

## Barn- och utbildningsnämnden

<b>Instans:</b>	Barn- och utbildningsnämnden
<b>Tid:</b>	tisdagen den 25 april 2023 kl. 08:30
<b>Plats:</b>	Samrum-Osby
<b>Information:</b>	Används vid speciella förutsättningar vid detta möte, annars tas denna text bort.

**Föredragningslista**

Nr	Ärende	Tid	Föredragande
1.	Upprop och protokollets justering		
2.	Godkännande av dagordning		
3.	Informationsärenden till nämnden		Åsa Hallén Olofsson
4.	Anmälningar till nämnden, april 2023		
5.	Återrapportering av ställda frågor		
6.	Redovisning av delegationsbeslut, mars 2023		
7.	Budgetuppföljning 2023		Ulrika Winkvist
8.	Automatiserad beslutsattest för rutinartade, återkommande, periodiska fakturor		
9.	Kommunstyrelsens beslut om systematiska arbetsmiljöarbetet 2022		Åsa Hallén Olofsson
10.	Personalekonomisk redovisning 2022		Åsa Hallén Olofsson
11.	Socialdemokraterna i Osby- Initiativrätt Plan för förskola, grundskola, gymnasieskola, anpassad grundskola och anpassad gymnasieskola		Åsa Hallén Olofsson
12.	Revidering av beslut - Kultur och fritidspolitiskt program 2023-20xx		Sara Eckerström
13.	Revidering av beslut - Medborgarförslag- Ny fritidsgård		Sara Eckerström

Lars-Anton Ivarsson (M)  
ordförandeHelle Kröll Rasmussen  
nämndsekreterare

**Barn- och utbildningsnämndens arbetsutskott**

## **§ 25 Informationsärenden till nämnden**

Dnr 2023-00008

### **Barn- och utbildningsnämndens arbetsutskotts beslut**

- Informationen läggs till handlingarna

#### *Åsa Hallén Olofsson informerar*

- Anpassningar budget 2023
- Lokaler
- Ärende till Barn och elevombudet (BEO) Skolinspektionen m.m.
- Ledningsorganisation - kultur och fritid
- Personalekonomisk redovisning 2022 (HR-enheten)
- Diskussion översyn samverkansavtal
- Åtterrapporering SSPF - samverkan mellan skola, socialtjänst, polis och fritid
- Utbud och dimensionering gällande gymnasieskola, Skånes kommuners styrelse, SKR
- Samverkansavtal Osby-Älmhult

Kommunfullmäktige

## **§ 27 Reglemente för Osby kommuns nämnder 2023-2026**

Dnr 2023-00081

### **Kommunfullmäktiges beslut**

- Gällande s. 13 i Förslag till reglemente, i stycket om presidium, ska även barn- och utbildningsnämnden omfattas av en ordförande och en vice ordförande. En 2e vice ordförande ska inte gälla för barn- och utbildningsnämnden.
- Efter mindre redaktionella ändringar godkänna förslaget till reglemente för Osby kommuns nämnder för mandatperioden 2023-2026.

### **Sammanfattning av ärendet**

Föreligger förslag till revidering av reglementet för Osby kommuns nämnder för 2023-2026.

Gulmarkerade textstycken föreslås tas bort. I övrigt finns spårade ändringar utifrån nu gällande reglemente samt kommentarer i dokumentet.

### **Barnkonsekvensanalys**

Ärendet berör inte barn.

### **Beslutsgång**

Yrkanden

Magnus Augustsson (C) yrkar följande:

Gällande s. 13 i Förslag till reglemente, i stycket om presidium, ska även barn- och utbildningsnämnden omfattas av en ordförande och en vice ordförande. En 2e vice ordförande ska inte gälla för barn- och utbildningsnämnden.

Tommy Augustsson (S) yrkar bifall till Magnus Augustssons (C) yrkande.

**Kommunfullmäktige**

**Propositionsordningar**

Kommunfullmäktiges ordförande frågar kommunfullmäktige om de ämnar besluta i enlighet med Magnus Augustssons (C) yrkande och finner att kommunfullmäktige beslutar så.

**Beslutsunderlag**

Kommunstyrelsens beslut 8 mars 2023 § 59

Kommunstyrelsens arbetsutskotts beslut 22 februari 2023 § 24

Tjänsteskrivelse 2023-02-14

Förslag till Reglemente för Osby kommuns nämnder 2023-2026

*Beslutet ska skickas till*

Nämnderna

Kansliet

Kommunikation



Kommunfullmäktige

## **§ 29 Reglemente för rådet för personer med funktionsvariationer (Funkisrådet) i Osby kommun**

Dnr 2023-00041

### **Kommunfullmäktiges beslut**

- Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta att godkänna förslaget till reglemente för rådet för personer med funktionsvariationer i Osby kommun.

### **Sammanfattning av ärendet**

Föreligger förslag till revidering av reglemente för Funkisrådet. De ändringar som gjorts är av redaktionell karaktär.

Det omarbetade reglementet ska fastställas av kommunfullmäktige.

Förslaget har skickats till respektive nämnd för synpunkter. Hälsa- och omsorgsnämndens förvaltningschef har responderat på förslaget utan synpunkter.

### **Barnkonsekvensanalys**

Ärendet berör inte barn.

### **Beslutsunderlag**

Kommunstyrelsens beslut 8 mars 2023 § 61

Kommunstyrelsens arbetsutskotts beslut 22 februari 2023 § 26

Tjänsteskrivelse 2023-02-15

Förslag till reglemente för Funkisrådet

*Beslutet ska skickas till*

Nämnderna

Kansliet

Kommunikation

Kommunstyrelsen

## § 91 Genomlysning av gymnasieskolan - SKR

Dnr 2021-00315

### Kommunstyrelsens beslut

- Barn- och utbildningsnämnden har ett fortsatt uppdrag att arbeta med SKR-utredningen gällande gymnasieskolan.
- Förvaltningschef Åsa Hallén Olofsson får i uppdrag att till kommunstyrelsens sammanträde den 3 maj presentera en reviderad tidsplanering för arbetet med SKR-utredningen gällande gymnasieskolan.

### Sammanfattning av ärendet

Lars-Anton Ivarsson (M) informerar kommunstyrelsen om att ärendet finns med på dagordningen för barn- och utbildningsnämndens arbetsutskott den 11 april 2023 och att det är Lars-Anton Ivarssons förhoppning om att kunna fortsätta jobba med ärendet.

### Beslutsgång

#### Propositionsordningar

Kommunstyrelsen beslutar enhälligt efter diskussion att:

Barn- och utbildningsnämnden har ett fortsatt uppdrag att arbeta med SKR-utredningen gällande gymnasieskolan.

Förvaltningschef Åsa Hallén Olofsson får i uppdrag att till kommunstyrelsens sammanträde den 3 maj presentera en reviderad tidsplanering för arbetet med SKR-utredningen gällande gymnasieskolan.

*Beslutet skickas till*

Barn- och utbildningsnämnden  
Förvaltningschef, Åsa Hallén Olofsson

## § 88 Budgetuppföljning Osby kommun 2023

Dnr 2023-00002

### Kommunstyrelsens beslut

- Notera att nämnderna redovisar en negativ avvikelse från budget på -23,9 mkr och finansförvaltningen redovisar en negativ avvikelse på -10,0 mkr, totalt en negativ avvikelse på -33,9 mkr.
- Kalla Barn- och utbildningsnämndens, Samhällsbyggnadsnämndens och Hälsa- och omsorgsnämndens presidium samt förvaltningschef till kommunstyrelsens arbetsutskotts kommande sammanträden för rapportering av åtgärder för att nå en budget i balans 2023.

### Sammanfattning av ärendet

Kommunstyrelseförvaltningen (ekonomienheten) har sammanställt nämndernas och finansförvaltningens prognos för helår 2023 efter februari månad. Prognosen visar ett totalt underskott jämfört med budget på -33,9 mkr.

Nämnderna redovisar en prognos med ett underskott jämfört med budget på -23,9 mkr. Följande nämnder redovisar ett underskott:

- Kommunstyrelsen (Arbete- och välfärd)	-4,0 mkr
- Hälsa- och omsorgsnämnden	-1,3 mkr
- Samhällsbyggnadsnämnden	-3,1 mkr
- Barn- och utbildningsnämnden	-15,4 mkr

Nämnderna redovisar delvis åtgärder för att nå en budget i balans, dock innebär de redovisade åtgärderna inte att den beslutade budgeten hålls.

Finansförvaltningen redovisar ett underskott jämfört med budget på -10,0 mkr. Pensionskostnader och räntekostnader har ökat jämfört med budget. Samtidigt har intäkterna för skatter och generella statsbidrag ökat något.

### Beslutsunderlag

Kommunstyrelsens arbetsutskotts beslut 22 mars 2023 § 45

Tjänsteskrivelse 2023-03-15



**Kommunstyrelsen**

Budgetuppföljning februari 2023 Osby kommun

*Beslutet ska skickas till*

Barn och utbildningsnämnden

Förvaltningschef Åsa Hallén Olofsson

Samhällsbyggnadsnämnden

Förvaltningschef Mathias Karlsson

Hälsa- och omsorgsnämnden

Förvaltningschef Helena Ståhl



## Delegationsbeslut Barn- och utbildningsnämnden mars

Skyldighet att skyndsamt utreda omständigheter kring anmälda kränkningar med mera

Enhet Grundskola	Åk F-3	Åk 4-6	Åk 7-9	Annan	Totalt
Rektor Klockarskogsskolan		-	-		0
Rektor Hasslarödsskolan F-6	6	1	-		7
Rektor Hasslarödsskolan 7-9	-	-	3		3
Rektor Parkskolan F-6	3	1	-		4
Rektor Parkskolan 7-9	-	-	3		3
Rektor Killebergsskolan			-		0
Rektor Örkenedsskolan	9	4	1		14
Rektor Osby grundskola 1-9					0

Skyldighet att skyndsamt utreda omständigheter kring anmälda kränkningar med mera

Enhet Gymnasiet	Totalt
Rektor Ro2 Ekbacksskolan	1

1.3.1 Prövning av att överklagande skett i rätt tid samt avvisning av överklagande som kommit in för sent

Enhet	Totalt
Förvaltningschef Barn- och utbildning	6

1.5.2 Avge yttrande med anledning av överklaganden

Enhet	Totalt
Förvaltningschef Barn- och utbildning	1

2.2.9 Ansökningar om statsbidrag och projektmedel

Enhet	Totalt
Förvaltningschef Barn- och utbildning	3

1. Beslut att inte ansöka om statsbidraget "Gymnasial lärlingsutbildning" då gymnasiet för närvarande inte har någon lärlingsutbildning.
2. Beslut att inte ansöka om statsbidraget "Barn som inte är folkbokförda i Sverige 2023" då det för närvarande inte finns elever som omfattas av detta statsbidrag i Osby kommun.
3. Beslut att inte ansöka om statsbidraget "Praktiknära forskning och utbildning" då Barn- och utbildningsförvaltningen för närvarande inte har någon lärare eller förskollärare som ägnar sig åt detta.

8.1 Beslut om erbjudande av utbildning vid fritidshem med hänsyn till elevens särskilda behov

Enhet	Totalt
Rektor Parkskolan F-6	1
Rektor Hasslarödsskolan F-6	4

### 11.2 Ansöka om kontant reseersättning

Enhet	Totalt
Områdeschef grundskola/gymnasie	2

### 11.4 Beslut om avstängning av elev samt avstängningstidens längd

Enhet	Totalt
Rektor Hasslarödsskolan 7-9	1

Barn- och utbildningsförvaltningen  
Ulrika Winkvist  
0479 - 52 81 54  
Controller

Beslutsinstans: Barn- och utbildningsnämnden

## Budgetuppföljning 2023

Dnr BUN 0.4.2 2023-00002

### Förslag till beslut

Barn- och utbildningsnämnden godkänner budgetuppföljning per den 31:e mars med en periodavvikelse på xxx tkr och en prognosticerad helårsavvikelse på xxx tkr.

### Sammanfattning av ärendet

Budgetuppföljningen är en viktig del av verksamhets- och ekonomistyrningen i Osby kommun. Budgetuppföljningen ska lämnas till nämnden efter månaderna februari, mars, april, maj, augusti (delårsrapport), september, oktober, november. Efter månaderna mars, maj, augusti och oktober ska uppföljningen lämnas vidare till kommunstyrelsen.

### Barnkonsekvensanalys

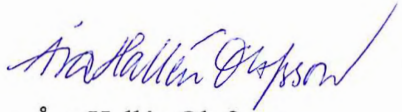
Ärendet handlar om nämndens övergripande ekonomiska uppföljning och berör inte barn.

### Beslutsunderlag

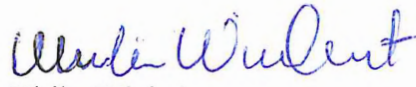
Budgetuppföljning BUN mars 2023, rapport.

### Beslutet ska skickas till

Ekonomi- och utvecklingsenheten  
Barn- och utbildningsförvaltningen  
Förvaltningschef barn- och utbildningsförvaltningen  
Controller barn- och utbildningsförvaltningen



Åsa Hallén Olofsson  
Förvaltningschef



Ulrika Winkvist  
Controller



**Barn- och utbildningsnämndens arbetsutskott**

## **§ 26 Budgetuppföljning 2023**

Dnr 2023-00002

### **Barn- och utbildningsnämndens arbetsutskotts beslut**

*Föreslår barn- och utbildningsnämnden*

- Godkänna budgetuppföljning per den 31:e mars med en periodavvikelse på 10 243 tkr och en prognosticerad helårsavvikelse på 13 555 tkr.

### **Sammanfattning av ärendet**

Budgetuppföljningen är en viktig del av verksamhets- och ekonomistyrningen i Osby kommun. Budgetuppföljningen ska lämnas till nämnden efter månaderna februari, mars, april, maj, augusti (delårsrapport), september, oktober, november. Efter månaderna mars, maj, augusti och oktober ska uppföljningen lämnas vidare till kommunstyrelsen.

### **Barnkonsekvensanalys**

Ärendet handlar om nämndens övergripande ekonomiska uppföljning och berör inte barn.

### **Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse "Budgetuppföljning 2023", daterad 2023-04-03.

Budgetuppföljning BUN mars 2023, rapport redovisas muntligt.

