



Kommunstyrelsen

Plats och tid	Sölvesborg, Stadshuset, Lageråssalen 15:00-17:00, ajournering kl.15:23-15:26	
Beslutande ledamöter	Birgit Birgersson-Brorsson S Kith Mårtensson M Mats Gunnarsson SD Robert Manea KD Roine Olsson S Rune Andersen SD Jörgen Martinsson M Karolina Widerberg SD Ulf Svensson C Lisa Österbladh SD, §§ 165-184 Bengt-Åke Karlsson M Jimmy Rask SD Rebecca Wald V Peter Thyrén SD, §§ 185-190	/ i Willy Söderdahl, V frånvaro/ /i Lisa Österbladh, SD, frånvaro/
Ej beslutande ersättare	Viveka Olofsson S Arne Bogren M Deborah Lind KD Jan-Åke Persson S Linda Björk SD Niklas Joelsson M Ronny Hellström SD Janina Andersson S Paul Andersson KD Stefan Welander SoL	
Övriga närvarande	Lars Ericsson, kommunchef Carl-Johan Tykesson, ekonomichef Marika Nilsson, kanslichef/kommunjurist Anders Wanstadius, samhällsbyggnadschef Johanna Lilja, sekreterare/ledningsstöd Carl-Filip Strömbäck, Evisens, § 165	
Justeringsperson	Mats Gunnarsson	
Justerings plats och tid	Sölvesborg, kommunkansliet 2023-10-19	
Underskrifter		
	Sekreterare	Paragrafer 165-190
	Johanna Lilja	
	Ordförande	
	Birgit Birgersson Brorsson	
	Justerare	
	Mats Gunnarsson	



Kommunstyrelsen

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Organ

Kommunstyrelsen

Sammanträdesdatum

2023-10-17

Datum då anslaget publiceras

2023-10-20

Datum då anslaget avpubliceras

2023-11-10

Förvaringsplats för protokollet

Sölvesborg, kommunkansliet

Underskrift

.....

Johanna Lilja



Kommunstyrelsen

Ärendelista

§ 165	Information om Stiftelsernas kapitalförvaltning	2023/3	4
§ 166	Information om hur vi hanterar sekretesshandlingar	2023/3	5
§ 167	Utredning av bemanningsenhetens organisatoriska placering	2023/251	6 - 31
§ 168	Riktlinje för arbetsgivarvarumärket	2023/250	32 - 40
§ 169	Förslag till ny taxa avseende Sölve norra "nytt"	2023/223	41 - 43
§ 170	Medborgarförslag - Staket och grindar runt lekplatsen vid Järnvägsparken	2023/44	44 - 46
§ 171	Medborgarförslag - Inhägnat område för hundar	2023/19	47 - 48
§ 172	Medborgarförslag - gästbrygga i Tredenberg	2023/209	49 - 50
§ 173	Medborgarförslag - Restaurering av vänthallen i Sölvesborgs järnvägsstation	2023/47	51 - 53
§ 174	Medborgarförslag - Förslag om att förändra de ekonomiska förmånerna för förtroendevalda politiker i Sölvesborgs kommun (arvoden)	2023/48	54 - 57
§ 175	Omföring av budgetmedel för inköp av julbelysning	2023/276	58 - 61
§ 176	Ställningstagande angående gemensamt kommunalförbund för räddningstjänsten	2021/148	62 - 66
§ 177	Revidering av Sölvesborgs kommuns riktlinjer för servering och försäljning av alkoholhaltiga drycker	2021/101	67 - 95
§ 178	Budget för markmiljöundersökning - Innerhamnen	2015/341	96 - 97
§ 179	Taxa för myndighetsutövning 2024- Räddningstjänsten Västra Blekinge	2023/246	98 - 99
§ 180	Sölvesborgs översiktsplan 2050 - antagande	2021/54	100 - 101
§ 181	Delårsrapport per 31 augusti 2023; Sölvesborgs kommun och Kommunkoncernen	2023/146	102
§ 182	Revidering av taxor och avgifter inom Samhällsbyggnads- fritids och kulturnämndens; FFS 7.13	2023/259	103
§ 183	Revidering av bidragsnormer för ideella föreningar inom Samhällsbyggnads, fritid och kulturnämndens ansvarsområde; FFS 8.1	2023/260	104
§ 184	Ombyggnation av café och entré i stadshuset	2023/164	105 - 106
§ 185	Förslag till Strategi för integration och bosättning av nyanlända i Sölvesborgs kommun	2022/183	107 - 108
§ 186	Folkinitiativ om krav på folkomröstning för höjning av kostnader för politiken i Sölvesborg	2023/31	109 - 112
§ 187	Svar på motion om bokhylla för hobbyförfattare	2023/102	113
§ 188	Svar på motion om att belysa Sölvesborgsbron med orange färg den 25 november varje år	2023/167	114
§ 189	Anmälan av delegationsbeslut	2023/1	115 - 116
§ 190	Meddelande	2023/2	117 - 119



Kommunstyrelsen

KS § 165 Dnr 2023/3

Information om Stiftelsernas kapitalförvaltning

BESLUT

Informationen läggs till handlingarna.

Information

Evisens lämnar information om stiftelsernas kapitalförvaltning.



Kommunstyrelsen

KS § 166 Dnr 2023/3

Information om hur vi hanterar sekretesshandlingar

BESLUT

Informationen läggs till handlingarna.

Information

Kommunjurist Marika Nilsson informera om hur vi som förtroendevalda hanterar sekretesshandlingar.



Kommunstyrelsen

KS § 167 Dnr 2023/251

Utredning av bemanningsenhetens organisatoriska placering

BESLUT

Kommunstyrelsen antar riktlinjen att bemanningsenheten ska flyttas från Vård och omsorgsnämnden till Kommunstyrelsen (Kommunledningsförvaltningens HR-avdelning).

Kommunchefen ges i uppdrag att återkomma med förslag om bemanningsenhetens uppgifter, organisation, resurser och samarbete med behövande förvaltningar.

Förändringar bör beslutas så att dessa kan verkställas senast 2024-07-01.

Ärendet i korthet

I ärendet föreslås att Kommunstyrelsen antar riktlinjen att bemanningsenheten ska flyttas från Vård och omsorgsnämnden till Kommunstyrelsen (Kommunledningsförvaltningens HR-avdelning). Kommunchefen ges vidare i uppdrag att återkomma med förslag om bemanningsenhetens uppgifter, organisation, resurser och samarbete med behövande förvaltningar. Förändringar bör beslutas så att dessa kan verkställas senast 2024-07-01

Bakgrund

Genomförd utredning i ämnet (se bilaga 1)

Bakgrund och syfte

Bemanningsenheten är organisatoriskt placerad inom Vård- och omsorgsförvaltningen. Bemanningsenhetens uppdrag har förändrats genom åren och sträcker sig idag över flera förvaltningar och skulle därför kunna ta ett mer kommunövergripande uppdrag kring bemanningsfrågor. Ett förslag är att centralisera, genom att flytta bemanningsenheten till kommunledningsförvaltningen med placering inom HR-avdelningen tillsammans med HR och Lön. Bemanningsenheten hamnar då under Kommunstyrelsen som beslutande organ.

Syftet med utredningen är att få inspel till om bemanningsenheten ska ligga kvar inom vård- och omsorgsförvaltningen eller om en organisatorisk flytt är att föredra.

Uppdrag, metod och gränsdragning



Kommunstyrelsen

Verksamhetsutvecklaren fick i uppdrag av kommunchefen att utreda bemanningsenhetens organisatoriska placering i kommunen genom att stämma av med förvaltningarna hur de ser på en förflyttning av bemanningsenheten. Utredningen startade hösten 2022. Metoden som användes var intervjuer. 16 intervjuer har gjorts med förvaltningschefer, verksamhetschefer, enhetschefer och specialist från vård- och omsorgsförvaltningen, arbete- och välfärdsförvaltningen, barn- och utbildningsförvaltningen och kommunledningsförvaltningen. Nuläge, möjlighet, hinder, önskat läge och åtgärder beskrivs i utredningen utifrån förvaltningarnas olika synsätt.

Utredningen är avgränsad och den handlar inte om att utreda olika system eller ekonomiska följder, inte heller ingår en djupgående analys vilka konsekvenser en eventuell flytt skulle innebära. Omvärldsanalys ingår inte i utredningen.

Bemanningsenheten, nuläge

Bemanningsenheten består av fyra olika enheter; Bemanningen, Poolen, Resursen, Omsorgsadministratörer. Enheten har också ca 260 timanställda.

Bemanningen: Bemanningen hantera alla bokningsbara resurser som finns inom omsorgsförvaltningen. På bemanningen arbetar 3 bemanningssamordnare och utöver omsorgsförvaltningen servas även kommunens kommunala förskolor med tillgängliga resurser i form av timanställda. Resurserna bokas via bokningsverkstyg Time Care Pool. Utöver vakanshantering skapas även ID-kort till omsorgens medarbetar- och säkerhetsnycklar till hemtjänstens timanställda på bemanningen.

Poolen: I poolen arbetar undersköterskor på ett flexibelt schema. De bokas via bemanningen på samtliga arbetspass och täcker upp för exempelvis semestrar, frånvaro och tillfällig arbetsbelastning, ute på enheterna. För att aktivt arbeta för en god nivå i kontinuitet har samtliga medarbetare inom poolen en prio-indelning inom särskilt boende, hemtjänst eller funktionshinderverksamhet. Poolen har 20 inrättade tjänster men under större delen av år 2021 har flertalet vakanser funnits till följd av svårigheter i att rekrytera nya medarbetare.

Resursen: Även resursen består av medarbetare som arbetar utifrån ett bokningsbart schema, men anställningsvillkoren skiljer sig åt i jämförelse till poolen. I resursen arbetar medarbetare som tackat ja till en LAS 5:2 men saknar en fast placering. Även medarbetare som av någon anledning behöver byta arbetsplats kan komma att tillfälligt arbeta i resursen. Det finns inga inrättade tjänster i resursen utan antalet medarbetare kan variera från månad till månad.

Omsorgsadministratörer: Under år 2020 gick omsorgsadministratörerna ihop till en arbetsgrupp och blev en del av bemanningsenheten. Varje administratör servar flertalet enhetschefer och det är blandat mellan hemtjänst, särskilt boende och bemanningsenheten. Administratörerna sitter utplacerade på enheterna de servar och utgör en del i teamet på varje enhet. Arbetsuppgifterna varierar mellan bland annat skriva anställningsavtal, tillstyrka poster i Personec och kontera fakturor.



Kommunstyrelsen

Bemanningen servar; Vård- och omsorgsförvaltningen, Arbete- och välfärdsförvaltningen och Barn- och utbildningsförvaltningen samt Kommunledningsförvaltningen (schemaläggning av trygghetsvårdarna). Bemanningen har även som mål att kunna vara verksam i fler förvaltningar framöver.

Analys och slutsats

Positiv bild och många utvecklingsmöjligheter

Den övervägande majoriteten av de intervjuade vill att bemanningsenheten flyttas över till kommunledningsförvaltningen och anser att en organisatorisk flytt är att föredra, det finns många anledningar till det och här är några:

- Alla förvaltningar får tillgång till bemanningsenhetens tjänster och besluten tas kommunövergripande vilket ger en mer rätt styr organisation. Riktlinjer, policys, bemanningshandbok mm. blir kommunövergripande istället för att "färgas" av en förvaltning.
- Genom att flytta bemanningsenheten kommer det att tydliggöra och modernisera uppdraget så att det bättre matchar nuvarande behov som Sölvesborgs kommun har idag.
- Rekrytering och attraktiv arbetsgivare behöver stärkas då kompetensförsörjningen är en viktig fråga och tillsammans med HR blir det ett bättre genomslag.
- Avtalsfrågor, heltidsresan, Ösg, Las-hantering mm. kan drivas och samordnas bättre när HR, Lön och Bemanning arbetar närmare tillsammans och kommunövergripande.
- Systemen Time Care Planering och Time Care Pool och Personec kan utvecklas och effektiviseras bättre.

Beslutsunderlag

Kommunchef Lars Ericssons tjänsteskrivelse 2023-10-02.

Utredning av bemanningsenhetens organisatoriska inplacering, av Camilla Krantz (2023-02-10).

Bemanningsenhetens uppdrag (2021-10-14)

KSAU § 141/2023.

Exp.

Vård- och omsorgsnämnden
Arbete- och välfärdsnämnden
Barn och utbildningsnämnden
Kommunchefen
HR-chefen
Ekonomichefen



Kommunstyrelsen

Säkerhetschefen



Kommunstyrelsen

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

Mottagare
Kommunstyrelsen

Förslag om att bemanningsenheten flyttas från Vård- och omsorgsnämnden till Kommunstyrelsen, principbeslut.

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen antar riktlinjen att bemanningsenheten ska flyttas från Vård och omsorgsnämnden till Kommunstyrelsen (Kommunledningsförvaltningens HR-avdelning).

Kommunchefen ges i uppdrag att återkomma med förslag om bemanningsenhetens uppgifter, organisation, resurser och samarbete med behövande förvaltningar.

Förändringar bör beslutas så att dessa kan verkställas senast 2024-07-01.

Påverkar beslutet barn/ungdomar, direkt eller indirekt?

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

Förklaring (vid svar Nej ovan)

Förslag till beslut berör barn och unga specifikt i mycket liten grad.

Ärendet i korthet

I ärendet föreslås att Kommunstyrelsen antar riktlinjen att bemanningsenheten ska flyttas från Vård och omsorgsnämnden till Kommunstyrelsen (Kommunledningsförvaltningens HR-avdelning). Kommunchefen ges vidare i uppdrag att återkomma med förslag om bemanningsenhetens uppgifter, organisation, resurser och samarbete med behövande förvaltningar. Förändringar bör beslutas så att dessa kan verkställas senast 2024-07-01

Bakgrund

Genomförd utredning i ämnet (se bilaga 1)

Bakgrund och syfte

Bemanningsenheten är organisatoriskt placerad inom Vård- och omsorgsförvaltningen. Bemanningsenhetens uppdrag har förändrats genom åren och sträcker sig idag över flera förvaltningar och skulle därför kunna ta ett mer kommunövergripande uppdrag kring bemanningsfrågor. Ett förslag är att

centralisera, genom att flytta bemanningsenheten till kommunledningsförvaltningen med placering inom HR-avdelningen tillsammans med HR och Lön. Bemanningenheten hamnar då under Kommunstyrelsen som beslutande organ.

Syftet med utredningen är att få inspel till om bemanningsenheten ska ligga kvar inom vård- och omsorgsförvaltningen eller om en organisatorisk flytt är att föredra.

Uppdrag, metod och gränsdragning

Verksamhetsutvecklaren fick i uppdrag av kommunchefen att utreda bemanningsenhetens organisatoriska placering i kommunen genom att stämma av med förvaltningarna hur de ser på en förflyttning av bemanningsenheten. Utredningen startade hösten 2022. Metoden som användes var intervjuer. 16 intervjuer har gjorts med förvaltningschefer, verksamhetschefer, enhetschefer och specialist från vård- och omsorgsförvaltningen, arbete- och välfärdsförvaltningen, barn- och utbildningsförvaltningen och kommunledningsförvaltningen. Nuläge, möjlighet, hinder, önskat läge och åtgärder beskrivs i utredningen utifrån förvaltningarnas olika synsätt.

Utredningen är avgränsad och den handlar inte om att utreda olika system eller ekonomiska följder, inte heller ingår en djupgående analys vilka konsekvenser en eventuell flytt skulle innebära. Omvärldsanalys ingår inte i utredningen.

Bemanningsenheten, nuläge

Bemanningsenheten består av fyra olika enheter; Bemanningen, Poolen, Resursen, Omsorgsadministratörer. Enheten har också ca 260 timanställda.

Bemanningen: Bemanningen hantera alla bokningsbara resurser som finns inom omsorgsförvaltningen. På bemanningen arbetar 3 bemanningssamordnare och utöver omsorgsförvaltningen servas även kommunens kommunala förskolor med tillgängliga resurser i form av timanställda. Resurserna bokas via bokningsverkstyg Time Care Pool. Utöver vakanshantering skapas även ID-kort till omsorgens medarbetar- och säkerhetsnycklar till hemtjänstens timanställda på bemanningen.

Poolen: I poolen arbetar undersköterskor på ett flexibelt schema. De bokas via bemanningen på samtliga arbetspass och täcker upp för exempelvis semestrar, frånvaro och tillfällig arbetsbelastning, ute på enheterna. För att aktivt arbeta för en god nivå i kontinuitet har samtliga medarbetare inom poolen en prio-indelning inom särskilt boende, hemtjänst eller funktionshinderverksamhet. Poolen har 20 inrättade tjänster men under större delen av år 2021 har flertalet vakanser funnits till följd av svårigheter i att rekrytera nya medarbetare.

Resursen: Även resursen består av medarbetare som arbetar utifrån ett bokningsbart schema, men anställningsvillkoren skiljer sig åt i jämförelse till poolen. I resursen arbetar medarbetare som tackat ja till en LAS 5:2 men saknar en fast placering. Även medarbetare som av någon anledning behöver byta

arbetsplats kan komma att tillfälligt arbeta i resursen. Det finns inga inrättade tjänster i resursen utan antalet medarbetare kan variera från månad till månad.

Omsorgsadministratörer: Under år 2020 gick omsorgsadministratörerna ihop till en arbetsgrupp och blev en del av bemanningsenheten. Varje administratör servar flertalet enhetschefer och det är blandat mellan hemtjänst, särskilt boende och bemanningsenheten. Administratörerna sitter utplacerade på enheterna de servar och utgör en del i teamet på varje enhet. Arbetsuppgifterna varierar mellan bland annat skriva anställningsavtal, tillstyrka poster i Personec och kontera fakturor.

Bemanningen servar; Vård- och omsorgsförvaltningen, Arbete- och välfärdsförvaltningen och Barn- och utbildningsförvaltningen samt Kommunledningsförvaltningen (schemaläggning av trygghetsvårdarna). Bemanningen har även som mål att kunna vara verksam i fler förvaltningar framöver.

Analys och slutsats

Positiv bild och många utvecklingsmöjligheter

Den övervägande majoriteten av de intervjuade vill att bemanningsenheten flyttas över till kommunledningsförvaltningen och anser att en organisatorisk flytt är att föredra, det finns många anledningar till det och här är några:

- Alla förvaltningar får tillgång till bemanningsenhetens tjänster och besluten tas kommunövergripande vilket ger en mer rätt styr organisation. Riktlinjer, policys, bemanningshandbok mm. blir kommunövergripande istället för att "färgas" av en förvaltning.
- Genom att flytta bemanningsenheten kommer det att tydliggöra och modernisera uppdraget så att det bättre matchar nuvarande behov som Sölvesborgs kommun har idag.
- Rekrytering och attraktiv arbetsgivare behöver stärkas då kompetensförsörjningen är en viktig fråga och tillsammans med HR blir det ett bättre genomslag.
- Avtalsfrågor, heltidsresan, Ösg, Las-hantering mm. kan drivas och samordnas bättre när HR, Lön och Bemanning arbetar närmare tillsammans och kommunövergripande.
- Systemen Time Care Planering och Time Care Pool och Personec kan utvecklas och effektiviseras bättre.

Bedömning

Slutsats i utredningen:

"Som slutsats av utredningen kan en flytt av bemanningsenheten från vård- och omsorgsförvaltningen till kommunledningsförvaltningen och HR-avdelningen göras då alla förvaltningar som deltagit i undersökningen ställer sig övervägande positiva till förflyttningen och att riskerna som har framkommit värderats som låga. De risker som identifierats i utredningen bör dock lösas med en åtgärdsplan.

Rekommendation är att innan beslut tas om att flytta bemanningsenheten göra en risk- och konsekvensanalys samt en ekonomisk konsekvensanalys.

Organisationsförändringen behöver förankras politiskt och fackligt, erforderliga underlag tas fram samt tidplan upprättas. Bemanningsenhetens nya uppdrag behöver specificeras och gränsdragningar göras och Vård- och omsorgsförvaltningens ändrade uppdrag definieras och beslutas”.

Med grund i bilagd utredning och dess slutsatser föreslås Kommunstyrelsen i första rummet fatta ett principbeslut om att bemanningsenheten ska överföras till Kommunstyrelsens ansvar. Med detta som grund föreslås kommunchefen ges i uppdrag att återkomma med förslag om bemanningsenhetens uppgifter, organisation, resurser och samarbete med behövande förvaltningar, när den placerats inom Kommunledningsförvaltningen.

Förändringar bör beslutas så att dessa kan verkställas senast 2024-07-01.

Lars Ericsson
Kommunchef

Bilagor

Utredning av bemanningsenhetens organisatoriska inplacering, av Camilla Krantz (2023-02-10).

Bemanningsenhetens uppdrag (2021-10-14)

Beslut sänds till:

Vård- och omsorgsnämnden
Arbete- och välfärdsnämnden
Barn och utbildningsnämnden
Kommunchefen
HR-chefen
Ekonomichefen
Säkerhetschefen

**Omsorgsförvaltningen
Bemanningsenheten**Kate Olsson, Verksamhetschef
Lina Carlsson, Enhetschef

Bemanningsenhetens uppdrag

Mål: Att ha en kvalitetssäkrad och kostnadseffektiv process från uppstått bemanningsbehov till bokad resurs.

Personalresursen på bemanningsenheten:

- Enhetschef 1.0 åa
- Bemanningssamordnare 2.4 åa

Bemanningsresurser (siffror uppdaterade 211005):Poolen

- Tillsvidareanställda undersköterskor som arbetar enligt ett flexibelt schema utifrån lokalt poolavtal. 20 tjänster, varav 3 är vakanta. Rekrytering pågår.

Resursen

- Tillsvidareanställda undersköterskor eller vårdbiträde som saknar fast placering och har bokningsbart schema. För närvarande 4 medarbetare.

LAS 5:2

- Tillsvidareanställda undersköterskor eller vårdbiträde som saknar fast placering men är utbokade på vikariat. För närvarande 19 medarbetare.

Timanställda

- Medarbetare som enligt intermittentanställning är anställda den eller de dagar de är i arbete. För närvarande 259 medarbetare.

Nuläge:Verksamheter som bemannas:

- Särskilt boende – sex enhetschefsområden
- Hemtjänst – fem enhetschefsområden
- Funktionshinderomsorg – sju enhetschefsområden
- BUN (förskolor) – 11 enheter (45 avdelningar)

Övriga uppdrag:

- Huvudadministratör Time Care Pool
- Huvudadministratör Time Care Planering- multiaccess
- Utbildar personal i Time Care Pool och Time Care Planering
- Skapar säkerhetsnycklar för timanställda inom hemtjänsten
- Namnbyten i Life Care Planering på helgen. (På grund av att ingen planerare är i tjänst).
- Anordnar och håller i vikarieträffar
- Rekryterar timanställda till äldreomsorg och funktionshinderomsorg
- Rekryterar tillsvidareanställda till Poolen
- Ansvarar för att resursen har bokningsbart schema
- Följer upp LAS 5:2-medarbetarnas vikariat
- Beställer språktest för omsorgens medarbetare utan betyg i svenska/svenska som andra språk på gymnasienivå. Följer upp resultatet och återkopplar till testtagare och beställande chef.
- Utfärdar ID-kort till omsorgens medarbetare och till övriga förvaltningar som är i behov av ID-kort.
- Ansvarar för att det finns fungerande och uppdaterade bemanningsrutiner

Framtid:

Bemanningsenhetens nuvarande uppdrag kan i framtiden bestå av bemanning och stöd till verksamheterna som idag men uppdraget skulle kunna utökas genom att erbjuda bemanningsstöd till följande verksamheter om en resurstilldelning görs:

Verksamheter som skulle kunna erbjudas bemanningsstöd:

- Hälso – och sjukvårdsorganisationen
- Städ
- Kost
- Elevassistenter
- Fritidshem
- Övriga verksamheter inom kommunens förvaltningar

Nya uppdrag:

- Vara schemastöd till äldreomsorgen.
- Ansvara för placering av elever och praktikanter.

System som bemanningsenheten arbetar i:

- Time Care pool
- Time Care Planering – multiaccess
- Life Care planering
- Educateit – språktest (endast enhetschef för bemanningsenheten och personalspecialist)

På gång 2021:

- Föreläsning i bemanningsekonomi
- Översyn av LAS-hantering
- Revidera och skapa rutiner
- Undersöka kostnader för bokningar och övriga tjänster till ny förvaltning
- Undersöka hur sommarrekrytering 2022 ska genomföras

På gång 2022:

- Bemanningenheten ska vara delaktig i arbetet med en långsiktig planering för att säkerställa personalförsörjning på sikt. I det dagliga arbetet ska de olika delarna i rekryteringsarbetet utvecklas för att säkerställa en god och kvalitetssäkrad personalförsörjning.
- Förslaget på utökning av resurs inom budget 2022 skulle innebära ett schemastöd till enheter inom äldre- och funktionshinderomsorg. I detta arbete ska bemanningenheten ha schemaexpertis för att kunna stödja verksamheterna vid bemanningsplanering. Utökningen syftar även till hanteringen av språktest enligt politiskt beslut.
- Fortsätta med arbetet med att se över antalet timvikarier, hantering av LAS 5.2 och rekrytering av pool-medarbetare. Målsättningen är att minska antalet timanställda och att ha fler tillsvidareanställda.
- Kvalitetsutveckla och utvärdera hanteringen av språktestet för att kunna implementeras i samtliga förvaltningar.
- Utveckla systemanvändningen i Time Care Pool och Time Care Planering – multiaccess, så att bemanningsbara resurser används kostnadseffektivt.
- Arbetet med att förstå vikten av att arbeta med effektiv bemanningsplanering och bemanningsekonomi kommer att fortsätta. Ta fram en bemanningshandbok för att beskriva bemanningsprocessen från uppkommit behov till bokad resurs. I bemanningshandboken ska även riktlinjer för bemanning, planering och schemaläggning finnas samt en beskrivning av rollerna i bemanningsprocessen.
- Trygga resurser ger trygg vård och omsorg. Bemanningenheten ska arbeta för att förvaltningen ses som en attraktiv arbetsgivare.
- Bemanningenheten vill arbeta för att kunna ansvara för sommarrekryteringen 2022.

