

HR avdelningen

- Förbereder löneöversynsarbetet och samordnar lönesättningsarbetet i kommunen.
- Tar fram tidplan för löneöversynsarbetet till kommunens ledningsgrupp.
- Sammanställer statistik, lönestruktur och löneanalyser på uppdrag av ledningsgruppen.
- Genomför förhandlingar, överläggningar och avstämmningar tillsammans med förvaltningschefer enligt huvudöverenskommelsen, HÖK.
- Stödjer och utbildar kommunens chefer i lönebildning och lönesättning.
- Ansvarar för årlig lönekartläggning enligt diskrimineringslagen.

Förvaltningschef

- Ansvarar för analys av löneökningsbehov inom förvaltning till ledningsgruppen.

- Genomförande av löneöversyn på förvaltningen med hänsyn till budget, lönepolicy, riktlinje för lönebildning och handlingsplan för jämställda löner.
- Leder och samordnar lönesättningsarbetet inom förvaltningen.

Lönesättande chef

- Är arbetsgivarens företrädare i lönebildning.
- Informerar och för dialog med medarbetarna om kommunens lönepolitik.
- Diskuterar tillsammans med medarbetarna lönekriterier på arbetsplatsträffar.
- Genomför samtal med medarbetaren om uppställda mål och resultat.
- Meddelar den anställda förslag till ny lön med en tydlig koppling till resultatet.
- Vid behov upprättar handlingsplan för medarbetare med låg löneutveckling.

Medarbetarna

Medarbetare ska vara väl förtrogna med verksamhetens uppdrag och mål samt de lönekriterier som används för lönesättning.

Principer vid löneöversyn

Löneöversynstillfället

Om löneöversynen genomförs som traditionell förhandling är löneöversynstillfället när förhandlingarna inleds. Om löneöversyn genomförs enligt modellen chef-medarbetare är löneöversynstillfället när arbetsgivaren börjar lämna förslag till ny lön till medarbetarna.

Lönebildning

- Lönebildning ska bidra till att vi når uppsatta mål och ska stimulera till förbättringar av effektivitet, produktivitet och kvalitet.
- Sölvesborgs kommun är **en** arbetsgivare och lönebildningen är gemensam för samtliga medarbetare.
- Närmaste chef ansvarar för att lönepolicy och lönekriterier är kända av alla medarbetare.

- Huvudspåret är att lönen sätts individuellt och differentierat i dialog chef- medarbetare. ~~(inte för Kommunal)~~.
- Utgångspunkten för lönebildningen är att bedömningen görs av både befattningens utbildningskrav, befogenheter, ansvar, svårighetsgrad som medarbetarens arbetsresultat.
- **Kartläggning och analys av olika yrkens löner, lönenivåer och lönerelationer följs av en handlingsplan grundad på arbetsgivarens ställningstagande. Handlingsplanen med koppling till den egna lönepolitiken utvisar arbetsgivaren önskvärda lönerelationer och lönespridningar inför kommande löneöversyner utifrån verksamhetens mål och behov samt ekonomiska förutsättningar. Kartläggningen ligger till grund för förtroendevaldas ställningstagande om prioriteringar verksamhetsbehov utifrån ekonomiska förutsättningar.**
- Lönen ska inte användas som ett konkurrensmedel inom kommunen med detta får dock inte hindra möjligheten till intern rörlighet.

Lönespridning

För att enas om en önskad lönestruktur behöver flera faktorer belysas och struktureras in i arbetet. De två mest avgörande faktorerna är vilken lönespridning som är rimlig att uppnå samt vilka sammansatta befattningsgrupper som utgör grunden för mätning. En tredje viktig faktor är analysen av gruppernas demografiska sammansättning. Då sambandet mellan löneläge och ålder är starkt och tydlig så kommer åldersstrukturen i mätning få stort genomslag.

Arbetsgivaren ser ett tydligt samband mellan lönespridning, äldre medarbetares löneutveckling varför en differentiering mellan oerfarna medarbetare och erfarna medarbetare ska ses som ett verktyg för att nå en stabil lönestruktur över tid. Beaktat personalomsättning och marknadslönepåverkande faktorer kan den enskilda löneöversynen inte säkerställa en ökad lönespridning.

Löneutveckling

Löneutvecklingen på individnivå över tid påverkas av flera faktorer. De mest centrala faktorerna är tid i yrket eller tid på arbetsmarknaden. Det är helt enkelt

lönedrivande att arbeta länge och naturligt att en 55-årig medarbetare tjänar mer än en 25-årig medarbetare.

En annan viktig faktor är befattningen. En chefsbefattning till exempel värderas lönemässigt högre än en befattningar utan chefsansvar.

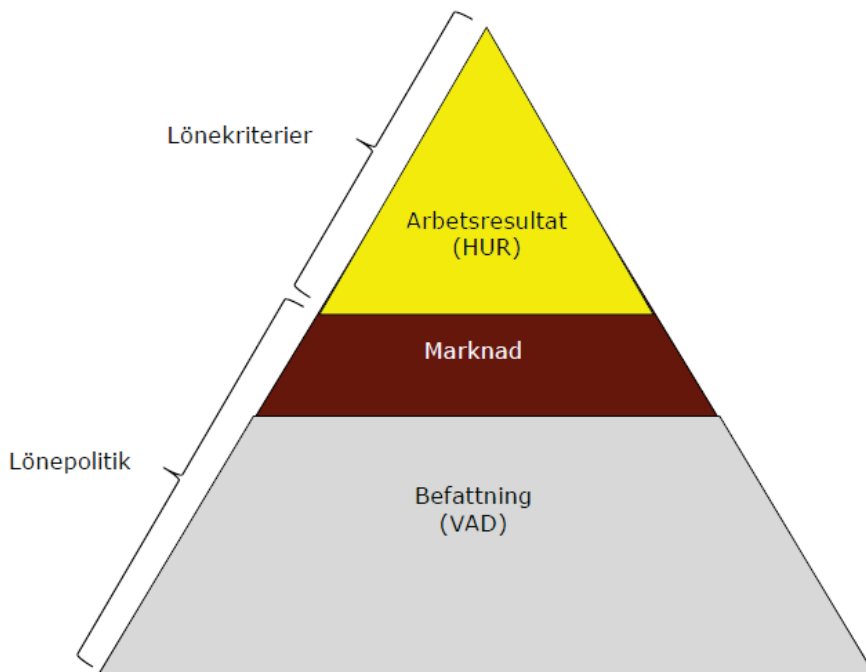
En tredje parameter är befattningens beskaffenhet. En sammansatt tjänst med hög grad av autonomi och eget ansvar genererar i regel högre lön och snabbare löneutveckling. Utöver dessa tydliga lönepåverkande faktorer ska medarbetarens bidrag till verksamheten löna sig. Det som ofta sammanfattas i begreppet arbetsresultat. Det är viktigt att väga in denna helhet när man definierar individuell och differentierad lönebildning. För att uppnå en individuell och differentierad lönebildning lokalt behöver arbetsgivarens lönepolitik också ta hänsyn till hur marknadslöneläget påverkar lönestrukturen.