### **Beslutet ska skickas till**

Barn- och utbildningsnämnden

# Uppföljning mars 2023

---

Barn- och utbildningsnämnden

## Innehållsförteckning

<b>UPPFÖLJNING .....</b>	<b>3</b>
DRIFTREDOVISNING .....	3
INVESTERINGSREDOVISNING .....	8

# UPPFÖLJNING

## DRIFTRIEDOVISNING

### Driftredovisning

Belopp i tkr	Budget perioden	Utfall perioden	Avvikelse period	Budget helår	Prognos helår	Avvikelse helår
<b>Verksamhetsområde</b>						
Förvaltningsövergripande administration	2 251	2 052	199	9 003	8 814	189
Förskola	17 959	19 671	-1 712	71 835	75 930	-4 095
Grundskola	42 446	49 903	-7 457	169 555	174 878	-5 323
Gymnasieskola	18 667	20 487	-1 820	74 659	80 071	-5 412
Kultur och fritid	9 274	8 727	547	37 092	36 901	191
<b>Resultat</b>	<b>90 597</b>	<b>100 840</b>	<b>-10 243</b>	<b>362 144</b>	<b>376 594</b>	<b>-14 450</b>

### Kommentarer till helårsavvikelser

#### Förskola

Totalt sett ett underskott redovisas i förhållande till budget. Avvikelsen beror på att politiken ej fattat beslut om föreslagna större åtgärder.

Vissa åtgärder har redan fått effekt men många av åtgärderna för att få budget i balans kommer att få genomslag först under hösten 2023.

Det kvarstår åtgärder för att få budget i balans.

#### Grundskola

Totalt sett ett underskott redovisas i förhållande till budget. Avvikelsen beror till största del på höga skolskjutskostnader samt att vissa besparingsåtgärder inte får helårseffekt, t ex nedsättning förstelärare.

Vissa åtgärder har redan fått effekt men många av åtgärderna för att få budget i balans kommer att få genomslag först under hösten 2023.

Det kvarstår åtgärder för att få budget i balans.

#### Gymnasiet

Totalt sett ett underskott redovisas i förhållande till budget. Avvikelsen beror dels på att politiken ej fattat beslut om föreslagna större åtgärder, dels på höga kostnader för interkommunal ersättning och negativ avvikelse för skolskjuts.

Vissa åtgärder har redan fått effekt men många av åtgärderna för att få budget i balans kommer att få genomslag först under hösten 2023.

Det kvarstår åtgärder för att få budget i balans.

#### Kultur och Fritid

Redovisar budget i balans.

#### Osäkerhetsfaktorer:

- personalbudgeten i samtliga skolverksamheter är osäkra utifrån uppsägningstid.
- antal IKE under hösten.
- hur mycket minskning av skolskjutsturer som är möjliga att göra.
- antal IM-elever till hösten.
- möjlighet att avyttra lokalytor.

### Kommentar till periodavvikelse

Avvikelse utfall per mars, -10 243 tkr, beror på högre personalkostnader, ca -4 700 tkr, där effekt av besparingsåtgärder kommer till största del under HT 2023. Avvikelsen beror också på att budgeterade statsbidrag ej har betalats ut, ca -3 700 tkr samt interkommunal ersättning -1 000 tkr och skolskjuts -600 tkr.



## Förslag på åtgärder till avvikelser

### Åtgärder inräknade i prognosen

Åtgärd	Ansvarig för genomförande	Åtgärd slutförd	Planerad ekonomisk effekt 2023	Planerad ekonomisk effekt 2024
FSK - Minskad bemanning per avdelning	Områdeschef, rektor	2023-03-31	2 145	3 658
FSK - SKUA	Områdeschef, rektor	2023-08-31	300	600
FSK - Minskning en chefstjänst	Områdeschef	2023-03-31	287	830
FSK - Minskning en logopedtjänst	Områdeschef	2023-01-01	694	694
FSK - Vakanta tjänster tillsätts ej/neddragning tjänster	Områdeschef, rektor	2023-03-31	531	2000
FSK - Nedläggning av tre avdelningar tjänster	Områdeschef, rektor	2023-03-31	1750	4200
GS - Minskning elevassistenter	Områdeschef, rektor	2023-08-31	900	1800
GS - Minskning bemanning grundskola	Områdeschef, rektor	2023-08-31	5150	5200
GS - Minskning bemanning fritidshem	Områdeschef	2023-08-31	949	1465
GS - Förstelärare, nedsättning i tjänst	Områdeschef, rektor	2023-08-31	450	900
GS - Uppsägning modul Klockarskogsskolan	Förvaltnings-chef	2023-03-31	800	1000
GS - Avsluta avtal med leverantör Ouriginal	Områdeschef	2023-06-30	19	38
GY - Minskning antal tjänster Yrkeskolan	Områdeschef, rektor	2023-01-01	1 039	1 039
GY - Minskning antal tjänster Gymnasie	Områdeschef, rektor	2023-08-31	1244	1632
GY - Uppsägning avtal med leverantör leasingavtal	Rektor	2023-01-31	200	200
GY - Minskad kostnad läromedel odyl	Rektor	2023-01-01	700	0
KoF - Minskning av en chefstjänst	Förvaltningschef, enhetschef	2023-01-01	700	700
KoF - Vakanshållning del av tjänst Musikskolan	Enhetschef, mus kskolechef	2023-01-01	300	300
KoF - Besparing utbud/program	Enhetschef	2023-01-01	365	0
Vakanshållning tjänst, Sim- / ishall	Enhetschef, fritidsgårds-simhallschef	2023-12-31	100	0
KoF - Besparing fastighetsunderhåll, kompetensutv	Enhetschef	2023-12-31	445	0
KoF - Besparing Musikskola	Enhetschef, mus kskolechef	2023-12-31	100	0
Skolskjuts fsk	Områdeschef	2023-03-31	831	600
Neddragning turer grundskola	Områdeschef	2023-08-31	250	500

<b>Summa</b>			<b>20 249</b>	<b>27 356</b>

### Åtgärder ej inräknade i prognosen

Åtgärd	Ansvarig för genomförande	Åtgärd slutförd	Planerad ekonomisk effekt 2023	Planerad ekonomisk effekt 2024
FSK - uppsägning samlingslokal DBV	Förvaltningschef	2023-04-18	0	100
FSK - uppsägn modul Killeberg	Områdeschef	2024-01-01	0	1338
GS - uppsägning modul Örkenedsskolan	Områdeschef	2023-03-31	0	165
GS - omorganisation anpassad grundskola	Områdeschef	2023-08-01	245	730
GY - uppsägning modul Ekbackeskolan	Förvaltningschef	2023-03-31	0	600
KoF - minskat antal samlingslokaler i kommunens regi	Enhetschef	2023-03-31	0	46
KoF - bidrag till samlingslokaler	Enhetschef	ej antagen		
Sammanslag FTH / FSK semesterveckor 2023	Områdeschefer	2023-03-31		0
<b>Summa</b>			<b>245</b>	<b>2 979</b>

I dagsläget har vi ingen summa på vad den ekonomiska effekten blir av ha den semesteröppna fritidsavdelningen på Rönnegårdens förskola. Möjlig ekonomisk effekt kan komma genom att det krävs mindre resurser till personal vid öppning och stängning, för måltider och vissa lokalkostnader än om förskola och fritids skulle haft semesteröppet på två olika ställen.

### Avvikelse per verksamhetsområde

Verksamhetsområde	Februari	Mars	April	Maj	Augusti	Septemb er	Oktober	Novemb er
Förvaltningsövergripande administration	0	189						
Förskola	-3 679	-4 095						
Grundskola	-6 389	-5 323						
Gymnasieskola	-5 588	-5 412						
Kultur och fritid	207	191						
<b>Summa</b>	<b>-15 449</b>	<b>-14 450</b>						

## Nyckeltal

### Uppföljning personalkostnader

Belopp i tkr	jan	feb	mar s	april	maj	juni	juli	aug	sep	okt	nov	dec	Total t
Budgerade personalkostnader 2023	22 248	22 217	22 217										66 682
Redovisade personalkostnader 2023	23 869	23 919	23 606										71 394
Avvikelse	-1 621	-1 702	-1 389										-4 712

Barn- och utbildningsförvaltningen redovisar ett stort underskott i personalkostnader för jan-inars. Dock visas ett lite mindre underskott för mars än vad som varit tidigare månader.

Merparten av besparingsåtgärder gällande personalkostnader för barn- och utbildningsförvaltningen kommer få effekt HT 2023.

### Antal inskrivna barn i förskolan

	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	Genomsnitt
Antal inskrivna barn förskola	522	541	547										537
Antal inskrivna barn pedagogisk omsorg	24	24	24										24

### Antal elever i grundskolan

	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	Genomsnitt
Hasslarödsskolan F-9	553	557	559										556
Klockarskogsskolan F-3	100	100	100										100
Parkskolan F-9	376	379	380										378
Killebergsskolan F-6	103	103	102										103
Visslan 6-9	12	12	12										12
Örkenedskolan F-9	293	295	292										293
Total	1437	1446	1445										1443

### Antal elever i förskoleklass

	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	Genomsnitt
Hasslarödsskolan F-9	23	23	24										23
Klockarskogsskolan F-3	28	28	28										28
Parkskolan F-9	42	42	42										42
Killebergsskolan F-6	16	15	15										15



	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	Genomsnitt
Örkenedskolan F-9	34	34	34										34
<b>Total</b>	<b>143</b>	<b>142</b>	<b>143</b>										<b>143</b>

### Antal elever på fritidshem

	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	Genomsnitt
Hasslarödsskolan F-9	99	104	99										101
Klockarskogsskolan F-3	83	87	88										86
Parkskolan F-9	93	94	93										93
Killebergsskolan F-6	50	50	49										50
Örkenedskolan F-9	82	85	83										83
<b>Total</b>	<b>407</b>	<b>420</b>	<b>412</b>										<b>413</b>

### Antal elever i gymnasieskolan

	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	Genomsnitt
Ekbackeskolan	298	299	298										298
Introduktionsprogrammet (IM)	65	64	64										64
Yrkesskolan	36	36	36										36
<b>Total</b>	<b>399</b>	<b>399</b>	<b>398</b>										<b>399</b>

### Barn i fristående verksamhet och annan kommun

	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	Genomsnitt
Antal barn i fristående förskola	72	73	72										72
Antal barn i förskolan annan kommun	16	16	15										16
Antal barn enskild pedagogisk omsorg	6	5	5										5
Antal barn pedagogisk omsorg i annan kommun	0	0	0										0
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>94</b>	<b>92</b>										<b>93</b>







Barn- och utbildningsförvaltningen  
Ulrika Winkvist  
0479 - 52 81 54  
Controller

Beslutsinstans: Barn- och utbildningsnämnden

## Automatiserad beslutsattest för rutinartade, återkommande, periodiska fakturor

Dnr BUN 0.4.0 2023-00152

### Förslag till beslut

Barn- och utbildningsförvaltningen föreslår barn- och utbildningsnämnden

- Att tillåta automatiserad beslutsattest för rutinartade, återkommande, periodiska fakturor inom barn- och utbildningsnämndens verksamheter.
- Beloppsgränser (exkl. moms) för automatisk attest ska vara enligt följande inom respektive kategori och fakturatyp:
  - Mobiltelefoni: 150 kr
  - Mobila bredband: 300 kr
  - Fiber: 10 000 kr
  - Larm: 3 000 kr
  - Elförbrukning eller nätavgifter: 5 000 kr
  - Hyreskostnader: 10 000 kr
  - Fordonsskatt: 5 000 kr

(Tidigare beslut gällde enbart mobiltelefoni samt bredband med beloppsintervall 90-150 kr)

### Beslutsmotivering

Vid införande av nytt system för E-handel och fakturahantering (Visma Proceedo) finns ökad möjlighet till automatisk kontering och attest av fakturor. Syftet är att effektivisera flödet av fakturor för att minska administrationstiden hos användarna.

För att minska administrationstiden är det motiverat med en förenklad kontroll av återkommande, periodiska fakturor.



### **Sammanfattning av ärendet**

I det nya systemet kan s.k. abonnemang läggas upp där man knyter en leverantör och tillhörande fakturaobjekt-/anläggnings-ID till en förvald, automatisk kontering som matchas mot systemets uppsatta objektsregister. Därutöver finns möjlighet att lägga automatisk attest i beloppsintervall utifrån uppsatta regler. Exempel på dessa fakturor är abonnemang för mobiltelefoni och bredband, larm, el- eller hyresfakturor samt fakturor från Transportstyrelsen för fordonsskatt.

Om fakturabeloppet avviker från den uppsatta regeln går fakturan ut i ordinarie flöde för hantering enligt ordinarie attestrutin (se reglemente över bokföringsposter och attester).

Beloppsgränserna i ärendet är avsedda som maxbelopp inom sin kategori. Unik beloppsgräns måste oavsett läggas på varje abonnemang.

### **Intern kontroll och uppföljning**

Inga abonnemang registreras upp utan godkännande från ansvarig chef över kostnadsstället eller ansvarskoden. Detta blir därmed tillika attest.

Endast systemförvaltare och utsedd backup kan registrera och/eller ändra uppsatta abonnemang i objektsregistret.

Två gånger per år (november + maj månad) plockar systemförvaltare ut listor över samtliga abonnemang och skickar till ansvarig chef/chefer för översyn. Förändringar meddelas och registreras.

Löpande förändringar registreras omgående efter lämnade uppgifter från ansvarig chef.

### **Barnkonsekvensanalys**

Ärendet berör inte barn eftersom det handlar om kommunens ekonomiska administrativa regler.

### **Finansiering**

Ingen finansiering krävs.

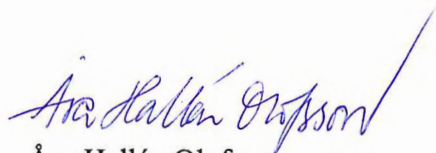
### **Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse barn- och utbildningsnämnden 2023-04-03

### **Beslutet ska skickas till**

Redovisningsekonom Anette Christersson

Controller Ulrika Winkvist



Åsa Hallén Olofsson  
Förvaltningschef barn- och  
utbildningsförvaltningen



Ulrika Winkvist  
Controller



**Barn- och utbildningsnämndens arbetsutskott**

## **§ 28 Automatiserad beslutsattest för rutinartade, återkommande, periodiska fakturor**

Dnr 2023-00152

### **Barn- och utbildningsnämndens arbetsutskotts beslut**

*Föreslår barn- och utbildningsnämnden*

- Att tillåta automatiserad beslutsattest för rutinartade, återkommande, periodiska fakturor inom barn- och utbildningsnämndens verksamheter.
- Beloppsgränser (exkl. moms) för automatisk attest ska vara enligt följande inom respektive kategori och fakturatyp:
- Mobiltelefoni: 150 kr
- Mobila bredband: 300 kr
- Fiber: 10 000 kr
- Larm: 3 000 kr
- Elförbrukning eller nätavgifter: 5 000 kr
- Hyreskostnader: 10 000 kr
- Fordonsskatt: 5 000 kr

(Tidigare beslut gällde enbart mobiltelefoni samt bredband med beloppsintervall 90-150 kr)

### **Beslutsmotivering**

Vid införande av nytt system för E-handel och fakturahantering (Visma Proceedo) finns ökad möjlighet till automatisk kontering och attest av fakturor. Syftet är att effektivisera flödet av fakturor för att minska administrationstiden hos användarna.