Kommunledningsförvaltningen

Handläggare
Camilla Krantz
camilla.krantz@solvesborg.se

UTREDNING

Utredning av bemanningsenhetens organisatoriska placering

Innehållsförteckning

1. Bakgrund och syfte	s. 1	
2. Uppdrag, metod och gränsdragning	s. 1-2	
3. Bemanningenheten	s. 2-3	
4. Resultat		s. 3-6
5. Analys och slutsats	s. 6-8	
6. Bilagor		s. 8

1. Bakgrund och syfte

Bemanningsenheten är organisatoriskt placerad inom vård och omsorgsförvaltningen. Bemanningenhetens uppdrag har förändrats genom åren och sträcker sig idag över flera förvaltningar och skulle därför kunna ta ett mer kommunövergripande uppdrag kring bemanningsfrågor. Ett förslag är att centralisera, genom att flytta bemanningenheten till kommunledningsförvaltningen med placering inom HR-avdelningen tillsammans med HR och Lön. Bemanningenheten hamnar då under Kommunstyrelsen som beslutande organ.

Syftet med utredningen är att få inspel till om bemanningenheten ska ligga kvar inom vård- och omsorgsförvaltningen eller om en organisatorisk flytt är att föredra.

2. Uppdrag, metod och gränsdragning

Verksamhetsutvecklaren fick i uppdrag av kommunchefen att utreda bemanningenhetens organisatoriska placering i kommunen genom att stämma av

med förvaltningarna hur de ser på en förflyttning av bemanningsenheten. Utredningen startade hösten 2022. Metoden som användes var intervjuer. 16 intervjuer har gjorts med förvaltningschefer, verksamhetschefer, enhetschefer och specialist från vård- och omsorgsförvaltningen, arbete- och välfärdsförvaltningen, barn- och utbildningsförvaltningen och kommunledningsförvaltningen. Nuläge, möjlighet, hinder, önskat läge och åtgärder beskrivs i utredningen utifrån förvaltningarnas olika synsätt.

Utredningen är avgränsad och den handlar inte om att utreda olika system eller ekonomiska följder, inte heller ingår en djupgående analys vilka konsekvenser en eventuell flytt skulle innebära. Omvärldsanalys ingår inte i utredningen.

3. Bemanningenheten

Bemanningsenheten består av fyra olika enheter; Bemanningen, Poolen, Resursen, Omsorgsadministratörer. Enheten har också ca 260 timanställda. Stora delar av nedan text är hämtat ur verksamhetsrapport FH område 7, bilaga 1 samt bilaga 2.

Bemanningen: Bemanningen hantera alla bokningsbara resurser som finns inom omsorgsförvaltningen. På bemanningen arbetar 3 bemanningssamordnare och utöver omsorgsförvaltningen servas även kommunens kommunala förskolor med tillgängliga resurser i form av timanställda. Resurserna bokas via bokningsverkstygget Time Care Pool. Utöver vakanshantering skapas även ID-kort till omsorgens medarbetar- och säkerhetsnycklar till hemtjänstens timanställda på bemanningen.

Poolen: I poolen arbetar undersköterskor på ett flexibelt schema. De bokas via bemanningen på samtliga arbetspass och täcker upp för exempelvis semestrar, frånvaro och tillfällig arbetsbelastning, ute på enheterna. För att aktivt arbeta för en god nivå i kontinuitet har samtliga medarbetare inom poolen en prioritering inom särskilt boende, hemtjänst eller funktionshinderverksamhet. Poolen har 20 inrättade tjänster men under större delen av år 2021 har flertalet vakanser funnits till följd av svårigheter i att rekrytera nya medarbetare.

Resursen: Även resursen består av medarbetare som arbetar utifrån ett bokningsbart schema, men anställningsvillkoren skiljer sig åt i jämförelse till poolen. I resursen arbetar medarbetare som tackat ja till en LAS 5:2 men saknar en fast placering. Även medarbetare som av någon anledning behöver byta arbetsplats kan komma att tillfälligt arbeta i resursen. Det finns inga inrättade tjänster i resursen utan antalet medarbetare kan variera från månad till månad.

Omsorgsadministratörer: Under år 2020 gick omsorgsadministratörerna ihop till en arbetsgrupp och blev en del av bemanningsenheten. Varje administratör servar flertalet enhetschefer och det är blandat mellan hemtjänst, särskilt boende och bemanningsenheten. Administratörerna sitter utplacerade på enheterna de servar och utgör en del i teamet på varje enhet. Arbetsuppgifterna varierar mellan bland annat skriva anställningsavtal, tillstyrka poster i Personec och kontera fakturor.

Bemanningen servar; vård- och omsorgsförvaltningen, arbete- och välfärdsförvaltningen och barn- och utbildningsförvaltningen samt kommunledningsförvaltningen (schemaläggning av trygghetsvårdarna).

Bemanningen har även som mål att kunna vara verksam i fler förvaltningar framöver.

4. Resultat

I resultatet beskrivs för- och nackdelar med att flytta bemanningsenheten från vård- och omsorgsförvaltningen till kommunledningsförvaltningen och HR-avdelningen. Nuläge, möjlighet, hinder, önskat läge och åtgärder anges i resultatet utifrån förvaltningarnas olika synsätt.

Intervjuer har gjorts med representanter, chefer och specialister, från vård- och omsorgs förvaltning (VOF), arbete- och välfärdsförvaltningen (AVF), barn- och utbildningsförvaltningen (BUF), kommunledningsförvaltningen (KLF).

Vård- och omsorgsförvaltningen (VOF)

Bemanningsenheten är placerad i vård- och omsorgsförvaltningen och inom förvaltningen har enheten haft olika organisatoriska placeringar. Idag tillhör enheten verksamhetsområde Särskilt boende och Bemanningsenheten. VOF ser många fördelar och möjligheter med att flytta och centralisera bemanningsenheten till HR-avdelningen. Det är logiskt att centralisera bemanningsenheten eftersom att det fler förvaltningar som använder bemanningsenhetens tjänster idag jämfört med när det startade. Det har en naturlig koppling till Lön. Systemen Time Care som bemanningsenheten ansvarar för och Personec som Lön driftar och flödet av antal anställningar hänger ihop och kan utvecklas vidare mer effektivt. Det har också flera kopplingar till HR-avdelningen t.ex. LAS-hantering, rehabilitering och rekrytering. Läggs bemanningsenheten centralt så är deras tjänster mer till för alla förvaltningar. En fördel med centralisering är också att beslutsvägarna blir mer rätt och att riktlinjer och policys kan tas övergripande och gälla för alla.

De hinder man ser med att flytta bemanningsenheten är mycket kopplade till att bemanningsenheten kommer längre från omsorgens kärnverksamhet. Bemanningsenheten har idag en naturlig dialog med enhetscheferna inom förvaltningen och finns med i ledningsgruppen inom verksamhetsområdet. Men det hindret kan lösas med en tät dialog. Verksamhetschefen har också lång erfarenhet av bemanningsfrågor och det är en fördel idag som vid en flytt kommer att förloras om endast enhetschefen flyttas över och inte verksamhetschefen.

Ytterligare en farhåga om bemanningsenheten placeras under HR-chefen är att HR-chefens tid inte ska räcka till för alla bemanningsenhetens specifika frågeställningar.

Övervägande del av de intervjuade anser att ett önskat läge är att bemanningsenheten centraliseras och inordnas inom kommunledningsförvaltningen.

En åtgärder som behöver göras vid en organisatorisk flytt är att utreda vilken placering omsorgsadministratörerna ska ha. En annan är att titta på hur nuvarande uppdrag ska delas avseende resursgruppen och poolmedarbetarna samt undersöka hur heltidsresan påverkas.

Det behöver också säkras upp så att HR-avdelningen har verksamhetskunskap och intresse av VOF och AVF området då de är de största användarna av tjänsterna och har speciella avtal samt dygnet runt verksamhet. En farhåga är att HR-chefens tid inte kommer att räcka till för att sätta sig in i alla bemanningsenhetens olika verksamhetsspecifika frågor.

Arbete- och välfärdsförvaltningen (AVF)

Inom arbete- och välfärdsförvaltningen används bemanningsenhetens alla tjänster och det fungerar väl för det mesta. Men AVF ser att det är svårt att rekrytera personal och det är svårt att bemanna frånvaron och man får ofta avslag från bemanningsenheten eftersom att det inte finns personal att tillgå.

Bemanningshandboken, se bilaga 3, behöver också arbetas om så att den bättre matchar olika verksamheters behov och AVF.

Arbete- och välfärdsförvaltningen ser flera möjligheter med att flytta bemanningsenheten till kommunledningsförvaltningen. De tror att AVF's verksamheten kan få samma stöd och service om bemanningsenheten flyttas. Ur rekryteringshänseende och kompetensförsörjnings synvinkel blir det bättre att centralisera bemanningsenheten för att arbeta mer aktivt med attraktiv arbetsgivarfrågor tillsammans med HR-avdelningen. Beslutsvägarna blir också mer rätt om bemanningsenheten flyttas till Kommunledningsförvaltningen och Kommunstyrelsen. Likaså om man ska jobba med heltid som norm, Kommunals avtalsområde, så är det bättre med en central placering. Det behövs också ett "nytänk" kring bemanningsenhetens uppdrag och det möjliggörs vid en flytt.

Det finns inga direkta hinder som cheferna ser det med att flytta bemanningsenheten till kommunledningsförvaltningen. Utan det är övervägande positivt.

Ett önskat läge är att centralisera bemanningsenheten.

Vid en flytt behövs ett gediget utvecklingsarbete utföras och kartlägga processen och titta på vilka avvikelser som finns och vad det beror på. Konsekvenserna blir stora om tex. äldreomsorg och LSS boenden blir utan personal. Man bör beakta skillnader i uppdrag. Bemanningenheten är en väldigt snabb verksamhet med många moment på kort tid och som servar dygnet runt verksamheter. I den bemärkelsen är det stor skillnad mot HR-avdelningen och Lön's uppdrag. Vem äger frågan om vilka som ska ansluta sig till bemanningsenheten?

Barn- och utbildningsförvaltningen (BUF)

Barn- och utbildningsförvaltningen använder några av bemanningsenhetens tjänster inom förskolan. Dessa tjänster är att boka vikarier i Time Care och nytt för 2023 är att även att arbetad tid läggs in i systemet som genererar lön. Man har gått ifrån tidigare hantering av så kallade T4.

Det spelar ingen större roll om bemanningsenheten flyttas eller ej då barn- och utbildningsförvaltningen idag får de tjänster som de önskar få utförda. Men man kan se att om bemanningsenheten centraliserades så kanske de även skulle kunna ta över delar i rekryteringen av timvikarier förutsatt att bemanningsenheten

kommer att ha god kännedom om förskolan inom enheten. Det finns inga speciella åtgärder vid en flytt mer än att BUF fortsatt vill ha samma tjänster från bemanningsenheten.

Kommunledningsförvaltningen (KLF)

Idag finns det ett samarbete mellan bemanningsenheten och HR genom att HR specialist är inne i LAS 5:2 bland annat. Det finns också ett mindre samarbete mellan Lön och bemanningsenheten.

Det finns flera möjligheter med att placera bemanningsenheten inom HR-avdelningen tillsammans med HR och Lön. Dessa är det gemensamma systemstödet, Winlas och TimeCare samt integrering och utbildning i systemen. Stödja alla verksamheter i bemanningsplanering. Tillsammans kan man också lättare arbeta med ändringar i avtal och regelverk, t.ex LAS-ändringar samt samarbeta kring arbete med heltid som norm. Arbetet med attraktiv arbetsgivarfrågor kan utvecklas och där ingår rekrytering av vikarier och medverkan på arbetsmarknadsdagar mm.

Ett hinder som man ser är att om bemanningsenheten flyttas så hamnar enheten långt ifrån kärnverksamheten. Bemanningenheten servar främst vård- och omsorgsförvaltningen och arbete- och välfärdsförvaltningen med tjänster inom bemanning, resurs, pool och omsorgsadministratörer.

Några hinder till som identifierats är att verksamhetschefens kunskap är värdefull i dag kring bemanningsfrågor och omsorgsverksamhet och vid en flytt skulle det förloras. Om man bara flyttar Bemanningen tappar resursgruppen och poolen och timanställda ska vara kvar på annan förvaltning tappas kunskapen som enhetschefen har idag. Den stora massan av timanställda kommer alltid att ligga kvar ÄO och SSB. Det är mer komplexa arbetstider, jourpass, nattpass etc. annorlunda delar som man ska ha förståelse för. Enhetscheferna i äldreomsorgen och (SSB) funktionshinder kan TimeCare planering och lägger schema och lägger frånvaro och det är ett dagligt användande verktyg i vardagen. Vissa beslut och verkställighet görs idag i vård- och omsorgsförvaltningen som nu också stäms av med arbete- och välfärd. En fråga är var skulle dessa hamna om enheten flyttades över till HR-avdelningen. Vid en flytt behövs det mötesstruktur för att hantera de frågor som uppkommer från verksamheterna. Enhetschefen för bemanningsenheten bör även fortsatt vara med på VOF och AVF enhetschefsmöten för att diskutera bemanningsfrågor.

Det är olika hur man ser på det önskade läget men de flesta anser att det är positivt att flytta över bemanningsenheten till HR-avdelningen.

Bemanningsenheten vill utöka sin verksamhet och rikta sig mot fler verksamheter inom kommunen, se bilaga 4. Måltidsservice och städservice är intervjuade och de ställer sig lite olika till att använda bemanningsenhetens tjänster. Måltidsservice anser att en samordnad, centraliserad bemanningsenhet är bra och de sköter idag dessa tjänster själva. I nuläget ser städservice inget behov av att använda bemanningsenhetens tjänster oavsett var de ligger placerade organisatoriskt.

Oavsett om man flyttar bemanningsenheten eller ej så behöver man se över bemanningsenhetens uppdrag så att de kan serva vikariehanteringen i alla kommunens verksamheter.

5. Analys och slutsats

Positiv bild och många utvecklingsmöjligheter

Den övervägande majoriteten av de intervjuade vill att bemanningsenheten flyttas över till kommunledningsförvaltningen och anser att en organisatorisk flytt är att föredra, det finns många anledningar till det och här är några:

- Alla förvaltningar får tillgång till bemanningsenhetens tjänster och besluten tas kommunövergripande vilket ger en mer rätt styr organisation. Riktlinjer, policys, bemanningshandbok mm. blir kommunövergripande istället för att "färgas" av en förvaltning.
- Genom att flytta bemanningsenheten kommer det att tydliggöra och modernisera uppdraget så att det bättre matchar nuvarande behov som Sölvesborgs kommun har idag.
- Rekrytering och attraktiv arbetsgivare behöver stärkas då kompetensförsörjningen är en viktig fråga och tillsammans med HR blir det ett bättre genomslag.
- Avtalsfrågor, heltidsresan, Ösg, Las-hantering mm. kan drivas och samordnas bättre när HR, Lön och Bemanning arbetar närmare tillsammans och kommunövergripande.
- Systemen Time Care Planering och Time Care Pool och Personec kan utvecklas och effektiviseras bättre.

Risker med en organisatorisk flytt

I resultatet beskrivs några risker med att flytta bemanningsenheten och framförallt nämns risken med att komma för långt från kärnverksamheterna. Vid en flytt behövs det mötesstruktur för att hantera de frågor som uppkommer från verksamheterna. Bemanningsenheten behöver forum för en nära dialog med cheferna inom vård- och omsorg samt arbete- och välfärd, vid t.ex. enhetschefsmöten, för att minska risken.

Löpande beslut och verkställighet som gäller bemanningsenheten tas idag i vård- och omsorgsförvaltningens ledningsgrupp och stäms sedan av med arbete- och välfärdsförvaltningen. Dessa frågor behöver ett lämpligt forum inom kommunledningsförvaltningen.

En annan risk är att HR-avdelningen kan sakna specifik omsorgsverksamhetskännedom och det kan gälla uppdraget, avtalsområden, systemfrågor kopplade till omsorgsverksamheten etc. och därmed kan ha svårt för att stötta bemanningsenheten. Det har också uttryckts risk för att HR-chefens tid inte ska räcka till med ansvar för ytterligare en enhet inom HR-avdelningen och det

gäller främst om verksamhetschefen blir kvar på VOF och endast enhetschefen flyttas över. Detta bör beaktas vid planering av flytt av bemanningsenheten.

Konsekvenser för vård- och omsorgsförvaltningen

Bemanningsenheten har ett brett arbetsområde idag och det behövs tas beslut vilka arbetsområden och tjänster som ska flyttas över. Enhetens olika delar är; bemanning, pool, resurs, omsorgsadministratörer och timanställda. Vård- och omsorgsförvaltningen behöver utreda på vilket sätt som de ska organisera sin verksamhet då de troligtvis släpper vissa delar av bemanningsenhetens uppdrag vid flytten och behåller några inom förvaltningen.

Bemanningsenhetens uppdrag

Oavsett om bemanningsenheten flyttas eller inte så behöver bemanningsenhetens uppdrag förändras för att kunna tillgodose hela organisationens behov av vikarier. Rekryteringsbehovet av timanställda är stort och det behöver få ett större fokus. Även de olika Time Care systemen kan nyttjas bättre och användas av fler verksamheter än vad det görs idag. Fortsatt och fördjupad dialog med förvaltningarnas behovs till för att utröna vilka behov av nya lösningar de har kopplat till bemanningsenhetens tjänster. Vid en organisatorisk flytt så behöver bemanningsenheten och HR planlägga det framtida uppdraget och samarbetet.

Slutsats

Som slutsats av utredningen kan en flytt av bemanningsenheten från vård- och omsorgsförvaltningen till kommunledningsförvaltningen och HR-avdelningen göras då alla förvaltningar som deltagit i undersökningen ställer sig övervägande positiva till förflyttningen och att riskerna som har framkommit värderats som låga. De risker som identifierats i utredningen bör dock lösas med en åtgärdsplan.

Rekommendation är att innan beslut tas om att flytta bemanningsenheten göra en risk- och konsekvensanalys samt en ekonomisk konsekvensanalys.

Organisationsförändringen behöver förankras politiskt och fackligt, erforderliga underlag tas fram samt tidplan upprättas. Bemanningsenhetens nya uppdrag behöver specificeras och gränsdragningar göras och vård- och omsorgsförvaltningens ändrade uppdrag definieras och beslutas.

6. Bilagor

Bilaga 1. Verksamhetsrapport FH område 7

Bilaga 2. Verksamhetsområde Särskilt boende och bemanningsenheten

Bilaga 3. Bemanningshandbok- regler och rutiner

Bilaga 4. 211019 Bemanningsenhetens uppdrag 211014

Camilla Krantz
Projektledare/ verksamhetsutvecklare

Verksamhetsrapport

Fh Område 7



**Sölvesborgs
kommun**

Verksamhetsrapport

Innehållsförteckning

1	Driftbudget (manuell)	3
2	Personalredovisning (manuell)	3
3	Verksamhetsbeskrivning	3
4	Måluppfyllnad	4
4.1	Verksamheten har nöjda medarbetare	4
4.1.1	<i>Värdegrundsarbete på varje enhet inom omsorgen</i>	4
4.1.2	<i>Medarbetarenkäten</i>	4
4.1.3	<i>Delaktighet och påverkan för medarbetare</i>	5
4.2	Kommuninvånarna ska tillförsäkras en rättssäker omsorg av god kvalitet.	5
4.2.1	<i>Kompetensutveckling för medarbetare</i>	5
5	Årets viktigaste händelser	6
6	Sammanfattande analys av året - utfall för verksamhet och ekonomi	6
7	Förväntad utveckling	6

Verksamhetsrapport

1 Driftbudget (manuell)

Driftbudget, tkr	Budget 2021	Bokslut 2021
Personalkostnadsrelaterade intäkter		
Övriga intäkter	256,6	266,7
Summa intäkter	256,6	266,7
Personalkostnader	-3 616,5	-4 558,9
Övriga kostnader	-156,3	-187,5
Summa kostnader	-3 772,8	-4 746,4
Nettokostnader	-3 516,2	-4 479,7

2 Personalredovisning (manuell)

Personalredovisning	Budget 2021	Bokslut 2021
Inrättade tjänster	27,31	27,31
Sjukfrånvaro i % av tillgänglig tid, förvaltningen*		9,9 (10,8)
Sjukfrånvaro i % av tillgänglig tid, enheten*		18,5 (17,2)
varav dag 1-14		4,6 (5,7)
varav dag 15-90		2,3 (1,5)
varav dag 91-		11,6 (9,9)
Övertid, tkr	0	-8
Fyllnadstid, tkr	0	-8
Ob ersättning, tkr	-44	-108

3 Verksamhetsbeskrivning

Bemanningsenheten består av fyra olika enheter. Under sista halvan av år 2021 gick bemanningsenheten från att tillhöra verksamhetsbenet funktionshinder till att nu tillhöra särskilt boende och bemanningsenheten.

Bemanningen:

Under senare delen av år 2021 bytte vikarieexpeditionen namn till Bemanningen. Bemanningen hantera alla bokningsbara resurser som finns inom omsorgsförvaltningen. På bemanningen arbetar 3 bemanningssamordnare och utöver omsorgsförvaltningen servas även kommunens kommunala förskolor med tillgängliga resurser i form av timanställda. Resurserna bokas via bokningsverkstyg Time Care Pool. Utöver vakanshantering skapas även ID-kort till omsorgens

Verksamhetsrapport

medarbetar- och säkerhetsnycklar till hemtjänstens timanställda på bemanningen.

Poolen:

I poolen arbetar undersköterskor på ett flexibelt schema. De bokas via bemanningen på samtliga arbetspass och täcker upp för exempelvis semestrar, frånvaro och tillfällig arbetsbelastning, ute på enheterna. För att aktivt arbeta för en god nivå i kontinuitet har samtliga medarbetare inom poolen en prioritering inom särskilt boende, hemtjänst eller funktionshinderverksamhet. Poolen har 20 inrättade tjänster men under större delen av år 2021 har flertalet vakanser funnits till följd av svårigheter i att rekrytera nya medarbetare.

Resursen:

Även resursen består av medarbetare som arbetar utifrån ett bokningsbart schema, men anställningsvillkoren skiljer sig åt i jämförelse till poolen. I resursen arbetar medarbetare som tackat ja till en LAS 5:2 men saknar en fast placering. Även medarbetare som av någon anledning behöver byta arbetsplats kan komma att tillfälligt arbeta i resursen. Det finns inga inrättade tjänster i resursen utan antalet medarbetare kan variera från månad till månad.

Omsorgsadministratörer:

Under år 2020 gick omsorgsadministratörerna ihop till en arbetsgrupp och blev en del av bemanningsenheten. Under år 2021 påbörjades ett arbete till viss delning av arbetsgruppen utifrån omsorgsnämndens förvaltningsdelning. Två medarbetare har följt med till den nya förvaltningen arbete- och välfärdsförvaltningen, en medarbetare gick vid årsskiftet över till myndigheter/HSL och tre medarbetare är kvar i nya vård- och omsorgsnämnden under bemanningsenheten. Varje administratör servar flertalet enhetschefer och det är blandat mellan hemtjänst, särskilt boende och bemanningsenheten. Administratörerna sitter utplacerade på enheterna de servar och utgör en del i teamet på varje enhet. Arbetsuppgifterna varierar mellan bland annat skriva anställningsavtal, tillstyrka poster i personec och kontera fakturor.

4 Måluppfyllnad

4.1 Verksamheten har nöjda medarbetare.

4.1.1 Värdegrundsarbete på varje enhet inom omsorgen

Under året har bemanningsenheten arbetat löpande med värdegrunden, både i vardagen men även under arbetsplatsträffar och andra sammankomster. Vi delar erfarenheter och håller diskussioner kring olika händelser. Vi väver även in värdegrund när vi går igenom tillbud och avvikelser.

Samtliga ID-kort som skapas från bemanningen till medarbetarna har värdegrunden tryckt på baksidan.

4.1.2 Medarbetarenkäten

Medarbetarenkäten genomfördes hösten 2021. Samtliga resultat var över 3.0 så de

Verksamhetsrapport

punkter vi har arbetat vidare med är de generella punkterna: Min arbetsbelastning är acceptabel och på min arbetsplats tar alla ansvar.

Min arbetsbelastning är acceptabel:

Poolen och resursens handlingsplan visar att medarbetare som arbetare mest inom hemtjänst och ett par särskilda boenden upplever att arbetsbelastningen är väldigt hög och att det varit tyngre under pandemin. Likaså att hemtjänstens planering är mer åtstramat och daglig stress upplevs.

Administration - Administratörerna och bemanningen upplever en tyngre arbetsbelastning under senaste åren till följd av pandemin men den är hanterbar. Det varierar under månaden och återhämtningstid finns emellan. Man upplever också att fler saker förväntas av en utan att det är uttalade förväntningar.

På min arbetsplats tar alla ansvar:

Poolen och resursen - Upplever att alla tar ansvar på arbetsplatserna.

Administration - Upplever att alla tar ansvar på arbetsplatserna men det har varit svårt att följa verksamheten på samma sätt som tidigare på grund av distansarbete och att det stundtals kan upplevas som att man tar mindre ansvar.