Lönestruktur

Arbetsgivarens ambition avseende lönestrukturen utgår från en ingångslön, påverkad av marknaden i syfte att kunna rekrytera personal. Löneutvecklingen på kollektiv nivå utgår under avtalsperioden från måttet 30 % i lönespridning mellan 10:e och 90:e percentilen. Löneutvecklingen är något snabbare tidigt i arbetslivet. Analysen utgår från att löneutvecklingen hos arbetsgivaren lokalt behöver motverka den rörlighet som är som störst i gruppen 25-40 år. En snabbare löneutveckling de första tio åren ska ses som arbetsgivarens sätt att motverka personalomsättningen i berörd grupp. Vidare finns större löneökningar vid 10 och 20 års anställning i yrket i syfte att kunna behålla personal och motverka att erfarna medarbetare byter arbetsgivare av skäl som har med lön att göra.

Individuell och differentierad lönesättning

Lönen ska bestämmas så nära varje medarbetare som möjligt. Därför är det viktigt att alla är införstådda med vad lönebegreppet innefattar så att både lönesättande chefer och medarbetare har samma bild av vad lönen är ett resultat av. Mål med individuell och differentierad lönesättning är att alla ska ha rätt lön. Med det menas att varje medarbetares lön är ett resultat av tre delar:



Lönesättning

Inför varje löneöversyn skickas en detaljerad tidplan med hållpunkter och riktlinjer till alla chefer och en budgetram anges.

Löneöversynens syfte är att skapa en lönebild som stödjer kvalitet och utveckling av verksamheterna. Löneöversynen är en del i verksamhetsstyrningen och lönesättande chefers roll är att se över medarbetarens hela lön. Kommunens strävan är att lönestrukturen ska kunna förklaras genom goda arbetsresultat över tid – där jämförbara medarbetare med högst lön också är de som över tid har bidragit mest till verksamhetens resultat

- Lönesättning sker vid löneöversyn och vid nyanställning. Medarbetare som anställs nära löneöversyn (december-april) ska ges ingångslön för kommande avtalsår. Det ska framgå av anställningsavtalet vilket avtalsår ingångslönen bygger på. Medarbetaren deltar då inte i den ordinarie löneöversynen då man redan har innevarande års lön.
- **Innehållet i de centrala avtalen gäller alla medarbetare, såväl organiserade som oorganiserade. Eventuella pengautfästelser i samband med löneöversyn, t.ex. garanterade utfallsberäkningar, gäller enbart för de arbetstagare som tillhör den organisation som tecknat avtalet.**

- Medarbetare som är sjukskrivna, föräldralediga eller studielediga vid löneöversynstillfället lönesätts utifrån den värdering av prestation som gjordes innan ledigheten.
- Medarbetare som omplacerats till andra arbetsuppgifter eller annan befattning med lägre löneläge, lönesätts utifrån gällande bestämmelser i kollektivavtal. Medarbetare som själv väljer annan befattning med lägre lön ska lönesättas utifrån den nya befattningen.
- Medarbetare med svag eller ingen löneutveckling över tid ska uppmärksammas. För att åstadkomma förändring är det naturligt att utifrån en handlingsplan göra återkommande uppföljningar i syfte att nå en bättre måluppfyllelse. **Avsikten är att lägga grunden för en bättre löneutveckling eller finna alternativa vägar för medarbetarens fortsatta arbetsliv. Såväl arbetsgivare som medarbetar har ansvar för att handlingsplan och uppföljning kommer till stånd. Handlingsplanen upprättas och överenskommes mellan chef och medarbetare.**
- Tidsbegränsat medarbetare lönesätts vid anställningens början och har samma lön under anställningsperioden. Undantag kan göras när den tidsbegränsade anställningen löper över en längre tid (> 1 år)

Lönesättning vid nyanställning

Det är viktigt att lönesättningen vid nyanställning sker på samma grunder oavsett arbetsplats. För de stora befattningsgrupperna som t.ex. pedagoger och omsorgspersonal finns det särskilda riktlinjer för lönesättning vid nyanställning. Anställande chef ansvarar för att ny lön sätts utifrån lönejämförelser inom och mellan befattningar. HR avdelningen tar fram underlag för lönejämförelser. Enligt delegationsordningen beslutar närmaste chef om ny lön efter avstämning med HR avdelningen.

Det är viktigt att det framgår i anställningsavtalet vilket löneår som lönen sätts i då det avgör om medarbetaren kan förvänta sig att delta i löneöversynen under innevarande år. Tydlighet avseende arbetsgivarens lönepolitik är särskilt viktig i samband med anställningens början.

Löneförändringar utöver löneöversyn

Beslut om ny lön sker i huvudsak vid nyanställning och vid den årliga löneöversynen. I normalfallet ändras inte lönen men vid särskilda tillfällen kan undantag göras. Det gäller i de fall medarbetare får nya eller förändrade arbetsuppgifter som väsentligt är mer kvalificerade än de tidigare med större ansvar eller utökad komplexitet. Den typen av lönesättning ska samrådas med HR avdelningen före beslut. **Så kallade "kvarköp" bör inte finnas mellan löneöversynerna. Löneglidning mellan löneöversynen försämrar Sölvesborgs kommuns ekonomiska ställning.**

Lönetillägg

Lönetillägg tillämpas endast i undantagsfall då en medarbetare får ett uppdrag under en begränsad tidsperiod och som i väsentlig grad avviker från ordinarie arbetsuppgifter och som bedöms mer kvalificerat än ordinarie arbete.

Det ska vara tydliga verksamhetsmässiga skäl och utsatt tidsperiod ska dokumenteras i en överenskommelse och särskilt lönebeslut.

Arbetsvärdering och lönekartläggning

Kommunens strategiska arbete med önskvärd lönestruktur och ändamålsenlig lönespridning ska bidra såväl till en långsiktig kompetensförsörjning som utveckling av verksamheten. Grunden för lönesättning och önskvärd lönestruktur bygger på att organisationens befattningar är arbetsvärderade. Arbetsvärdering används som ett verktyg både för att beakta jämställdhetsaspekter i lönebildningen och identifiera rådande lönestruktur och eventuella behov av förändringar.