För att minska administrationstiden är det motiverat med en förenklad kontroll av återkommande, periodiska fakturor.

### **Sammanfattning av ärendet**

I det nya systemet kan s.k. abonnemang läggas upp där man knyter en leverantör och tillhörande fakturaobjekt-/anläggnings-ID till en förvald, automatisk kontering som matchas mot systemets uppsatta objektsregister. Därutöver finns möjlighet att lägga automatisk attest i beloppsintervall utifrån uppsatta regler. Exempel på dessa fakturor är abonnemang för

## Barn- och utbildningsnämndens arbetsutskott

mobiltelefoni och bredband, larm, el- eller hyresfakturer samt fakturer från Transportstyrelsen för fordonsskatt.

Om fakturabeloppet avviker från den uppsatta regeln går fakturan ut i ordinarie flöde för hantering enligt ordinarie attestrutin (se reglemente över bokföringsposter och attester).

Beloppsgränserna i ärendet är avsedda som maxbelopp inom sin kategori. Unik beloppsgräns måste oavsett läggas på varje abonnemang.

**Intern kontroll och uppföljning**

Inga abonnemang registreras upp utan godkännande från ansvarig chef över kostnadsstället eller ansvarskoden. Detta blir därmed tillika attest.

Endast systemförvaltare och utsedd backup kan registrera och/eller ändra uppsatta abonnemang i objektsregistret.

Två gånger per år (november + maj månad) plockar systemförvaltare ut listor över samtliga abonnemang och skickar till ansvarig chef/chefer för översyn. Förändringar meddelas och registreras.

Löpande förändringar registreras omgående efter lämnade uppgifter från ansvarig chef.

### **Barnkonsekvensanalys**

Ärendet berör inte barn eftersom det handlar om kommunens ekonomiska administrativa regler.

### **Finansiering**

Ingen finansiering krävs.

### **Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse "Automatiserad beslutsattest för rutinartade, återkommande periodiska fakturer" daterad 2023-04-03

### **Beslutet ska skickas till**

Barn- och utbildningsnämnden

Barn- och utbildningsförvaltningen  
Åsa Hallén Olofsson  
0479 - 52 81 08  
Förvaltningschef

Beslutsinstans:

## Kommunstyrelsens beslut om systematiska arbetsmiljöarbetet 2022

Dnr BUN 0.0.2 2023-00186

### Förslag till beslut

Barn- och utbildningsförvaltningen föreslår Barn- och utbildningsnämnden att besluta

- Att godkänna barn- och utbildningsförvaltningens information kring systematiskt arbetsmiljöarbete
- Att överlämna arbetsmiljörapporten till Barn- och utbildningsnämnden i enlighet med årsplaneringen för det systematiska arbetsmiljöarbetet, för vidare analys i förvaltningen

### Sammanfattning av ärendet

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

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

Arbetsmiljörapporten ska ge en övergripande bild av det systematiska arbetsmiljöarbetet i kommunen men också en bild över hur det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar inom respektive förvaltning. Rapporten innehåller tillbud- och olycksfallsstatistik från KIA.

### Barnkonsekvensanalys

Ej aktuellt- enbart en redovisning av arbetsmiljöarbete.



## Beskrivning av ärendet

Arbetsmiljörapporten är en del av den årliga uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet som görs i enlighet med föreskriften om Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1). Målet är att genom rapporten skapa underlag för beslut om utvecklingsmål i arbetsmiljöarbetet. Rapporten undersöker de centrala delarna av det systematiska arbetsmiljöarbetet genom insamling av olika former av data från Osby kommuns system för arbetsmiljöarbete. Resultatet av arbetsmiljörapporten för år 2022 visar att det systematiska arbetsmiljöarbetet generellt fungerar bra i Osby kommun. En stor andel av kommunens chefer och skyddsombud har gått en arbetsmiljöutbildning och har rätt kunskaper för att kunna arbeta med det. Risker åtgärdas och följs upp regelbundet samt rutinerna vid riskbedömningar och skyddsronder följs i enlighet med årshjulet för återkommande aktiviteter i arbetsmiljöarbetet. Osby kommuns policys, riktlinjer och rutiner är också väl kända.

Rapporterade händelser av olycksfall och tillbud är lägre än vad som skulle förväntas baserat på antalet anställda i kommunen. En insats för att förbättra rapporteringskulturen och öka kunskapen om verktyget skulle därför kunna påverka rapporteringsgraden. Baserat på drabbade yrkesgrupper och inrapporterade olycksfall kan ett eventuellt behov finnas av att undersöka rutinerna för lyftteknik och hot och våld inom förvaltningarna hälsa och omsorg, barn och utbildning samt samhällsbyggnad (kost och lokalvård). Vissa utvecklingsområden är samma som i 2021 års rapport men åtgärderna är nyligen utförda vilket gör att ingen vidare åtgärd bör behövas inför kommande år.

## Beslutsunderlag

Arbetsmiljörapport 2022

KS 23-04-05 Beslut §83 Arbetsmiljörapport 2022

Kommunstyrelsens personaldelegation 23-03-24 beslut §7  
Arbetsmiljörapport

Tjänsteskrivelse 23-02-27 Arbetsmiljörapport 2022

Tjänsteskrivelse 23-04-14 Arbetsmiljörapport 2022

## Beslutet ska skickas till

Barn- och utbildningsförvaltningen

Åsa Hallén Olofsson  
Förvaltningschef





## Sammanfattning

Arbetsmiljörapporten är en del av den årliga uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet som görs i enlighet med föreskriften om Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1). Målet är att genom rapporten skapa underlag för beslut om utvecklingsmål i arbetsmiljöarbetet. Rapporten undersöker de centrala delarna av det systematiska arbetsmiljöarbetet genom insamling av olika former av data från Osby kommuns system för arbetsmiljöarbete.

Resultatet av arbetsmiljörapporten för år 2022 visar att det systematiska arbetsmiljöarbetet generellt fungerar bra i Osby kommun. En stor andel av kommunens chefer och skyddsombud har gått en arbetsmiljöutbildning och har rätt kunskaper för att kunna arbeta med det. Risker åtgärdas och följs upp regelbundet samt rutinerna vid riskbedömningar och skyddsronder följs i enlighet med årshjulet för återkommande aktiviteter i arbetsmiljöarbetet. Osby kommuns policys, riktlinjer och rutiner är också väl kända.

Under 2022 har totalt 202 händelser rapporterats in i kommunens informationssystem för arbetsmiljö (KIA). De vanligaste olycksfallen beror på 1.) fall i samma nivå exempelvis genom att snubbla eller halka 2.) akut överansträngning exempelvis genom att dra, skjuta, lyfta samt 3.) olycksfall i samband med hot och våld. De vanligast förekommande tillbudena har skett vid undervisning, lek och spel samt aktivitet på rast.

Undersköterskor, barnskötare, förskollärare och lokalvårdare är de grupper som har haft störst andel sjukfrånvaro, både långtid och korttid. De vanligaste sjukdomstyperna har varit infektioner, övriga fysiska sjukdomar och psykisk ohälsa.

Osby kommuns friskvårdsbidrag har under 2022 haft en nyttjandegrad på 55.56%. Totalt 1402st medarbetare tilldelades bidraget, varav 779st medarbetare valde att nyttja det.

Slutsatserna är att det systematiska arbetsmiljöarbetet kan utvecklas genom arbete med 1.) ökad rapporteringskultur för olycksfall och tillbud 2.) hantering av samverkan med skyddsombud inom årlig uppföljning och handlingsplaner 3.) en genomgång av befintliga rutiner för lyftteknik och hantering av hot och våld.

## Innehåll

<b>1</b>	<b>Inledning</b>	<b>4</b>
1.1	Bakgrund	4
1.2	Syfte och mål	5
1.3	Avgränsning	5
1.4	Metod	5
1.4.1	Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2022 (Enkät)	5
1.4.2	Kommunens informationssystem för arbetsmiljö (KIA)	5
1.4.3	Sjukfrånvarostatistik/rehabiliteringsärenden (Adato)	6
1.4.4	Friskvårdsbidrag (Epassi)	6
<b>2</b>	<b>Resultat</b>	<b>7</b>
2.1	Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2022 (Enkät)	7
2.1.1	Medelvärden	7
2.1.2	Olycksfall och tillbud	8
2.1.3	Fördelning av arbetsmiljöuppgifter	8
2.1.4	Fritext - Övriga kommentarer	9
2.2	Kommunens informationssystem för arbetsmiljö (KIA)	9
2.2.1	Olycksfall och tillbud	10
2.3	Sjukfrånvaro/rehabilitering	11
2.4	Friskvårdsbidrag	11
<b>3</b>	<b>Analys</b>	<b>12</b>
3.1	KIA	12
3.2	Samverkan	12
3.3	Årlig uppföljning & handlingsplaner	12
3.4	Områden med påbörjade åtgärder	13
<b>4</b>	<b>Slutsats</b>	<b>14</b>
<b>Bilagor</b>		<b>Fel! Bokmärket är inte definierat.</b>
Bilaga 1 – Respondenter Arbetsmiljöenkät		<b>Fel! Bokmärket är inte definierat.</b>

## 1 Inledning

Osby kommun strävar efter att hela tiden förbättra sin arbetsmiljö organisatorisk, socialt och fysiskt. En viktig del i arbetet handlar om att hitta brister i arbetsmiljöarbetet och säkra att det systematiska arbetsmiljöarbetet är en naturlig del av den dagliga verksamheten. Varje år görs därför en årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet i enlighet med föreskriften om Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1). Arbetsmiljörapporten är en sammanställning av den uppföljningen och undersöker hur arbetsmiljöarbetet fungerar i Osby kommun.

Rapporten undersöker de centrala delarna av det systematiska arbetsmiljöarbetet genom insamling av olika former av data från Osby kommuns system för arbetsmiljöarbete. Resultatet och analyserna utgår ifrån data i systemet för anmälan av arbetsskador och tillbud, sjukfrånvarorapporter och rehabiliteringsärenden, nyttjandegrad av friskvård samt insamlade enkätdata från chefer och skyddsombud. Enkäten undersöker chefernas och skyddsombudens praktiska arbete med det systematiska arbetsmiljöarbetet i verksamheterna samt deras upplevda kunskap i detta arbete.

Resultatet analyseras och utvärderas för att ge ett underlag i beslut om utvecklingsområden i arbetsmiljöarbetet.

### 1.1 Bakgrund

I det systematiska arbetsmiljöarbetet arbetar arbetsgivare och arbetstagare kontinuerligt med att undersöka, genomföra och åtgärda risker och brister i arbetsmiljön. Verksamheternas arbetsmiljöarbete ska kontinuerligt följas upp på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en god och hälsosam arbetsmiljö uppnås. Chef, medarbetare och skyddsombud ska tillsammans driva och utveckla arbetsmiljöarbetet framåt. Förutsättning för detta är att chefer och skyddsombud får den utbildning och kompetens som krävs för att driva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet är en viktig del i att säkra att ovan nämnda delar fungerar i enlighet med föreskrifterna.

En annan viktig del för att skapa systematik i riskbedömning, åtgärder och uppföljning i arbetsmiljöarbetet handlar om att rapportera in händelser såsom tillbud och olycksfall. Vid ett tillbud skapas möjligheten att åtgärda en arbetsmiljörisk innan ett olycksfall inträffar. Vid ett olycksfall skapas möjlighet att åtgärda risken innan någon mer blir skadad. Med detta som underlag är det viktigt att skapa en god rapporteringskultur inom verksamheterna där medarbetare uppmanas att rapportera in samtliga händelser.

Sjukfrånvarostatistik och rehabiliteringsärenden kan vara en nyckel i att tydliggöra och analysera eventuella brister i arbetsmiljön. Att undersöka vilka typer av sjukdomsfall eller rehabiliteringsinsatser som är vanligt förekommande, i vilka verksamheter dessa återfinns samt vilka yrkeskategorier som drabbas är ett sätt att skapa möjligheter för riktade insatser med mål att minska arbetsmiljöriskerna.

Friskvårdsbidraget är en personalvårdsförmån som kan erbjudas anställda som en del i ett hållbart arbetsliv och en attraktiv arbetsgivare. Syftet med

bidraget är att underlätta för medarbetare att delta i olika typer av friskvårdsaktiviteter, där arbetsgivaren står för en del av kostnaden. I förhållande till arbetsmiljö skulle en hög nyttjandegrad av friskvårdsbidraget kunna leda till friskare medarbetare som kan och vill arbeta längre.

## **1.2 Syfte och mål**

Syftet med arbetsmiljörapporten är att undersöka och följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet i Osby kommun i enlighet med föreskriften om Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1, 11 §). I uppföljningen bedöms om centrala delar i arbetsmiljöarbetet finns på plats och att de fungerar. Det egna arbetsmiljöarbetet granskas och det säkras att arbetsmiljöarbetet motsvarar de krav som finns i föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1).

Målet är att skapa underlag för beslut om utvecklingsmål i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

## **1.3 Avgränsning**

Arbetsmiljörapporten är en del av den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet på central nivå i Osby kommun. Rapporten undersöker därför inte de systematiska arbetsmiljödelarna på specifik verksamhetsnivå, där varje verksamhet har eget ansvar att undersöka och följa upp sitt systematiska arbetsmiljöarbete.

## **1.4 Metod**

Uppgifterna i arbetsmiljörapporten utgår dels ifrån en enkätundersökning som har skickats ut till samtliga chefer och skyddsombud i Osby kommun med frågor om det systematiska arbetsmiljöarbetet, dels ifrån inrapporterade data i Osby kommuns olika arbetsmiljösystem (KIA, Epassi, Adato).

### **1.4.1 Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2022 (Enkät)**

Enkäten är en årligt återkommande uppföljning om systematiskt arbetsmiljöarbete som skickas ut via mail till alla chefer och skyddsombud i Osby kommun. Enkäten besvaras digitalt och har varit tillgänglig under två veckors tid. Två påminnelser om att besvara enkäten har skickades ut. Enkätfrågorna är ställda i enlighet med en likertskala som är en vanlig metod vid självskattning/attitydmätningar. Den svarande ställs inför olika påståenden och har möjlighet att svara inom ett givet intervall. Instämmer inte alls 1-2-3-4-5 Instämmer helt. Vissa frågor har även haft svarsalternativ ”ja” ”nej” ”vet inte”.