Under 2022 kommer enheterna att jobba vidare med ovan punkter.

4.1.3 Delaktighet och påverkan för medarbetare

Under medarbetarsamtalen har varje medarbetare fått delge vad hen vill utvecklas inom och hur man på individnivå vill vara delaktig. Det finns medarbetare som är nöjda med hur det ser ut idag och här gäller det att hitta lösningar för att bibehålla känslan av delaktighet och påverkan och det finns de medarbetare som vill kunna påverka mer. Vi har även genomfört arbetsmiljöenkät med goda resultat som visar på medarbetare som överlag är nöjda med sin tillvaro under arbetstid. Flera medarbetare upplever att de varit mer delaktiga under pandemin då alla fått ett ökat krav på sig. Arbetet fortsätter även under år 2022.

4.2 Kommuninvånarna ska tillförsäkras en rättssäker omsorg av god kvalitet.

4.2.1 Kompetensutveckling för medarbetare

Majoriteten av studiecirklar för omvårdnadspersonalen inom VOF blev inställda under året. De studiecirklar som kunde genomföras digitalt ägde dock rum och detta var bland annat social dokumentation.

Bemanningen och administratörer medverkade på föreläsning i bemanningsekonomi vilket enheterna kommer att arbeta vidare med.

Administratörer har även gått MHFA under året som gått.

Verksamhetsrapport

5 Årets viktigaste händelser

År 2021 har handlat om fortsatt utmaning i att möta och bemästra det som pandemin ställt oss inför. Utifrån bemanning har det handlat om att säkerställa så att alla brukares beviljade insatser har utförts och med god kvalitet. Många "bränder" har släckts i denna unika situation och utmaning vi ställts inför.

Bemanningsenheten har bytt verksamhetsben och fått ny verksamhetschef i samband med att omsorgsnämnden delades. Bemanningen servar nu tre olika förvaltningar; vård- och omsorgsförvaltningen, arbete- och välfärdsförvaltningen och barn- och utbildningsförvaltningen.

Representanter från vård- och omsorgsnämnden och arbete- och välfärdsnämnden gick gemensamt på en föreläsning i bemanningsekonomi, vilket blev startskottet på skapandet av en bemanningshandbok.

Alla medarbetare har fått ett individuellt uppdrag.

6 Sammanfattande analys av året - utfall för verksamhet och ekonomi

Bemanningen:

Positivt utfall som till största del berott på att medarbetares semester inte alltid ersatts med vikarie samt låga sjuktal på enheten. +68 tkr.

Poolen:

Beslut togs i början av året att inte höja poolersättningen. Medarbetare i poolen har haft en hög sjukfrånvaro som resulterat i ett budgetunderskott. Poolen är obudgeterad och avslutar året på ett negativt utfall på -110 tkr.

Resursen:

Även resursen är obudgeterad. Både korttidsfrånvaron och långtidsfrånvaron har varit hög i denna arbetsgrupp. Detta har lett till ett budgetunderskott på -485 tkr.

Omsorgsadministratörerna:

Avvikelse: -963,5 tkr

Varav kostnader relaterade till Covid-19: 194,5 tkr

7 Förväntad utveckling

Som en följd av förvaltningsdelningen så står bemanningsenheten inför flera förändringar och utvecklingsområden. Nedan nämns några:

- Implementering av bemanningshandbok
- Fortsatt arbete med värdegrund och medarbetarnas delaktighet
- Arbeta fram en tydlig struktur för introduktion av timanställda. Ett utbildningsmaterial via e-tjänst ska skapas.
- Vidareutveckla samarbetet med Valjevikens vård- och omsorgsutbildning.
- Arbeta fram rollen som schemastöd.

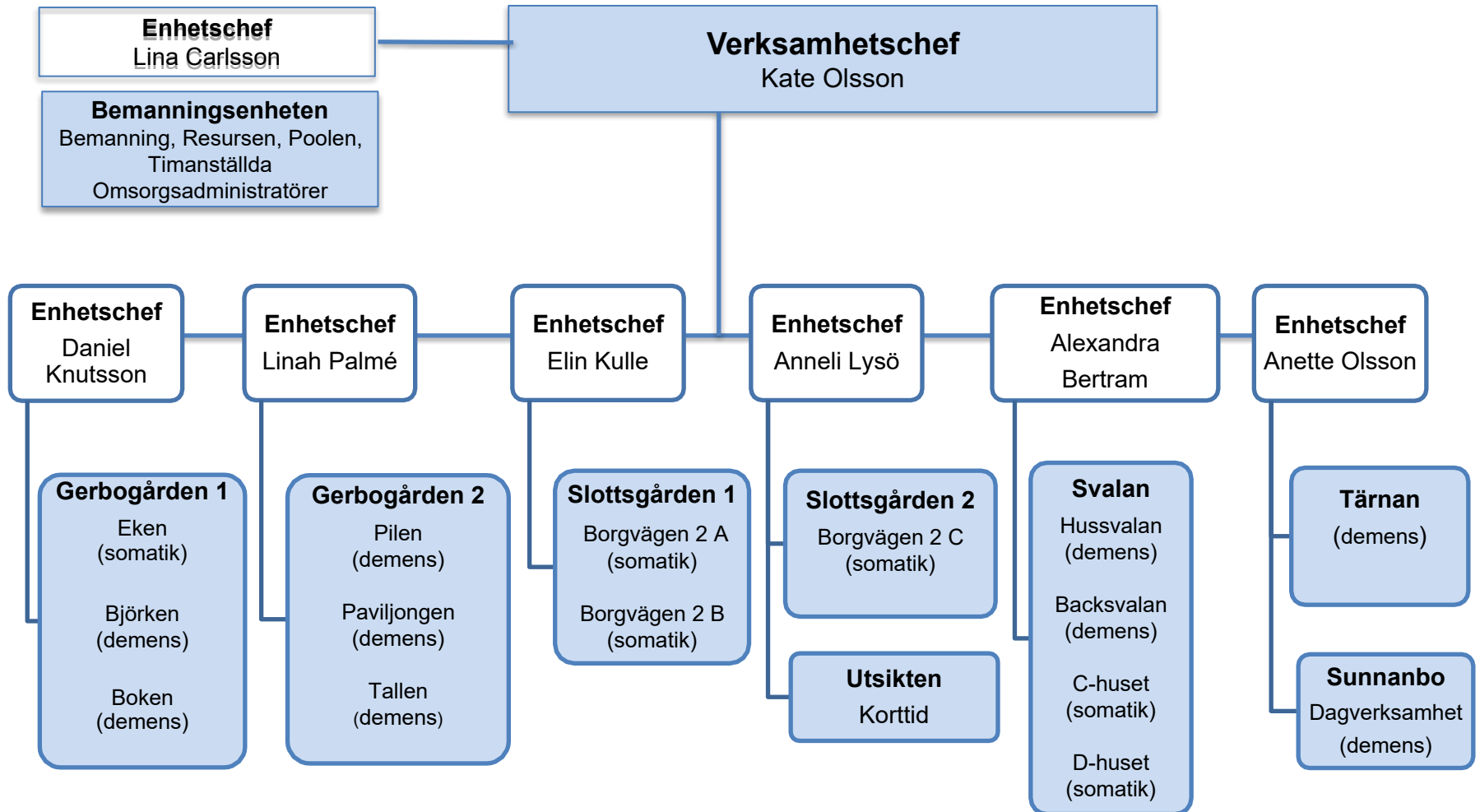
Verksamhetsrapport

- Arbeta fram en tydlig struktur i hantering av LAS 5:2 och resursen

Bemanningen har även som mål att kunna vara verksam i fler förvaltningar framöver. I dagsläget arbetar bemanningen mot tre olika förvaltningar och planering för samarbete med ytterligare en förvaltning finns under år 2022.

221206 Verksamhetsområde

Särskilt Boende och Bemanningseenheten



Kommunstyrelsen

KS § 168 Dnr 2023/250

Riktlinje för arbetsgivarvarumärket

BESLUT

Kommunstyrelsen beslutar att anta riktlinjen för arbetsgivarvarumärket.

Ärendet i korthet

Kommuners attraktivitet och arbetsgivarvarumärke blir allt viktigare då kompetensförsörjning är i fokus. Sölvesborgs kommun behöver vara en attraktiv arbetsgivare för att kunna attrahera, rekrytera och behålla rätt medarbetare.

Kommunen har under 2022 fått fram ett resultat på hur vi upplevs som arbetsgivare och detta har sammanfattats i riktlinjen, se bifogat. Genom att anta Sölvesborgs kommuns riktlinje arbetsgivarvarumärke kommer kommunens verksamheter veta hur, varför och på vilket sätt som vi gemensam ska arbeta med vårt arbetsgivarvarumärke. Ledningsgruppen har varit delaktiga genom hela processen och står bakom riktlinjen. Riktlinjen är också samverkad med fackliga parter i centrala samverkan.

Flera olika insatser kommer att göras efter att riktlinjen är antagen. En kommunikationsstrategi tas fram som talar om vad, hur och på vilket sätt vi kommunicerar vårt erbjudande som arbetsgivare till både befintliga och potentiella medarbetare. Det kommer också att paketeras i ett kommunikationskoncept som fungerar som en vägledning både när det gäller kommunikativa budskap, tonalitet, bildspråk och grafisk form. Paketeringen sker inom ramen för Sölvesborgs kommuns grafiska profil.

Bakgrund

Arbetsgivarvarumärket definieras av hur nuvarande och blivande medarbetare uppfattar en organisation som arbetsgivare. Arbetsgivarvarumärket har som uppgift att attrahera, rekrytera och behålla rätt medarbetare samt att vårda relationer med tidigare medarbetare.

Kommunen har under 2022 valt att satsa på att mäta hur medarbetarna upplever Sölvesborgs kommun som arbetsgivare. Resultat av undersökningen visar hur medarbetarna i Sölvesborgs kommun upplever oss som arbetsgivare. Kort sammanfattat kan det beskrivas som så här: Stolthet, trivsel, lojalitet, bra chefer och kollegor och en känsla av att bidra till ett bättre samhälle. Undersökningen visar också på att vi är och lever vår värdegrund.

Beslutsunderlag

Projektledare/verksamhetsutvecklare Camilla Krantz tjänsteskrivelse 2023-06-29.



Kommunstyrelsen

Bilaga 1 Riktlinje arbetsgivarvarumärke
KSAU § 142/2023.

Exp.

HR-chefen
Kommunikationschefen
Kommunchefen
Förvaltningscheferna
Ekonomichefen

Handläggare
Camilla Krantz
camilla.krantz@solvesborg.se

Riktlinje arbetsgivarvarumärke

Riktlinjen beskriver Sölvesborgs kommuns arbete och arbetssätt för att bygga ett starkt arbetsgivarvarumärke och arbetsgivarerbjudande.

Innehållsförteckning

1. Inledning
2. Syfte och mål med kommunens arbetsgivarvarumärke
 - 2.1 Mätning
3. Vision, strategiskt område, fullmäktigemål och värdegrund
4. Vår arbetsgivarerbjudande
5. Ett hållbart arbetsgivarerbjudande (ARUBA)
 - 5.1 Attrahera
 - 5.2 Rekrytera och introducera
 - 5.3 Utveckla och behålla
 - 5.4 Avveckla
6. Kommunikationsstrategi och varumärkesplattform
7. Ansvar och uppföljning

1. Inledning

Kompetensutmaningen är gemensam för alla kommuner i Sverige. Därför är det viktigt att satsa på att attrahera, rekrytera, behålla medarbetare och göra goda avslut.

Precis som Sölvesborg är ett varumärke så är också Sölvesborgs kommun ett varumärke. Att ha ett starkt arbetsgivarvarumärke, eller employer brand handlar om att skapa tydliga bilder till organisationen genom att positionera sig och kunna leva upp till att vara det bästa valet för såväl befintliga som framtida medarbetare. Betydelsen av att ha ett starkt arbetsgivarvarumärke är framförallt viktigt när vi står inför en stor kompetensutmaning.

2. Syfte och mål med kommunens arbetsgivarvarumärke

Kommuners attraktivitet och arbetsgivarevarumärke blir allt viktigare då kompetensförsörjning är i fokus. Sölvesborgs kommun behöver vara en attraktiv arbetsgivare för att kunna attrahera, rekrytera och behålla rätt medarbetare.

Arbetsgivarvarumärket definieras av hur nuvarande och blivande medarbetare uppfattar en organisation som arbetsgivare. Arbetsgivarvarumärket har som uppgift att attrahera, rekrytera och behålla rätt medarbetare samt att vårda relationer med tidigare medarbetare.

Genom att formulera ett arbetsgivarerbjudande är det lättare att arbeta metodiskt och att tydliggöra externt och internt varför man ska vilja jobba hos oss. Det är också ett stöd i att driva intern förändring och visa vad man ska leva upp till.

Vårt mål är att, inom området attraktiv arbetsgivare, utveckla kommunens attraktivitet för att attrahera och behålla medarbetare och talanger i kommunens alla verksamheter och på så sätt säkra kompetensförsörjningen.

2.1 Mätning

Kommunen har under 2022 valt att satsa på att mäta hur medarbetarna upplever Sölvesborgs kommun som arbetsgivare. Resultat av undersökningen visar hur medarbetarna i Sölvesborgs kommun upplever oss som arbetsgivare. Kort sammanfattat kan det beskrivas som så här: Stolthet, trivsel, lojalitet, bra chefer och kollegor och en känsla av att bidra till ett bättre samhälle. Undersökningen visar också på att vi är och lever vår värdegrund.

3. Vision, strategiskt område, fullmäktigemål och värdegrund

”Sölvesborg- Tillsammans i möjligheternas kommun” är kommunens vision.

Ett av kommunens strategiska områden är ” Hög service och gott värdskap” och beskrivs som

Sölvesborg är en kommun där medborgarnas behov står i fokus. Vi upplevs tillgängliga genom såväl fysiska som digitala mötesplatser och via tydlig och lättförståelig information. Vi upplevs ge god service och ett ha ett gott och engagerat bemötande vilket inbjuder till dialog och delaktighet. Vi är effektiva genom att arbeta med ständiga förbättringar och genom att ha en god ekonomisk hushållning inom alla verksamheter.

Sölvesborgs kommun upplevs som en attraktiv arbetsgivare där man som medarbetare kan utvecklas, får ta eget ansvar och uppmuntras till att bidra till ständiga förbättringar. Sölvesborg erbjuder en trygg och säker arbetsmiljö. Genom fokus på medskapande och med värdegrunden värme, närhet och engagemang gör vi alla Sölvesborg till en attraktiv plats i Blekinges framkant.

Ett av nio fullmäktigemål är: *En attraktiv arbetsplats med medborgaren i fokus.*

Sölvesborgs kommuns värdegrund är kärnvärdena Värme, Närhet och Engagemang”.

4. Vårt arbetsgivarerbjudande

Stolthet, trivsel, lojalitet, bra chefer och kollegor och en känsla av att bidra till ett bättre samhälle. Så känner medarbetarna för Sölvesborgs kommun som arbetsgivare. Vi erbjuder våra medarbetare meningsfulla arbetsuppgifter som gör skillnad för andra människor. Vill du bli en av oss?

Som medarbetare i Sölvesborgs kommun är du med och bidrar till att utveckla människor, välfärden och samhället. Hos oss gör du skillnad för andra människor, vilket skapar värde, inte bara för andra, utan även för dig själv.

Vi erbjuder dig en arbetsplats med bra chefer och kollegor som trivs på sitt jobb och är stolta över det arbetet de utför. Här är vi lojala mot varandra, vår arbetsgivare och vi vill gärna att fler ska vara en del av vår gemenskap.

Tillsammans i möjligheternas kommun

I Sölvesborgs kommun är möjligheterna många och vi gör det tillsammans. När vi bygger broar mellan varandra

skapar vi nya möjligheter som utvecklar verksamheten och höjer kvaliteten för våra medborgare.

I vår kommun är beslutsvägarna korta och närheten till kollegor, chefer och ledning gör att möjligheten att påverka är stor. Vill du vara en delaktig och engagerad medarbetare är Sölvesborgs kommun rätt arbetsplats för dig.

Hos oss får du möjligheten att utvecklas och ta ansvar och uppmuntras till att bidra till ständiga förbättringar. Vi erbjuder dig en trygg och säker arbetsmiljö. Vårt fokus ligger på medskapande och med hjälp av vår värdegrund, värme, närhet och engagemang, gör vi Sölvesborg till en attraktiv plats att bo, verka och vistats i.

Vår värdegrund genomsyrar allt vi gör

Värme - I Sölvesborgs kommun värdesätter vi den personliga serviceandan och mötet mellan människor kännetecknas av värme, omtanke och respekt.

Här gör vi det lilla extra i vardagen och vår Personalklubb FRISK arbetar med hälsofrämjande och sociala aktiviteter för personalen. Vi värnar den fysiska hälsan lika högt som den psykiska och vi tar hand om varandra för att alla ska få de bästa förutsättningarna att klara sitt uppdrag.

Närhet - I Sölvesborgs kommun har vi nära till allt och vi värdesätter den personliga kontakten. Vi har korta beslutsvägar, nära till chefer och kollegor, nära till varandra och nära till ett gott skratt. Vi har nära till stadens utbud likväl som till naturen och havet. Geografiskt har Sölvesborg ett strategiskt centralt läge med närhet till andra större städer via kollektivtrafiken.

Engagemang - I Sölvesborgs kommun är delaktigheten hög och engagemanget stort. Vi engagerar oss i kommunens utveckling, i föreningar och i varandra. Vi är delaktiga i beslutsprocesser och förändringar och tar oss an våra uppgifter och ärenden med stort engagemang.

Vi erbjuder dig ett meningsfullt arbete

- Ett arbete där du utvecklas och växer.
- Ett meningsfullt uppdrag där du gör skillnad.
- Ett arbete i en kommun som har en tydlig värdegrund.

Dina drivkrafter bidrar till en god arbetsmiljö

- Du har en positiv grundsyn och sprider arbetsglädje.
- Du samarbetar med andra för att skapa ett gott arbetsresultat.
- Tillsammans med dina kollegor hittar du nya möjligheter att utveckla verksamheten.
- Du är en aktiv medarbetare som tar ansvar och känner stolthet över ditt yrke.

5. Ett hållbart arbetsgivarerbjudande (ARUBA)

Arbetsgivarerbjudandet ska finnas med i alla steg i kontakten med medarbetarna och följa ARUBA, Attrahera, Rekrytera, Utveckla, Behålla och Avveckla.

En väl genomtänkt kommunikation för att skapa ett tydligt arbetsgivarvarumärke är lika viktig som att det man säger stämmer överens med det man upplever som medarbetare eller lockas av som ny medarbetare. Vi vill skapa en dragningskraft för att attrahera nya medarbetare men också behålla befintliga. Om tidigare medarbetare talar väl om oss som arbetsgivare så har vi kommit en lång väg.

5.1 Attrahera

Hur får vi potentiella medarbetare att bli nyfikna på oss?

Genom att vi nu har definierat vårt arbetsgivarerbjudande kan vi profilera oss som arbetsgivare till olika målgrupper och i olika kommunikationskanaler. Genom detta kan vi också tala om oss som arbetsgivare med ett sant budskap.

5.2 Rekrytera och introducera

Varför ska man som medarbetare välja att arbeta hos oss?

Rekrytering följer kommunens rekryteringsriktlinjer. Arbetsgivarerbjudandet tydliggör varför en medarbetare ska välja oss som arbetsgivare. Vi kan nu ta oss an och tänka nytt när det gäller vilka rekryteringskanaler som vi ska använda, nu och framöver. Det kan vara läge att prova nya vägar och sätt för att nå potentiella medarbetare där både aktiva som passiva sökande är intressanta för oss som arbetsgivare.

Kompetensförsörjningen är idag en angelägenhet för hela kommunens alla verksamheter. Sociala nätverk är allt mer avgörande för att attrahera rätt kompetens. Introduktionen är också av stor betydelse för hur

medarbetaren tar sig an sitt nya arbete och skapar vilja att stanna kvar.

5.3 Utveckla och behålla

Hur kan vi utveckla och behålla våra medarbetare?

Ett positivt arbetsgivarvarumärke bidrar väsentligt till medarbetarnas engagemang. Engagerade medarbetare som får ta större ansvar på och bidrar på så sätt till verksamhetens utveckling och det gör också att medarbetarna blir ambassadörer för sitt jobb och kommunen.

Vi vill att medarbetare ska stanna kvar och utvecklas på sin arbetsplats.

Den stolthet som våra medarbetare känner för sin arbetsplats och för sin arbetsinsats bygger på vårt arbetsgivarvarumärke. Genom att sprida detta kan vi stärka våra medarbetare och säkra kompetensförsörjningen.

Det är viktigt att medarbetarna själva vill identifiera sig med kommunens värdegrund och gör de det så säkerställer vi att den bild som förmedlas är den avsedda. Våra karriärvägar ska synliggöras såväl vertikalt som horisontellt och det ska finnas möjligheter och chanser att lära sig nytt, utveckla sig själva och verksamheten, vilket i sig också gör yrkena mer attraktiva.

5.4 Avveckla

Ibland behöver vi skiljas åt arbetsgivare och medarbetare och det kan finnas olika skäl till det. För oss är det av största vikt att avsluten görs på bästa sätt med värdegrunden som bas. Vi vill att tidigare medarbetare talar väl om oss som arbetsgivare och att de också är en del av vårt goda arbetsgivarvarumärke.

6. Kommunikationsstrategi och varumärkesplattform

När vi har arbetsgivarerbjudandet på plats paketeras det i ett kommunikationskoncept som fungerar som en vägledning både när det gäller kommunikativa budskap, tonalitet, bildspråk och grafisk form. Paketeringen sker inom ramen för Sölvesborgs kommuns grafiska profil.

En kommunikationsstrategi talar sedan om vad, hur och på vilket sätt vi kommunicerar vårt erbjudande som arbetsgivare till både befintliga och potentiella medarbetare.

7. Ansvar, uppföljning

Arbetsgivarvarumärket följs upp av Staben och HR-avdelningen och förankras vid behov även politiskt.

Camilla Krantz
Projektledare/
verksamhetsutvecklare

Kommunstyrelsen

KS § 169 Dnr 2023/223

Förslag till ny taxa avseende Sölve norra "nytt"

BESLUT

Kommunstyrelsen beslutar att frångå beslutad taxa för inköp av mark på ytor enligt bilaga 1. Taxan blir 15 kr/kvm.

Ärendet i korthet

Förslag att revidera beslutad taxa för efterfrågad verksamhetsmark inom Sölve Norra.

Bakgrund

Kommunstyrelsen beslutade 2023-02-14 angående en förfrågan om köp av planlagd mark för verksamheter från företag och ägare till fastigheterna Hammaren 2, Hammaren 8 och Hammaren 9 på Industrivägen i Sölvesborg. Förfrågan gällde köp av mark där företagen, med hänvisning till dåliga geotekniska förutsättningar och låglänt mark, att en rimlig taxa borde vara 15 kr/kvm istället för, av fullmäktige, beslutad taxa om 50 kr/kvm. I beslutet från 2023-02-14 beslutade kommunstyrelsen att ställa sig positiv till försäljning av mark samt att beslutad taxa om 50 kr/kvm står fast. Samhällsbyggnadsförvaltningen har ett uppdrag att revidera gällande taxor, både avseende mark för bostäder och mark för verksamheter. Detta uppdrag har tolkats gälla för nyproducerade områden och inte på områden som finns detaljplanlagda idag. De reviderade taxorna kommer att relateras till exploateringskostnad, marknadsvärde och läge, markförhållande och utbyggnadskostnader där kvm-priset kan komma att differentieras inom samma planområde.

Då nuvarande taxa är samma för samtlig verksamhetsmark, oberoende vilka förarbeten som utförts där Kämpaslättsområdet sticker ut där terrassering utförts av kommunen och marken fortfarande sålts för 50 kr/kvm.

Sedan tidigare beslut har ett besök gjorts hos ägare till Hammaren 8 där markarbeten med utfyllnader inom befintlig fastighet nyligen gjorts med kostnader om ca 450 – 500 kr/kvm för att nå krav om färdiggolvshöjd och geotekniskt stabil mark.