Arbetsgivaren ansvarar för att kartlägga och analysera löneskillnader mellan kvinnor och män. I kommunen görs denna kartläggning varje år. Syftet är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män och att "likvärdiga" arbeten ska ha lika lön.

Lönekartläggningen är även i övrigt ett viktigt instrument för att identifiera osakliga löneskillnader eller lönerelationer vilka riskerar motverka arbetsgivarens lönepolitik.

Titeländringar

I samband med löneöversyn kan behov av titeländringar ses över. Förvaltningschef tar fram underlag och stämmer av med HR avdelningen. Arbetsidentifikationskoden (AID-kod) utgör en viktig grund för kartläggning av löner och lönerelationer.

Medarbetare som vidareutbildar sig

Det är viktigt att arbetsgivaren sörjer för att medarbetarna vidareutvecklas i yrket. Sådan kompetensutveckling sker i eller utanför tjänsten. Vidareutveckling som sker i tjänsten eller på fritiden och som inte leder till mer kvalificerade arbetsuppgifter än vad som kan anses som normalt för yrket, medför inte högre lön enbart av den anledningen. Fortfarande är det medarbetarens befattning, befattningens beskaffenhet och prestation som ska ligga till grund för lönen och löneutvecklingen.

Medarbetarsamtal

En individuell och differentierad lönesättning förutsätter regelbundna medarbetarsamtal.

Medarbetarsamtalet ska leda till att chef och medarbetare tillsammans får en tydlig bild av:

- Uppföljning från tidigare medarbetarsamtal
- Arbetssituation - trivsel, bemötande, gemenskap, arbetsuppgifter
- Arbetsresultat - förutsättningar, utvecklingsbehov, resultat
- Medarbetarskap - kombinera arbetsliv med privatliv
- Planering framåt - förväntningar, behov av förändring

För att lyckas med detta har både chefen och medarbetaren ansvar för att skapa dialog. En förutsättning är att båda kommer väl förberedda till samtalet.

Ett väl planerat och genomfört medarbetarsamtal är en förutsättning för trygghet, förtroende, utveckling och engagemang på arbetsplatsen. Medarbetarsamtal ska genomföras varje år. Genomförda medarbetarsamtal ska dokumenteras av chefen i en utvecklingsplan. Dokumentet ska visa den överenskommelse som träffats med arbetstagaren om mål och utvecklingsområden. Dokumentation ska överföras vid chefsbyten.

Lönesamtal

Alla medarbetare ska bjudas in till ett lönesamtal. Lönesamtalet är en dialog mellan chef och medarbetare. Vid samtalet lämnar lönesättande chef ett konkret löneförslag till medarbetaren. Lönesamtalet är inget förhandlingstillfälle, utan ett tillfälle till dialog där chefen lämnar förslag till ny lön. Samtalet ska röra uppställda mål, arbetsresultat och arbetsinsatsens koppling till lön. Förslaget ska motiveras och vara grundat på väl kända lönekriterier. En individuell lönesättning kräver chefer med tydlighet i såväl målbeskrivningen som i sättet att ge motivering till ny lön.

Tidplan för löneöversynsarbetet

Löneöversyn sker i enlighet med de centrala avtalen. Löneöversynen består av ett antal aktiviteter utspridda under året. Genom en god planering kan respektive löneöversyn slutföras innan tidpunkten för ikraftträdande.

Augusti-december

- Medarbetarsamtal - Lönesättande chef förbereder och genomför medarbetarsamtal.
- Analys av löner - HR avdelningen genomför analyser av lönestrukturen, omvärldsanalys och lönekartläggning enligt lag.
- Lönepolitisk dag - Ledningsgruppen samlas för att gå igenom analysmaterialet samt diskutera förutsättningarna inför den kommande löneöversynen.
- Fastställande av riktlinjer - KS Au gör lönepolitiska och ekonomiska bedömningar och fattar beslut om lönepolitiska riktlinjer, nivå, särskilda satsningar mm.

Januari-maj

- Överläggningar - Parterna genomför överläggningar med de fackliga organisationerna om planerade åtgärder utifrån KS Au beslut. Information ges av respektive part till lönesättande chefer och respektive lokala fackliga ombud.
- Lönesamtal - Löneöversyn sker genom att lönesättande chef lämnar förslag till ny lön för berörd medarbetare.

- Sammanställning - HR avdelningen sammanställer förvaltningarnas löneförslag samt stämmer av mot kollektivavtal och planerade åtgärder. HR avdelningen lämnar samlat förslag om ny lön till respektive fack.
- Avstämning - Parterna stämmer av löneförslaget, den genomförda löneöversynsprocessen samt prövar sambandet mellan överläggning och resultat.
- Resultat av löneöversynen - Efter avstämning, och om förhandling inte påkallats, fastställs lönerna och ett Lokalt kollektivavtal (LOK) tecknas mellan parterna.
- Övrigt - Budgetmedel för löneökning fördelas till förvaltningen då resultatet av löneöversynen är klar.

Lönesättningsprocessen

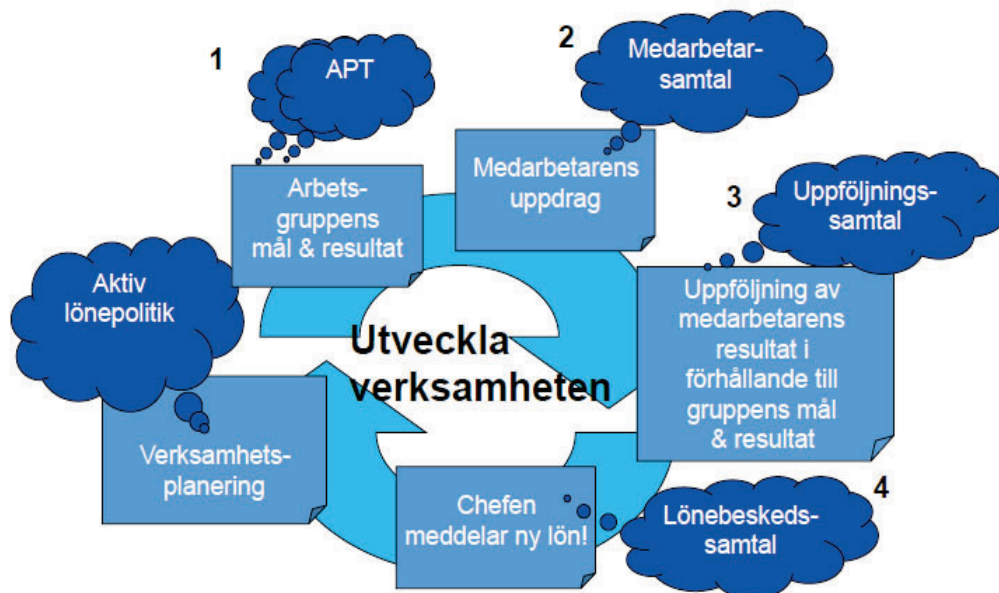
Två modeller kan användas:

- Ett samtal där besked om ny lön ges under samtalet tillsammans med motivering som är grundad på välkända kriterier.
- Två samtal där första samtalet är en uppföljning av medarbetarens resultat i förhållande till verksamhetens mål och resultat som följs av ett besked om ny lön.