### **1.4.2 Kommunens informationssystem för arbetsmiljö (KIA)**

KIA är Osby kommuns system för anmälan av arbetsskador och tillbud. Genom KIA rapporterar medarbetaren själv in händelser<sup>1</sup> i systemet, händelsen skickas sedan till ansvarig chef för utredning och åtgärd. Skyddsombuden kan ta del av händelser rapporterade i aktuellt skyddsområde. Statistiken som är inhämtad har fokuserat på antal

---

<sup>1</sup> Händelser som kan rapporteras in är tillbud, olycksfall, riskobservation, färdolycksfall, arbetssjukdom och säkerhetsobservation



inrapporterade händelser i systemet, de vanligast förekommande olycksfallen och tillbudna samt var och vid vilken aktivitet dessa händelser uppstått.

#### 1.4.3 Sjukfrånvarostatistik/rehabiliteringsärenden (Adato)

Adato är Osby kommuns rehabiliteringsverktyg<sup>2</sup>. Här hämtas data om sjukfrånvaro automatiskt in från lönesystemet. Chefer arbetar direkt i systemet med att kartlägga sjukdomsorsak för medarbetare samt lägga in rehabiliteringsåtgärder vid behov. Statistiken som har inhämtats från verktyget har fokuserat på antal påbörjade och avslutade rehabiliteringsärenden<sup>3</sup>. Från verktyget har underlag också inhämtats om sjukdomstyper (exempelvis infektioner, belastningsbesvär) och de mest drabbade grupperna/yrkeskategorierna (exempelvis undersköterskor, lokalvårdare).

#### 1.4.4 Friskvårdsbidrag (Epassi)

Statistiken är inhämtad från Osby kommuns system för friskvårdsbidrag, Epassi. Fokuset har varit nyttjandegrad, för hela kommunen samt per förvaltning.

---

<sup>2</sup> Observera att verktyget började användas i oktober 2022. Den data som redovisas är inläst 24 månader bakåt i tiden men verktyget kan anses som tämligen nytt för cheferna och viss osäkerhet kring registrering i systemet kan förekomma, vilket påverkar statistiken.

<sup>3</sup> Sjukfrånvaron registreras som ett rehabiliteringsärende vid totalt 6 frånvarodagar per 12 månader.

## 2 Resultat

### 2.1

#### Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2022 (Enkät)

Enkäten skickades ut till samtliga chefer och skyddsombud (totalt 120st) i Osby kommun. Totalt svarande var 86 personer vilket gav en svarsfrekvens på 71.7%. Utav de 86 svarande var den största andelen chefer (59.3%) och resterande skyddsombud (40.7%).

På förvaltningsnivå representerade den största gruppen Hälsa och omsorg (34.9%) samt Barn och utbildning (33.7%). Se tabell nr 1.

Tabell 1

Förvaltning	Procent %
Arbete och välfärd	9.3
Barn och utbildning	33.7
Hälsa och omsorg	34.9
Kommunstyrelsen	10.5
Miljö och bygg	1.2
Samhällsbyggnad	10.5

Totalt 86% av de som deltagit i arbetsmiljöenkäten uppger att de har gått en arbetsmiljöutbildning. Den största andelen upplever att risker för ohälsa och olycksfall fortlöpande undersöks, bedöms och åtgärdas inom den fysiska (93%) och psykosociala (84.9%) arbetsmiljön. Den största andelen svarande anser att verksamheten följer årshjulet med rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet gällande skyddsronder (89,5%) och riskbedömningsarbete (88.4%).

Vad gäller den årliga uppföljningen har 89.5% av de svarande angett att arbetsmiljöarbetet följs upp årligen i verksamheten. 8.1% anger att de inte vet, och 2.3% att det inte görs någon årlig uppföljning.

#### 2.1.1 Medelvärden

Tabell 2 är en sammanställning av medelvärdena för arbetsmiljöenkätens likertfrågor. Medelvärdet representerar ett genomsnitt och kan ungefärligt representera den totala gruppens resultat. Medelvärdet kan anta ett värde mellan 1-5, där 1-2 kan tolkas som låga värden, 3 som ett mellanvärde och 4-5 som höga värden.

Tabell 2

Enkätfråga	Medelvärde
Vilka kunskaper upplever du ha i arbetet med arbetsmiljöfrågor?	3.72
Arbetsmiljöarbetet sker i samverkan mellan chef, skyddsombud och arbetstagare.	4.41
Jag anser mig ha god kännedom av Osby kommuns riktlinjer/rutiner och policy gällande arbetsmiljöarbetet.	3.92

Jag har god kännedom om de ev. risker som finns i verksamheten.	4.35
Det finns tydliga och välkända mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.	3.83
Arbetsmiljöfaktorer finns med i det dagliga arbetet när beslut ska fattas.	4.09
Arbetsmiljöåtgärder som inte kan genomföras direkt dokumenteras i en handlingsplan.	3.83
Riktlinjen för kränkande särbehandling och diskriminering är känd bland medarbetarna i min verksamhet.	4.2
Det görs årligen en uppföljning gällande aktiva åtgärder mot diskriminering.	3.56

### 2.1.2 Olycksfall och tillbud

Den största andelen svarande upplever att rapportering görs i KIA vid olycksfall (96.5 %) och vid tillbud (89.5 %). Se tabell 3 för vilka typer av händelser som utreds efter rapportering.

Tabell 3

Utredningar av rapporterade händelser görs vid:	Ja	Nej	Vet ej
Ohälsa	77.9%	0%	24.4%
Olycksfall	91.9%	0%	10.5%
Tillbud	86%	0%	15.1%

### 2.1.3 Fördelning av arbetsmiljöuppgifter

Den största andelen chefer uppger att de har tagit emot fördelningen av arbetsmiljöuppgifter. Se tabell 4.

Tabell 4

Jag har som chef blivit tilldelad en fördelning av arbetsmiljöuppgifter från min närmsta chef.	Procent, %
Ja	84.6
Nej	9.6
Vet ej	5.8



#### 2.1.4 Fritext - Övriga kommentarer

I tabell 5 följer en sammanställning av fritextkommentarerna som lämnats in i samband med att enkäten besvarats.

Tabell 5

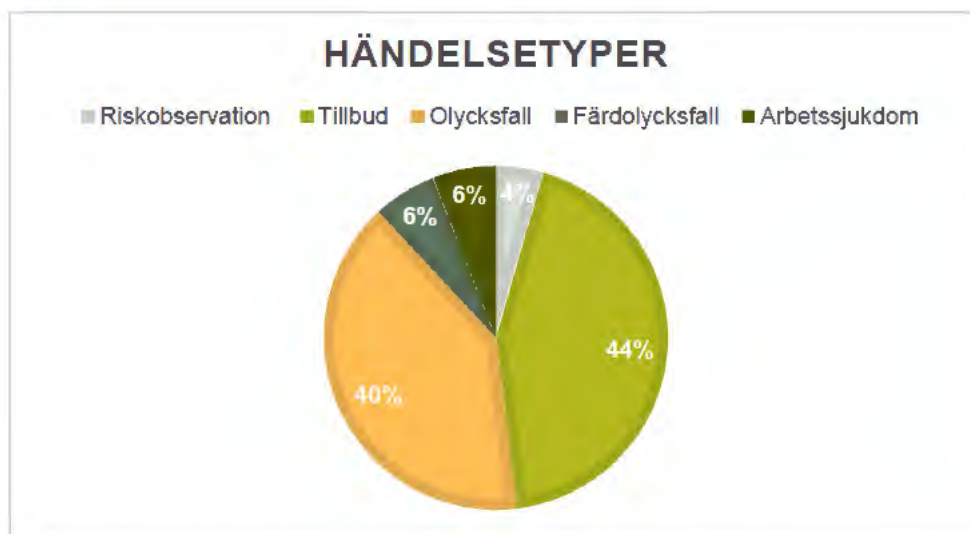
Område	Sammanställning av fritext
Psykosocial arbetsmiljö	Vissa arbetsgrupper har under 2022 lagt extra fokus på arbetet med psykosocial arbetsmiljö. Bakgrunden har dels varit att grupperna upplevt att det funnits brister i systematiken i arbetet, dels att ett ökat behov har funnits på grund av hög arbetsbelastning. Materialet som har använts har kommit ifrån Sunt arbetsliv.
Friskfaktorer	Det finns önskemål om att arbeta mer med friskfaktorer inom arbetsmiljöområdet ”Skulle önska ytterligare satsningar på arbetsmiljöarbetet. Nu centreras mycket kring arbetet när det INTE fungerar, snarare än att stärka det som fungerar”
Utbildning	Arbetsmiljöutbildningen som erbjuds och tillhandahålls av Osby/Hässleholm/Östra Göinge kommuner upplevs som god. Önskemål finns om att även tillhandahålla återkommande fysiska lyftstekniksutbildningar för vårdpersonal.
Fördelning av arbetsmiljöuppgifter	I fördelningen av arbetsmiljöuppgifter kan osäkerhet uppstå kring vem som gör vad och när fördelning behöver ske på nytt.
Samverkan	Arbetet med samverkan i riskanalyser upplevs som god, dock finns det osäkerhet kring hur hanteringen av samverkan ser ut om arbetsplatsen inte har ett eget skyddsombud. Vissa skyddsombud upplever också att de har svårigheter med att hinna med uppdraget.

## 2.2

### Kommunens informationssystem för arbetsmiljö (KIA)

Totalt har 202 händelser rapporterats in under 2022. De förvaltningar som har rapporterat in flest händelser är Barn och Utbildning (88st) samt Hälsa och Omsorg (92st). De som har rapporterat minst antal händelser är Kommunstyrelseförvaltningen (1st) och Miljö och byggförvaltningen (0st). Se nedan diagram 1 för en sammanställning av vilka typer av händelser som har rapporterats in.

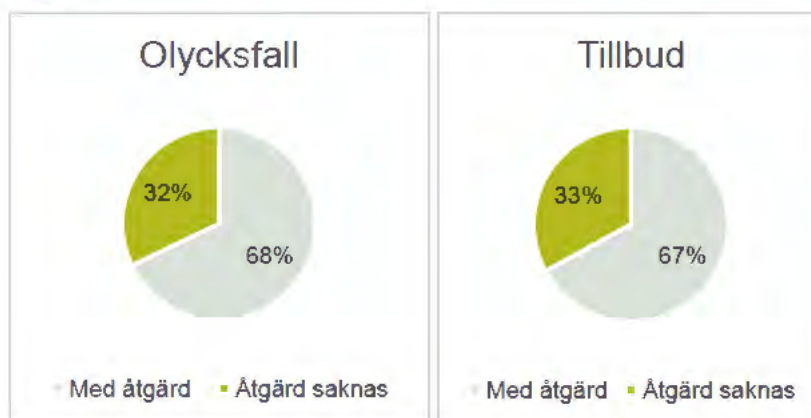
Diagram 1



### 2.2.1 Olycksfall och tillbud

Totalt rapporterades 81st olycksfall och 88st tillbud in under 2022. Av dessa har den största andelen blivit åtgärdade eller ligger i systemet med en planerad åtgärd. Se diagram 2 för en sammanställning av åtgärdade/ej åtgärdade olycksfall och tillbud.

Diagram 2



### Olycksfall

De tre vanligaste olycksfallen beror på 1.) fall i samma nivå exempelvis genom att snubbla eller halka, 2.) akut överansträngning exempelvis genom att dra, skjuta, lyfta samt 3.) olycksfall i samband med hot och våld.

Olycksfallen sker främst vid förflyttning i tjänst samt vid diskning/rengöring/städning, lyft och mat-varuleveranser. Det finns också en större andel rapporterade olycksfallshändelser som har angett att olycksfallet har skett vid övrig aktivitet vilket gör att dessa händelser ej går att specificera närmre.

De vanligast förekommande platserna för olycksfall är hemma hos brukare/särskilt boende, på vägen till brukare/särskilt boende samt i korridorer och trapphus.

Totalt 19% av olycksfallen har lett till frånvaro från arbetet och de vanligaste delarna som medarbetaren skadat vid ett olycksfall är höft/ben, hand/handled och knä.



### Tillbud

De vanligast förekommande tillbudena har skett vid undervisning, lek och spel samt aktivitet på rast. Det finns också en större andel tillbudshändelser som har registrerats som övrigt vilket gör att dessa händelser ej har gått att specificera närmre.

De vanligast förekommande platserna för tillbud är klassrum/lektionssal, skolgård samt hemma hos brukare/särskilt boende.

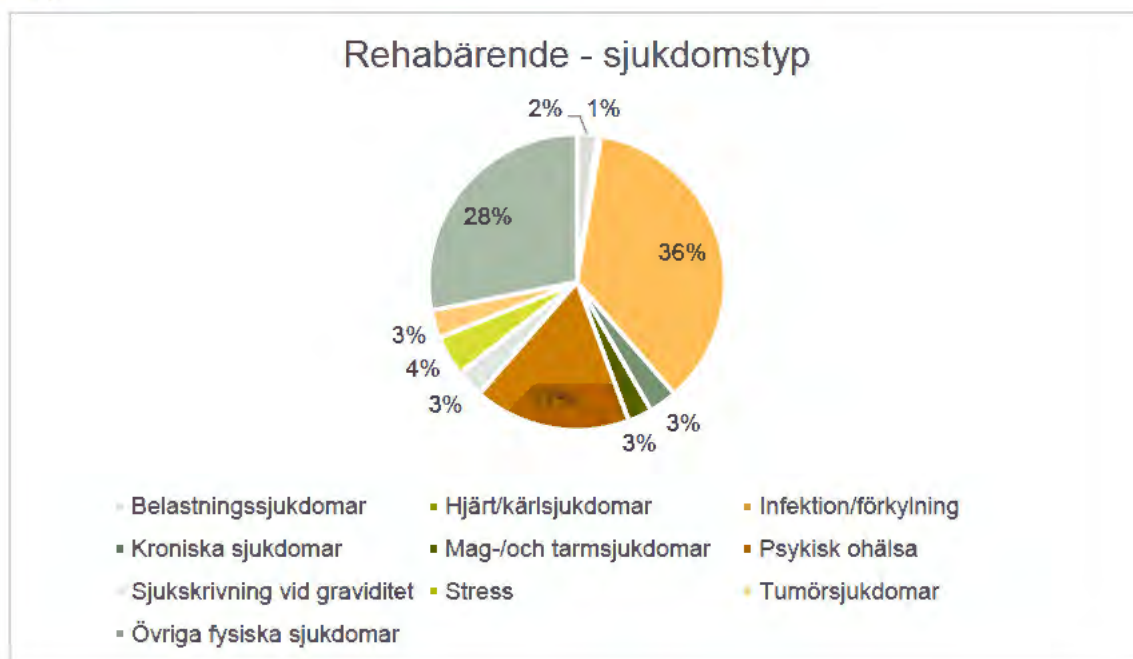
## 2.3

### Sjukfrånvaro/rehabilitering

Under 2022 har Osby kommun haft 230 pågående rehabiliteringsärenden varav den största andelen har varit upprepad korttidssjukfrånvaro men också flera fall av långtidssjukfrånvaro. Den genomsnittliga tiden för när ett ärende startas tills det avslutas är 32 dagar.