Beslutsunderlag

Teknisk chef Magnus Runessons tjänsteskrivelse 2023-08-18

Bilaga - Karta

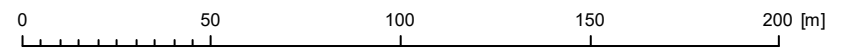
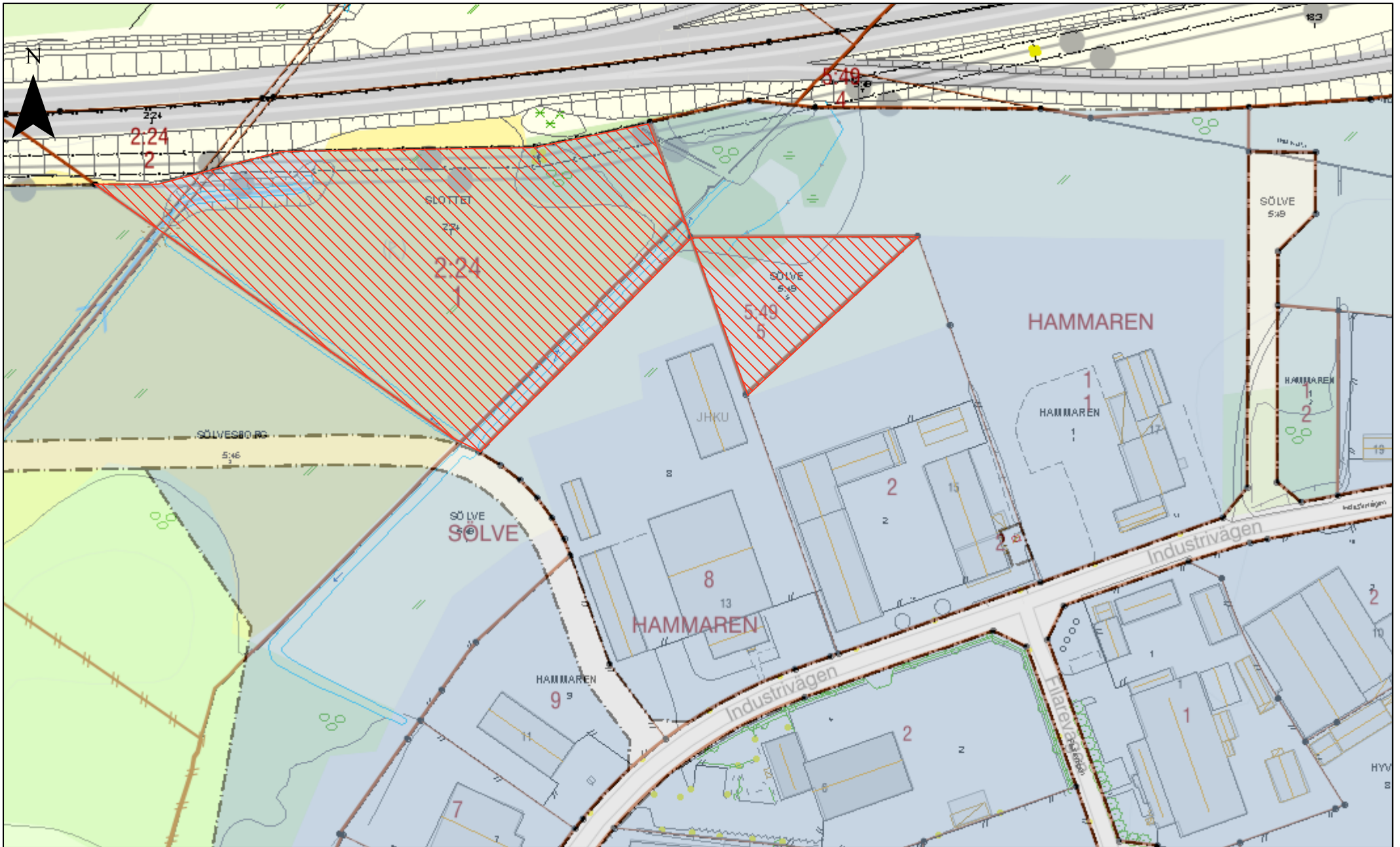
KSAU § 143/2023



Kommunstyrelsen

Exp.

Teknisk Chefen
Ekonomichefen
Näringslivschefen



SKALA 1:2 000 (A4L)

Kommunstyrelsen

KS § 170 Dnr 2023/44

Medborgarförslag - Staket och grindar runt lekplatsen vid Järnvägsparken

BESLUT

Kommunstyrelsen anser medborgarförslaget vara besvarad och ska verkställas enligt förvaltningens förslag.

Ärendet i korthet

Medborgarförslag om staket och grindar på lekplatsen vid Järnvägsparken.

Bakgrund

Förlagsgivarens motivering av inlämnat förslag:

”Alla barn har rätt till lek i en stimulerande, trygg och lämplig miljö enligt FN:s barnkonvention som Sverige är anslutna till.

Det innebär bland annat att barns miljöer och lekplatser SKALL vara SÄKRA och tillgängliga.

På lekplatsen i anslutning till Järnvägsparken och skateparken är just denna tillgänglig men långt ifrån säker.

Tung trafik belastar vägarna i anslutning till lekplatsen så som personbilar men framförallt bussar dagligen, av förståeliga själ.

Däremot är det inte förståeligt att en sådan central och välbesökt lekpark inte har någon som helst inhägnad säkerhet runtomkring lekparkområdet.

I dagsläget finns endast ett staket med en orimligt låg grind mellan skateparken och lekparken, men inga avgränsade staket mot järnvägsstation eller Järnvägsgatan som är den mest trafikerade vägen i centrum.

Förslagsvis är att uppförande av lämpligt staket och grindar uppförs runtom lekparkområdet med intilliggande grönområde för att förhindra olyckor eller i värsta fall dödsfall mot Järnvägsstationen och omkringliggande vägar.

Dessa bör uppföras i lämplig höjd och inte uppmana till att mindre barn kan klättra eller skada sig i dem, samt grindar bör vara i lämplig höjd för att mindre barn ej skall kunna öppna dessa.”

Beslutsunderlag

Förvaltningschef Samhällsbyggnad Fritid och Kultur Anders Wanstadius
tjänsteskrivelse 2023-09-19.



Kommunstyrelsen

KSAU § 144/2023.

Exp.

Förvaltningschef Samhällsbyggnad fritid och kultur Anders Wanstadius

Förslagsgivaren

Kommunfullmäktige

Handläggare
Anders Wanstadius
anders.wanstadius@solvesborg.se

Medborgarförslag, Staket och grindar runt lekplats vid Järnvägsparken

Förslag till beslut

Att Kommunstyrelsen anser motionen vara besvarad och ska verkställas enligt förvaltningens förslag.

Bakgrund

Den 24 oktober 2022 inkom det medborgarförslag avseende avsaknad av tillräckligt staket kring skateparken och lekplatsen belägen i Järnvägsparken i Sölvesborg.

Bedömning

Under de senaste åren har förvaltningen arbetat fram ett lekplatsprogram som omfattar alla Sölvesborgs kommuns offentliga lekplatser (ej lekplatser inom skolområde) där bla lekplatsen i Järnvägsparken pekas ut som strategiskt viktig och som ska behållas och utvecklas. Med stöd i detta beslut kommer förvaltningen att under hösten 2023/ vintern 2024 montera ett nytt staket kring dels lekplatsen men också kring skateparken.

Detta kommer att utgöra en fysisk barriär kring de båda aktivitetsytorna. Finansiering av förslaget sker inom befintlig investeringsbudget 2023 (lekplatsutveckling).

Anders Wanstadius
Förvaltningschef
Samhällsbyggnad Fritid o Kultur

Kommunstyrelsen

KS § 171 Dnr 2023/19

Medborgarförslag - Inhägnat område för hundar

BESLUT

Kommunstyrelsen anser medborgarförslaget besvarat enligt förvaltningschefens skrivelse.

Kommunstyrelsen föreslår istället att kommunen använder området vid Ringblomsvägen i Mjällby. Där är idag en lekplats som kommer att tas bort och det är väl förberett för att kunna användas som en hundrastgård.

Förslag till beslut under överläggningarna:

Birgit Birgersson-Brorsson, S: bifall till kommunstyrelsens förslag med tillägget att "Kommunstyrelsen föreslår istället att kommunen använder området vid Ringblomsvägen i Mjällby. Där är idag en lekplats som kommer att tas bort och det är väl förberett för att kunna användas som en hundrastgård."

Ärendet i korthet

Medborgarförslag om inhägnat område för hundar.

Bakgrund

Förlagsgivarens motivering av inlämnat förslag:

"Finns en gammal fotbollsplan i Mjällby, mellan Askers väg och Skördevägen, där skulle vara perfekt att ha en inhägnad, där vi som bor här skulle kunna släppa våra hundar för lek och rastning. Finns en hel del hundar i området."

Beslutsunderlag

Samhällsbyggnads- fritid och kulturchef Anders Wanstadius tjänsteskrivelse 2023-09-13.

KSAU § 145/2023.

Exp.

Samhällsbyggnads fritid och kulturchef Anders Wanstadius
Förslagsgivaren
Kommunfullmäktige



Handläggare
Anders Wanstadius
anders.wanstadius@solvesborg.se

Medborgarförslag – Inhägnat område för hundar

Förslag till beslut

Att Kommunstyrelsen anser medborgarförslaget besvarat.

Bakgrund

Den 10 oktober 2022 inkom medborgarförslag om önskan om att inhägna en äldre fotbollsplan i Mjällby som skulle kunna användas för rastning av hundar

Bedömning

Förvaltningen har en stor mängd projekt som är i behov av reinvestering och med anledning av den ekonomiska situation som råder i kommunen ser förvaltningen ingen möjlighet att tillskapa en hundrastgård i Mjällby.

Anders Wanstadius
Förvaltningschef
Samhällsbyggnad Fritid o Kultur



Kommunstyrelsen

KS § 172 Dnr 2023/209

Medborgarförslag - gästbrygga i Tredenberg

BESLUT

Kommunstyrelsen anser medborgarförslaget besvarat enligt förvaltningschefens skrivelse.

Ärendet i korthet

Medborgarförslag avseende gästbrygga i Tredenberg.

Bakgrund

Förslagsgivarens motivation av inlämnat förslag:

”Tredenberg har blivit mer populärt att besöka via sjövägen. Det finns inga bryggor att lägga till vid med mindre båtar. Utkörningen har en liten brygga som fungerar mycket bra. Något liknande ute på badholmen i Tredenberg hade varit uppskattat bland många båtbesökare.”

Beslutsunderlag

Förvaltningschef Samhällsbyggnads- fritid och kulturchef Anders Wanstadius tjänsteskrivelse 2023-09-13.

KSAU § 146/2023.

Exp.

Förvaltningschef Samhällsbyggnads- fritid och kulturchef Anders Wanstadius
Förslagsgivaren
Kommunfullmäktige



Handläggare
Anders Wanstadius
anders.wanstadius@solvesborg.se

Medborgarförslag – Gästbrygga i Tredenberg

Förslag till beslut

Att Kommunstyrelsen anser medborgarförslaget besvarat.

Bakgrund

Den 19 mars 2023 inkom medborgarförslag enligt följande:
Tredenberg har blivit mer populärt att besöka via sjövägen. Det finns inga bryggor att lägga till vid med mindre båtar. Utkörningen har en liten brygga som fungerar mycket bra. Något liknande ute på badholmen i Tredenberg hade varit uppskattat bland många båtbesökare.

Bedömning

Förvaltningen har en stor mängd projekt som är i behov av reinvestering och investering och med anledning av den ekonomiska situation som råder i kommunen ser förvaltningen ingen möjlighet att bygga en ny brygga i Tredenberg. Förslaget är dock välkommet och förvaltningen kommer att arbeta in förslaget i den kommande strandutvecklingsplanen.

Anders Wanstadius
Förvaltningschef
Samhällsbyggnad Fritid o Kultur



Kommunstyrelsen

KS § 173 Dnr 2023/47

Medborgarförslag - Restaurering av vänthallen i Sölvesborgs järnvägsstation

BESLUT

Kommunstyrelsen anser medborgarförslaget besvarat enligt förvaltningschefens skrivelse.

Ärendet i korthet

Medborgarförslag om restaurering av vänthallen i Sölvesborgs järnvägsstation.

Bakgrund

Förslagsgivarens motivation av inlämnat förslag:

”Järnvägsstationen i Sölvesborg är en vacker del av stadens historia och nutid. Både besökare och medborgare, inte minst in- och utpendlare, liksom kunder till företagen som verkar där, får uppleva vänthallen.

Vänthallen skulle kunna bli en ädelsten i Sölvesborgs krona, om den restaurerades. Vilken stil som skulle passa tar jag inte ställning till, men jag önskar den ska passa dagens resemönster och samtidigt vara *mycket* estetiskt tilltalande - så tilltalande att den gör byggnadens exteriör rättvisa och bidrar *stort* till marknadsföringen av Sölvesborg.”

Beslutsunderlag

Förvaltningschef Samhällsbyggnads- fritid och kulturchef Anders Wanstadius tjänsteskrivelse 2023-09-13.

KSAU § 147/2023.

Exp.

Förvaltningschef Samhällsbyggnads- fritid och kulturchef Anders Wanstadius
Förslagsgivaren
Kommunfullmäktige

Handläggare
Anders Wanstadius
anders.wanstadius@solvesborg.se

Medborgarförslag – Järnvägsstationen uppfräschning

Förslag till beslut

Att Kommunstyrelsen anser medborgarförslaget besvarat.

Bakgrund

Den 31 oktober 2022 inkom medborgarförslag enligt följande:
*Järnvägsstationen i Sölvesborg är en vacker del av stadens historia och nutid. Både besökare och medborgare, inte minst in- och utpendlare, liksom kunder till företagen som verkar där, får uppleva vänthallen. Vänthallen skulle kunna bli en ädelsten i Sölvesborgs krona, om den restaurerades. Vilken stil som skulle passa tar jag inte ställning till, men jag önskar den ska passa dagens rese mönster och samtidigt vara *mycket* estetiskt tilltalande - så tilltalande att den gör byggnadens exteriör rättvisa och bidrar *stort* till marknadsföringen av Sölvesborg.*

Bedömning

Som besökare och pendlare med kollektivtrafiken är stationsbyggnaden en av de första byggnader som man möts av i Sölvesborg. Det är viktigt att byggnaden är fräsch och tilltalande och det finns väl fungerande sanitära utrymme. Stationshuset har i dag en fungerande basfunktion med kontinuerlig städning och daglig tillsyn. Med anledning av den ekonomiska situation som råder i kommunen ser förvaltningen dessvärre inte detta objekt som högst prioriterat bland de objekt som är i behov av renovering. Stationshuset omfattas dock av kommunens underhållsplan.

Anders Wanstadius
Förvaltningschef
Samhällsbyggnad Fritid o Kultur

Kommunstyrelsen

KS § 174 Dnr 2023/48

Medborgarförslag - Förslag om att förändra de ekonomiska förmånerna för förtroendevalda politiker i Sölvesborgs kommun (arvoden)

BESLUT

Kommunstyrelsen beslutar att till frågeställaren lämna svar enligt kommunjuristens skrivelse.

Ärendet i korthet

Medborgarförslag om att förändra de ekonomiska förmånerna för förtroendevalda politiker i Sölvesborgs kommun (arvoden)

Bakgrund

Förlagsgivarens motivering av inhämtat förslag:

”Det politiska engagemanget skall vara ett kall. Ett kall till att alltid vilja förändra Sölvesborgs kommun till en bättre kommun för oss kommuninvånare, d.v.s. vi kommuninvånare som betalar in de skattemedel som kommunens förtroendevalda och ledamöter sedan betalas ut arvode till, inte som idag då det är ett ekonomiskt kall, där både makten och ekonomisk vinning är den övergripande dragningskraften. Vi har redan fått se detta i praktiken och därför behövs en ändring i Sölvesborgs författningssamling under en rad paragrafer och punkter, inom hur de politiska arvodena beräknats och har satts, enl. Dnr 2021/129.

Mitt medborgarförslag är enl. följande:

1.1 - Inget heltidsarvode i Sölvesborgs kommun oavsett, ska överstiga medianlönen för statliga tjänstemän i Sverige, d.v.s. 37.900kr

per månad (454.800kr/år). Idag är årsarvodet för Kommunstyrelsens ordförande och kommunalråd satt till 64.563kr per månad (774.751kr/år)

1.2 Sölvesborgs kommun återgår till att endast ha ett kommunalråd, såvida inte ett tillsatt extra kommunalråd delar tjänsten och arvodet med det första kommunalrådet. Detta då det inte är acceptabelt med 2 kommunalråd som erhåller helårsarvoden i en liten kommun av Sölvesborgs storlek och med detta kostar oss skattebetalare över 2 miljoner i helårsarvodeskostnader per år. Likaså ska ett tjänstgörings krav införas på årsarvodes personer, dvs erhåller man ett helårsarvode a 100%, så ska man också finnas tillgänglig på sin arbetsplats (kommunhuset) på heltid.



Kommunstyrelsen

1.3 Vidare sänks arvoden för Barn- och utbildningsnämndens ordf. fr 45 % av dagens årsarvoden till 70 % av förslaget nytt årsarvode a 37.900kr per månad (fr idag 29.053kr per månad ned till 26.530kr per månad, d.v.s. en sänkning med 2523kr per månad) Vård- och omsorgsnämndens ordf. Samma arvode som ovan Arbete- och välfärdsnämndens ordf. Samma arvode som ovan

1-4 Förtroendevalda Ordförande och 1:e och 2:e vice Ordföranden får dubbel procent i ersättning beräknat på nytt förslag på årsarvode a 37.900kr per månad. Likaså resterande förtroendevalda. Detta blir en arvodeshöjning a 1686kr/månad från idag. Likaså KS 1:e och 2:e Ordförande får en höjning från idag med 2.248kr/månad. Alla andra förtroendevalda får en dubbling av sina procentsatser beräknat på det nya årsarvodeförslaget, vilket oavsett ger en höjning från dagen arvode.

1-5 För att locka fler till att engagera sig politiskt i Sölvesborgs Kommuns styre och dess framtid så höjs Arvodet för sammanträde med kommunfullmäktige, nämnder och styrelser till 4 % av nytt förslag a 37.900kr per månad på nytt förslag på årsarvode, dvs från dagens 968kr i arvode till 1516kr i arvode per sammanträde. Den totala kommunala arvodeskostnaden kommer med detta förslag att minska, men viktigast av allt så kommer dessa arvoden att mer fördelas rättvist och även locka fler blivande eldsjälur till att söka sig till politiken.

Slutligen. Systemet vi har idag där arvoden och pengarna styr mer än det politiska kallet måste upphöra. Ovan är mitt medborgarförslag på att förändra detta. De personer som idag inte har det politiska kallet och istället mer har det ekonomiska kallet, kommer med detta förslag att sanera bort sig själva, till förmån för de eldsjälur som vi vill ska sköta vår kommun i framtiden."

Beslutsunderlag

Kanslichef/Kommunjurist Marika Nilssons tjänsteskrivelse 2023-05-15.

KSAU § 148/2023.

Exp.

Kommunjurist Marika Nilsson
Förslagsgivaren
Kommunfullmäktige
Arvodesberedningen



Kommunstyrelsen

Handläggare

Marika Nilsson, 0456-81 61 26
marika.nilsson@solvesborg.se

Svar ang. medborgarförslag om arvoden till förtroendevalda

Heltidsarvode motsvarande medianlönen för statliga tjänstemän

Kommunalråd fullgör enligt 4 kap 2 § kommunallagen (KL) ett förtroendeuppdrag på heltid eller betydande del av heltid. "Betydande del av heltid" är 40 % eller mer, se bl.a. prop 2016/17:171 samt 4 kap 1 § arvodesreglementet, FFS 5.1. Förtroendevalda som har flera uppdrag som tillsammans överstiger gränsen för "betydande del av heltid" men där varje uppdrag var för sig understiger gränsen, ska inte omfattas av bestämmelsen om "heltid eller betydande del av heltid", dvs att ses som kommunalråd.

Enligt 4 kap 18 § KL ska ett kommunalråd erhålla ekonomiska och andra förmåner som motsvarar de löne- och anställningsvillkor som gäller för anställda inom kommuner och regioner. Enligt praxis har kommuner och regioner sedan många år haft riksdagsledamöternas arvode som riktmärke för kommunalrådets månadslöner. För 2022 har riksdagsledamöternas arvode legat på 71 500 kr/månad. KSO i Sölvesborg har därmed legat under riktmärket under mandatperioden 2019-2022, med en månadslön om 64 563 kr.

Att sätta ett heltidsarvode för kommunalråd som motsvarar medianlönen för statliga tjänstemän, strider med hänvisning till ovanstående mot 4 kap 18 § KL.

Antal kommunalråd och tjänstgöringskrav för kommunalråd

Kommunerna har en betydande frihet att utforma kommunalrådsinstitutet utifrån sina egna utgångspunkter, enligt förarbeten och lagkommentarer. Fullmäktige reglerar arbetsformerna via kommunstyrelsens reglemente. Den styrande majoriteten kan därmed besluta om ändring av antal kommunalråd genom att ändra antalet i reglementet.

Det ligger i sakens natur att kommunalråd medverkar i många olika sammanhang, såväl internt som externt, inom egna kommunen samt på resande fot och att man företar många besök hos olika aktörer både dagtid och kvällstid. Att ställa krav på att kommunalråd som arbetar heltid ska vara i kommunhuset på heltid regleras varken juridiskt eller i styrdokument och uppdraget kräver flexibilitet och mobilitet. Den digitala utvecklingen och tillgången till mobiltelefoner gör dessutom att personer kan arbeta från den plats där man befinner sig och det finns inte längre samma behov av att alltid befinna sig på en specifik arbetsplats på samma sätt som tidigare.

Arvodesnivåer nämndsordförande och övriga förtroendevalda

Av 5 kap 1 § kommunallagen (KL) framgår att fullmäktige beslutar om grunderna för ekonomiska förmåner till förtroendevalda. I 4 kap 12, 16-18 §§ framgår att förtroendevalda har rätt till skälig ersättning för arbetsinkomster och ekonomiska förmåner.

Av 4 kap 12-14 §§ KL framgår att det finns en tvingande del vad gäller rätt till ersättning för förlorad arbetsinkomst eller ekonomiska förmåner som pensions- och semesterförmåner. Den lagstiftning som reglerar den tvingande delen har tillkommit av rättviseskäl och att ingen ska behöva avstå från förtroendeuppdrag av ekonomiska skäl.

När det gäller den frivilliga delen i 4 kap 16-18 §§ KL som avser arvode, ersättning för reskostnader, pension etc. har kommunerna stor frihet att själva sätta nivåerna. Det är således upp till fullmäktige att inom dessa ramar avgöra hur de ekonomiska förmånerna ska se ut, både fasta årsarvoden och sammanträdesarvoden.

Faran med att sänka arvoden till nämndsordförandena alltför drastiskt kan medföra att det blir svårt att hitta lämpliga kandidater till krävande ordförandeposter, som inte sällan får sätta sig in i ärenden som är både komplicerade och tidsödande. Kommunen bör kanske inte heller ha arvodesnivåer som skiljer sig alltför mycket i förhållande till andra kommuners nivåer.

Slutsats

Det får antas att det finns partipolitisk enighet när det gäller önskan om fler eldsjälar i politiken. Det framstår dock som märkligt om eldsjälarna ska lockas med högre sammanträdesarvoden när själva syftet med medborgarförslaget är att det politiska kallet ska locka istället för arvoden och pengar.

Förutom den del av förslaget som strider mot 4 kap 18 § kommunallagen, kräver övriga delar av medborgarförslaget politiska ställningstaganden som idag inte har stöd av den politiska majoriteten i kommunfullmäktige i Sölvesborg.

Marika Nilsson
Kanslichef/kommunjurist



Kommunstyrelsen

KS § 175 Dnr 2023/276

Omföring av budgetmedel för inköp av julbelysning

BESLUT

Kommunstyrelsen godkänner omfördelning av budgetmedel för inköp av julbelysning 2023.

Omfördelning sker via investeringsmedel från projekt 32402 Snapphaneekens parkeringsplats) med 175tkr till projekt 32527 (Julbelysning)

Ärendet i korthet

Kommunstyrelsen godkänner omfördelning av budgetmedel för inköp av julbelysning 2023.

Omfördelning sker via investeringsmedel från projekt 32402 Snapphaneekens parkeringsplats) med 175tkr till projekt 32527 (Julbelysning)

Bakgrund

Julbelysningen är ett uppskattat inslag i Sölvesborgs stadskärna och kringliggande område. Delar av den julbelysning som årligen sätts upp i Sölvesborgs kommun är uttjänt och i behov av att bytas ut. Därför behövs investeringsmedel för att byta ut och komplettera valda delar av materialet.

Förvaltningen har inventerat beståndet av julbelysning i kommunens olika samhällen. Skicket är mycket varierande och behovet av att investera i nytt material är överhängande. Genom åren har befintligt material bytts ut i takt med att delar slutat fungera. De senaste åren har tillverkare bytt ut anslutningar och kopplingar i sina sortiment vilket gör att det inte finns något nytt material som är kompatibelt med det befintliga. Vid nedtagning av årets dekorationer har det framkommit att delar av befintligt material är slitet och i så dåligt skick att det inte går att använda inför kommande års utsmyckning. Störst behov av nytt material är det för de girlanger som sätts upp över Södergatan.

Vid årets nedmontering av befintliga girlanger över Södergatan gjordes bedömningen att samtliga girlanger är uttjänta.

Beslutsunderlag

Förvaltningschef Samhällsbyggnad, fritid och kulturförvaltningen Anders Wanstadius och verksamhetschef Gata/Park Per Wagners tjänsteskrivelse 2023-08-31.

KSAU § 149/2023.



Kommunstyrelsen

Exp.

Förvaltningschef Samhällsbyggnad, fritid och kulturförvaltningen Anders

Wanstadius

Verksamhetschef Gata/Park Per Wagner

Ekonom Martin Malmström

Teknisk avdelning

Handläggare
Anders Wanstadius
anders.wanstadius@solvesborg.se

Investeringsbehov Julbelysning 2023

Förslag till beslut

Att kommunfullmäktige beslutar om godkännande av omfördelning av investeringsmedel från projekt 32402 (Snapphaneekens parkeringsplats) med 175tkr till projektnr 32527 (Julbelysning) och ger förvaltningen i uppdrag att verkställa inköp av ny julbelysning enligt förslag.

Påverkar beslutet barn/ungdomar, direkt eller indirekt?

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

Förklaring (vid svar Nej ovan)

Julbelysningen monteras invid gångstråk och bidrar endast med positiva sinneshöjande inslag.

Ärendet i korthet

Julbelysningen är ett uppskattat inslag i Sölvesborgs stadskärna och kringliggande område. Delar av den julbelysning som årligen sätts upp i Sölvesborgs kommun är uttjänt och i behov av att bytas ut. Därför behövs investeringsmedel för att byta ut och komplettera valda delar av materialet.