Modell med 1 samtal



Modell med två samtal





Kommunstyrelsen

KS § 202 Dnr 2024/415

Löneöversyn 2024

BESLUT

Kommunstyrelsen godkänner informationen om utfall av löneöversyn 2024.

Ärendet i korthet

Information om utfall av löneöversyn 2024 per förvaltning och per fackförbund.

Bakgrund

2024 års avtalsrörelse var en lång process eftersom flertalet av de fackliga förbundens avtal skulle omförhandlas. Endast akademikeralliansen som har tillsvidareavtal kunde påbörjas enligt det årshjul som finns för löneprocessen i Sölvesborgs kommun. Vårdförbundets avtalsrörelse var den som drog ut på tiden längst i och genom konfliktläge som löstes först i slutet av juni då de centrala avtalen tecknades.

Beslutsunderlag

Tf. HR-chef Helene Appelros tjänsteskrivelse 2024-11-15.

Utfall Löneöversyn 2024-11-26.

KSAU § 225/2024.

Exp.

Förvaltningschefer
HR-avdelningen

Kommunledningsförvaltningen

Handläggare
Helene Appelros
helene.appelros@solvesborg.se

Utfall Löneöversyn 2024**Utfall per förvaltning**

AVF (267)	3,80 %	
BoU (565)	4,02 %	
KLF (166)	3,82 %	
SFKF (71)	3,99 %	
VoF (372)	3,64 %	
Totalt (1441)		3,87 %

Utfall i kommunen per fackförbund 2024

Akademikerförbundet SSR (30)	4,07 %	
Akavia (5)		4,33 %
DIK (7)	3,81 %	
FYS (3)	4,95 %	
Kommunal (592)	3,5 %	
Ledarna (30)		3,78 %
NA (2)	4,93 %	
SA (5)	4,65 %	
SI (3)	4,13 %	
Sveriges Lärare (363)		4,07 %
Sveriges skolledare (23)		3,95 %
Vision (141)		4,13 %
Vårdförbundet (18)	4,23 %	

Årets löneöversyn har varit en lång process. Fem olika förhandlingsomgångar har genomförts med utbetalning av ny lön från april till november. Akademikeralliansen har tillsvidare avtal och löneöversynen genomfördes med ny lön redan i april. De centrala avtalen med kommunal blev klara i slutet av april och ny lön kunde betalas ut i

juni. Allmän kommunalverksamhet (Vision, SSR, Ledarna) och Sveriges Lärare blev klara i avtalsrörelsen med ny lön utbetald i juli.

Sista av alla fackliga organisationer var Vårdförbundet med att bli klara i årets avtalsrörelse. De var den enda fackliga organisationen som inte fick retroaktivt från 1 april, utan från den 28 juni när nytt centralt avtal tecknades. Vårdförbundets löner betalas ut i november eftersom överläggning med Vårdförbundet inför löneöversyn först kunde startas i september.

Efter Löneöversyn

Enligt HÖK 24 Bilaga 3 ska efter avslutad löneöversyn göras en uppföljning och analys av lönenivåer och lönestruktur inom respektive yrke för Kommunals avtalsområde. Detta för att lokala parter ska kunna analysera och följa löneutvecklingen. Denna genomfördes i september och en dialog fördes kring att utbildningsnivå, erfarenhet, antal år i yrket samt kraven i arbetet formar lönestrukturen.

Efter avslutad löneöversyn enligt HÖK bilaga 4 gör arbetsgivaren och Vårdförbundet gemensam analys utifrån statistik angående lönespridning och för att se vilka effekter satsningen på särskilt yrkesskickliga bär med sig. Denna är inplanerad i början av december.

Enligt Diskrimineringslagen ska arbetsgivaren varje år göra lönekartläggning. Syftet med lönekartläggningen är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete. Lönekartlägningsarbetet startas igång direkt efter avslutad löneöversyn.

Länsgemensam statistik i Blekinge och angränsande kommuner håller på att tas fram och sammanställas.

Efter sammanställning av all lönestatistik, lönekartläggning tas nästa steg för att göra förvaltningsövergripande analyser inför nästa års löneöversyn.

Helene Appelros
Tf HR-chef



Kommunstyrelsen

KS § 203 Dnr 2024/411

Förslag till fördelning av attestbefogenheter i 2025 års budget avseende Kommunstyrelsen och Kommunfullmäktige

BESLUT

Kommunstyrelsen beslutar att godkänna föreslagen fördelning av attestbefogenheter för år 2025 att gälla från och med 2025-01-01.

Kommunchefen bemyndigas att vid eventuella personalförändringar under året besluta om ny fördelning av befogenheterna samt att dra in befogenhet om sådant behov uppkommer.

Ärendet i korthet

I ärendet föreslås att Kommunstyrelsen beslutar att godkänna föreslagen fördelning av attestbefogenheter för år 2025.

Bakgrund

Enligt gällande Reglemente för kontroll av verifikationer i Sölvesborgs kommun (FFS 9.1) stadgas att:

§ 7 Attestanternas och beslutsfattaresh (löner) ansvar

Attestanternas och beslutsfattaresh (löner) uppgift är att tillämpa fastställda anvisningar samt när brister upptäcks rapportera dessa till närmast överordnad chef eller annan enligt fastställd rutin. Beslutsfattare (löner) har att själv eller via arbetsledare säkerställa att medarbetare rapportera sin arbetstid enligt gällande regler (självservice).

Vid elektronisk attest eller godkännande skydda sin behörighet till respektive system så att ingen annan kan använda denna. Det är absolut förbjudet att "låna ut" behörigheter eller vidaredelegera uppgiften.

§ 8 Ersättare

Ersättare till attestant får endast utföra uppdraget då ordinarie är förhindrad att utföra attesten.

Beslutsunderlag

Kommunchef Lars Ericssons tjänsteskrivelse 2024-11-12.

Förslag till fördelning av beslutsattestanter för KS och KF 2025.

KSAU § 226/2024.



Kommunstyrelsen

Exp.