De vanligast förekommande sjukdomstyperna i Osby kommun är infektioner, övriga fysiska sjukdomar och psykisk ohälsa, se diagram 3.

Diagram 3



Undersköterskor, barnskötare, förskolelärare och lokalvårdare är de grupper som har haft störst behov av rehabiliteringsinsatser/haft upprepad korttidssjukfrånvaro. Den största andelen av de sjukdomsfall och rehabiliteringsärenden som har registrerats har blivit registrerade som icke arbetsrelaterade.

## 2.4

### Friskvårdsbidrag

Den totala nyttjandegraden av friskvårdsbidraget var under 2022, 55.56%. Totalt 1402st medarbetare tilldelades bidraget, varav 779st medarbetare valde att nyttja det.

Den förvaltning som hade högst nyttjandegrad var Hälsa och omsorg (57.48%) samt Barn och utbildning (57.22 %). Lägst nyttjandegrad hade Miljö och byggförvaltningen (18.18 %).

### **3 Analys**

Det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar generellt bra i Osby kommun. Många chefer och skyddsombud har gått en arbetsmiljöutbildning och känner sig säkra i att de har de kunskaper de behöver för att arbeta med frågorna. Risker åtgärdas och följs upp regelbundet både när det kommer till den psykosociala- och den fysiska arbetsmiljön. Även rutiner vid riskbedömningar och skyddsronder följs i enlighet med årshjulet för återkommande aktiviteter inom arbetsmiljöområdet. Policies, riktlinjer och rutiner är väl kända i verksamheterna.

Trots att grunderna för det systematiska arbetsmiljöarbetet är goda så är syftet med den årliga uppföljningen att hitta utvecklingsområden. I enlighet med målet för arbetsmiljörapporten 2022 lyfts därför nedan ett antal utvecklingsområden som blivit synliga i arbetet.

#### **3.1 KIA**

Chefer och skyddsombud upplever att de i hög grad rapporterar olyckor och tillbud i KIA. Baserat på händelsestatistiken i KIA har Osby kommun ett relativt lågt antal rapporterade händelser i relation till antal anställda i kommunen, 202 händelser på totalt 1 år och 1148st tillsvidareanställda medarbetare. Det är därför rimligt att anta att det finns ett mörkertal och att insatser för att öka rapporteringen kan behöva sättas in.

Då de vanligaste olycksfallen beror på akut överansträngning och hot och våld skulle det kunna vara gynnsamt att gå igenom kommunens rutiner inom dessa områden. Förslagsvis rutinen för säker lyftteknik och rutiner för förebyggande åtgärder i hot- och våldssituationer. Ser man till statistiken om var olycksfall och tillbud händer skulle dessa insatser ge mest utdelning inom förvaltningarna hälsa och omsorg, barn och utbildning samt samhällsbyggnad (Kost och lokalvård).

Då resultatet visat att det finns en osäkerhet kring vilka rapporterade händelser som utreds hela vägen skulle en insats för att i kommunen i stort öka användningen av och kunskapen om KIA systemet, vara av värde.

#### **3.2 Samverkan**

Samverkan fungerar generellt bra mellan chef och skyddsombud. Det finns oklarheter hur samverkan ska hanteras vid tillfällen då skyddsombud saknas för verksamheterna. Ett tydliggörande av samverkansrutiner och skyddsombudets roll och skyddsområde hade här varit en möjlig insats för att utveckla arbetet.

#### **3.3 Årlig uppföljning & handlingsplaner**

Resultatet visar att chefer och skyddsombud känner en osäkerhet med den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet. En stor andel

chefer och skyddsombud uppger att uppföljningen görs, men det finns en andel som anger det motsatta eller att de inte vet. En liknande situation blir synlig i arbetet med handlingsplaner. En andel uppger att de åtgärder som inte kan åtgärdas direkt sätts in i en handlingsplan, medan resterande är osäkra eller uppger att de inte vet. En möjlig förklaring till osäkerheten kan vara beroende av hur mycket chefen bjuder in skyddsombudet i arbetet. Även detta skulle eventuellt kunna förtydligas i en åtgärd med mål om bättre samverkan mellan chefer och skyddsombud.

Resultatet visar också att rutinerna kring årlig uppföljning av aktiva åtgärder mot diskriminering kan behöva förtydligas.

### **3.4 Områden med påbörjade åtgärder**

Ett av områdena som kommit upp under tidigare års arbetsmiljörapport (2021), och som visat sig som ett utvecklingsområde även detta år, handlade om att det finns utmaningar i verksamheterna med att sätta mål för arbetet med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (OSA). En skydds rond för organisatorisk och social arbetsmiljö, samt stödmaterial och medarbetarundersökning kopplat till detta har därför tagits fram. Planen för publicering är satt till våren 2023 vilket gör att nästa års årliga uppföljning kan visa en tydligare bild om stödet har varit en tillräcklig åtgärd.

Ett annat område som varit aktuellt både under 2021 och 2022 års arbetsmiljörapport handlar om fördelningen av arbetsmiljöuppgifter. Årets uppföljning visar en fortsatt osäkerhet hos vissa chefer kring hur processen ser ut. Enligt planerade åtgärder från 2021 års arbetsmiljörapport har en ny riktlinje för fördelning av arbetsmiljöuppgifter tagits fram. Som komplement finns stödmaterial och en tydligare beskrivning av arbetsmiljöuppgifter som fördelas. Då detta arbete nyligen kommunicerats ut till cheferna i kommunen kan ett mer tillförlitligt resultat väntas inför nästa års årliga uppföljning.

## 4 Slutsats

Grunderna för systematiskt arbetsmiljöarbete fungerar generellt bra i Osby kommun. Kunskapen i arbetsmiljöarbetet uppfattas som god och samverkan mellan chefer och skyddsombud fungerar i regel bra. Ett tydliggörande om hur samverkan ska hanteras med eller utan skyddsombud i verksamheten i frågor om handlingsplaner och årlig uppföljning hade dock gynnat arbetet ytterligare.

Rapporterade händelser av olycksfall och tillbud är lägre än vad som skulle förväntas baserat på antalet anställda i kommunen. En insats för att förbättra rapporteringskulturen och öka kunskapen om verktyget skulle därför kunna påverka rapporteringsgraden.

Baserat på drabbade yrkesgrupper och inrapporterade olycksfall kan ett eventuellt behov finnas av att undersöka rutinerna för lyftteknik och hot och våld inom förvaltningarna hälsa och omsorg, barn och utbildning samt samhällsbyggnad (kost och lokalvård).

Vissa utvecklingsområden är samma som i 2021 års rapport men åtgärderna är nyligen utförda vilket gör att ingen vidare åtgärd bör behövas inför kommande år.

Kommunstyrelsens personaldelegation

## § 7 Arbetsmiljörapport 2022

Dnr 2023-00089

### Kommunstyrelsens personaldelegations beslut

- HR-chef Anna Olsson får i uppgift att ta fram ett förslag till ett fördjupat arbete med arbetsmiljömål och indikatorer för det systematiska arbetsmiljöarbetet

#### *Föreslå kommunstyrelsen*

- Lägga informationen till handlingarna
- Överlämna arbetsmiljörapporten till nämnderna där respektive nämnd får i uppdrag att analysera resultatet och ta fram förslag för ev. åtgärder.

### Sammanfattning av ärendet

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

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

Arbetsmiljörapporten ska ge en övergripande bild av det systematiska arbetsmiljöarbetet i kommunen. Arbetsmiljörapporten bygger bland annat på resultat från en enkät som chefer samt skyddsombud har besvarat. Enkätens frågor är konstruerade efter föreskriften om det systematiska arbetsmiljöarbetet. Rapporten innehåller även tillbud- och olycksfallsstatistik från KIA samt användning av friskvårdsförmån. Arbetsmiljörapporten har redovisat i den centrala samverkansgruppen.

### Beslutsgång

#### Propositionsordningar

Kommunstyrelsens personaldelegation beslutar enhälligt efter diskussion att:

HR-chef Anna Olsson får i uppgift att ta fram ett förslag till ett fördjupat arbete med arbetsmiljömål och indikatorer för det systematiska arbetsmiljöarbetet



**Kommunstyrelsens personaldelegation**

**Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse daterad 2023-02-27

Arbetsmiljörapport 2022 daterad 2023-02-13

*Beslutet skickas till*

Petra Gummeson, kommunchef

Anna Olsson, HR-chef

Kommunstyrelsen

Kommunstyrelsen

## § 83 Arbetsmiljörapport 2022

Dnr 2023-00089

### Kommunstyrelsens beslut

- Lägga informationen till handlingarna
- Överlämna arbetsmiljörapporten till nämnderna där respektive nämnd får i uppdrag att analysera resultatet och ta fram förslag för ev. åtgärder.

### Sammanfattning av ärendet

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

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

Arbetsmiljörapporten ska ge en övergripande bild av det systematiska arbetsmiljöarbetet i kommunen. Arbetsmiljörapporten bygger bland annat på resultat från en enkät som chefer samt skyddsombud har besvarat. Enkätens frågor är konstruerade efter föreskriften om det systematiska arbetsmiljöarbetet. Rapporten innehåller även tillbud- och olycksfallsstatistik från KIA samt användning av friskvårdsförmån. Arbetsmiljörapporten har redovisat i den centrala samverkansgruppen.

### Beslutsunderlag

Kommunstyrelsens personaldelegations beslut 24 mars 2023 §7

Tjänsteskrivelse daterad 2023-02-27

Arbetsmiljörapport 2022 daterad 2023-02-13

*Beslutet skickas till*

Petra Gummeson, kommunchef

Anna Olsson, HR-chef

Nämnderna

**Kommunstyrelsen**

---

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande

**Kommunstyrelseförvaltningen**  
Anna Olsson 0479-528 213  
anna.olsson@osby.se

## **Arbetsmiljörapport 2022**

Dnr 2023-00089

### **Kommunstyrelseförvaltningens förslag till Personaldelegationen**

Personaldelegationens förslag till kommunstyrelsens beslut

- lägga informationen till handlingarna
- överlämna arbetsmiljörapporten till nämnderna där respektive nämnd får i uppdrag att analysera resultatet och ta fram förslag för ev. åtgärder.

### **Sammanfattning**

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

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

Arbetsmiljörapporten ska ge en övergripande bild av det systematiska arbetsmiljöarbetet i kommunen. Arbetsmiljörapporten bygger bland annat på resultat från en enkät som chefer samt skyddsombud har besvarat. Enkätens frågor är konstruerade efter föreskriften om det systematiska arbetsmiljöarbetet. Rapporten innehåller även tillbud- och olycksfallsstatistik från KIA samt användning av friskvårdsförmån. Arbetsmiljörapporten har redovisat i den centrala samverkansgruppen.

### **Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse daterad 2023-02-27  
Arbetsmiljörapport 2022 daterad 2023-02-13

Petra Gummeson  
Kommundirektör

Anna Olsson  
Hr-chef

*Beslutet skickas till*  
Petra Gummeson, kommunchef  
Anna Olsson, HR-chef  
Respektive nämnd





Barn- och utbildningsförvaltningen  
Åsa Hallén Olofsson  
0479 - 52 81 08  
Förvaltningschef

Beslutsinstans:

## Kommunstyrelsens beslut om systematiska arbetsmiljöarbetet 2022

Dnr BUN 0.0.2 2023-00186

### Förslag till beslut

Barn- och utbildningsförvaltningen föreslår Barn- och utbildningsnämnden att besluta

- Att godkänna barn- och utbildningsförvaltningens information kring systematiskt arbetsmiljöarbete
- Att överlämna arbetsmiljörapporten till Barn- och utbildningsnämnden i enlighet med årsplaneringen för det systematiska arbetsmiljöarbetet, för vidare analys i förvaltningen

### Sammanfattning av ärendet

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

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

Arbetsmiljörapporten ska ge en övergripande bild av det systematiska arbetsmiljöarbetet i kommunen men också en bild över hur det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar inom respektive förvaltning. Rapporten innehåller tillbud- och olycksfallsstatistik från KIA.

### Barnkonsekvensanalys

Ej aktuellt- enbart en redovisning av arbetsmiljöarbete.

## Beskrivning av ärendet

Arbetsmiljörapporten är en del av den årliga uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet som görs i enlighet med föreskriften om Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1). Målet är att genom rapporten skapa underlag för beslut om utvecklingsmål i arbetsmiljöarbetet. Rapporten undersöker de centrala delarna av det systematiska arbetsmiljöarbetet genom insamling av olika former av data från Osby kommuns system för arbetsmiljöarbete. Resultatet av arbetsmiljörapporten för år 2022 visar att det systematiska arbetsmiljöarbetet generellt fungerar bra i Osby kommun. En stor andel av kommunens chefer och skyddsombud har gått en arbetsmiljöutbildning och har rätt kunskaper för att kunna arbeta med det. Risker åtgärdas och följs upp regelbundet samt rutinerna vid riskbedömningar och skyddsronder följs i enlighet med årshjulet för återkommande aktiviteter i arbetsmiljöarbetet. Osby kommuns policys, riktlinjer och rutiner är också väl kända.

Rapporterade händelser av olycksfall och tillbud är lägre än vad som skulle förväntas baserat på antalet anställda i kommunen. En insats för att förbättra rapporteringskulturen och öka kunskapen om verktyget skulle därför kunna påverka rapporteringsgraden. Baserat på drabbade yrkesgrupper och inrapporterade olycksfall kan ett eventuellt behov finnas av att undersöka rutinerna för lyftteknik och hot och våld inom förvaltningarna hälsa och omsorg, barn och utbildning samt samhällsbyggnad (kost och lokalvård). Vissa utvecklingsområden är samma som i 2021 års rapport men åtgärderna är nyligen utförda vilket gör att ingen vidare åtgärd bör behövas inför kommande år.

## Beslutsunderlag

Arbetsmiljörapport 2022

KS 23-04-05 Beslut §83 Arbetsmiljörapport 2022

Kommunstyrelsens personaldelegation 23-03-24 beslut §7  
Arbetsmiljörapport

Tjänsteskrivelse 23-02-27 Arbetsmiljörapport 2022

Tjänsteskrivelse 23-04-14 Arbetsmiljörapport 2022

## Beslutet ska skickas till

Barn- och utbildningsförvaltningen

Åsa Hallén Olofsson  
Förvaltningschef

Barn- och utbildningsförvaltningen  
Åsa Hallén Olofsson  
0479 - 52 81 08  
Förvaltningschef

Beslutsinstans:

## Personalekonomisk redovisning 2022

Dnr BUN 0.2.6 2023-00151

### Förslag till beslut

Barn- och utbildningsförvaltningen föreslår Barn- och utbildningsnämnden att besluta

- Att godkänna barn- och utbildningsförvaltningens information kring den personalekonomiska redovisningen för 2022

### Sammanfattning av ärendet

För att följa upp hur Osby kommun strategiskt arbetar med att ta tillvara på den personella arbetskraften tas det årligen fram en personalekonomisk redovisning. I redovisningen tas personella beräkningar fram som stöd i arbetet för att skapa ett hållbart arbetsliv.