Bakgrund

Förvaltningen har inventerat beståndet av julbelysning i kommunens olika samhällen. Skicket är mycket varierande och behovet av att investera i nytt material är överhängande. Genom åren har befintligt material bytts ut i takt med att delar slutat fungera. De senaste åren har tillverkare bytt ut anslutningar och kopplingar i sina sortiment vilket gör att det inte finns något nytt material som är kompatibelt med det befintliga. Vid nedtagning av årets dekorationer har det framkommit att delar av befintligt material är slitet och i så dåligt skick att det inte går att använda inför kommande års utsmyckning. Störst behov av nytt material är det för de girlanger som sätts upp över Södergatan.

Vid årets nedmontering av befintliga girlanger över Södergatan gjordes bedömningen att samtliga girlanger är uttjänta.

Bedömning

Då befintliga girlanger inte längre går att reparera är det av största vikt att nya köps in till årets säsong. Konsekvensen är annars att det inte kommer hängas upp någon juldekoration över Södergatan.

Anders Wanstadius
Förvaltningschef Samhällsbyggnad
Fritid o Kulturförvaltningen

Per Wagner
Verksamhetschef Gata/Park

Bilagor

Beslut sänds till:

Per Wagner Verksamhetschef Gata / Park
Anders Wanstadius Förvaltningschef
Martin Malmström Ekonom
[Skriv text här]



Kommunstyrelsen

KS § 176 Dnr 2021/148

Ställningstagande angående gemensamt kommunalförbund för räddningstjänsten

BESLUT

Kommunstyrelsen beslutar att Sölvesborgs kommun inte ska delta i ett gemensamt kommunalförbund för räddningstjänsten, enligt genomförd förstudie.

Ärendet i korthet

I ärendet föreslås att Kommunstyrelsen beslutar att Sölvesborgs kommun inte ska delta i ett eventuellt kommunalförbund med Blekinges alla kommuner och Tingsryds, Lessebo och Uppvidinge kommuner, enligt genomförd förstudie.

Bakgrund

Förstudien (se bilaga 1)

"Överläggning våren 2021 mellan kommunstyrelsernas ordförande i kommunerna Karlshamn, Karlskrona, Lessebo, Olofström, Ronneby, Sölvesborg, Tingsryd och Uppvidinge utmynnade i förslag att genomföra en förstudie med syfte att belysa förutsättningarna för ett gemensamt kommunalförbund för räddningstjänst med inriktningen att ett sådant kommunalförbund i så fall skulle kunna bildas från och med nästa mandatperiod dvs. från 2023-01-01.

Till viss del olika beslut i kommunerna våren/sommaren 2021, huvudsakligen gällande eventuellt ikraftträdandedatum och tolkning av uppdraget, föranledde att det arbetades fram en avsiktsförklaring för arbetsprocessen avseende förstudiearbetet. Avsiktsförklaringen gällande

arbetsprocessen beslutades i samtliga kommuner och undertecknades under mars-april 2022.

Enligt avsiktsförklaringen för arbetsprocessen gällande förstudiearbetet ska förstudien belysa förutsättningarna för att genom ett för parterna gemensamt kommunalförbund för räddningstjänst

- stärka räddningstjänstens operativa förmåga och förbättra uthålligheten,*
- förbättra möjligheterna till olycksförebyggande arbete,*
- förbättra möjligheterna till utbildning och fortbildning i verksamheten,*
- kostnadseffektivisera verksamheten,*
- säkra framtida kompetensförsörjning och*
- skapa karriärvägar för medarbetare".*



Kommunstyrelsen

Förstudien anger vidare:

”För att komma vidare i beslutsprocessen gällande bildande av ett större gemensamt kommunalförbund för räddningstjänst för de i förstudien ingående åtta kommunerna bedöms att ställningstagande till avsiktsförklaring om att vilja ingå i ett nytt förbund ska vara gjord senast i november 2023. Kommunerna har utrymme för dialog under våren och sommaren 2023”.

Beslutsunderlag

Kommunchef Lars Ericssons tjänsteskrivelse 2023-10-02.

Förstudie om gemensamt kommunalförbund för räddningstjänsten i Blekinges kommuner och kommunerna Lessebo, Tingsryd och Uppvidinge.
Avsiktsförklaring om gemensam förstudie.

KSAU § 150/2023

Exp.

I förstudien ingående kommuner (resp Kommunstyrelse)
Räddningstjänstförbundet Västra Blekinge
Kommunchefen
Ekonomichefen
Säkerhetschefen
Kris- och beredskapssamordnaren



Kommunstyrelsen

Handläggare

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

Mottagare

Kommunstyrelsen

Ställningstagande angående förslag i förstudie om gemensamt kommunalförbund för räddningstjänsten i Blekinges kommuner samt i kommunerna Lessebo, Tingsryd och Uppvidinge.

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att Sölvesborgs kommun inte ska delta i ett eventuellt kommunalförbund med Blekinges alla kommuner och Tingsryds, Lessebo och Uppvidinge kommuner, enligt genomförd förstudie.

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 i mycket liten grad.

Ärendet i korthet

I ärendet föreslås att Kommunstyrelsen beslutar att Sölvesborgs kommun inte ska delta i ett eventuellt kommunalförbund med Blekinges alla kommuner och Tingsryds, Lessebo och Uppvidinge kommuner, enligt genomförd förstudie.

Bakgrund

Förstudien (se bilaga 1)

"Överläggning våren 2021 mellan kommunstyrelsernas ordförande i kommunerna Karlshamn, Karlskrona, Lessebo, Olofström, Ronneby, Sölvesborg, Tingsryd och Uppvidinge utmynnade i förslag att genomföra en förstudie med syfte att belysa förutsättningarna för ett gemensamt kommunalförbund för räddningstjänst med inriktningen att ett sådant kommunalförbund i så fall skulle kunna bildas från och med nästa mandatperiod dvs. från 2023-01-01.

Till viss del olika beslut i kommunerna våren/sommaren 2021, huvudsakligen gällande eventuellt ikraftträdandedatum och tolkning av uppdraget, föranledde att det arbetades fram en avsiktsförklaring för arbetsprocessen avseende förstudiearbetet. Avsiktsförklaringen gällande

arbetsprocessen beslutades i samtliga kommuner och undertecknades under mars-april 2022.

Enligt avsiktsförklaringen för arbetsprocessen gällande förstudiearbetet ska förstudien belysa förutsättningarna för att genom ett för parterna gemensamt kommunalförbund för räddningstjänst

- stärka räddningstjänstens operativa förmåga och förbättra uthålligheten,*
- förbättra möjligheterna till olycksförebyggande arbete,*
- förbättra möjligheterna till utbildning och fortbildning i verksamheten,*
- kostnadseffektivisera verksamheten,*
- säkra framtida kompetensförsörjning och*
- skapa karriärvägar för medarbetare”.*

Förstudien anger vidare:

”För att komma vidare i beslutsprocessen gällande bildande av ett större gemensamt kommunalförbund för räddningstjänst för de i förstudien ingående åtta kommunerna bedöms att ställningstagande till avsiktsförklaring om att vilja ingå i ett nytt förbund ska vara gjord senast i november 2023. Kommunerna har utrymme för dialog under våren och sommaren 2023”.

Bedömning

En förstudie om förutsättningarna för ett dylikt stort kommunalförbund har genomförts och de deltagande kommunerna ska nu ange sin viljeinriktning i frågan om deltagande eller inte. Lessebo och Uppvidinge kommuner har redan fattat beslut om att inte delta.

Bedömningen för Sölvesborgs kommuns del är att kommunen bör avstå deltagande i det stora kommunalförbundet som förstudien föreslår.

Lars Ericsson
Kommunchef

Bilagor

Förstudie om gemensamt kommunalförbund för räddningstjänsten i Blekinges kommuner och kommunerna Lessebo, Tingsryd och Uppvidinge.
Avsiktsförklaring om gemensam förstudie.

Beslut sänds till:

I förstudien ingående kommuner (resp Kommunstyrelse)
Räddningstjänstförbundet Västra Blekinge
Kommunchefen
Ekonomichefen

Säkerhetschefen
Kris- och beredskapssamordnaren

Kommunstyrelsen

KS § 177 Dnr 2021/101

Revidering av Sölvesborgs kommuns riktlinjer för servering och försäljning av alkoholhaltiga drycker

BESLUT

Kommunstyrelsen antar förslag till revidering av Sölvesborgs kommuns riktlinjer för servering och försäljning av alkoholhaltiga drycker.

Yrkande

Kith Mårtensson M, Roine Olsson, S, Ulf Svensson C:
bifall till kommunstyrelsens förslag.

Mats Gunnarsson SD: återremiss, se motivering i bilaga, p.13.

Propositionsordning

Ordförande ställer proposition på yrkandena och finner att kommunstyrelsen bifaller Kith Mårtensson M m.fl. yrkande.

Sverigedemokraterna och Kristdemokraterna (se närvarolista) reserverar sig mot beslutet.

Ärendet i korthet

Den föreslagna revideringen ska tydliggöra för en ny sökande/befintlig tillståndshavare vad som begärs vid en ansökan om serveringstillstånd samt vilka bestämmelser som gäller enligt alkohollagen. De delar som har tagits bort är överstrukna och ny text anges i rött.

Bakgrund

Enligt 8 kap. 9 § alkohollagen (2010:1622) ska Sveriges kommuner tillhandahålla information om vad som gäller enligt alkohollagen och anslutande föreskrifter samt riktlinjer för tillämpningen av föreskrifterna i kommunen. Kommunens riktlinjer ska vara utformade på ett sätt som gör att sökande, genom att ta del av riktlinjerna, i förväg kan bedöma om det går att få ett tillstånd eller inte.

Handläggningstiden för nya serveringstillstånd har halverats från 12 veckor till 6 veckor.



Kommunstyrelsen

Det har tillkommit en ny dryckesgrupp som regleras i alkohollagen under namnet alkoholdrycksliknande preparat (exempelvis alkoglassar) som har lagts till i riktlinjerna. I revideringen framhålls bland annat också kommunens digitala utveckling i form av e-tjänster inom området.

En bedömning kring volym vid provsmakning av olika alkoholdrycker har gjorts och en utökad skildring kring denna del finns upprättad i riktlinjerna. En uppdatering har även gjorts vad gäller kommunens yttre tillsynsarbete med anledning av att Miljöförbundet Blekinge väst genomför de direkta platsbesöken.

Beslutsunderlag

Tillståndsenheten i västra Blekinge skrivelse 2023-10-03.

Bilaga: Revidering av kommunens riktlinjer för servering och försäljning av alkoholhaltiga drycker.

KSAU § 151/2023.

Exp.

Tillståndsenheten i Västra Blekinge
Kommunjurist Marika Nilsson



Sölvesborgs kommuns riktlinjer för servering och försäljning av alkoholhaltiga drycker

Innehåll

1.	Inledning.....	s.3
2.	Alkoholservering i Sölvesborg.....	s.4
2.1	Olika typer av serveringstillstånd och drycker.....	s.5
2.1.1	Undantag från tillståndsplikten.....	s.6
2.1.2	Olika drycker.....	s.6
2.2	Handläggningstider.....	s.6
2.3	Ansökningsavgift.....	s.7
2.4	Hantering av ansökan.....	s.8
2.4.1	Remissyttrande.....	s.8
2.4.2	Kunskapsprov.....	s.10
2.4.3	Serveringsansvarig personal.....	s.11
2.5	Serveringstider.....	s.12
2.6	Alkoholpolitiska olägenheter.....	s.13
2.7	Kökskrav och matutbud.....	s.14
2.8	Serveringslokalens och uteserveringens utformning.....	s.15
2.9	Tillfälligt tillstånd till allmänheten och slutna sällskap.....	s.15
2.9.1	Tillfälligt serveringstillstånd till allmänheten.....	s.16
2.9.2	Tillfälligt serveringstillstånd till slutet sällskap.....	s.16
2.10	Gemensamt serveringsutrymme.....	s.17
2.11	Trafikservering till allmänheten.....	s.17
2.12	Paus- och provsmakningstillstånd.....	s.17
2.13	Serveringstillstånd för cateringföretag.....	s.19
3.	Övrigt.....	s.20
3.1	Marknadsföring.....	s.20
3.2	Alkohol- och drogpolicy på restaurangen.....	s.20
4.	Detaljhandel/servering av folköl.....	s.21

5.	Kommunens tillsynsverksamhet.....	s.22
5.1	Tillsynsavgifter.....	s.24
5.2	Sanktioner.....	s.25

1. Inledning

Enligt 8 kap. 9 § alkohollagen (2010:1622) ska Sveriges kommuner tillhandahålla information om vad som gäller enligt alkohollagen och anslutande föreskrifter samt riktlinjer för tillämpningen av föreskrifterna i kommunen. Det väsentliga syftet med kommunens riktlinjer är att klargöra vad som förväntas av den som söker eller redan har ett serveringstillstånd samt för att tillförsäkra likabehandling av ansökningar om serveringstillstånd inom kommunen. Förutom riktlinjer upprättar kommunerna även en årlig tillsynsplan som beskriver det planerade tillsynsarbetet.

Alkohollagstiftningen är i första hand en social skyddslagstiftning och dess huvudsakliga syfte och mål är att begränsa alkoholens skadeverkningar. Samhällets alkoholpolitik ska begränsa konsumtionen av alkohol och motverka alkoholskador, detsamma gäller för serveringspolitiken.

Kommunen är som Tillstånds- och tillsynsmyndighet ansvarig för att se till att restaurangnäringen lever upp till alkohollagens regler, särskilt när det gäller att undvika att minderåriga får tillgång till alkohol. Tydliga riktlinjer är en del av detta ansvar. Som grund för bedömning och tolkning av alkohollagen följer Sölvesborgs kommun Folkhälsomyndighetens rekommendationer om hur de olika bestämmelserna i alkohollagen ska tillämpas. **I Sölvesborgs kommun är Kommunstyrelsen ansvarig för tillstånds- och tillsynsfrågorna.** Tillstånds- och tillsynsärenden handläggs enligt alkohollagen av kommunens alkoholhandläggare.

~~Den 22 december 2010 beslutade regeringen om propositionen 2010/11:47 En samlad strategi för alkohol-, narkotika-, dopnings- och tobakspolitiken vilken antogs av Riksdagen den 30 mars 2011 med följande övergripande mål: "Ett samhälle fritt från narkotika och dopning, med minskade medicinska och sociala skador orsakade av alkohol och ett minskat tobaksbruk." Strategin syftar till att underlätta statens styrning av stödet på ANDT-området. Tillvägagångssättet anger mål, inriktning och prioriteringar för samhällets insatser under åren 2011-2015. Strategin är utformad med sju långsiktiga mål där Sölvesborgs kommuns~~

~~alkoholhandläggare bland annat arbetar med en effektiv och samordnad tillsyn för att uppfylla första målet; "Tillgång till narkotika, dopningsmedel, alkohol och tobak ska minska."~~

2. Alkoholservering i Sölvesborgs kommun

En ansökan om serveringstillstånd granskas utifrån alkohollagens bestämmelser. Enligt 8 kap. 12 § alkohollagen får serveringstillstånd endast tilldelas den som kan uppvisa personlig och ekonomisk lämplighet för utövande av verksamheten. Vidare framgår det i alkohollagens 8 kap. 15 § att serveringsstället måste ha ett eget kök i anslutning till serveringslokalen vid stadigvarande serveringstillstånd till allmänheten samt tillhandahålla tillredd mat med undantag för paus- och provsmakningstillstånd. Serveringsstället ska även vara lämpligt för sitt ändamål ur brandsäkerhetssynpunkt.

Enligt 8 kap. 17 § alkohollagen kan en ansökan om serveringstillstånd avslås trots att de grundläggande kraven om lämplighet och lokal är tillfredsställda om serveringen kan befaras orsaka missförhållanden i frågor om ordning och nykterhet eller särskild risk för människors hälsa. En ansökan om stadigvarande serveringstillstånd får aldrig bifallas utan att ett yttrande från Polismyndigheten har inhämtats. Samma sak gäller för tillfälliga tillstånd där arrangemang är riktade mot allmänheten, om det inte rör sig om ett evenemang av endast obetydlig omfattning. Polismyndighetens yttrande är med andra ord av stor vikt när det gäller ordningsläget i området. Miljöförbundets bedömning i frågor om risken att störning uppkommer för närboende är också av betydelse i tillståndsprövningen, särskilt vid bedömning utanför den så kallade normaltiden kl. 11.00–01.00.

Alkoholservering ska ingå i ett seriöst sammanhang. Särskild måttfullhet ska iakttas vid ansökningar om serveringstillstånd i samband med idrottsevenemang och tillställningar som främst riktar sig till ungdomar. Verksamheter som kan sammankopplas med organiserad brottslighet beviljas inte något serveringstillstånd.

Det är tillståndshavaren som ansvarar för att ingen diskriminering sker på eller i omedelbar anslutning till serveringsstället. Diskriminering på grund av kön, sexuell läggning, funktionsnedsättning, nationellt eller etniskt ursprung eller könsöverskridande identitet kan vid en fällande dom leda till återkallelse av serveringstillstånd. Sölvesborgs kommun ska arbeta för att motverka olaga diskriminering i samband med restaurangbesök och med detta förhindra att någon blir särbehandlad och exempelvis nekas

inträde till restauranger. **Sölvesborgs kommun ska dessutom, tillsammans med tillståndshavarna, arbeta aktivt för att förebygga att gäster och personal blir sexuellt ofredade på restaurangerna i kommunen.**

Det är också tillståndshavaren som ska se till att det finns ett tillstånd för offentlig tillställning enligt ordningslagen då detta krävs, **exempelvis vid spel- och dansunderhållning.** I ett sådant tillstånd kan antalet förordnade ordningsvakter regleras om Polismyndigheten anser det vara befogat. **Kommunen kan också enligt alkohollagen, om det föreligger ett behov för upprätthållande av ordning och nykterhet på serveringsstället, villkora en tillståndshavare att ha ett visst antal ordningsvakter och/eller entrévärdar på plats.**

2.1 Olika typer av serveringstillstånd och drycker

I alkohollagen förekommer det olika serveringstillstånd som antingen är stadigvarande eller tillfälliga och inriktade mot allmänheten eller ett slutet sällskap. **Mer utförlig information om vilka handlingar som vid en ansökan ska bifogas för respektive typ av serveringstillstånd framgår i kommunens e-tjänstfunktion som går att finna på hemsidan.** Viktigt att tänka på är att den som söker ett serveringstillstånd enligt alkohollagen måste vara minst 20 år gammal och vara både personligt och ekonomiskt skötsam.

Följande tillstånd kan sökas:

- Stadigvarande serveringstillstånd till allmänheten
- Stadigvarande serveringstillstånd till slutet sällskap
- Tillfälligt serveringstillstånd till allmänheten
- Tillfälligt serveringstillstånd till slutet sällskap
- Servering till allmänheten för gemensamt serveringutrymme
- Trafikservering till allmänheten
- Pausservering
- Provsbakningsservering
- Cateringstillstånd

För dem som har stadigvarande serveringstillstånd finns det även möjlighet att ansöka om stadigvarande eller tillfällig ändring i upprättat tillståndsbevis, exempelvis utökad serveringsyta eller förlängd serveringstid.

2.1.1 Undantag från tillståndsplikten

Undantag från tillståndsplikten görs om samtliga av följande kriterier är uppfyllda, servering ordnas

1. vid ett enstaka tillfälle till vissa i förväg bestämda personer,
2. utan vinstintresse och utan kostnader för deltagarna än själva kostnaden för inköp av dryckerna, samt
3. i lokaler där det inte bedrivs yrkesmässig försäljning av alkohol- eller lättdrycker.

2.1.2 Olika drycker

Definitioner av alkoholdrycker förtydligas i alkohollagen. Sprit är en vätska som framställs genom destillering eller annan kemisk process som innehåller alkohol. Begreppet vin förbehålls en dryck som har framställts genom jäsning av druvor eller druvsaft. Till vin ska även räknas vin som i produktionen har tillsatts spritdryck framställd av vinprodukter och som har en alkoholhalt som understiger 22 %. Drycker som framställs genom jäsning av frukt, bär eller andra växtdelar benämns andra jästa alkoholdrycker. Öl är en jäst dryck som produceras genom torkat eller rostad malt. **Ett alkoholdrycksliknande preparat är ett alkoholhaltigt preparat som ur konsumtionssynpunkt kan jämföras med alkoholdrycker eller annars kan antas användas som berusningsmedel. Alkoholhaltig glass är ett exempel på en produkt som kan ingå i denna kategori.**

Vid servering av alkoholdrycker ska serveringspersonal se till att måttfullhet iakttas och att störning på grund av oordning eller onykterhet undviks. Det är inte förenligt med alkohollagens krav på återhållsam alkoholservering, enligt 8 kap. 20 §, att servera helflaskor med spritdrycker, ölhinkar, öltunnor, shotbrickor, drinkvagn eller liknande. Om till exempel hela flaskor med spritdrycker förekommer får denna dryck endast serveras genom bordsservering, det vill säga att serveringspersonalen serverar drycken i gästernas glas och lämnar inte kvar flaskan på bordet. Alternativt att personal ~~ständig~~ finns på plats ~~intill sällskapet~~ för att överblicka alkoholförtäringen.

2.2 Handläggningstider

Enligt 5 § alkoholförordningen (2010:1636) ska en kommun fatta beslut i ett ärende om serveringstillstånd inom fyra månader från det att en **fullständig** ansökan har kommit in till kommunen. Om det är nödvändigt på grund av utredningen av ärendet får handläggningstiden förlängas med högst fyra månader.

Ansökan/anmälan om serveringstillstånd görs via en länsgemensam e-tjänst som går att hitta på kommunens hemsida. Det går även bra att ta kontakt med Tillståndsenhetens personal för vägledning inför en ansökan/anmälan. Till ansökan/anmälan ska bifogas de handlingar som efterfrågas. Ett tillståndsärende kan inte avgöras förrän ansökan är komplett och ansökningsavgiften är betald. Det är sökandens ansvar att se till att handlingarna är fullständiga. Om det är nödvändigt på grund av utredningen av ärendet får handläggningstiden förlängas med högst fyra månader. Kommunen ska informera sökande om skälen för att handläggningstiden förlängs innan den ursprungliga tidsfristen har gått ut.

~~Ansökningshandlingar skickas till:~~

Sölvesborgs kommun
Kommunkansliet
Alkoholhandläggaren
294 80 Sölvesborg

TYP AV ANSÖKAN	HANDLÄGGNINGSTID
Ansökan om nytt serveringstillstånd	12 6 veckor
Förändring av befintligt serveringstillstånd, till exempel utökad tid eller utvidgad yta	6 veckor
Tillfälligt serveringstillstånd till allmänheten, exempelvis under festivaler, vid pausservering och vid provsmakning	6 veckor
Ansökan om tillfälligt serveringstillstånd för slutet sällskap	10 arbetsdagar
Servering till allmänheten för gemensamt serveringutrymme	12 veckor
Trafikservering	12 veckor

2.3 Ansökningsavgift

Enligt 8 kap. 10 § alkohollagen ska en ansökan om serveringstillstånd göras skriftligen. Kommunen får ta ut avgift för prövningen enligt de grunder som beslutas av kommunfullmäktige.

Ansökningsavgiften faktureras sökande och ska betalas innan handläggning av ansökan påbörjas. Avgiften återbetalas inte i de fall då en ansökan avslås eller avskrivs. Uppgifter om ansöknings- och tillsynsavgifter går att hitta på kommunens hemsida.

2.4 Hantering av ansökan

1. Ansökan inkommer, diarieförs och blir en offentlig handling.
2. Debiteringsunderlag för ansökningsavgiften upprättas och en faktura skickas till sökanden.
3. Remisser upprättas och skickas till berörda instanser som normalt sett ska inkomma med ett yttrande till kommunen inom 10-15 arbetsdagar.
4. Kunskapsprov avläggs vid behov.
5. Handläggningen startar med att alkoholhandläggaren granskar de handlingar och yttranden som inkommer. Begär komplettering, besöker serveringslokalen och samtalar med sökande om olika frågor om detta behövs.
6. Informationen sammanställs i en utredning som leder till ett beslut och ett tillståndsbevis upprättas i de fall då serveringstillstånd tillstyrkt. Beslut som tas enligt kommunens delegationsordning redovisas för Kommunstyrelsen vid nästkommande sammanträde.
7. Alkoholhandläggaren genomför en digital expediering av beslutshandlingar till sökande, Folkhälsomyndigheten, Länsstyrelsen och till i övrigt berörda myndigheter.

2.4.1 Remissyttranden

Vid ansökan om serveringstillstånd inhämtar Tillståndsenheten yttranden från olika instanser som är av vikt för tillståndsprövningen.

Polismyndigheten

I alkohollagen föreskrivs att Polismyndighetens yttrande ska inhämtas och väger därför tungt vid kommunens bedömning av eventuella villkor för serveringstillståndet och vilka bestämmelser som ska gälla. Alkohollagen ställer höga krav på tillståndshavarens personliga skötsamhet.

Polismyndigheten yttrar sig i frågor om;

1. Vandel
2. Sökt serveringstid
3. Ordningsstörningar vid serveringsstället
4. Krav på förordnade ordningsvakter
5. Tillstånd till offentlig tillställning (danstillstånd)

Vid användning av mark till uteservering eller vid annat nyttjande av

allmän yta ska Polismyndighetens tillstånd sökas för begagnande av offentlig plats.

Räddningstjänsten

Prövning av brandsäkerhet görs av Räddningstjänsten. Lokaler där serveringstillstånd gäller ska vara lämpliga för sitt ändamål ur brandsäkerhetssynpunkt (8 kap. 16 § alkohollagen). Eftersom matkravet finns i alkohollagen ska serveringsstället vara försett med ett i förhållande till lokalens storlek lämpligt antal sittplatser för matservering. Det är också viktigt att sökande anger maxantalet personer som får vistas i lokalen.