Kommunchefen

Ekonomichefen

Angivna attestanter i övrigt



ATTESTLISTA SÖLVESBORGS KOMMUN 2025

Kommunfullmäktige och Kommunledningsförvaltningen

Ansvar	Enhet	Beslutsattestant	Ersättare	Kommentar (Ev tidsbegränsning)
1***** 3*****	Hela Kommunen	Lars Ericsson	Martin Åsman	Kommunchef

Kommunfullmäktige

1001***	Kommunfullmäktige	Lars Ericsson	Martin Åsman	
1002***	Valnämnd	Lars Ericsson	Martin Åsman	
1003***	Revision	Helena Thagesson	Bo-Inge Nilsson	Godkänns först av Ordförande för revision
1004***	Överförmyndare	Lars Ericsson		

Verksamhet Oljesanering

1090***	Oljesanering Pukaviksbukten	Magnus Runesson	Anders Wanstadius	Projektverksamhet så länge oljesaneringen det finns pågår
---------	-----------------------------	-----------------	-------------------	---

Kommunchef

1010***	Kommunchef	Lars Ericsson	Martin Åsman	
---------	------------	---------------	--------------	--

Kansli

1011***	Kommunkansli	Lars Ericsson	Martin Åsman	
---------	--------------	---------------	--------------	--

Kommunikationskontor

1012***	Kommunikation	Lisa Svanberg		
---------	---------------	---------------	--	--

Näringslivskontor

1013***	Näringsliv	Stefan Olofsson		
---------	------------	-----------------	--	--

Säkerhetsorganisation

1014***	Säkerhetsorganisation	Henrik Johnsson		
---------	-----------------------	-----------------	--	--

Medborgarkontor

1015***	Medborgarkontor	Kristin Forsberg		
---------	-----------------	------------------	--	--

Informationsklass: 1- Intern



Ansvar	Enhet	Beslutsattestant	Ersättare	Kommentar (Ev tidsbegränsning)
<i>Ekonomikontor</i>				
1016***	Ekonomikontor	Bo-Inge Nilsson	Helena Thagesson	Delning av attesten mellan Bo-Inge, Helena o Linda tills ny ekonomichef är på plats
10311**	Förbund SBKF	Bo-Inge Nilsson	Linda Nilsson	
10312**	Förbund MBV	Bo-Inge Nilsson	Linda Nilsson	
10313**	Förbund RVB	Bo-Inge Nilsson	Linda Nilsson	
199****	Finans	Bo-Inge Nilsson	Linda Nilsson	
<i>Personalkontor</i>				
1017***	Personal	Vakant HR-Chef	Helene Appelros	
1017200	Lön	Emelie Svensson		
<i>Måltidsservice</i>				
1018***	Måltidsservice	Jenni Sällberg	Greger Bojeby, Anders Nielsen	
10182**	Kök förskola	Anders Nielsen	Greger Bojeby	
1018210	Kök Kanehall	Mimmi Carlsson Wallander		
1018220	Kök Markgatan	Sandra Hellberg	Maria Carlsson	
1018230	Kök Midhall	Agneta Larsson		
1018240	Kök Bossabo	Sandra Hellberg		
10183**	Kök Skola	Greger Bojeby	Anders Nielsen	
1018310	Kök Bokelund	Marina Wallander		
1018320	Kök Falkviksskolan	Anette Holgersson		
1018330	Kök Havelidens skola	Jessica Strand		
1018340	Kök Hjortakrokens skola	Malin Ljunglöf		
1018350	Kök Högtöfta	Josefin Östergren		
1018360	Kök Hörviksskola	Greger Bojeby		
1018370	Kök Mjällby skola	Jana Sunesson		
1018380	Kök Möllebackens skola	Christina Bengtsson		
1018390	Kök Norje skola	Lisa Andersson		
10184**	Kök Gymnasiet	Greger Bojeby	Anders Nielsen	



Ansvar	Enhet	Beslutsattestant	Ersättare	Kommentar (Ev tidsbegränsning)
1018410	Kök Furulundskolan	Johanna Bengtsson		
1018420	Kök FuruBygg	Greger Bojeby		
1018430	Kök TLC Skola	Greger Bojeby		
10185**	Kök Omsorgen	Anders Nielsen	Greger Bojeby	
1018510	Kök Slottsgården	Carina Ahlin		
1018520	Kök Tärnan	Tomas Hedlund		
1018610	Kök Cafeterian	Anders Nielsen	Greger Bojeby	
Städservice				
1019***	Städservice	Rebecka Nilsson		
1019000	Verksamhetschef städ	Rebecka Nilsson	Helen Högman	
1019100	Fönsterputsteam	Rebecka Nilsson	Helen Högman	
1019200	Servicetekniker	Rebecka Nilsson	Helen Högman	
1019300	Arbetsledare1	Rebecka Nilsson	Helen Högman	
1019400	Trappteam	Rebecka Nilsson	Helen Högman	
1019500	Serviceteam	Rebecka Nilsson	Helen Högman	
1019600	Arbetsledare2	Rebecka Nilsson	Anna Svensson	
IT-avdelning				
1020000	IT-Strategi	Martin Åsman		
1020100	IT-Service	Tobias Stiman	Martin Åsman	
1029000	IT FMService Projekt	Martin Åsman		



Kommunstyrelsen

KS § 204 Dnr 2024/418

Samverkansavtal med MAIF - Projekt utanför rektangeln 2025

BESLUT

Kommunstyrelsen beslutar ingå föreslaget samverkansavtal med Mjällby AIF för år 2025.

Ärendet i korthet

I ärendet föreslås Kommunstyrelsen beslutar ingå föreslaget samverkansavtal med Mjällby AIF för år 2025.

Bakgrund

Under åren 2022 till 2024 har Sölvesborgs kommun samverkat med Mjällby AIF angående projektet Utanför rektangeln.

Vad har gjorts i projektet under åren 2022 till 2024?

- VÄRDEGRUNDSARBETE FÖR 800 ELEVER PÅ HÖGSTADIET.
- FYSISK AKTIVITET I FORM AV GYMPA FÖR 40-60 ÄLDRE PENSIONÄRER UNDER 31 TILLFÄLLEN.
- SOCIAL VERKSAMHET MED SOPPLUNCHER FÖR PRO-MEDLEMMAR; 300-340 PENSIONÄRER
- AKTIVERING OCH FRISK LUFT FÖR 50-75 PENSIONÄRER PÅ ÄLDREBEONDEN
- SKAPAT ETT INTRESSE OCH UMGÄNGE FÖR PENSIONÄRER PÅ ÄLDREBOENDE 30-60 PER MATCHDAG
- SKAPAT AKTIVITETER OCH GLÄDJE FÖR 100 PENSIONÄRER
- ENGAGERAT 20-30 FUNKTIONSNEDSATT MED FYSISK AKTIVITET UNDER 26 TILLFÄLLEN
- FIXAT 80 ARBETSINTERVJUER OCH 10-15 SOMMARJOBB FÖR UNGDOMAR
- PÅ SIKT HJÄLPT TILL MED MINSKAD ARBETSLÖSHET OCH HJÄLPT PERSONER UT I ARBETSLIVET
- SKAPAT GLÄDJE I EN JOBBIG MILJÖ I FORM AV SJUKHUSBESÖK VID 3



Kommunstyrelsen

TILLFÄLLEN FÖR 45-60 BARN

- BJUDIT ÖVER 2000 UNGDOMAR PÅ ALLSVENSK FOTBOLL

- BIDRAGIT TILL MINDRE NÄTHAT MED KAMPANJEN "NEJ TILL NÄTHAT".