### Barnkonsekvensanalys

Ej aktuellt.

### Beslutsunderlag

Personalekonomisk redovisning 2022

Kommunstyrelsens personaldelegations beslut 2023-03-24

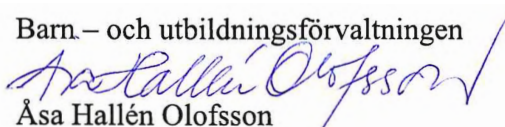
Tjänsteskrivelse 2023-03-02

Kommunstyrelsens beslut gällande personalekonomisk redovisning  
2023-04-05

Tjänsteskrivelse 2023-04-14

### Beslutet ska skickas till

Barn- och utbildningsförvaltningen



Åsa Hallén Olofsson  
Förvaltningschef





## Innehåll

<b>1</b>	<b>Inledning</b>	<b>3</b>
1.1	Händelser under 2022	3
1.2	Händelser de närmaste åren	3
1.3	Metod	3
<b>2</b>	<b>Personalstruktur</b>	<b>4</b>
2.1	Tillsvidareanställda årsarbetare per förvaltning	4
2.1.1	Fördelning kvinnor och män per förvaltning	5
2.1.2	Genomsnittlig ålder kvinnor och män	6
2.2	Tidsbegränsade anställningar	6
2.2.1	Tidsbegränsat anställda med månadslön	7
2.2.2	Feriepraktik	8
2.2.3	Anställning i arbetsmarknadsåtgärd	9
<b>3</b>	<b>Personalomsättning</b>	<b>9</b>
3.1	Antal tillsvidareanställda som slutat	9
3.2	Prognos – Pensionsavgångar	10
3.3	Pensionsförmån 80-90-100	10
<b>4</b>	<b>Resursanvändning</b>	<b>10</b>
4.1	Tillsvidareanställda per heltid/deltid	10
4.1.1	Antal tillsvidareanställda fördelat på tjänstgöringsgrad	11
4.1.2	Antal tillsvidareanställda kvinnor/män fördelat på tjänstgöringsgrad	11
4.2	Arbetad tid och frånvaro	12
4.2.1	Frånvaro och arbetad tid i procent av överenskommen arbetstid	12
4.3	Sjukfrånvaro	12
4.3.1	Sjukfrånvaro inom respektive förvaltning	13
4.3.2	Sjukfrånvarons kostnad	13
4.4	Frisktal	13
4.4.1	Frisktal fördelat per förvaltning	14
4.5	Företagshälsovård	14
4.6	Friskvård	14
4.7	Hållbart medarbetarengagemang (HME)	15
<b>5</b>	<b>Löne- och arvodeskostnader</b>	<b>16</b>
5.1	Personal- och pensionskostnader	16
5.1.1	Total personalkostnad	16
5.1.2	Antal löneutbetalningar/månad i genomsnitt inkl förtroendevalda	16
5.2	Total fyllnadstid/övertid för tillsvidareanställda och visstidsanställda	17
5.2.1	Fyllnads- och overtidsarbete/ per förvaltning	17
5.2.2	Ej uttagen kompledighet pga övertid/fyllnadstid i timmar	17
5.2.3	Innestående flex timmar	18
5.3	Semesterdagar som ersatts i pengar	18
5.3.1	Byte semesterdagstillägg	18
5.4	Kostnad för facklig verksamhet	18
5.5	Antal körda km, körning med egen bil	18
<b>6</b>	<b>Lönepolitik och löneöversyn</b>	<b>20</b>
6.1	Lönepolitik och Löneöversyn	20
6.2	Medellön och medianlön för tillsvidareanställda	20
6.3	Anställningar per lönekategori	21
<b>7</b>	<b>Definitioner</b>	<b>22</b>



## 1 Inledning

Våra medarbetare gör skillnad varje dag! Alla invånare i kommunen kommer på ett eller annat sätt i kontakt med våra medarbetare dagligen. Det kan till exempel vara i skolbänken, stöd och omvårdnad om man är äldre, genom att vistas i våra fina utemiljöer, på fritiden med kultur- och idrottsaktiviteter, när man ska bygga sitt drömhus eller när det är tufft i livet och man behöver stöd av olika slag. Hur vore livet för invånarna om inte medarbetarna i kommunen gjorde ett gott jobb? Med andra ord så är medarbetarna den viktigaste resursen vi har.

För att följa upp hur vi strategiskt arbetar med att ta tillvara på denna personella kraft så tar vi årligen fram den personalekonomiska redovisningen. I redovisningen tar vi fram personella beräkningar som hjälper oss att vidare skapa ett hållbart arbetsliv.

### 1.1 Händelser under 2022

Totalt antala tillsvidareanställda årsarbetare var under året 1026 vilket är en ökning med 14 årsarbetare sedan 2021. Antal anställda har minskat med en person, från 1099 till 1098.

Den totala sjukfrånvaron för tillsvidare anställda har ökat sedan 2021, från 5,7% till 6,1%. För samtliga anställda, oavsett anställningsform, har sjukfrånvaron ökat från 5,9 till 10,6%.

Under 2022 har den totala mertiden ökat i förhållande till 2021.

### 1.2 Händelser de närmaste åren

Kompetensförsörjning är en utmaning framöver. Vi behöver arbeta aktivt med att attrahera, rekrytera och framförallt att behålla medarbetare.

Vi ska fortsätta att arbeta proaktivt för att få friska medarbetare. Detta genom kompetensutveckling för chefer, ett nära samarbete med företagshälsovård och den enskilde individen samt genom en tydlig rehabiliteringsprocess.

### 1.3 Metod

Statistiken till denna personalekonomiska redovisning är hämtad från personalsystemet Visma Personec/Medvind, Devis samt Epassi. Den statistik och de bearbetningar som redovisas vad gäller anställda i kommunen avser i samtliga fall det förhållande som gällde vid mättillfället den 31 december 2022.

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

Materialet är, om inte annat anges, avgränsat till de anställda som är månadsavlönade, det vill säga de som arbetar både heltid och deltid med anställningsform tillsvidare samt för visstid. Med visstid innebär att en person är anställd på vikariat eller på allmän visstidsanställning, AVA, där individen är månadsavlönad. Det sker oftast om den tidsbegränsade anställningen är tre månader eller längre. Observera att avrundningsprincipen används vid framräknade av procenttal samt vid till exempel årsarbetstid. Det medför att differensen inte alltid blir noll eller 100

procent vid addering. En medarbetare kan ha flera anställningar. I dessa fall kommer antalet anställningar att räknas istället för personer.

## 2 Personalstruktur

Avsnittet redogör för antalet tillsvidareanställda samt tidsbegränsade anställningar under 2022.

### 2.1 Tillsvidareanställda årsarbetare per förvaltning

Den 31 december 2022 har Osby kommun 1026 tillsvidareanställda årsarbetare, en ökning med 14 årsarbetare. Vilket innebär att fler har högre sysselsättningsgrad än föregående år. Antal tillsvidareanställda vid mättillfället var 1098 anställda exkl. brandman i beredskap och brandvårsmän. Det motsvarar en minskning med en personer jämfört med föregående år.

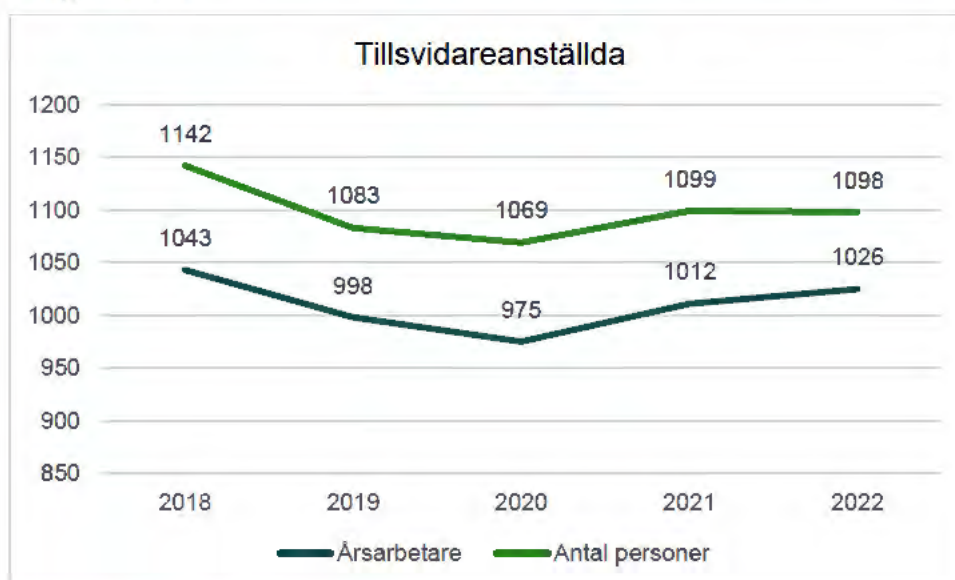


Diagram1. Antal tillsvidareanställda

Förvaltning	Års- arbetare	Års- arbetare %	Års- arbetare	Års- arbetare	Års- arbetare	Antal personer			
	2022	2022	2021	2020	2019	2022	2021	2020	2019
Arbete och välfärd	58,2	5%	62	-	-	61	64	-	-
Barn och utbildning	422,7	40%	446,5	471,2	478,5	437	471	496	503
Hälsa och omsorg	360	34%	341,1	352,4	363	404	390	408	423
Samhällsbyggnad	123,5	12%	109,5	99,7	95,9	134	120	109	105
Kommunstyrelseförvaltning	51,1	5%	52,4	51,8	50,6	52	54	56	52
Miljö och Bygg	10	1%	-	-	-	10	-	-	-
<b>Summa</b>	<b>1025,5</b>	<b>100%</b>	<b>1011,5</b>	<b>975,1</b>	<b>988</b>	<b>1098</b>	<b>1099</b>	<b>1069</b>	<b>1083</b>

Tabell 1. Årsarbetare/förvaltning

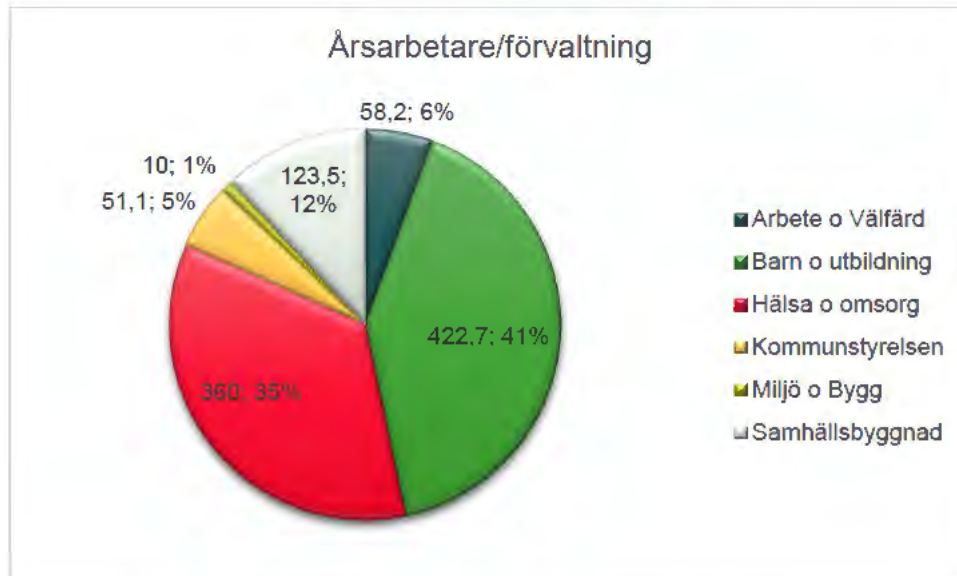


Diagram 2. Årsarbetare fördelat/förvaltning

En ökning av antal medarbetare har skett inom förvaltningarna Hälsa och omsorg – 14 personer samt Samhällsbyggnadsförvaltningen – 14 personer. Samhällsbyggnadsförvaltningen tog över vaktmästeriet från Barn och utbildning under 2022, vilken är en del av förklaringen till ökat antal medarbetare inom den förvaltningen. Inom Hälsa och omsorg har ett nytt särskilt boende och ett LSS boende öppnats.

### 2.1.1 Fördelning kvinnor och män per förvaltning

Förvaltning	Totalt 2022	Kvinnor	Män	% kvinnor	Totalt 2021	Kvinnor	Män	Totalt 2020	Kvinnor	Män
Arbete o Välfärd	61	51	10	84%	64	54	10			
Barn och utbildning	437	345	92	79%	471	367	104	496	389	107
Hälsa och omsorg	404	370	34	92%	390	357	33	408	380	28
Samhällsbyggnad	134	86	48	64%	120	83	37	109	78	31
Kommunstyrelseförvaltning	52	40	12	76%	54	38	16	56	35	21
Miljö o bygg	10	4	6	40%						
<b>Summa</b>	<b>1098</b>	<b>896</b>	<b>202</b>		<b>1099</b>	<b>899</b>	<b>200</b>	<b>1069</b>	<b>882</b>	<b>187</b>

Tabell 2. Könsfördelning/förvaltning

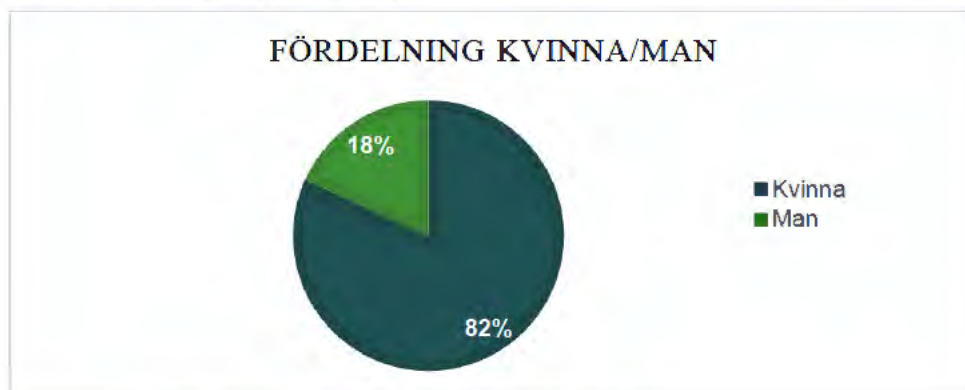


Diagram 3. Tillsvidareanställda fördelat på män och kvinnor

Männens procentandel har sedan mätningarna började år 1998 varierat mellan 17% och 19 %.