Vid ansökan om serveringstillstånd där samlingstält ska nyttjas, exempelvis under festivaler eller liknande, ska sökande inkomma med en ifylld anmälningsblankett för samlingstält och även uppvisa ett aktuellt godkännandebevis för tältduken. I det fall sökande ska använda sig av gasol ska även en anmälningsblankett för detta ändamål upprättas och skickas till Räddningstjänsten innan serveringstillstånd kan beviljas.

Miljöförbundet

Miljöförbundet är ytterligare en remissinstans som kommunen hämtar yttrande ifrån, bland annat för att tillförsäkra att lokalen är registrerad som livsmedelsanläggning. Kommunen får då bland annat uppgifter om vilken typ av verksamhet anläggningen är registrerad för. Enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 852/2004, är en grundläggande förutsättning för restaurangverksamhet att lokalen är registrerad som livsmedelsanläggning, vilket innebär att de livsmedelshygieniska krav som gäller inom EU ska vara uppfyllda och garanterar att lokal och utrustning håller en viss standard.

Tillståndsenheten ska ta hänsyn till om ansökan/anmälan kan befaras orsaka missförhållanden i fråga om ordning och nykterhet eller särskild risk för människors hälsa. För att kunna göra en tillfredsställande prövning av dessa faktorer skickas bland annat remiss till Miljöförbundet som ombeds ta ställning till risk för missförhållanden i samband med den sökta verksamheten, en åsikt kring den sökta serveringstiden samt eventuellt andra hinder som skulle kunna orsaka särskild risk för människors hälsa, exempelvis buller- och/eller närboendestörning.

Skatteverket

För att kontrollera sökandes ekonomiska skötsamhet inhämtar Tillståndsenheten information från Skatteverket som yttrar sig i frågor

om;

1. Restföringar
2. Betalningsuppmaningar
3. Beslut om kontrollavgift
4. Inkomst av kapital, över- och underskott av näringsverksamhet, inkomst av tjänst, förekomst av F-skattsedel samt huruvida företrädare för bolaget har deklarerat eller inte.

Alkohollagen ställer höga krav på tillståndshavarens ekonomiska skötsamhet. **Ett krav, likt personlig skötsamhet, som ständigt kvarstår under den tid som tillståndshavaren har ett gällande serveringstillstånd.**

2.4.2 Kunskapsprov

Som en del av bedömningen av sökandes personliga lämplighet för att inneha ett serveringstillstånd kan ett kunskapsprov i alkohollagen behöva avläggas. Kunskapsprov för serveringstillstånd, med undantag för paus- och provsmakningsservering, innefattar fyra delmoment. Prov som avser ansökan om tillstånd för stadigvarande servering till allmänheten och för stadigvarande cateringverksamhet för slutna sällskap består av 60 frågor. Prov som avser ansökan om tillstånd för tillfällig servering till allmänheten och för stadigvarande servering till slutna sällskap ska bestå av 44 frågor. Prov som avser ansökan om tillstånd för tillfällig servering till slutna sällskap ska bestå av 28 frågor. Kunskapsprov för pausservering och för provsmakning av alkoholdrycker omfattar tre delmoment. Provet består av 28 frågor.

Sölvesborgs kommun använder sig av prov framtagna av Folkhälsomyndigheten för prövning av sökandes kunskaper i alkohollagstiftningen. Provet är digitalt med flervalfrågor där sökande har flera olika givna svarsalternativ.

Kunskapsprovet kan utföras muntligen eller med hjälp av tolk om sökande inte behärskar något av de språk som provet erbjuds på eller om sökande har påtagliga läs- eller skrivsvårigheter som kan styrkas. Tiden för proven är högst 90 minuter och vid muntligt prov eller användning av tolk högst 120 minuter. Sökande har sammanlagt tre tillfällen på sig att klara provet därefter ska ansökan avslås. Sökanden har i detta fall, om så önskas, möjlighet att inkomma med ny ansökan för att få göra provet ytterligare tre gånger. I Sölvesborgs kommun görs provet efter tidsbeställning hos Tillståndsenheten. **Finns behov av tolk ska detta meddelas cirka 10 arbetsdagar innan provet önskas avläggas.**

Provet omfattning varierar beroende på vilken typ av ansökan som

efterfrågas. Provet är uppdelat i olika moment och det gäller att ha minst 75 % rätt svar i varje delmoment för att bli godkänd.

Undantag från skyldigheten att genomgå kunskapsprovet:

1. Den sökande har tidigare genomfört ett godkänt prov och har ett tillstånd som minst motsvarar den aktuella ansökan.
2. Den sökande har inte tillstånd, men har tidigare genomfört ett godkänt prov som minst motsvarar den aktuella ansökan. Provet ska vara genomfört högst fem år före den aktuella ansökan.
3. Den sökande har inte genomfört något prov, men har ett serveringstillstånd i samma kommun som minst motsvarar den aktuella ansökan, och vars kunskaper det inte finns några skäl att ifrågasätta.
4. Den sökande har inte genomfört något prov, men har ett serveringstillstånd i en annan kommun som minst motsvarar den aktuella ansökan, och kan visa på flera års erfarenhet utan anmärkningar.
5. Den sökande har inte genomfört något prov, men har ett betydande inflytande i en juridisk person som i samma kommun har ett serveringstillstånd som minst motsvarar den aktuella ansökan. Personen ska vara aktiv i den serveringsverksamheten och det ska inte finnas några skäl att ifrågasätta personens kunskaper.
6. Den sökande har inte genomfört något prov, men har ett betydande inflytande i en juridisk person som i en annan kommun har serveringstillstånd som minst motsvarar den aktuella ansökan. Personen ska vara aktiv i den serveringsverksamheten och kunna visa på flera års erfarenhet utan anmärkningar.

Kommunen får göra undantag från skyldigheten att göra kunskapsprov vid ansökan om tillfälligt serveringstillstånd till slutet sällskap, om ansökan avser ett enstaka tillfälle. (HSLF-FS 2020:77).

Kommunen kan hindra en sökande från att genomgå prov om hans eller hennes uppträdande är sådant att det inte är möjligt att genomföra provet på ett tillförlitligt sätt. Sökande ska dessutom alltid kunna visa upp en giltig legitimation i samband med avläggandet av kunskapsprovet.

2.4.3 Serveringsansvarig personal

Det är endast den som är anställd av tillståndshavaren eller inhyrd av bemanningsföretag som får anlitas som kök- och/eller serveringspersonal eller för uppgifter som rör ordning och nykterhet. Undantag gäller dock för ordningsvakter som är förordnade enligt lagen om ordningsvakter och

i vissa fall även restaurangelever.

Den som är serveringsansvarig ska ha fyllt 20 år och vara lämplig för uppgiften. I övrigt finns ingen åldersbestämmelser för serveringspersonalen enligt alkohollagen. Det är tillståndshavaren som utser de personer som ska vara serveringsansvariga och de personer ska veta vad rollen innebär och ha ett tillsynsansvar över serveringsstället då tillståndshavaren själv inte kan vara på plats. Dessa personer ska tillståndshavaren anmäla in till kommunen, **vilket enklast görs med hjälp av kommunens e-tjänst som går att finna på hemsidan. Här har en tillståndshavare möjlighet att fortlöpande anmäla/avanmäla serveringsansvarig personal.** Det är dessutom viktigt att all serveringspersonal vet om att de bär ett personligt ansvar när de serverar alkoholdrycker. Det är alltså den som serverar som ska kontrollera gästens berusningsnivå samt dess ålder. Skulle en serveringspersonal servera en märkbart påverkad gäst eller en minderårig person alkohol så är det hen som bär det personliga ansvaret och den som ställs inför rätta. Olovlig dryckeshantering kan innebära böter eller fängelse i upp till sex månader. I slutändan kan även serveringsställets tillståndsbevis äventyras om upprepade ordnings- och nykterhetsproblem uppstår.

Tillståndsenheten i Sölvesborgs kommun ser gärna att anmäld serveringsansvarig personal har gått utbildning i Ansvarsfull alkoholservering eller motsvarande. I samarbete med Länsstyrelsen i Blekinge, Polismyndigheten, Blekinge tekniska högskola och Blekinge läns kommuner erbjuds utbildning i Ansvarsfull alkoholservering (AAS) vid två tillfällen varje år. Detta är en kurs som vänder sig till tillståndshavare och serveringspersonal i hela Blekinge.

2.5 Serveringstider

Bestämmelserna i 8 kap. 19 § alkohollagen om serveringstider syftar till att motverka olägenheter som onykterhet och oordning.

Normal serveringstid i Sölvesborgs kommun är mellan klockan 11.00 och 01.00. Efter särskild prövning kan **tidigare alternativt senare** serveringstid medges, då skickas bland annat remiss till Polismyndighet och Miljöförbund för att kontrollera att inga olägenheter med den senare ansökta serveringstiden förekommer. En noggrann prövning ska göras i varje enskilt fall.

Serveringsytorna ska vara utrymda senast 30 minuter efter

serveringstidens utgång.

2.6 Alkoholpolitiska olägenheter

Om alkoholservering på grund av serveringsställets belägenhet eller av andra skäl kan befaras medföra olägenheter i fråga om ordning och nykterhet eller särskild risk för människors hälsa, får serveringstillstånd enligt 8 kap. 17 § vägras även om övriga krav som ställs upp i lagen är uppfyllda.

Avsikten med bestämmelsen är att tillståndsmyndigheten vid hanteringen av ansökningar om serveringstillstånd ska göra en bedömning av riskerna för sådana olägenheter och sådan särskild risk för människors hälsa. I förarbetena till motsvarande bestämmelse i den förra alkohollagen uttalas att Polismyndighetens yttrande om ordningsläget i området för den tilltänkta etableringen liksom Miljöförvaltningens bedömning av risken för att störningar uppkommer för närboende till restaurangen ska tillmätas stor vikt vid tillståndsprövningen (prop. 1994/95:89 s. 105 f.). I förarbetena nämns vidare att det ska vara möjligt för kommunerna att förhindra restaurangetablering med alkoholservering i särskilt känsliga områden såsom bostadsområden, i närhet av skolor, eller i områden med känd missbruksproblematik eller i närhet av institutioner för missbrukare eller liknande verksamheter (prop. 1994/95:89 s. 105 f. och prop. 2009/10:125 s.170). Vidare framgår även att kommunen kan till exempel i alkoholpolitiska program precisera vilka allmänna kriterier kommunen avser att tillämpa vid bedömning av om en servering kan orsaka alkoholpolitiska olägenheter. En individuell prövning måste dock alltid ske med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet. Ett eventuellt avslag på en ansökan kan inte enbart grundas på att det kommunala alkoholpolitiska programmet förbjuder etablering på ett visst angivet sätt eller en viss angiven plats.

Exempel på alkoholpolitiska olägenheter kan vara:

1. De fall där Polismyndigheten avstyrker ansökan med hänvisning till ordningsproblem på serveringsstället eller i dess närmaste omgivning.
2. De fall där Miljöförbundet avstyrker ansökan med hänvisning till att närboende utsätts eller riskerar att utsättas för bullerstörningar från serveringsstället.
3. De fall där kommunen har kännedom om missförhållanden på serveringsstället eller angående tillståndshavaren/sökandens personliga och/eller ekonomiska lämplighet.
4. Serveringstillstånd ska inte heller medges till verksamheter som kan

sammankopplas med organiserad brottslighet.

5. Ansökningar i områden där nya/ytterligare serveringstillstånd kan befaras orsaka alkoholpolitiska olägenheter. Kommunen ska särskilt beakta närhet till idrottsplatser, skolor och annan verksamhet som berör barn och ungdom.
6. Ansökningar som avser alkoholservering i och/eller i närheten av idrottsanläggningar ska särskilt beaktas.

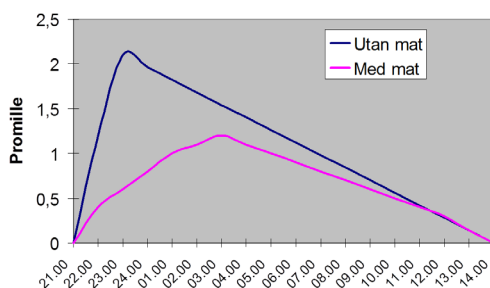
Om en eller flera av ovanstående faktorer föreligger kan serveringstillstånd vägras även om alkohollagens övriga krav är uppfyllda.

2.7 Kökskrav och matutbud

I 8 kap. 15 § alkohollagen finns bestämmelser om vilka krav som ställs på serveringsställets kök och matutbud. Det finns olika krav beroende på vilken typ av serveringstillstånd det är fråga om.

Matservering är ett elementärt krav för att kunna erhålla och behålla ett serveringstillstånd. Ett stadigvarande serveringstillstånd till allmänheten får endast beviljas om serveringsstället har ett eget kök i anslutning till serveringslokalen samt erbjuder lagad eller på annat sätt tillredd mat under hela serveringstiden. Med "lagad eller tillredd" mat innebär att råvaror på något vis har förädlats. Gästerna ska kunna erbjudas ett varierat utbud av maträtter. Efter klockan 23.00 får matutbudet inskränkas till ett mindre antal enklare rätter, exempelvis i form av en pubmeny. Det ska råda en god standard över den allmänna köksutrustningen. Ny matlagningsteknik, som till exempel sous-vide, ska inte omöjliggöra en restaurang från att få serveringstillstånd. Utrustningen måste dock hålla en viss nivå. Som exempel anges i prop. 2009/10:125 s. 103 att en vanlig lägenhetsspis eller mikrovågsugn för uppvärmning av prefabricerade maträtter fortfarande inte är att anse som tillräcklig utrustning.

En cateringverksamhet måste också ha tillgång till ett eget kök för tillredning av mat för att få ett stadigvarande serveringstillstånd. Köket måste dock inte vara beläget i den kommun ansökan avser. Vid tillfällig servering och vid servering till slutna sällskap finns inget kökskrav, serveringsstället ska dock kunna tillhandahålla sina gäster tillredd mat. Något krav om matservering finns inte vid paus- och/eller provsmakningstillstånd som omnämns mer i detalj i avsnitt 2.12.



Diagrammet visar den stora skillnaden i promillehalt mellan att dricka på tom mage och tillsammans med mat.

2.8 Serveringslokalens och uteserveringens utformning

Enligt alkohollagens 8 kap. 14 § ska serveringstillstånd omfatta ett visst avgränsat utrymme som disponeras av tillståndshavaren. För att tydliggöra vilket område som utgör serveringsyta ska ritning och hyres- eller köpekontrakt bifogas till ansökan om serveringstillstånd. Lokalen ska vara överblickbar, detta på grund av att tillståndshavaren med personal ska kunna utöva tillsyn över serveringen under hela serveringstiden.

Serveringstillstånd kan beviljas för uteservering då den är anlagd i ~~direkt~~ anslutning till befintligt serveringsställe med serveringstillstånd.

Uteserveringen ska vara ett avgränsat område och serveringsansvarig personal ska kunna överblicka området för att kunna upprätthålla en tillfredsställande tillsyn över serveringsytan. Serveringstillstånd kan meddelas med villkor om bordsservering i de fall det anses nödvändigt med hänsyn tagen till överblickbarheten på serveringsområdet. ~~Fri passage på gator om tre meters bredd ska följas, detta för att säkerställa utryckningsfordons framkomlighet.~~

Markupplåtelse ska ha beviljats av kommunen eller privat värd, för gatumark krävs även Polismyndighetens tillstånd för begagnande av offentlig plats. Kommunen ska även, i de fall det krävs, ha meddelat bygglov för uteserveringen.

Serveringstiden på uteserveringar följer den serveringstid som gäller inomhus. Om alkoholpolitiska olägenheter i form av ordningsstörningar föreligger kan serveringstiden för uteserveringen begränsas.

2.9 Tillfälliga tillstånd till allmänheten och slutna sällskap

Enligt 8 kap. 2 § alkohollagen kan ett serveringstillstånd meddelas för servering till allmänheten eller slutet sällskap. Tillståndet kan vara stadigvarande eller avse en enstaka tidsperiod eller ett enstaka tillfälle. Kravet på matutbud för tillfälligt tillstånd och för servering i slutet sällskap framgår av 8 kap. 15 § tredje stycket.

2.9.1 Tillfälligt serveringstillstånd till allmänheten

Tillfälligt serveringstillstånd till allmänheten kan beviljas för servering vid evenemang som vänder sig till allmänheten, vid pausservering och provsmakning.

Ansökan om tillfälligt serveringstillstånd till allmänheten kan gälla för stora till små festivaler och även enstaka evenemang. Det är en förutsättning för tillfällig servering att det inte är fråga om regelbundet återkommande verksamhet eller av stadigvarande karaktär. Utifrån praxis kan denna tidsperiod vara allt från en enstaka dag till maximalt ett par månader. **En ansökan som avser tillfälligt serveringstillstånd för en längre sammanhängande period, där maxtid är tre månader, är endast tillåtet att tillstyrka en gång. Därefter har sökande möjlighet att antingen ansöka om tillfälligt serveringstillstånd för max 15 tillfällen per år för ett angivet serveringsställe alternativt ansöka om ett stadigvarande serveringstillstånd.**

Precis som för ett stadigvarande serveringstillstånd till allmänheten ska sökande vara såväl personligt som ekonomiskt lämplig i enlighet med vad som framgår i alkohollagens 8 kap. 12 §. Detta innebär att Tillståndsenheten skickar ut remisser till berörda myndigheter och kallar dessutom sökande till ett kunskapsprov om detta krävs.

2.9.2 Tillfälligt serveringstillstånd till slutet sällskap

Ett slutet sällskap är en begränsad grupp av personer med någon form av ömsesidigt intresse, exempelvis föreningar, företag eller liknande, där personerna som ska delta är kända på förhand. Dessa personer ska innan tillställningen börjar finnas noterade på en gästlista eller liknande som kan visas upp i samband med tillsyn om detta efterfrågas. Det ska med andra ord inte gå att lösa medlemskap i entrén till ett slutet evenemang. För servering till slutet sällskap får det inte vara ett arrangemang som uppfattas som offentlig enligt ordningslagen. Flera slutna sällskap tillsammans kan aldrig utgöra ett slutet sällskap.

Tillredd mat måste kunna tillhandahållas, i ansökan ska sökande ange vilken typ av mat som kommer att serveras. Ett skäligt påslag, **minst 25 %, ska göras på inköpspriset av alkoholdryckerna. Alkoholdrycker får endast inhandlas från monopolet Systembolaget.** Sökande av tillfälligt serveringstillstånd till slutet sällskap måste också kunna uppvisa kunskaper i alkohollagen genom att avlägga ett kunskapsprov om detta krävs. Remiss till Polismyndigheten och Miljöförbundet kan skickas om

ansökan avser serveringstid efter kl. 01.00 eller om tveksamheter i övrigt föreligger.

2.10 Gemensamt serveringsutrymme

I alkohollagens 8 kap. 14 § andra stycke finns det möjlighet för flera tillståndshavare att utnyttja ett gemensamt serveringsutrymme, det vill säga att tillståndshavarna kan få tillstånd att servera på samma yta.

Gemensamt serveringsutrymme kan exempelvis förekomma vid festivaler och i köpcentra, på så kallade mattorg. Vid en ansökan gäller det då att:

- Varje restaurang ska ha ett eget serveringstillstånd med den sökta serveringstiden. Det är dock möjligt att ansöka om eget serveringstillstånd samtidigt med en gemensam ansökan.
- Alla tillståndshavare ska tillsammans ansöka om gemensamt serveringsutrymme.
- Serveringsutrymmet ska vara överblickbart och klart avgränsat från övriga områden.
- Den serveringstid som samtliga deltagande tillståndshavare har är vanligen den som beviljas för det gemensamma serveringsutrymmet.
- Kommunen kan komma att villkora om ordningsvakter alternativt entrévärdar och/eller bordsservering om det bedöms att behov för detta föreligger.
- Tillståndshavarna ansvarar gemensamt för att ordning och nykterhet råder.
- Mat ska finnas tillgängligt under hela serveringstiden.

2.11 Trafikservering till allmänheten

Enligt 8 kap. 1 § alkohollagen ska serveringstillstånd som avser servering i inrikes trafik på fartyg, luftfartyg eller järnvägståg (trafikservering), meddelas den kommun där det företag som vill bedriva serveringen har sitt säte, eller där den person som vill bedriva serveringen har sitt hemvist. Har företaget inte säte inom landet eller personen inte hemvist inom landet, meddelas tillstånd av Stockholms stad.

2.12 Paus- och provsmakningstillstånd

För ett paus- och provsmakningstillstånd finns det inget matkrav. Alkohol drycker får vid pausservering endast erbjudas under pauser i föreställningen i foajé till teater eller konsertlokal och utbudet får endast

bestå av starköl, vin och andra jästa alkoholdrycker. Restriktivitet för beviljande av pausserveringstillstånd ska gälla vid ungdomsarrangemang.

Vin- och whiskymässor eller liknande arrangemang där det förekommer provsmakning av alkohol är tillställningar som har kommit att bli allt vanligare i takt med ett ökat intresse för kvaliteten på olika alkoholdrycker. Enligt 8 kap. 6 § alkohollagen får anordnande av provsmakning av spritdrycker, vin, **alkoholdrycksliknande preparat**, starköl eller andra jästa alkoholdrycker vid tillställningar riktade till allmänheten beviljas under förutsättning att:

1. arrangören har ett stadigvarande serveringstillstånd som inkluderar de drycker som provsmakningen avser samt den lokal där provsmakningen ska äga rum.
2. de partihandlare som deltar enskilt eller gemensamt ansöker om och erhåller ett tillfälligt tillstånd för provsmakning av de drycker som avses erbjudas.

Tillståndshavare som avses i första stycket 1 ska innan arrangemanget äger rum göra en anmälan till kommunen.

Enligt 8 kap. 7 § alkohollagen har den som tillverkar alkoholdrycker från råvaror som produceras på den egna gården och som har ett stadigvarande serveringstillstånd rätt att, efter anmälan till kommunen, vid tillverkningsstället erbjuda provsmakning av de egenproducerade dryckerna.

I alkohollagens förarbeten, prop. 2009/10:125 s.113, anges följande: "Vid provsmakning av en dryck ges normalt en mycket liten mängd, oftast motsvarande en matsked eller mindre." Förarbetena skiljer inte på olika typer av alkoholdrycker som till exempel spritdrycker och starköl. Alkohollagens syfte med att kunna erbjuda provsmakning av alkoholdrycker är att provsmakaren ska ges möjlighet att göra en bedömning av dryckens kvalitet och smak. Genom att utgå ifrån att en matsked gäller för sprit (40 %) kan sedan volymen som erbjuds vid en provsmakning omvandlas utifrån dryckens alkoholprocent, detta enligt tabellen nedan.

Starköl (5 %):	= 15 cl
Andra jästa alkoholdrycker (5 %):	= 15 cl
Vin (12 %):	= 5 cl
Sprit (40 %):	= 1,5 cl

För dryckeskategorin alkoholdrycksliknande preparat finns ingen angiven volym. Detta med anledning av att dessa produkter kan variera och dess alkoholhalt skilja sig i förhållande till varandra. En enskild bedömning kring volymen ska göras utifrån det aktuella preparatet när en ansökan/anmälan inkommer till kommunen.

Antalet enheter vid ett provsmakningsevenemang begränsas till åtta stycken.

Detta anses vara en lämplig nivå för att kunna prova ett antal olika drycker men ändå hålla konsumtionen på en rimlig nivå. Antalet enheter vid provsmakning ska också begränsas ur ett konkurrenshänseende för att det inte ska likställas med begreppet servering av alkoholdrycker.

Detta är de volymer och enheter som Sölvesborgs kommun förhåller sig till när det gäller provsmakning av alkoholdrycker enligt 8 kap. 6, 7 §§ för att kunna uppfylla avsikten med att göra en ändamålsenlig bedömning av dryckens kvalitet och smak. Om förtydligande sker på lagstiftningsområdet eller om mer klargörande praxis fastställs som avviker från vad som här anges kommer de att följas av kommunen.

2.13 Serveringstillstånd för cateringföretag

Enligt 8 kap. 4 § alkohollagen kan den som bedriver cateringverksamhet för slutna sällskap meddelas stadigvarande serveringstillstånd under förutsättning att den lokal där serveringen äger rum för varje tillfälle anmäls till och godkänns av kommunen.

Den som bedriver cateringverksamhet ska ha ett eget kök för tillredning av mat för att få stadigvarande serveringstillstånd.

Vid en ansökan om cateringstillstånd görs en fullständig prövning av sökandes vandel och ekonomi. För denna typ av serveringstillstånd krävs inte att bolagets cateringkök är beläget i samma kommun som ansökan avser. Med catering menas här servering av färdiglagad mat och av alkoholdrycker på beställning av slutna sällskap som antingen äger rum i förhyrd lokal eller i hemmet. Tillståndshavaren kan efter meddelat tillstånd anmäla catering till Tillståndsenheten som då endast kontrollerar att lokaler som är avsedda för allmänheten uppfyller alkohollagens krav enligt 8 kap. 16 § vad gäller lämplighet ur brandsäkerhetssynpunkt.

3. Övrigt

3.1 Marknadsföring

Enligt alkohollagens 7 kap. 1 § ska särskild måttfullhet iakttas vid marknadsföring av alkoholdrycker till konsumenter. Reklam eller annan marknadsföringsåtgärd får inte vara påträngande, uppsökande eller uppmana till bruk av alkohol. Marknadsföring får inte rikta sig särskilt till eller skildra barn eller ungdomar som inte har fyllt 25 år.