CIRKA 7500 SER VARJE INLÄGG

Beslutsunderlag

Kommunchef Lars Ericssons tjänsteskrivelse 2024-11-18.

Förslag till samverkansavtal med Mjällby AIF angående projektet Utanför rektangeln 2025.

Presentation av Projekt: Utanför rektangeln 2025.

KSAU § 227/2024.

Exp.

Mjällby AIF

Kommunchefen

SFKN

Näringslivschefen

Ekonomichefen

Kommunikationschefen



AVTAL

Mellan **Mjällby AIF** (nedan kallat MAIF) och **SÖLVESBORGS KOMMUN** (nedan kallat kommunen) har följande avtal träffats rörande samarbete under 2025.

Genom detta avtal ingår kommunen och MAIF ett projektsamarbete kring "Utanför Rektangeln" som sträcker sig 2025-01-01 till 2025-12-31

1. Bakgrund

Mellan ovanstående parter har följande projektavtal träffats. MAIF ansvarar för att aktiviteterna som är planerade genomförs med stöttning av Sölvesborgs kommun.

Andra företag i Mjällby AIF:s nätverk har möjlighet att samarbeta i projekten som medarrangör.

2. MAIF:s åtaganden

- 2.1 MAIF förbinder sig att under detta avtals giltighetstid på ett positivt sätt verka för att maximera projektets exponering och marknadsföring.
- 2.2 MAIF ansvarar för att genomföra projekten enligt bilaga 1.
- 2.3 Summan MAIF kommer erhålla från kommunen är uträknad för att täcka de kostnader som projekten medför. MAIF betalar och ansvarar för samtliga kostnader enligt ök för projekten under 2024.

3. Kommunens åtaganden

- 3.1 För ovanstående förbinder sig kommunen att årligen att erlagga en ersättning till MAIF uppgående till 250 000 kronor exklusive reklamskatt. MAIF ansvarar för att fakturering sker.
- 3.2 Kommunen har möjlighet att påverka utformningen av projekten och komma med förslag på nya projekt som är anpassade till samhällets behov. Om kommunen vill utöka projekten och att det medför en kostnad utöver ordinarie projektplanering så står kommunen för denna kostnad.
- 3.3 Kommunen medverkar till att en positiv anda sprids beträffande samarbetet.

4. Övrigt

5. Avtalstid

- 5.1 Detta avtal gäller avtalsperioden från 1 januari 2025 till och med 31 december 2025.

Detta avtal har upprättats i två (2) likalydande ex. varav parterna tagit vardera ett.

Sölvesborg den 04/12 2024

Mjällby AIF

Sölvesborg kommun

Jacob Lennartsson

Lars Ericsson

Bilaga 1 - Projektplanering

Antal	Produkt/artikel	Prel start	Kommentar
1	"Va en vän – få en vän"	September	
1	"Soppluncher"	November	
1	"Gympa för äldre"	Januari	
1	"Fotboll på MAX"	April	
1	"Cykla med äldre"	April	
1	"Besök Äldreboende"	November	
1	"MAIF Allstars"	Mars	
1	"Sommarjobbsmässan"	Februari	
1	"Strandstädning"	April	
1	"Karriärdag"	Oktober	
1	"Nästa Generation Ungdom"	Maj	
1	"Nästa Generation PRO"	Augusti	
1	"Nästa Generation Funktionsvariation"	September	



Kommunstyrelsen

KS § 205 Dnr 2024/9

Namngivning av väg till Ohället i Ljungaviken

BESLUT

Kommunstyrelsen beslutar enligt namnkommitténs förslag att ge vägen namnet Ohällsvägen.

Ärendet i korthet

Båtplatsen Ohället är känt sedan i vart fall tidigt 1800-tal. Vägen som leder till båtplatsen saknar ett vedertaget namn. Detta har skapat en del missförstånd för de som skall ta sig till Ohället.



Bakgrund

Detta är en väg som saknar namn och som bör namnges.

Beslutsunderlag

NK § 1/2024.

KSAU § 228/2024.

Exp.

Kulturarvssamordnare/bibliotekarie
NK/GIS samordnaren



Kommunstyrelsen

KS § 206 Dnr 2024/412

Behov av utökning inom tjänsten som alkoholhandläggare i västra Blekinge

FÖRSLAG TILL Kommunfullmäktige

Kommunfullmäktige bifaller förslaget.

Bedömd tillkommande kostnad (150 tkr/helår) beaktas i kompletteringsbudget 1 2025.

Beslutet gäller under förutsättning att övriga samverkanskommuner fattar motsvarande positiva beslut.

Ärendet i korthet

I ärendet föreslås Kommunstyrelsen besluta att föreslå Kommunfullmäktige att bifalla förslaget. Bedömd tillkommande kostnad (150 tkr/helår) föreslås beaktas i Kompletteringsbudget I 2025.

Bakgrund

Ärenden kopplat till serveringstillstånd bedöms både ha blivit mer komplicerade att handlägga under ansökningsförfarandet och vad avser tillsynsärenden (även kallade sanktionsärenden). Den största bidragande orsaken kan antas vara det förändrade omvärldsläget som skapat en mer föränderlig restaurangbransch med ett ökat antal konkurser och nysatsningar. Vi kan även se att förändringarna i vår omvärld lett till en ökad brottslighet och att kopplingarna till organiserad brottslighet ökar. Ett fokusområde i kommunen är att förebygga och motverka välfärdsbrott och annan typ av brottslighet. Genom alkohollagens utformning är handläggning och kontroller av serveringstillstånd ett kraftfullt verktyg för kommunen för att motverka att brottslighet får fäste inom näringslivet då det är vanligt att restaurangverksamheter används både som täckmantel och för att tvätta in pengar.