### 2.1.2 Genomsnittlig ålder kvinnor och män

	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Genomsnittlig ålder för kvinnor	45,9	46,1	47,8	47,3	47	46,4
Genomsnittlig ålder för män	44,5	44,8	46,5	46,4	46,5	45,7
Genomsnittlig ålder för kvinnor och män	45,8	45,9	47,6	47,1	47	46,3

Tabell.3 Genomsnittlig ålder

Utifrån tabellen kan vi utläsa att den genomsnittliga åldern är ungefär samma som 2021, men har blivit lägre jämfört med tidigare år.

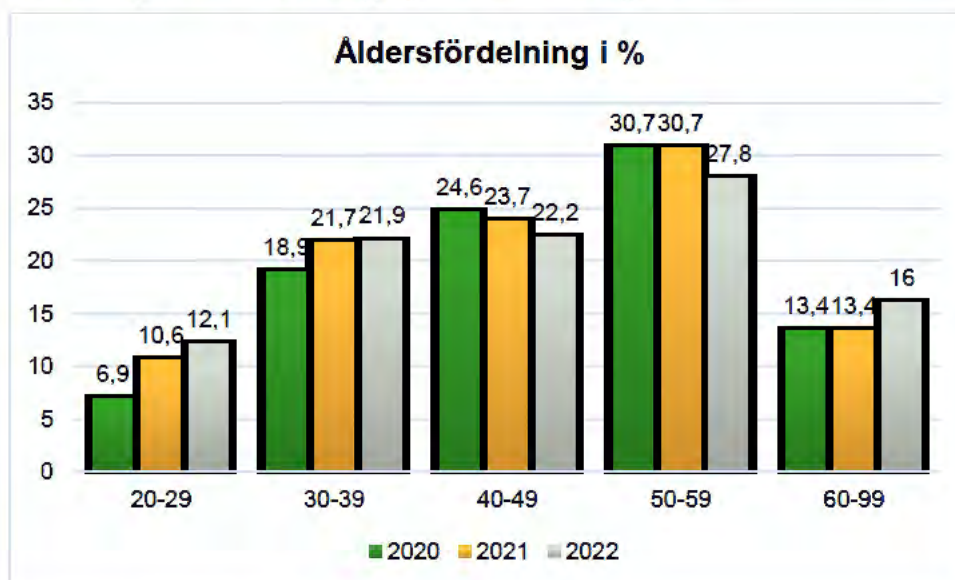


Diagram 4. Åldersfördelning i procent

Utifrån diagrammet ovan kan vi utläsa att de åldersgrupper som har ökat något är åldersgrupperna från 19-29 år samt 60-99 år. Hälften av alla tillsvidareanställda har en ålder mellan 40-59 år.

## 2.2 Tidsbegränsade anställningar

Utöver de tillsvidareanställda har kommunen timavlönad personal och tidsbegränsade anställningar med månadslön. Den kommunala verksamheten måste fungera även när ordinarie personal har semester, är sjuka eller föräldralediga. Timavlönad är den som är anställd kortare tid än tre månader eller arbetar mindre än 40%.

Tim-anställda	Antal timmar				Antal årsarbetare				Kostnad Tkr exkl PO			
	2022	2021	2020	2019	2022	2021	2020	2019	2022	2021	2020	2019
Summa	213736	222217	217248	208048	125,7	130,7	127,8	122,4	31775	32291	30726	28915

Tabell 4. Anställda med timlön

Det har skett en minskning av antalet timavlönade under 2022 jämfört med 2021 med 5,0 årsarbetare. Minskningen kan förklaras av den kraftiga ökningen av mertid/övertid för de tillsvidareanställda samt av ökningen av tidsbegränsat anställda som är månadsavlönade. Diagrammet nedan visar

fördelning per förvaltning. En stor ökning av timavlönade har skett inom Kommunstyrelseförvaltningen då samtliga anställda via bemanningen ligger där, kostnaden ligger dock ute på förvaltningarna.

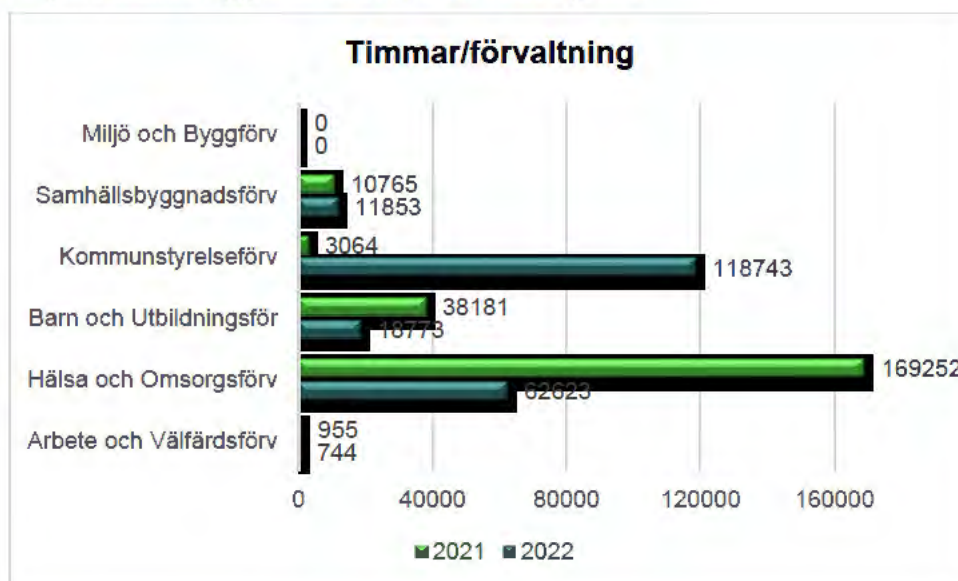


Diagram 5. Antal timmar per förvaltning

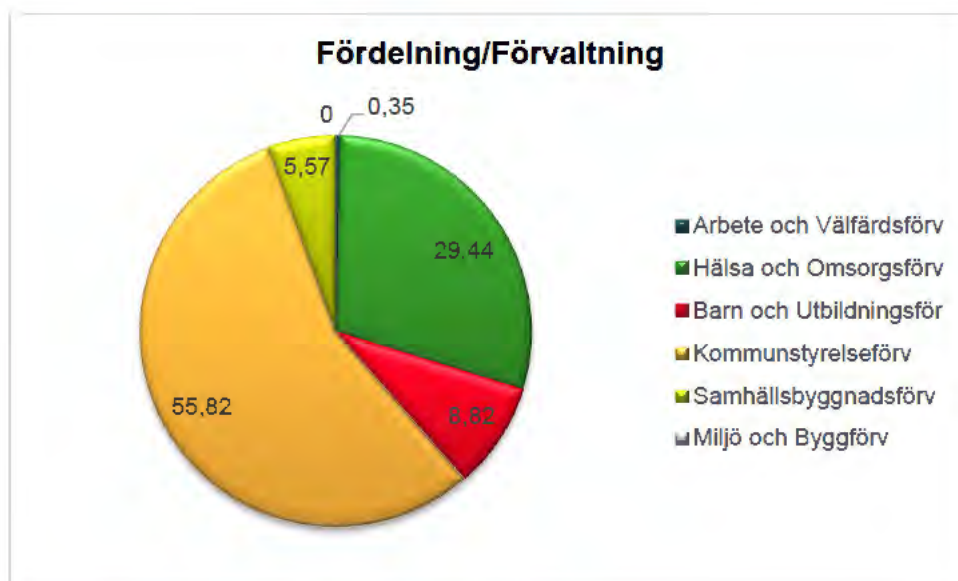


Diagram 6. Fördelning timavlönade/förvaltningen i %

Kommunstyrelseförvaltningen är den förvaltning som har flest timavlönade men det är också här bemanningseenheten finns, timmarna redovisas där anställningen finns, men kostnaden ligger där den anställda har arbetat.

### 2.2.1 Tidsbegränsat anställda med månadslön

Tidsbegränsat anställda med månadslön är de som har en anställning som omfattar minst tre månader och en sysselsättningsgrad på minst 40%.

Tidsbegränsade anställningar	Antal årsarbetare				Antal anställda			
	2022	2021	2020	2019	2022	2021	2020	2019
Summa	176	122	112	147	196	139	126	167

Tabell 5. Tidsbegränsat månadsanställda



Utifrån tabellen ovan kan vi utläsa att det har skett en ökning med 57 årsarbetare motsvarade 54 personer av tidsbegränsade månadsanställda.

Tabellen nedan visar vilken anställningsform de tidsbegränsade månadsanställda har. En ökning har skett inom samtliga anställningsformer förutom inom anställningsformen ”Arbetstagare som har fyllt 67 år”.

Anställningsform	Årsarb 2022	Årsarb 2021	Årsarb 2020	Årsarb 2019
Allmän visstidsanställning	49	20,2	19,2	24,9
Vikariat	57,4	18,9	17	32,5
Tidsbegränsad anst enl skollag	44,2	44,2	38,6	46,7
Arbetstagare som fyllt 67 år	3,4	3,4	3,5	3,9
Viss bestämd arbetsuppgift	21,6	35,1	33,5	35,6
<b>Totalt</b>	<b>175,6</b>	<b>121,8</b>	<b>111,8</b>	<b>143,6</b>

Tabell 6. Tidsbegränsat månadsanställda/anställningsform

Fördelning/Förvaltning	Antal anst 2022	Antal anst 2021	Antal anst 2020	Antal anst 2019
Barn och utbildning	109	81	75	93
Kommunstyrelseförvaltning	7	7	4	9
Samhällsbyggnad	21	11	12	13
Hälsa och omsorg	48	34	35	53
Arbete och välfärd	11	6		
Miljö och bygg	0			

Tabell 7. Antal tidsbegränsat månadsanställda/förvaltning

En ökning av antalet tidsbegränsat månadsavlönade har skett inom samtliga förvaltningar förutom inom Kommunstyrelseförvaltningen och Miljö och bygg.

Inom Samhällsbyggnad är det främst vikariat, 8 av 21, och anställningsformen viss bestämd arbetsuppgift, 8 av 21, som är de dominerande anställningarna. Inom Hälsa och omsorg består anställningarna till största delen av vikariat, 41 av 48. Inom Barn och utbildning består de tidsbegränsade anställningarn främst av allmän visstidsanställning, 41 av 109, och tidsbegränsad enligt skollagen, 45 av 109. Anställningarna inom Kommunstyrelseförvaltningen består till största del av vikariat, 6 av 7. Inom Arbete och välfärd består anställningarna av allmän visstidsanställning, 6 av 11.

### 2.2.2 Feriepraktik

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

Under 2022 anordnades feriepraktik för 108 ungdomar födda 2005, 2006. (2021:86, 2020:92, 2019:88, 2018:104, 2017:120, 2016:129)

Praktikperioden omfattade en period om 2 veckor och 8 timmar/dag alternativt 3 veckor och 5 timmar/dag. Fördelning av platserna skedde genom lottning. Till dessa sökte 130 ungdomar, 59 st ungdomar födda 2005, 68 st ungdomar födda 2006 och 7 st ungdomar födda annat år. (2021:177, 2020:169, 2019:179, 2018:164, 2017:160, 2016:170).

### 2.2.3 Anställning i arbetsmarknadsåtgärd

	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Lönebidrag	29	8	15	36	26	8	7
Trygghetsanställning	-	15	8	2	3	19	14
Nystartsjobb	50	35	18	18	4	4	5
Utvecklingsanställning	-	4	4	-	0	10	11
Biträdesersättning	-	-	-	2	3	5	7
Särskilt förstärkt anställningsstöd/extra tjänster	2	5	15	5	32	23	4
Anordnadsbidrag/Introduktion	4	1	-	3	-	-	11
<b>Totalt</b>	<b>85</b>	<b>68</b>	<b>60</b>	<b>66</b>	<b>65</b>	<b>51</b>	<b>67</b>

Tabell 8. Anställning i arbetsmarknadsåtgärd

## 3 Personalomsättning

### 3.1 Antal tillsvidareanställda som slutat

Orsak	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Pensionsavgång	28	20	29	18	25	24	29
Egen uppsägning	100	60	56	82	122	105	98
Arbetsbrist och annan orsak	10	15	13	14	19	15	7
<b>Totalt</b>	<b>138</b>	<b>95</b>	<b>98</b>	<b>114</b>	<b>166</b>	<b>144</b>	<b>134</b>

Tabell 9. Antal tillsvidareanställda som slutat

Den totala personalomsättningen under 2022 motsvarar 12 %, vilket är en ökning jämfört med 2021. (2021-8,6%, 2020 -9,2%, 2019-10,5%, 2018-14,5%, 2017- 12,8%, 2016-12,7%). Annan orsak kan innebära uppsägning pga av arbetsbrist, överenskommelser, medarbetare har avlidit.

Av de 12 % personalomsättning avser 8,7 % egen uppsägning. (2021-5,6%, 2020-5,2%, 2019-7,6%, 2018-10,7%, 2017-9,3%, 2016-9,3%). Några av de som sagt upp sig på egen begäran har börjat på en annan tjänst inom kommunen.

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

Medelåldern på de som slutat på egen begäran var 43,1 år, (2021 – 43,1, 2020 – 42,6 år, 2019 - 42,4 år).



### 3.2 Prognos – Pensionsavgångar

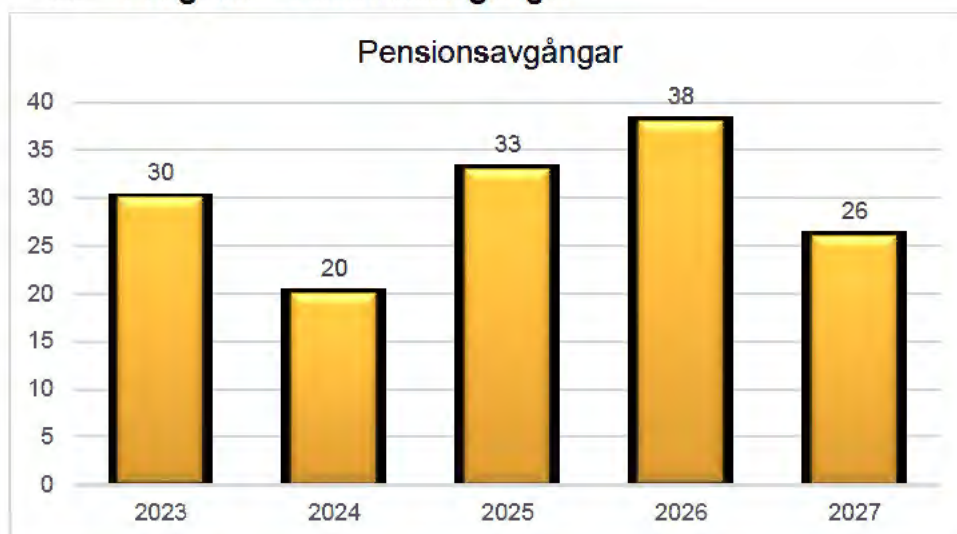


Diagram 7. Pensionsavgångar 2023-2027

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

Exempel på grupper som i prognosen 2023-2027 har stor procentuell andel av pensionsavgångarna och samtidigt utgörs av många individer i gruppen är: Undersköterskor, barnskötare, förskollärare, lärare, parkarbetare och lokalvårdare.