Det förekommer på många serveringsställen så kallad Happy Hour vilket, enligt Folkhälsomyndigheten, är en acceptabel marknadsföring i de fall då serveringsstället marknadsför att Happy Hour även inkluderar mat och alkoholfria drycker. Huvudregeln är att vid prisreducering på alkoholdrycker måste även motsvarande prisnedsättning ske på utbudet i övrigt när detta marknadsförs. Det är alltså inte tillåtet att endast marknadsföra en prisreducering av alkoholdrycker. Marknadsföring av alkoholdrycker får aldrig vara påträngande, uppsökande eller uppmana till bruk.

För mer ingående information kring marknadsföring av alkoholdrycker besök gärna Konsumentverkets hemsida eller kontakta kommunens Tillståndsenhet.

3.2 Alkohol- och drogpolicy på restaurangen

För att underlätta det praktiska och vardagliga arbetet med alkoholservering på en restaurang kan restaurangägare tillsammans med sin personal utforma en alkohol- och drogpolicy. I policyn kan riktlinjer skrivas ner för att få en trivsamt miljö på restaurangen. Dessa riktlinjer kan gälla gentemot gästerna, de anställda och i förhållande till gäster. En policy kan vara ett bra verktyg för att uppnå en samsyn ifråga om hur serveringen ska skötas på ett ansvarsfullt sätt.

När policyn är antagen kan den sättas upp i till exempel entrén, baren, garderoben och på toaletten för att tydliggöra för gästen vilka regler som gäller på restaurangen. En tydlig policy underlättar för den anställde i de fall diskussioner med gäster uppstår, den anställde kan hänvisa till policyn som stöd för det han eller hon säger. Dokumentet kan innehålla rutiner för hur restaurangen förebygger överservering samt hur personalen hanterar berusade gäster. Exempel på riktlinjer kan vara följande: onyktra gäster

avvisas, vi serverar ej underåriga, hot och våld mot personal och gäster medför avvisning och/eller polisanmälan.

Kommunens Tillståndsenhet kan vara en samtalspartner när restaurangägare med personal utformar en alkohol- och drogpolicy för sin verksamhet.

4. Detaljhandel/servering av folköl

Folköl är detsamma som öl klass II. Folköl är en maldryck med en alkoholhalt mellan 2,25- 3,5 %. Det finns inte något särskilt tillstånd att söka för den som vill utöva försäljning/servering av folköl. En ansökan om försäljning/servering måste dock göras till kommunen, **vilket enklast görs via kommunens e-tjänst som går att finna på hemsidan**. Den som bedriver detaljhandel/servering av folköl ska enligt lag utföra särskild tillsyn över försäljningen/serveringen. För denna tillsyn ska det finnas ett lämpligt program utformat för verksamheten, ett egenkontrollprogram. Programmet ska arbetas fram av den som är ansvarig för butiken/serveringsstället där det tydligt framgår hur denne med övrig personal ska arbeta för att rättsreglerna följs. Anmälningsblankett tillsammans med egenkontrollprogram ska skickas in till kommunen innan försäljning/servering får påbörjas. Det är viktigt att alla försäljnings-/serveringsställen har en kopia på programmet tillgängligt eftersom detta ska kunna visas upp vid tillsynsbesök.

Folköl får inte säljas eller serveras till någon som är under 18 år eller till någon som man misstänker ska överlämna varan till en annan person som ännu inte har fyllt 18 år (langning). Det är den som lämnar ut folkölen som ska förvissa sig om att mottagaren har uppnått rätt ålder. Varje försäljnings-/serveringsställe ska ha minst en tydlig skylt om åldersgränsen 18 år i anslutning till kassan.

Marknadsföring av folköl får inte, precis som för all alkoholdryck, vara påträngande, uppsökande eller uppmana till bruk.

För att försäljning av folköl ska vara tillåten är det en förutsättning att ett tillräckligt brett matutbud finns tillgängligt. **Verksamheten ska bedrivas i sådana lokaler eller andra utrymmen i byggnaden som är godkända enligt föreskrifterna som meddelats med stöd av 7 § 1 livsmedelslagen (2006:804) eller registrerade enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 852/2004 av den 29 april 2004 om livsmedelshygien och som är avsedda för stadigvarande försäljning av livsmedel och där det**

också säljs mat. Ett försäljningsställe ska kunna erbjuda ett flertal olika livsmedelsprodukter som till exempel, mejerier, charkvaror, torrvaror, grönsaker, frukt, konserver och djupfrysta varor. Som livsmedel räknas även pizzor, piroger, smörgåsar samt portioner av hämtmat. Övriga produkter som kan finnas i en butik som exempelvis godis, glass, lättdrycker och kex anses inte vara matvaror. **Undantag gäller vid försäljning på tillverkningsställen, här ställs inget krav om matutbud.** På ett serveringsställe där folköl erbjuds ska det finnas enklare förtäring att tillgå. Serveringsstället måste ha sin verksamhet registrerad som livsmedelsanläggning. En anmälan för detta ska skickas in till Miljöförbundet Blekinge väst. Folkölen ska öppnas samt serveras av personal på plats. Det är alltså inte tillåtet för en gäst att ta med sig folköl från ett renodlat serveringsställe utan den ska förtäras på plats.

5. Kommunens tillsynsverksamhet

Kommunen har enligt alkohollagens 9 kap. 2,3 §§ tillsynsansvar för de ytor där servering samt marknadsföring av alkoholhaltiga drycker förekommer. För att tillämpa denna bestämmelse arbetar Sölvesborgs kommun med tre tillsynsformer:

Förebyggande tillsyn är inriktat på upplysning och utbildning, exempelvis undervisning i Ansvarsfull alkoholserving som kommunen erbjuder vid två tillfällen varje år. Sölvesborgs kommun ingår dessutom i nätverksgruppen Glasklart som är en samverkan mellan Blekinges krogar och myndigheter. Till den förebyggande tillsynen inkluderas även den skriftliga information som kommunen kontinuerligt skickar ut till tillståndshavarna via e-post och framför i samband med tillsynsbesök.

Sölvesborgs kommun genomför dessutom *inre tillsyn* vid ansökan/anmälan om serveringstillstånd. Detta sker på ett administrativt plan i form av remisser och underrättelser från myndigheter som Polisen, Räddningstjänsten, Miljöförbundet och/eller Skatteverket. Detta är en granskning som genomförs för att kontrollera om den sökande/befintliga tillståndshavaren uppfyller alkohollagens krav vad gäller personlig och ekonomisk lämplighet. Detta är krav som kvarstår även efter det att tillstånd har beviljats, vilket gör att kommunen fortlöpande granskar befintliga tillståndshavare. Till den inre tillsynen räknas också en kontinuerlig bevakning av serveringsställets marknadsföring av alkoholdrycker i annonser, sociala medier och dylikt.

Yttre tillsyn kallas det besök som sker på plats på serveringsstället för att kontrollera att verksamheten bedrivs i enighet med alkohollagens bestämmelser. Kommunstyrelsen är ansvarig för tillsynsarbetet i Sölvesborgs kommun men **själva utförandet genomförs av inspektörer från Miljöförbundet Blekinge väst**. Kommunens alkoholhandläggare medverkar också vid vissa yttre tillsynsbesök. Vid dessa besök har tillsynspersonal rätt till tillträde i lokaler och rätt att ta del av bokföring och andra handlingar som berör verksamheten. En skriftlig dokumentation, en tillsynsrapport, ska upprättas vid varje tillsynstillfälle för att sammanfatta besöket. Denna rapport skickas sedan till berörd tillståndshavare och även till Sölvesborgs kommun för diarieföring. *Samordnad tillsyn* kan också ske, vilket innebär att kommunen tillsammans med andra myndigheter som Polisen, Skatteverket, Miljöförbundet, Tullverket, Länsstyrelsen och/eller Räddningstjänsten gör en gemensam tillsyn på serveringsstället.

Antalet tillsynsbesök varierar beroende på vilken typ av verksamhet som restaurangen bedriver. Ett nöjesställe får fler besök än vad en mer renodlad restaurang får. Detta eftersom en mer ungdomlig publik ofta rör sig på nattklubbar och barer. Dessa verksamheter har också ofta en större omsättning av alkoholdrycker.

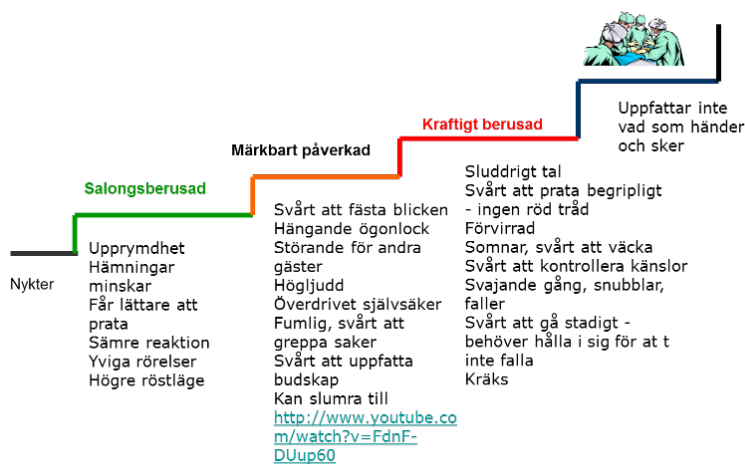
Miljöförbundet Blekinge Väst upprättar, i dialog med kommunens alkoholhandläggare, varje år en tillsynsplan som omfattar kommunens samtliga stadigvarande serveringstillstånd till allmänheten och vanligt återkommande tillfälliga serveringstillstånd, exempelvis festivaler. Efter upprättandet fastställs planen av ansvarig chef som också efter varje årsslut delges uppgifter om utfört tillsynsarbete.

I Sölvesborgs kommun är det **kommunstyrelsen** som ansvarar för den omedelbara tillsynen över bestämmelserna om försäljning/servering av folköl. **Inkommen anmälan samt egenkontrollprogram ska diarieföras i Sölvesborgs kommun och en kopia på dessa dokument ska skickas till Miljöförbundet Blekinge Väst som ansvarar för att upprätta en bekräftelse på anmälan som expedieras till berörd näringsidkare.**

Miljöförbundet tar, precis som för serveringstillstånden, fram en tillsynsplan över de ställen som under året ska besökas. Planen ska sedan årligen återrapporteras till ansvarig chef för redogörelse av det utförda tillsynsarbetet. Tillsyn för servering/försäljning av folköl utövas av inspektörer från Miljöförbundet Blekinge Väst som efter varje besök ska upprätta en tillsynsrapport som de expedierar till berörd näringsidkare.

Rapporten skickas även till Sölvesborgs kommun för diarieföring.
Kommunens alkoholhandläggare ansvarar för att handlägga eventuella sanktionsärenden.

Vid yttre tillsyn görs bedömning av gästernas berusningsnivå, då används berusningstrappan som illustreras nedan. En märkbart påverkad gäst får inte förtära alkohol utan ska avvisas från serveringsstället.



5.1 Tillsynsavgift

Enligt 8 kap. 10 § alkohollagen har kommunen rätt att ta ut avgifter för tillsyn av den som har serveringstillstånd. Detta är en taxa som har fastställts av Kommunfullmäktige och som betalas årligen.

Tillsynsavgiften består av två delar, en fast och en rörlig. Den fasta delen debiteras årligen alla tillståndshavare av ett stadigvarande serveringstillstånd. Den rörliga delen räknas fram utifrån den restaurangrapport som alla tillståndshavare med ett stadigvarande serveringstillstånd till allmänheten årligen ska fylla i och skicka in till Folkhälsomyndigheten. Utifrån den omsättning som tillståndshavaren redovisar i rapporten omvandlas sedan den rörliga tillsynsavgiften. Detta innebär att de serveringsställen som har en högre omsättning av alkoholdrycker får en högre tillsynstaxa. Vilket faller sig väl med kommunens tillsynsplan, som har skildrats ovan, där det framgår att de serveringsställen med en högre omsättning av alkoholdrycker också ska få fler tillsynsbesök.

Kommunen har rätt att ta ut en tillsynsavgift av den som bedriver försäljning/servering av folköl. Detta är en taxa som har fastställts av Kommunfullmäktige och som betalas årligen. Information om de olika

avgifterna finns att tillgå på kommunens hemsida eller hos
Tillståndsenheten.

5.2 Sanktioner

Enligt 9 kap. 17 § alkohollagen får en kommun meddela en innehavare av
serveringstillstånd en erinran, eller i allvarligare fall eller vid upprepade
försummelse, en varning om denne inte:

1. fullgör de krav som gäller för tillståndets meddelande, eller
2. följer de regler som gäller för servering enligt denna lag eller de villkor
eller föreskrifter som meddelats med stöd av lagen.

En kommun ska, enligt 9 kap. 18 § alkohollagen, återkalla ett tillstånd om

1. tillståndet inte längre används,
2. det med tillståndshavarens vetskap har figurerat brottslig verksamhet
på serveringsstället eller i anslutning till detta utan att
tillståndshavaren har agerat, eller
3. tillståndshavaren har brutit mot denna lag eller vad som i övrigt gäller
för tillståndet på ett sådant sätt att varning inte är en tillräckligt
ingripande handling, eller har tilldelats en eller flera varningar utan att
de omständigheter som föranlett varningen har rättats till.

Om flera tillståndshavare har använt ett gemensamt serveringsutrymme, enligt
8 kap. 14 § andra stycket, får tillståndet för gemensamt serveringsutrymme
återkallas, om det inte kan klargöras vilken tillståndshavare som är ansvarig för
det inträffade som ska föranleda återkallelse av serveringstillståndet.

Erinran är den lägsta sanktionsnivån som kan nyttjas vid lindrigare
förseelser. I allvarligare fall, dock inte i sådan grad att återkallelse synes
nödvändig, ska istället varning utfärdas. Det kan till exempel handla om
upprepade förseelser som inte åtgärdas av tillståndshavaren eller brister i
ekonomisk och/eller personlig lämplighet. Om tillståndshavaren tidigare
har erhållit en eller flera varningar som inte rättats till ska kommunen
överväga att återkalla serveringstillståndet. Vid en sådan bedömning ska
hänsyn tas till varningens/varningarnas karaktär samt vilken tid som har
förseglat mellan de inträffade händelserna. Det kan dock förekomma
situationer då återkallelse kan ske med omedelbar verkan, utan att någon
varning har utfärdats tidigare, detta enligt alkohollagen 9 kap. 18 § som
nämnts i rutan ovan. Serveringstillstånd för gemensam serveringsyta kan
återkallas om ordningsstörning förekommer, vilket innebär att varje
tillståndshavare då har rätt att avgränsa sin egen serveringsyta.

Kommunen kan förbjuda detaljhandel med eller servering av folköl eller delge en varning om reglerna inte följs. Förbud kan meddelas för antingen sex eller tolv månader, beroende på om lagöverträdelsen upprepas eller anses som en allvarlig underlåtelse.

Beslut om avslag och andra negativa avgöranden kan prövas i förvaltningsdomstol, som avgör mål i de fall Kommunstyrelsen och motpart inte är överens.

13. Revidering av Sölvesborgs Kommuns riktlinje för servering och försäljning av alkoholhaltiga drycker
- a. **Motivering; att krögarna skriftligt eventuellt muntligt ska få kommentera förslaget för KS innan beslut tas, samt att förslaget bör skickas ut till krögarna om samtliga svar till ändringar och att strykningar i reglementet bör gå till krögarna på återremiss innan beslut tas. KS bör få ta del av dessa uppfattningar innan frågan hanteras och bör vara en del av beslutsunderlaget.**
22. Förslag till strategi för integration och bosättning av nyanlända i Sölvesborgs Kommun
- a. **MOTIVERING: DET SKA FRAMGÅ I TJÄNSTESKRIVELSEN VILKA STÄLLNINGSTAGANDEN OCH STÅNDPUNKET SOM TAGIST BORT RESPEKTIVE LAGTS TILL I DETTA FÖRSLAG I JÄMFÖRELSE MED DE AV FULLMÄKTIGE ÅTEREMMITERADE FÖRSLAG OM INTEGRATIONSPLAN OCH BOSÄTTNINGINGSSTRETAGI I NOVEMBER 2022. DETTA MÅSTE VARA KLARTGJORT INNAN SÖLVESBORGS KOMMUN KAN TA STÄLLNING TILL DEN REGIONALA HANDLINGSPLANEN FÖR INTEGRATIONSARBETET.**
23. Folkinitiativ om krav på folkomröstning för höjning av kostnader inom politiken i Sölvesborg
- a. **MOTIVERING: ATT ÄRENDET INTE SKA BEHANDLAS FÖRRÄN KOMMUNREVISIONEN BEMÖTT BEGÄRAN OM ATT GRANSKA UNDERLAGET I NAMNUNDERSKRIFTERNA, SAMT TILL DESS ATT DET I TJÄNSTESKRIVELSEN FRAMGÅR VILKA NAMNUNDERSKRIFTER, SÅVÄL SOM I SKRIFTLIG SOM I DIGITAL FORM, SOM INTE GODKÄNTS MED TILLHÖRANDE MOTIVERING VAR FÖR SIG**

För SD, Mats Gunnarsson TF Gruppledare

Kommunstyrelsen

KS § 178 Dnr 2015/341

Budget för markmiljöundersökning - Innerhamnen

FÖRSLAG - Kommunfullmäktige

Kommunfullmäktige beslutar att tillskjuta medel om 1 600 tkr ur rörelseresultatet 2023 för markmiljöundersökningar och konsulttjänster samt juristkostnader för ansvarsutredning i projekt innerhamnen.

Ärendet i korthet

Kommunfullmäktige besluta om medel om 1 600 tkr som budget för markmiljöundersökning - Innerhamnen

Bakgrund

Innerhamnsområdet har en lång historia bakom sig med olika verksamheter som varit på plats, omfattande hamnverksamhet och utfyllnad genom bland annat en kommunal deponi.

Projektet Innerhamnen/Solixx har en bakgrund sedan 2008 då kontakt togs med Länsstyrelsen i Blekinge. Under åren har utredningar genomförts för att komma framåt. Ärendet har varit uppe i mark- och miljööverdomstolen utan resultat, mycket på grund av Länsstyrelsens inspel. Länsstyrelsen har nu bytt både enhetschef och tjänstemän på aktuell avdelning och nu förmedlat bra kontakter. Kommunen har därför nått framgång och fått positivt beslut om en omfattande provtagning i området.

En fördelning av kostnaderna håller samtidigt på att tas fram mellan bolaget Solixx AB och kommunen där en kostnadsfördelning om 70% kommunen och 30% Solixx är föreslaget.

Samtidigt önskar vi uppdra åt en jurist att utreda föroreningsansvaret inom hela innerhamnsområdet då kommunen avser att söka stadsbidrag och statsstöd för kommande arbeten efter provtagningen. Det går inte att söka stöd för just provtagning. Det finns dock ingen garanti för att sökta medel beviljas.

Kommunen har även genom beslut i mark- och miljödomstolen, den 6 april 2020, tillåtelse att åtgärda kajen. Detta arbete har dock inte påbörjats då diskussioner förs om nya, bättre och, förhoppningsvis, billigare lösningar.

Beslutsunderlag

Teknisk chef Magnus Runessons tjänsteskrivelse 2023-09-20.

KSAU § 152/2023.



Kommunstyrelsen

Kommunstyrelsen

KS § 179 Dnr 2023/246

Taxa för myndighetsutövning 2024- Räddningstjänsten Västra Blekinge

FÖRSLAG - Kommunfullmäktige

Kommunfullmäktige fastställer taxan för myndighetsutövning år 2024 enligt
framlagt förslag för Räddningstjänsten Västra Blekinge.

Ärendet i korthet

Räddningstjänsten Västra Blekinge beslutade § 1339/2023 om taxa för
myndighetsutövning och överlämnar den till respektive medlemskommun för att
besluta i kommunfullmäktige.

Bakgrund

Grundavgiften för en tillsyn är beräknad på handläggningskostnad per timme
(timtaxa) vilken i sin tur är framtagen enligt SKR:s beräkningsmodell.
Grundavgiften ska innefatta förberedelse, transport och efterarbete. Avgiften
indexregleras årligen enligt prisindex för kommunal verksamhet (PKV). En
indexreglering av 2023 års taxa på 4,4 % (PKV 2023-04-27) medför att den rörliga
avgiften (timtaxan) sätts till 1250 kronor.

Även handläggningsfaktorerna för tillstånd hantering av brandfarlig och explosiv
vara baseras på rörlig avgift och avgiften för en faktor kommer därför, efter årlig
indexreglering, sättas till 1250 kronor.

Tillsyn enligt lag (2010:1011) om brandfarliga och explosiva varor vid farlig verksamhet

Inför år 2024 föreslås en höjning av den rörliga avgiften vid tillsyn enligt LBE vid
farlig verksamhet. Tillsynen vid farliga verksamheter är mer komplex än vid andra
verksamheter som tillsynas enligt LBE och hanteringen är ofta mycket omfattande.
Av denna anledning genomförs därför tillsynerna idag endast av brandingenjörer.
Det är rimligt att timkostnaden räknas upp för att möta faktisk kostnad för denna
kompetens och en timtaxa på 1880 kronor föreslås därför för denna typ av
tillsyner.

Tillstånd för hantering av brandfarlig och explosiva vara

Vad gäller taxan avseende tillstånd för hantering av brandfarlig och explosiv vara
föreslås en del ändringar för att förtydliga men även för att avgifterna ska
motsvara faktisk handläggningskostnad.



Kommunstyrelsen

Under punkt 1 föreslås en höjning av antalet faktorer vad gäller lösa behållare. Idag är avgiften för ett tillstånd för hantering av lösa behållare under 250 liter satt till 2,5 faktorer (3 000 kr) vilket, om man tittar på vår rörliga avgift, motsvarar 2,5 timmar. Även om dessa ärenden är oftast är mindre komplexa motsvarar detta inte kostnaden för faktisk handläggningstid. I avgiften ingår bland annat avsyning vilket är ett besök på plats hos verksamheten där man måste räkna in tid för både framkörning och faktisk tid på plats. Det föreslås att avgiften för detta tillstånd höjs till 5 faktorer. Detta motsvarar 5 timmars handläggning vilket kan anses mer rimligt för granskning av handlingar, avsyning och administration. Avgiften för tillstånd för hantering av lösa behållare med volym på 250 liter eller mer föreslås höjas till 8 faktorer.

Även taxan avseende tillstånd för hantering av explosiv vara (punkt 6) föreslås höjas med samma motivering som ovan. Hantering under 60 kg föreslås höjas från 2,5 till 5 faktorer och hantering av 60 kg eller mer från 5 till 8 faktorer. Punkt 10 gällande tillfälligt tillstånd har tillkommit. Tillståndsinnehavaren har en skyldighet att ansöka om tillstånd senast 4 veckor före det att befintligt tillstånd löper ut. I de fall ansökan inkommer för sent eller om tillståndet redan löpt ut ska hanteringen upphöra alternativt kan Räddningstjänsten besluta om ett tillfälligt tillstånd. Utfärdande av tillfälligt tillstånd medför precis som vid en ordinarie prövning handläggningstid. Det föreslås att kostnaden för ett tillfälligt tillstånd sätts till 3 faktorer.

Beslutsunderlag

Räddningstjänsten Västra Blekinge Direktionens beslut RVB § 1339. Bilaga Taxa för myndighetsutövning

KSAU § 154/2023.



Kommunstyrelsen

KS § 180 Dnr 2021/54

Sölvesborgs översiktsplan 2050 - antagande

FÖRSLAG - Kommunfullmäktige

Kommunfullmäktige antar Översiktsplan 2050.

Protokollsanteckning

Rebecka Wald, V: "Vänsterpartiet yrkar bifall till Översiktsplanen. Vi kommer dock fortsätta att jobba för de synpunkter som vi lämnat i samråd och granskning som inte blivit hörsammat."

Ärendet i korthet

Arbetet med att ta fram en ny, digital översiktsplan för hela Sölvesborgs kommun påbörjades våren 2021. Planförslaget har varit på remiss vid två tillfällen; samråd sommaren 2022 och granskning våren 2023. Planförslaget har reviderats utifrån inkomna synpunkter och är nu färdigt att antas.

Bakgrund

Sölvesborgs översiktsplan är ursprungligen från 2010. Den har reviderats vid två tillfällen, 2016 med fokus på textmaterialet och 2020 med fokus på kartorna. I samband med revideringen 2020 framfördes en politisk vilja att ta fram en helt ny, digital översiktsplan.

Våren 2021 påbörjades arbetet med att ta fram den nya översiktsplanen Sölvesborg 2050. Stor kraft lades inledningsvis på att skapa bred förankring och engagemang kring arbetet såväl internt som externt. I juni 2021 hölls en kickoff med samtliga förvaltningar, berörda bolag och politiker. Denna följdes upp med separata workshops för respektive förvaltning och bolag i början av 2022. I september 2021 anordnades en workshop för regional samverkan kring mellankommunala frågor utifrån översiktsplaneperspektivet. Näringslivet bjöds in på företagslunch i oktober med översiktsplanen som tema. Vid sex tillfällen under oktober-november var tjänstepersoner och politiker ute på olika platser i kommunen och diskuterade utvecklingsfrågor med allmänheten. Det fanns även en enkät tillgänglig på



Kommunstyrelsen

kommunens hemsida för dem som inte kunde delta i möten. Tidigt i processen identifierades unga och unga vuxna som prioriterad målgrupp i planarbetet. Under hösten 2021 engagerades elever från gymnasiet och högskolan i planarbetet genom föreläsningar, workshops och diskussioner. Återkoppling med gymnasiet skedde i maj 2022, då planförslaget presenterades. Kontinuerlig avstämning och förankring med den politiska styrgruppen och styrgruppen för tjänstepersoner har skett genom hela planprocessen.