Genom att utöka vår bemanning inom verksamheten som handlägger ärenden kopplat till serveringstillstånd kan vi säkerställa att vi kan bibehålla den goda servicenivå som vi i dagsläget erbjuder. Västra Blekinge har en verksamhet som presterar i toppskikten nationellt sett vid kundnöjdhetsmätningar inom området. Fokus för verksamheten är att det finns tid och resurser att arbeta förebyggande med att stödja näringsidkare, på så vis kan olägenheter kopplat till alkoholförsäljning undvikas eller snabbt åtgärdas.

Vidare skapar en utökning av tjänsten utrymme för verksamhetsutveckling och utvecklingsprojekt, så som exempelvis deltagande i projekt som Krogar mot knark,



Kommunstyrelsen

samverkan för att utveckla, förbättra och digitalisera verksamhetssystem och -processer.

Beslutsunderlag

Kommunchef Lars Ericssons tjänsteskrivelse 2024-11-17.

Gällande samverkansavtal avseende alkoholhandläggning mellan Karlshamns, Olofströms och Karlshamns kommuner.

Samverkansavtal avseende alkoholtillsyn mellan Karlshamns, Olofströms och Karlshamns kommuner, vilket samfällt överförts till Miljöförbundet Blekinge Väst.

Förslag om utökning av tjänsten som alkoholhandläggare i Västra Blekinge.

KSAU § 229/2024.



Kommunstyrelsen

KS § 207 Dnr 2024/303

Revidering av sammanträdestider 2025 för kommunfullmäktige

FÖRSLAG TILL Kommunfullmäktige

Kommunfullmäktige antar reviderade sammanträdestider för kommunfullmäktige för 2025.

Yrkande

Kith Mårtensson, M: bifall till kommunstyrelsens förslag.

Robert Manea, KD: bifall till arbetsutskottets förslag med ändringssyrkande att kommunfullmäktiges sammanträde i maj kvarstår.

Propositionsordning

Ordförande ställer propositioner på yrkandena och finner att kommunstyrelsen bifallit Kith Mårtenssons yrkande.

Ärendet i korthet

Kommunstyrelsen beslutar om förslag till revidering av sammanträdestider för kommunfullmäktige för 2025.

Bakgrund

I sin årsplanering av kommunfullmäktiges sammanträden beslutas om en mötesplan som ligger till grund för nämnder och kommunstyrelsens mötesplanering. Tidsåtgången för ordinarie fullmäktigemöten har under 2024 minskat. Framtagen statistik visar att mötestiden för vissa sammanträden endast är cirka en halvtimme. I anledning av att kostnaden för ett fullmäktigemöte uppgår till cirka 100 tkr har förslag om att minska antalet fullmäktigemöten väckts.

Beslutsunderlag

Förvaltningschef Martin Åsmans tjänsteskrivelse 2024-11-07.

Sammanträdestider – KF 2025

Sammanträdestider – KF 2025 reviderad

KF mötesstatistik 2022–2026.

KSAU § 230/2024.



Kommunstyrelsen

KS § 208 Dnr 2024/405

Flytt av verksamhet från kommunstyrelsen till samhällsbyggnads-, fritid- och kulturnämnden

FÖRSLAG TILL Kommunfullmäktige

Kommunfullmäktige beslutar överföra verksamheterna Måltidsservice och Städservice till samhällsbyggnads-, fritid- och kulturnämnden.

Ärendet i korthet

Kommunstyrelsen beslutar om att föreslå kommunfullmäktige att flytta verksamheterna Måltidsservice och Städservice att organiseras under samhällsbyggnads-, fritid- och kulturnämndens ansvar. Verksamhetsflytten föreslås gälla från och med 2025-01-01.

Beslutsunderlag

Förvaltningschef Martin Åsmans tjänsteskrivelse 2024-11-14.

KSAU § 231/2024.



Kommunstyrelsen

KS § 209 Dnr 2024/394

Biblioteksplan 2024–2025

FÖRSLAG TILL Kommunfullmäktige

Kommunfullmäktige antar biblioteksplanen för år 2024–2025.

Ärendet i korthet

Enligt bibliotekslagen 17§ ska kommuner och regioner anta biblioteksplaner för sin verksamhet på biblioteksområdet. Lag (2019:961).

Biblioteksplanen är ett strategiskt dokument som sätter riktningen och ambitionerna för folkbiblioteksverksamheten i kommunen.

Medieplanen är ett komplement till biblioteksplanen. Den används som ett styrdokument i det dagliga arbetet för enheterna i Sölvesborg, Hällevik, Mjällby och Norje.

Samhällsbyggnads-, fritid och kulturnämnden antar biblioteks- och medieplanen för folkbiblioteken för 2024–2025 och uppdrar åt kommunfullmäktige att anta planerna i sin helhet.

Bakgrund

Folkbiblioteksverksamheten regleras i bibliotekslagen (2013:801). Lagen sätter ramarna för all offentligt finansierad biblioteksverksamhet. Den pekar ut prioriterade målgrupper och verksamhetsområden och slår fast bibliotekens betydelse för kunskapsförmedling och fri åsiktsbildning.

Bibliotekslagen slår också fast att kommuner ska anta planer för sin verksamhet inom biblioteksområdet.

Nuvarande plan upprättades för perioden 2019–2021 och har därefter förlängts med ett år i taget. Det har funnits behov av att göra justeringar i planen som nu redovisas i förslaget till biblioteksplan för perioden 2024–2025.

Förslaget till ny biblioteksplan har arbetats fram av personalen vid folkbiblioteken i Sölvesborgs kommun.

Beslutsunderlag

SFKN § 42/2024.

Bilagor:

Bilaga 1 Biblioteksplan 2024–2025.

Bilaga 2 Medieplan 2024–2025.



Kommunstyrelsen

KSAU § 232/2024.



Kommunstyrelsen

KS § 210 Dnr 2024/397

Detaljplan för del av Hanö 1:76

FÖRSLAG TILL Kommunfullmäktige

Kommunfullmäktige antar detaljplanen för del av Hanö 1:76.

Ärendet i korthet

Planläggning i den sydöstra delen av Hanö läge för att pröva möjligheten till fler bostäder i direkt anslutning till befintlig bebyggelse.

Bakgrund

Byggnadsnämnden beslutade 2023-06-01 § 56 att skicka ut planen på samråd. Samrådstiden pågick 2023-06-19 till 2023-08-20 och 19 yttranden inkom varav 17 med synpunkter.

Byggnadsnämnden beslutade 2024-02-22 § 6 att skicka ut planen på granskning. Granskningstiden pågick 2024-03-11 till 2024-04-03 och 24 yttranden inkom varav 19 med synpunkter.

Beslutsunderlag

Planeringsarkitekt Dan Janérus tjänsteskrivelse 2024-10-15.

Barnchecklista 2024-10-24

Plankarta/Illustration

Planbeskrivning

Samrådsredogörelse

Granskningsutlåtande

Miljökonsekvensbeskrivning (MKB)

Utredningar framtagna i planarbetet skickas inte ut, men finns tillgängliga på strategiska avdelningen och på kommunens hemsida.

KSAU § 233/2024.



Kommunstyrelsen

KS § 211 Dnr 2024/377

Revidering av lokala allmänna ordningsföreskrifter (FFS 6.1)

FÖRSLAG TILL Kommunfullmäktige

Kommunfullmäktige godkänner förslag till revidering av Lokala ordningsföreskrifter, FFS 6.1.

Ärendet i korthet

Det har framkommit vissa behov av justeringar i de lokala ordningsföreskrifterna. Medverkande i arbetet har varit verksamhetschef fritid- och kultur, säkerhetschef, markförvaltare och jurist. Fråga har gått ut till kommunens verksamheter om man ser fler behov av revideringar.

Bakgrund

Det har efter senaste revideringen av ordningsföreskrifterna i april 2022, framkommit att kartor avseende områden som likställs med offentlig plats inte ser helt korrekta ut. Bland annat påverkas badplatsområdet i Tredenborg som ska följa campingområdet samt de områden där alkohol inte får förtäras på offentlig plats. Mindre justeringar har därmed gjorts enligt kartbilagor.

Räddningstjänsten har också inkommit med förslag till revidering under p 2, Lastning av varor m.m. samt p 6 Container. Räddningstjänsten har uttryckt önskemål om att föreskrifterna betonar vikten av framkomlighet för räddningstjänsten och andra blåljusfordon och har framfört att kommersiella campingar bör vara tillståndspliktiga, för att ge remissinstanser möjlighet att ha synpunkter på både brandskydd och säkerhet i övrigt.

Beslutsunderlag

Kommunjurist Marika Nilssons tjänsteskrivelse 2024-11-18.

FFS 6.1.

Kartbilaga 1.2 samt 4.

KSAU § 234/2024.

Exp.

Länsstyrelsen
FFS



Kommunstyrelsen

KS § 212 Dnr 2024/434

Initiativärende - Polisens närvaro i Sölvesborg

BESLUT

Initiativärendet remitteras till Kommunstyrelsen för yttrande.

Ärendet i korthet

Vänsterpartiet har genom Willy Söderdahl och Rebecca Wald inkommit med ett initiativärende där man, med anledning av att Polisen meddelat att man stänger stationen i Sölvesborg, vill att kommunen kräver att Polismyndigheten fortsatt representeras i Sölvesborg på lämpligt sätt.

Sölvesborg 2025-12-03

Initiativärende till kommunstyrelsen i Sölvesborg.

Polisen har meddelat att de ska stänga sitt kontor i Sölvesborg.

Vänsterpartiet förslår att Sölvesborgs kommun kräver att polismyndigheten finns stationerad även i Sölvesborg och verkar för att polismyndigheten skall vara representerad på Statens servicecenter eller på annat sätt som befinns lämpligt.

Willy Söderdahl

Rebecca Wald

Vänsterpartiet i Sölvesborg.



Kommunstyrelsen

KS § 213 Dnr 2024/1

Anmälan av delegationsbeslut

BESLUT

Anmälningarna läggs till handlingarna.

Anmälningar

1.

Delegationsbeslut fattade vid Kommunstyrelsens arbetsutskott 2024-11-26:

KSAU § 212/2024 – Godkännande av upphandlingsdokument för
entreprenadarbeten avseende hamnrenoveringen.

KSAU § 213/2024 - Godkännande av upphandlingsdokument av IT-partner.



Kommunstyrelsen

KS § 214 Dnr 2024/2

Meddelande

BESLUT

Meddelandena läggs till handlingarna.

Meddelande

1.

Kommunsamverkan Cura Individutveckling, Direktionens beslut 2024-11-01:

§ 51/2024, Information från Johan Braw, utredare utsedd av medlemskommunerna.

§ 52/2024, Mål för Cura Individutveckling 2025-2027.

§ 53/2024, Budget 2025 samt plan 2026 och 2027.

§ 54/2024, Fastställande av vårdavgift för basklienterna på Sjöarp 2025.

§ 55/2024, Återbetalning av del av Cura Individutvecklings eget kapital till medlemskommunerna 2024.

§ 56/2024, Information Externa Revisorerna (EY) utlåtande gällande Curas delårsrapport per d2024-08-31.

§ 57/2024, Information Interna revisorernas utlåtande avseende delårsrapport aug 2024 med prognos jan-dec 2024.

§ 59/2024, Information Ekonomisk uppföljning september 2024.

2.

Barnombudsmannen – Nya stöd och verktyg från Barnombudsmannen – Kommun och Region.

3.

Strategiska avdelningen – underrättelse – granskning av detaljplan för (del av) Sölve 3:10, Ljungaviken etapp 4, Sölvesborgs kommun.

4.

2024/155

Karlskrona kommun, kommunstyrelsens beslut § 255/2024, äskande från Visit Blekinge avseende uppräknig av uppdragsersättning 2025.

5.

2024/331

Karlshamns kommun, kommunfullmäktiges beslut § 166/2024, taxa för myndighetsutövning 2025 – Räddningstjänsten Västra Blekinge.



Kommunstyrelsen

6. 2024/381

Miljöförbundet Blekinge Väst, Förbundsdirektionens beslut 2024-11-07:

§ 90/2024, Anmälan enligt miljöbalken för uppförande av vindkraftverk med
tillhörande teknikbod på fastigheten Hörby 1:95, Sölvesborgs kommun.

§ 106/2024, Revisionsrapport gällande delårsbokslut för perioden januari – augusti
2024.

§ 105/2024, Budget 2025 samt flerårsplan 2026-2027.

7. 2024/432

Kammarkollegiet, Omställningsstöd – Underrättelse om beslut 2024 avseende
ersättning för avgift till omställningsorganisation under 2023.

Detta dokument är elektroniskt signerat och juridiskt bindande.

Signed by: BIRGIT KATARINA BIRGERSSON BRORSSON
Date: 2024-12-09 10:28:08
BankID refno: 0193aabf-25e5-7ec7-b391-7fcba17ffb05



Birgit Birgersson-Brorsson

Signed by: ROBERT MANEA
Date: 2024-12-10 16:44:34
BankID refno: 0193b13e-3d0a-7f74-a124-faa31757f131



Robert Manea

Signed by: JOHANNA LILJA
Date: 2024-12-09 09:56:00
BankID refno: 0193aaa1-c770-73a2-857c-31c9b2a8af9c



Johanna Lilja