Den 10 maj 2022 § 91 beslutade kommunstyrelsen att skicka planförslaget på remiss, s.k. samråd. Samråd pågick 23 maj - 31 augusti 2022 och informationsmöten för allmänheten hölls vid tre tillfällen under juni månad, i Sölvesborg, Hällevik och Norje. 91 yttranden inkom, vilka sammanställdes och bemöttes i en samrådsredogörelse. Planförslaget reviderats under hösten 2022 och vintern 2023.

Den 14 februari § 34 beslutade kommunstyrelsen godkänna planförslaget för granskning, det andra lagstadgade remisstillfället. Granskning hölls under tiden 27 februari - 30 april 2023 och 47 yttranden inkom. Dessa har sammanställts och bemötts i ett särskilt utlåtande, som biläggs planhandlingarna tillsammans med länsstyrelsens granskningsyttrande.

Beslutsunderlag

Länk till Storymaps och det digitala planförslaget (inloggning krävs)

<https://storymaps.arcgis.com/collections/f8c5ed22bcc440f7b5ac62dd0c97b9e2>

Sölvesborgs översiktsplan 2050 antagandehandling 230918

Information kopplat till digitala kartor ÖP 2050 230918

Hållbarhetsbedömning Sölvesborgs kommuns ÖP 2050 230918

Barnkonsekvensanalys Sölvesborgs kommuns ÖP 2050 230918

Särskilt utlåtande ÖP 2050 230918

Samrådsredogörelse ÖP 2050 230119

Länsstyrelsen i Blekinge läns granskningsyttrande ÖP 2050 230428

KSAU § 155/2023.

Kommunstyrelsen

KS § 181 Dnr 2023/146

Delårsrapport per 31 augusti 2023; Sölvesborgs kommun och kommunkoncernen

FÖRSLAG - Kommunfullmäktige

Kommunfullmäktige beslutar att godkänna delårsrapport per den 31 augusti 2023 för Sölvesborgs kommun och kommunkoncernen.

Ärendet i korthet

Ekonomikontoret har sammanställt delårsrapport 2 för perioden januari – augusti 2023 för Sölvesborgs kommun och kommunkoncern.

Delårsrapport 2 för kommunen visar per den 31 augusti ett resultat på 32,5 mkr och ett prognostiserat årsresultat på 22,5 mkr.

Delårsrapport 2 för kommunkoncernen visar per den 31 augusti ett resultat på 54,2 mkr.

Beslutsunderlag

Ekonomikontoret, Delårsrapport 2; Sölvesborgs kommun och kommunkoncernen.

KSAU § 156/2023.



Kommunstyrelsen

KS § 182 Dnr 2023/259

Revidering av taxor och avgifter inom Samhällsbyggnads- fritids och kulturnämndens ansvarsområden; FFS 7.13

FÖRSLAG - Kommunfullmäktige

Kommunfullmäktige godkänner upprättat förslag av taxor och avgifter inom Samhällsbyggnads- fritid och kulturnämnden att gälla fr.o.m. 1 januari 2024 enligt bifogat förslag.

Ärendet i korthet

Nämnden genomför årligen en översyn av taxor och avgifter i kommunen.

Bakgrund

I den årliga översynen ingår det att se över prissättningen och att vi har våra taxor beskrivna på ett korrekt sätt.

Beslutsunderlag

SFKN § 27/2023.

Bilaga Reviderat förslag på taxor och avgifter

KSAU § 157/2023.



Kommunstyrelsen

KS § 183 Dnr 2023/260

Revidering av bidragsnormer för ideella föreningar inom Samhällsbyggnads, fritid och kulturnämndens ansvarsområde; FFS 8.1

FÖRSLAG - Kommunfullmäktige

Kommunfullmäktige godkänner upprättat förslag avseende revidering av bidragsnormer för ideella föreningar inom Samhällsbyggnads- fritid och kulturnämndens ansvarsområden.

Ärendet i korthet

Nämnden genomför årligen en översyn av de kommunala bidrag som finns inom verksamheten.

Bakgrund

Samhällsbyggnads- fritid och kulturnämnden har, av kommunfullmäktige, fått i uppdrag att ge stöd till allmännyttiga ideella föreningar verksamma i Sölvesborgs kommun. Föreningens huvudsakliga syfte ska vara allmännyttigt dvs. bedriva en verksamhet som kommunen anser angeläget att stödja.

Beslutsunderlag

SFKN § 28/2023.

Bilaga FFS 8.1

KSAU § 158/2023.



Kommunstyrelsen

KS § 184 Dnr 2023/164

Ombyggnation av café och entré i stadshuset

FÖRSLAG - Kommunfullmäktige

Kommunfullmäktige beslutar att ge Samhällsbyggnadsförvaltningen i uppdrag att upphandla och genomföra om- och tillbyggnad café-kök vid stadshuset Kv Sverige 1 enligt bilaga 1.

Finansiering sker genom utökning av investeringsbudget 2024 om 1 600 tkr. Kapitalkostnaden beräknas uppgå till 65 tkr år 2024 vilken beaktas i driftbudgeten för år 2024.

Ajournering

Sammanträdet ajourneras efter önskemål från SD och KD (för interna överläggningar) mellan klockan 15:23 - 15:26.

Ärendet i korthet

På entréplan i stadshuset är medborgarkontor (reception) samt personalcafeteria belägen. Båda verksamheterna har ett kontinuerligt flöde av både interna och externa gäster och medarbetare. I cafeterian finns idag fysiska arbetsmiljöproblem som behöver åtgärdas. Efter inkomna synpunkter och efterföljande analysarbete har underlag för en ombyggnation arbetats fram.

Bakgrund

Cafeterians maskinpark och fysiska ytor har uppnått en hög teknisk livslängd. Tillagningskökets ytor är för små och därmed blir hanteringen av mat och serveringsutrustning inte effektiv. Kökets förråd ligger inte i anslutning till köket.

Arbetsmiljön är därmed inte tillfredsställande.

Behov föreligger för en om- och tillbyggnad av Stadshusets Cafeteria enligt bilaga 1. Det blir fortsatt möjligt att servera varm mat men den kommer att tillagas i något av kommunens tillagningskök och transporteras till stadshuset. Efter ombyggnad kommer



Kommunstyrelsen

köket att användas som ett mottagningskök för lunch. Frukost och eftermiddagsfika kommer även i fortsättningen att tillagas i köket.

Caféterians förråd flyttas och placeras i direkt anslutning till köket. Detta går att genomföra genom att disponera en del av det rum som idag används som turistinformation. Resterande del av detta utrymme används till en ny tillgänglighetsanpassad offentlig toalett som ersätter den nuvarande som är placerad längre in i stadshuset. De nuvarande placeringen blir direkt olämplig när det nya förstärkta skalskyddet för stadshuset installeras.

Konsekvensen för medborgarkontoret av detta blir att servicen med att dela ut tryckta broschyrer till besökande turister begränsas samt att medborgarkontorets intäkter från försäljning av souvenirer kan bli något lägre.

Finansiering

Investeringsutgiften beräknas uppgå till 1 600 tkr. Kapitalkostnaden uppgår till 130 tkr med halv effekt år 2024. Således behöver driftbudgeten för år 2024 förstärkas med 65 tkr.

Beslutsunderlag

Bitr. fastighetschef Daniel Nilsson och samhällsbyggnadschef Anders Wanstadius tjänsteskrivelse 2023-09-28.

Bilaga: Förslag på åtgärder för ombyggnad av caféterians kök och diskrum samt entré.

KSAU § 159/2023.

Kommunstyrelsen

KS § 185 Dnr 2022/183

Förslag till Strategi för integration och bosättning av nyanlända i Sölvesborgs kommun

FÖRSLAG - Kommunfullmäktige

Kommunfullmäktige beslutar att fastställa föreslagen strategi för integration och bosättning av nyanlända i Sölvesborgs kommun, med giltighet fr.o.m. 2023-11-01 och att gälla tills vidare.

Yrkande

Kith Mårtensson M: bifall till kommunstyrelsens förslag.

Mats Gunnarsson SD: avslag till kommunstyrelsens förslag, till förmån för de två förslag som återremitterades på kommunfullmäktige 2022-11-28, §§ 124-125 (dnr 2022/183 och 2022/184) .

Propositionsordning

Ordförande ställer proposition på yrkandena och finner att kommunstyrelsen bifallit Kith Mårtensson M m.fl. bifallsyrkande. _____

Sverigedemokraterna och Kristdemokraterna (se närvarolista) reserverar sig mot beslutet i ärendet.

Ärendet i korthet

I ärendet föreslås Kommunstyrelsen besluta föreslå Kommunfullmäktige att fastställa föreslagen strategi för integration och bosättning av nyanlända i Sölvesborgs kommun, med giltighet fr.o.m. 2023-11-01 och att gälla tills vidare.

Bakgrund

I mars 2023 antogs gemensam Integrationsstrategi för Blekinge under 2023-2026 (bilaga 2). Målet med strategin är att bidra till en jämställd, jämlik och hållbar integration för Blekinges alla invånare. Syftet med strategin är att förbättra förutsättningar för målgruppens hälsa, språk, arbete och utbildning. Till strategin beslutades även en handlingsplan för det regionala integrationsarbetet i Blekinge under 2023 (bilaga 3). Integrationsstrategin, tillsammans med de handlingsplaner som årligen tas fram, ger ett ramverk för systematiskt samarbete mellan offentliga aktörer.

På motsvarande sätt finns behov av en strategi för integration och bosättning av nyanlända i Sölvesborgs kommun.



Kommunstyrelsen

Beslutsunderlag

Kommunchef Lars Ericssons tjänsteskrivelse 2023-10-02.

1. Förslag till strategi för integration och bosättning av nyanlända för Sölvesborgs kommun.
2. Regional integrationsstrategi (mars 2023)
3. Handlingsplan till Regional integrationsstrategi (mars 2023)

KSAU § 160/2023.

Kommunstyrelsen

KS § 186 Dnr 2023/31

Folkinitiativ om krav på folkomröstning för höjning av kostnader för politiken i Sölvesborg

FÖRSLAG - Kommunfullmäktige

Kommunfullmäktige avslår folkinitiativet.

Yrkande

Kith Mårtensson M: bifall till kommunstyrelsens förslag.

Mats Gunnarsson SD: avslag till kommunstyrelsens förslag, till förmån för eget yrkande, se p.23 i bilaga.

Propositionsordning

Ordförande ställer proposition på yrkandena och finner att kommunstyrelsen bifallit Kith Mårtensson M m.fl. bifallsyrkande. _____

Sverigedemokraterna och Kristdemokraterna (se närvarolista) reserverar sig mot beslutet i ärendet.

Ärendet i korthet

I ärendet föreslås Kommunstyrelsen föreslå Kommunfullmäktige att avslå folkinitiativets (Louise Erixons, Robert Maneas, Emelie Pilthammars med fleras) initiativ om genomförande av en kommunal folkomröstning i den aktuella frågan då antalet korrekta initiativtagare ej når upp till den lagstadgade andelen av de röstberättigade i kommunen (minst 10 %).

Bakgrund

Kort om folkinitiativet

Louise Erixon har 2023-01-19 inkommit med skriftligt folkinitiativ enligt bilaga 3. Denna avslutas med följande frågeställning att underställas folkomröstningen:

”Med anledning av ovanstående väcks detta folkinitiativ med syfte att inom ett halvår samla minst 10 procent av de röstberättigades namnunderskrifter där målsättning är att få till en lokal folkomröstning om den kraftiga arvodeshöjningen för första vice ordförande i Kommunstyrelsen. Kommuninvånarna bör få möjlighet att svara på om man anser att arvodet för vice ordförande i Kommunstyrelsen åter bör sänkas från 100 procent till 20 procent av grundarvodet”.

Louise Erixon, Robert Manea, Emelie Pilthammar, med flera, har 2023-07-18 inkommit till Sölvesborgs kommun med listor om 1 891 rader med undertecknare



Kommunstyrelsen

av initiativet med krav om en kommunal folkomröstning i den aktuella frågan. Listorna svarar i huvudsak mot den mall som visades när initiativet initierades. Mallen har använts liggande men även stående format förekommer.

Använda termer

De som undertecknat initiativet benämns initiativtagare. De som inlämnat listorna med alla initiativtagares uppgifter benämns i det följande som inlämnande initiativtagare.

Rättslig reglering

Den rättsliga grunden för kommunala folkomröstningar regleras i flera lagar:

Kommunallagen

8 kap

Folkinitiativ

2 § Ärende om att hålla folkomröstning i en viss fråga får i fullmäktige väckas av minst tio procent av de röstberättigade kommun- eller regionmedlemmarna enligt lagen (1994:692) om kommunala folkomröstningar (folkinitiativ). Initiativet ska vara skriftligt, ange den aktuella frågan samt innehålla initiativtagarnas egenhändiga namnteckningar, uppgifter om när namnteckningarna gjorts, namnförtydliganden, personnummer och uppgift om deras adresser.

Vid beräkningen av antalet initiativtagare ska endast de räknas med som har skrivit under initiativet under den sexmånadersperiod som föregått inlämnandet. Lag (2019:835).

5 kap

37 § Har ett folkinitiativ väckts enligt 8 kap 2 § ska fullmäktige besluta att folkomröstning ska hållas, om

1. den fråga som initiativet avser är sådan att fullmäktige kan besluta om den, och
2. inte minst två tredjedelar av de närvarande ledamöterna röstar mot förslaget.

Lag om kommunala folkomröstningar

Denna lag (SFS 1994:692) innehåller förfaranderegler o dyl. för hur en kommunal folkomröstning ska planeras och genomföras.

Regeringsformen

1 kap. Statsskickets grunder

1 § All offentlig makt i Sverige utgår från folket.

Rättslig reglering

Den svenska folkstyrelsen bygger på fri åsiktsbildning och på allmän och lika rösträtt. Den förverkligas genom ett representativt och parlamentariskt statsskick och genom kommunal självstyrelse.



Kommunstyrelsen

Den offentliga makten utövas under lagarna.

Vallagen

Vallagen (SFS 205:837) innehåller stadganden om hur de allmänna valen i riket ska genomföras.

Kort om ärendegången vid väckta folkinitiativ

Ett ärende om ett väckt folkinitiativ ska beslutas av kommunfullmäktige i berörd kommun. Svarar initiativet mot de krav som lagstiftaren uppställt;

- frågan ska vara en kommunal angelägenhet som fullmäktige kan besluta om,
- initiativtagarna ska utgöra minst 10 % av de röstberättigade,

så ska fullmäktige besluta att en rådgivande folkomröstning ska genomföras i frågan om inte minst 2/3 av ledamöterna röstar emot.

Svarar initiativet inte mot lagstiftarens krav så ska ärendet avslås med vanlig enkel majoritet och kan överklagas med laglighetsprövning.

Svarar initiativet mot lagstiftarens krav så ska kommunen planera för folkomröstning i samråd med den nationella Valmyndigheten. Kommunens valnämnd ges ansvaret att genomföra omröstningen.

Beslutsunderlag

Bilaga 1. Utredning om "namnteckning, underskrift och signatur" (Svenska Språkrådet).

Bilaga 2. Utredning om former för korrekt adressering (Postnord).

Bilaga 3. Inlämnat folkinitiativ 2023-01-19 av Louise Erixon (förklarande text och mall för insamling av behövliga uppgifter från resp. initiativtagare)

Bilaga 4. Brev vid stickprovskontroll av vissa frågor i folkinitiativet

Kommunchef Lars Ericssons tjänsteskrivelse-Förklaring av förtydligande. 2023-10-09.

Kommunchef Lars Ericssons tjänsteskrivelse-Folkinitiativ 2023-10-09.

Bilaga: Tabell över fel och brister i insamlingen. 2023-10-09.

KSAU § 162/2023.

13. Revidering av Sölvesborgs Kommuns riktlinje för servering och försäljning av alkoholhaltiga drycker
- a. **Motivering; att krögarna skriftligt eventuellt muntligt ska få kommentera förslaget för KS innan beslut tas, samt att förslaget bör skickas ut till krögarna om samtliga svar till ändringar och att strykningar i reglementet bör gå till krögarna på återremiss innan beslut tas. KS bör få ta del av dessa uppfattningar innan frågan hanteras och bör vara en del av beslutsunderlaget.**
22. Förslag till strategi för integration och bosättning av nyanlända i Sölvesborgs Kommun
- a. **MOTIVERING: DET SKA FRAMGÅ I TJÄNSTESKRIVELSE VILKA STÄLLNINGSTAGANDEN OCH STÅNDPUNKET SOM TAGIST BORT RESPEKTIVE LAGTS TILL I DETTA FÖRSLAG I JÄMFÖRELSE MED DE AV FULLMÄKTIGE ÅTEREMMITERADE FÖRSLAG OM INTEGRATIONSPLAN OCH BOSÄTTNINGSGESTRETAGI I NOVEMBER 2022. DETTA MÅSTE VARA KLARTGJORT INNAN SÖLVESBORGS KOMMUN KAN TA STÄLLNING TILL DEN REGIONALA HANDLINGSPLANEN FÖR INTEGRATIONSARBETET.**
23. Folkinitiativ om krav på folkomröstning för höjning av kostnader inom politiken i Sölvesborg
- a. **MOTIVERING: ATT ÄRENDET INTE SKA BEHANDLAS FÖRRÄN KOMMUNREVISIONEN BEMÖTT BEGÄRAN OM ATT GRANSKA UNDERLAGET I NAMNUNDERSKRIFTERNA, SAMT TILL DESS ATT DET I TJÄNSTESKRIVELSE FRAMGÅR VILKA NAMNUNDERSKRIFTER, SÅVÄL SOM I SKRIFTLIG SOM I DIGITAL FORM, SOM INTE GODKÄNTS MED TILLHÖRANDE MOTIVERING VAR FÖR SIG**

För SD, Mats Gunnarsson TF Gruppledare

Kommunstyrelsen

KS § 187 Dnr 2023/102

Svar på motion om bokhylla för hobbyförfattare

FÖRSLAG - Kommunfullmäktige

Kommunfullmäktige anser motionen besvarad.

Yrkande

Kith Mårtensson M: bifall till kommunstyrelsens förslag.

Robert Manea KD: avslag till kommunstyrelsens förslag
och bifall till motionen.

Propositionsordning

Ordförande ställer proposition på yrkandena och finner
att kommunstyrelsen bifaller Kith Mårtenssons yrkande.

Sverigedemokraterna och Kristdemokraterna (se
närvarolista) reserverar sig mot beslutet.

Ärendet i korthet

Vid kommunfullmäktige 2023-03-27, väckte ledamot Deborah
Lind KD motion om bokhylla för hobbyförfattare, bilaga.

I motionen föreslås:

att utrymme på biblioteket reserveras för
"hobbyförfattare", att det tas fram nödvändiga rutiner
för detta, att det tas fram riktlinjer gällande tillåtet
innehåll och format.

Beslutsunderlag

Kommunstyrelsens vice ordförande Kith Mårtensson
motionssvar 2023-09-20.

Verksamhetschef Fritid och kultur Fredrik Olssons
tjänsteskrivelse 2023-09-12.

KSAU § 162/2023.

Kommunstyrelsen

KS § 188 Dnr 2023/167

Svar på motion om att belysa Sölvesborgsbron med orange färg den 25 november varje år

FÖRSLAG - Kommunfullmäktige

Kommunfullmäktige bifaller motionen.

Yrkande

Kith Mårtensson M och Rebecca Wald V: bifall till motionssvaret.

Mats Gunnarsson SD: avslag till motionen.

Propositionsordning

Ordförande ställer proposition på yrkandena och finner att kommunstyrelsen bifallit Kith Mårtensson M m.fl. bifallsyrkande. _____

Sverigedemokraterna (se närvarolista) reserverar sig mot beslutet i ärendet.

Ärendet i korthet

Vid kommunfullmäktige 2023-05-22, väckte ledamot Rebecca Wald V och Willy Söderdahl V motion om att belysa Sölvesborgsbron med orange färg 25 november varje år, bilaga.

I motionen föreslås:

Att uppmärksamma den 25 nov – Internationella dagen för avskaffandet våld mot kvinnor – genom att belysa Sölvesborgsbron med orange färg den 25 november varje år.

Beslutsunderlag

Kommunstyrelsens vice ordförande Kith Mårtenssons motionssvar 2023-10-02.
Kommunikationschef Lisa Svanberg och teknisk chef Magnus Runessons tjänsteskrivelse inkl. offert.
KSAU § 163/2023.



Kommunstyrelsen

KS § 189 Dnr 2023/1

Anmälan av delegationsbeslut

BESLUT

Anmälningarna läggs till handlingarna.

Anmälningar

1.

Delegationsbeslut enligt bilaga.

Delegeringsbeslut

Utskriftsdatum: 2023-10-10

Utskriven av: Monica Andersson

Diarieenhet:	Kommunstyrelsen
Beslutsfattare:	Alla
Kategori:	Alla
Beslutsinstans:	Kommunstyrelsen
Sammanträdesdatum:	2023-10-17
Sekretess:	Visas ej

Id	Beskrivning	Paragraf
Datum	Avsändare/Mottagare	Beslutsfattare
Ärendenummer	Ärendemening	Kategori
		Ansvarig
2023.2737	Delegationsbeslut- Uppföljning av tillsynsrapport för Davids Grill & Kiosk	Kith Mårtensson §
2023-09-12	Davids Grill & Kiosk	Kith Mårtensson
KSKLK 2023/214	Tillsynsbesök: Davids grill och kiosk	ALKOHOLTILLSTÅND Nadine Lindhe
2023.2738	Delegationsbeslut- Ansökan om tillfälligt serveringstillstånd till allmänheten i samband med oktoberfest i Slottslängorna; Logen XIV Celeno av Siriusorden	Kith Mårtensson §
2023-09-12	Logen XVI Celeno av Siriusorden	Kith Mårtensson
KSKLK 2023/233	Ansökan om tillfälligt serveringstillstånd till allmänheten i samband med en oktoberfest i Slottslängorna; Logen XVI Celeno av Siriusorden	ALKOHOLTILLSTÅND Nadine Lindhe

Kommunstyrelsen

KS § 190 Dnr 2023/2

Meddelande**BESLUT**

Meddelandena läggs till handlingarna.

Meddelande

1.
Lessebo kommun, kommunstyrelsens beslut § 180 Deltagande i förstudie gällande eventuell sammanslagning av kommunalförbund inom räddningstjänst.
2. 2023/146
Barn- och utbildningsnämndens beslut § 40/2023 - Delårsbokslut 2 2023
3. 2023/146
Barn- och utbildningsnämndens beslut § 41/2023 - Kompletteringsbudget 2 2023.
4.
Barn- och utbildningsnämndens beslut § 43/2023 Nämndens mål och indikatorer för 2024.
5. 2023/155
Barn- och utbildningsnämndens beslut § 48/2023 - Information om ekonomisk ram för barn- och utbildningsnämnden 2024.
6. 2023/258
Barn- och utbildningsnämndens beslut § 49/2023 - Beslut om dataskyddsredogörare.
7. 2023/146
Vård- och omsorgsnämndens beslut § 53/2023 - Delårsrapport 2, 2023.
8. 2023/146
Vård- och omsorgsnämndens beslut § 55/2023 - Kompletteringsbudget 2, 2023.
9. 2023/146
Vård- och omsorgsnämndens beslut § 56/2023 - Rambudget 2024
10. 2023/258
Vård- och omsorgsnämndens beslut § 57/2023 - Beslut om dataskyddsredogörare.
11. 2023/273 2023.2901, 2902
Räddningstjänsten Västra Blekingen, Direktionens beslut RVB § 1337/2023 - Delårsrapport och Bokslutsprognos 2023.



Kommunstyrelsen

12.
Sölvesborgs Fjärrvärme AB Styrelses sammanträdesprotokoll 2023-09-21.
13.
Sölvesborg Energi och Vatten AB Styrelses sammanträdesprotokoll 2023-09-21.
14.
Sölvesborg Energi AB Styrelses sammanträdesprotokoll 2023-09-21.
15.
Västblekinge Miljö ABs styrelsemötesprotokoll 2023-08-31.
16. 2023/146
Samhällsbyggnads- fritid och kulturnämndens beslut § 29/2023 -Delårsbokslut per den 31 augusti 2023 - Samhällsbyggnads-, Fritid och kulturnämnden.
17. 2023/258
Samhällsbyggnads- fritid och kulturnämndens beslut § 24/2023 - Beslut om dataskyddsredogörare.
18. 2023/237
Visit Blekinge AB (svb)s protokoll för styrelsemöte 2023-08-24, Karlshamn.
19. 2023/146
Arbete- och välfärdsnämndens beslut § 105/2023 Information om ekonomisk ram för Arbete- och välfärdsnämnden 2024
20.
Arbete- och välfärdsnämndens beslut § 103/2023 – Kompletteringsbudget 2023.
21.
Arbete- och välfärdsnämndens beslut § 102/2023 - Delårsbokslut 2 2023
22.
Region Blekinge, Samverkansnämnden i Blekinges protokoll från 2023-09-29.
23. 2023/56
Karlskronas kommun, kommunfullmäktiges beslut § 164/2023 - Årsredovisning, revisionsberättelse och granskningsrapport 2022 Samordningsförbundet i Blekinge län, FINSAM.
24. 2023/146
Byggnadsnämndens beslut § 72/2023 – Delårsrapport 2 2023.
25. 2023/286
Region Blekinge, Politisk samverkan vård och omsorg (PSVO):s protokoll 2023-09-21.
26. 2023/261
Länsstyrelsen i Blekinge, rapport om jämställda arbetsvillkor i Blekinge län.



Kommunstyrelsen