Under 2022 var pensionsavgången totalt 28 personer därav 3 personer – 62 år, 4 personer - 63 år, 7 personer - 64 år, 11 personer - 65 år, 1 person - 66 år, 2 personer - 67 år.

Snittålder vid pensionering blir då 64,32 år, vilket skiljer sig från 2021 då snittålder var 64,95 år (2020: 64,4 år, 2019:64,9 år).

### 3.3 Pensionsförmån 80-90-100

I Osby kommun finns möjlighet att från 63-års ålder ansöka om pensionsförmånen 80-90-100 vilket innebär att medarbetaren arbetar 80%, får lön för 90% och kompenseras till KPA med 100% av sin tidigare sysselsättningsgrad fram till den månad medarbetaren fyller 65 år.

Totalt har 15 medarbetare nyttjat pensionsförmånen under 2021. En minskning med 5 person från 2021 (2021:20, 2020:21, 2019:12, 2018:13, 2017:7)

Kostnaden uppkommer till 477 613 kr jämfört med 2021 då kostnaden uppkom till 371 857 kr (2020: 417 837 kr, 2019:251 619 kr).

arbetsplats.

## 4 Resursanvändning

Under denna rubrik redovisas arbetstid, frånvaro och frisknärvaro.

### 4.1 Tillsvidareanställda per heltid/deltid

Den genomsnittliga kontrakterade sysselsättningsgraden för samtliga tillsvidareanställningar är 93,8%, vilket innebär att sysselsättningsgraden har

ökat år för år. (2021 – 92,5%, 2020 – 91,5%, 2019 – 91,2%, 2018 – 91%, 2017 – 92%, 2016 – 90,9%, 2015 – 90,1%, 2014 – 89,1%, 2013 - 88,2%).

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för kvinnor är 92,8 % och för män 95,9% (2021 – 92% för kvinnor och 95% för män, 2020 – 90,3% för kvinnor och 95,3% för män, 2019 - 90,4% för kvinnor och 95,3% för män, 2018 – 90,2% för kvinnor och 94,5% för män).

Antal heltidsanställda motsvarar 69 % av samtliga tillsvidareanställda. (2021 – 67%, 2020 – 63,7%, 2019 – 62,9%, 2018 – 62,8%, 2017 – 64%, 2016 - 62%, 2015 – 60%, 2014 – 57,2%, 2013 – 55,9 %). Av de som var anställda 31 december 2022 hade 88 % tjänstgöringsgrad högre än 75 % (2021 – 85%, 2020 – 79,4%, 2019 – 82%, 2018 – 80,5%, 2017 – 86,7, 2016 – 79,3%).

#### 4.1.1 Antal tillsvidareanställda fördelat på tjänstgöringsgrad

Totalt	2022	2022 i %	2021	2021 i %	2020	2020 i %	2019	2019 i %	2018	2018 i %
100%	759	69%	736	67%	682	64%	681	63%	717	63%
76-99 %	212	19%	195	18%	201	19%	207	19%	202	18%
51-75%	108	10%	138	13%	155	15%	161	15%	187	16%
0-50 %	19	2%	30	3%	31	3%	34	3%	36	3%
<b>Summa</b>	<b>1098</b>	<b>100%</b>	<b>1099</b>	<b>100%</b>	<b>1069</b>	<b>100%</b>	<b>1083</b>	<b>100%</b>	<b>1142</b>	<b>100%</b>

Tabell.10 Antal anställda fördelat på tjänstgöringsgrad

#### 4.1.2 Antal tillsvidareanställda kvinnor/män fördelat på tjänstgöringsgrad

Män	2022	2022 i %	2021	2021 i %	2020	2020 i %	2019	2019 i %	2018	2018 i %
100%	175	87%	164	82%	153	82%	151	83%	163	81%
76-99 %	15	8%	20	10%	15	8%	16	9%	21	10%
51-75%	9	4%	11	5%	14	7%	8	4%	11	5%
0-50 %	3	1%	5	3%	5	3%	7	4%	7	3%
<b>Summa</b>	<b>202</b>	<b>100%</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>	<b>187</b>	<b>100%</b>	<b>182</b>	<b>100%</b>	<b>202</b>	<b>100%</b>

Tabell 11. Antal män fördelat på tjänstgöringsgrad

Kvinnor	2022	2022 i %	2021	2021 i %	2020	2020 i %	2019	2019 i %	2018	2018 i %
100%	584	65%	574	64%	529	60%	530	59%	554	59%
76-99 %	197	22%	175	19%	186	21%	191	21%	181	19%
51-75%	99	11%	127	14%	141	16%	153	17%	176	19%
0-50 %	16	2%	23	3%	26	3%	27	3%	29	3%
<b>Summa</b>	<b>896</b>	<b>100%</b>	<b>899</b>	<b>100%</b>	<b>882</b>	<b>100%</b>	<b>901</b>	<b>100%</b>	<b>940</b>	<b>100%</b>

Tabell 12. Antal kvinnor fördelat på tjänstgöringsgrad



## 4.2 Arbetad tid och frånvaro

### 4.2.1 Frånvaro och arbetad tid i procent av överenskommen arbetstid

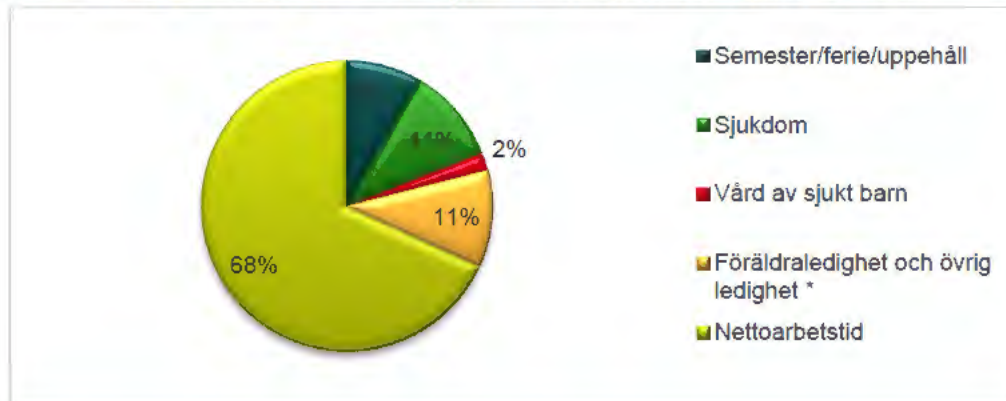


Diagram 8. Fördelning av överenskommen arbetstid

Orsak	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Semester/ferie/uppehåll	8,5	9	9,2	10	9,8	9,9	9,5
Sjukdom	10,6	5,9	6,4	5	5,2	5,8	7,5
Vård av sjukt barn	1,9	4,1	3,6	3,8	3,8	3,3	4
Föräldraledighet och övrig ledighet *	10,8	2,4	2,2	2,3	3,1	3,5	3,5
<b>Summa frånvarotid</b>	<b>31,8</b>	<b>21,4</b>	<b>21,4</b>	<b>21,1</b>	<b>21,9</b>	<b>22,5</b>	<b>24,5</b>
<b>Nettoarbetstid</b>	<b>68,2</b>	<b>79,6</b>	<b>78,6</b>	<b>78,9</b>	<b>78,1</b>	<b>77,5</b>	<b>75,5</b>

Tabell 13. Frånvaroorsak i procent

\* I övrig ledighet ingår bl a lagstadgad föräldraledighet samt föräldraledighet utöver den lagstadgade rätten. Kommunens tjänstledighetspolicy inbegriper partiell ledighet tills barnet fyllt 12 år. I ledighet ingår även studielediga.

En större skillnad av nettoarbetstiden har skett sedan 2021. Resultaten visar en stor ökning i gruppen sjukdom och en minskning i gruppen vård av sjukt barn. Siffrorna är tagna från 2 olika system och därmed kan det också finnas en differens i hur frånvaro/närvaro redovisas.

## 4.3 Sjukfrånvaro

Nyckeltal	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Sjukfrånvaro, totalt *	6,1	5,7	6,2	4,85	4,9	5,5	6,5	5,6
Andel sjukfrånvaro 60 dagar eller mer	28,1	27,8	24,2	34,6	31,9	41,2	47,1	40,4
Sjukfrånvaro för kvinnor	6,5	5,9	6,6	5,4	5,5	6,1	7,2	6,1
Sjukfrånvaro för män	4,6	4,8	4,7	2,7	2,9	3,2	4,4	3,8
Sjukfrånvaro i ålderna 29 år eller yngre	6	4	4,1	2,7	3	4,5	5,5	3,7
Sjukfrånvaro i ålderna 30-49 år	5,7	5,6	6,8	4,8	4,6	4,8	6,3	5,2
Sjukfrånvaro i ålderna 50 år eller äldre	6,6	6,5	6,5	5,8	6,2	6,7	7,3	6,8

Tabell 14. Nyckeltal sjukfrånvaro för tillsvidareanställda.



\* Den totala sjukfrånvaron anges i procent av de tillsvidare anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid. Övertid och fyllnadstid ingår inte i ordinarie arbetstid. Semester och kompledighet ingår i arbetstiden.

Den totala sjukfrånvaron har ökat något i jämförelse med 2021. Även andel sjukfrånvaro som är 60 dagar eller mer har ökat sedan 2021. Det som bör uppmärksammas är att den totala sjukfrånvaron i åldersgruppen 29 eller yngre har ökat med två procent.

#### 4.3.1 Sjukfrånvaro inom respektive förvaltning

Förvaltning	Total sjukfrånvaro 2022	Lång sjukfrånvaro 2022	Total sjukfrånvaro 2021	Lång sjukfrånvaro 2021	Total sjukfrånvaro 2020	Lång sjukfrånvaro 2020
Arbete o välfärd	5,5	21,4	4,7	9,3		
Barn o utbildning	5	27,9	5,9	29,3	6,1	25,9
Kommunstyrelseförvaltningen	3,5	46,5	1,9	21	4,8	19,8
Samhällsbyggnad	5,6	27,4	5,9	29,5	5,9	26,5
Hälsa o omsorg	8,8	25,9	7,2	25,6	6,3	20,1
Miljö o bygg	8	66,6				

Tabell 15, Sjukfrånvaro/förvaltning för tillsvidare anställda.

Den totala sjukfrånvaron har ökat inom Hälsa och omsorg, vilket fortsatt kan förklaras av pandemin. Ökning har även skett inom Kommunstyrelseförvaltningen samt inom Arbete och välfärd. Den ”långa” sjukfrånvaron, 60 dagar eller mer, har ökat inom Arbete och välfärd, kommunstyrelseförvaltningen samt något litet inom Hälsa och omsorg. Miljö o bygg är en ny förvaltning och därav finns ingen jämförelse med tidigare år.

#### 4.3.2 Sjukfrånvarons kostnad för samtliga anställda

	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Kostnad inkl. PO	12 042	6 844	10 121	6 938	9 684	8 355	8 326

Tabell 16. Kostnad för sjukfrånvaro (Tkr)

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

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

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

## 4.4 Frisktal

Frisktalet kan definieras som andelen tillsvidareanställda i procent som varit sjuka högst fem kalenderdagar under året. Totalt antal tillsvidareanställda under 2022 var 1098 personer (detta inkluderar alla, dvs även de som slutat under året) och av dem hade 714 högst 5 kalenderdagens sjukfrånvaro jämfört med 2021 då det var 1099 tillsvidareanställda och av dem hade 364 högst 5 kalenderdagens sjukfrånvaro. Frisktalet utifrån denna definition var 65% 2022 (2021: 33,1%, 2020: 51,9%, 2019: 61,96% 2018: 61,2% 2017: 64,3%).



Definieras frisktalet som andelen tillsvidareanställda, vilka inte haft någon sjukfrånvaro alls är det 325 tillsvidareanställda under året (2021: 256, 2020:215, 2019:304, 2018: 319, 2017: 394 anst) och frisktalet 25,1 % (2021: 23,2%, 2020:20,1%, 2019:28,1%, 2018: 27,9%, 2017: 33,8%,).

#### 4.4.1 Frisktal fördelat per förvaltning

Förvaltning	Högst 5 kalenderdagar sjukfrånvaro i %	Ingen sjukfrånvaro i %
Arbete och Valfärd	36,7%	31,6%
Barn och Utbildning	32,8%	26,5%
Hälsa och Omsorg	23,9%	19,4%
Kommunstyrelseförvaltningen	39,2%	40,5%
Samhällsbyggnad	28%	32%
Miljö och Bygg	60%	10%

Tabell 17. Frisktal i % /förvaltning

### 4.5 Företagshälsovård

Osby kommuns avtal med företagshälsovården Feelgood löpte ut den 30 november 2022. En upphandling genomfördes vilket innebar att en ny leverantör för företagshälsovård blev aktuell inför 2023, Arbetslivspartner.

Företagshälsovården är en viktig del i arbetsmiljöarbetet både ur ett förebyggande och åtgärdande perspektiv. Under rehabiliteringsprocesser kan företagshälsovården användas om sjukskrivningen beror på arbetsrelaterade orsaker.

Företagshälsovården kan stötta medarbetare med hjälp av bland annat sjuksköterska, läkare och beteendevetare. Företagshälsovården anlitas också för ergonomiska genomgångar samt som organisationsstöd vid olika typer av arbetsrelaterade problem på arbetsplatser.

Under 2022 har totalt 45 rekvisitioner skickats till företagshälsovården för hjälp och stöd till medarbetare och chefer. Ärendena har varit blandade med allt från läkarkontakt till samtal med beteendevetare. Den totala kostnaden för företagshälsovård under 2022 blev 503 516 kronor.

### 4.6 Friskvård

I Osby kommun erbjuds alla tillsvidareanställda, samt tidsbegränsat anställda med en sammanhängande anställning om minst 6 månader, ett friskvårdsbidrag på 750 kr per år.

Under 2022 tilldelades 1402 medarbetare bidraget varav 715 (794 st 2021) personer nyttjade förmånen. Detta motsvarar en nyttjandegrad på 51% vilket kan jämföras med 2021 års nyttjandegrad som var 55%.

De 715 medarbetare som använde bidraget gjorde det till en kostnad av 559 200 kr. Under 2021 var det 794 medarbetare som använde bidraget och då till en summa av 576 825 kr.

De aktiviteter flest medarbetare valde att använda bidraget till var träning och behandling.

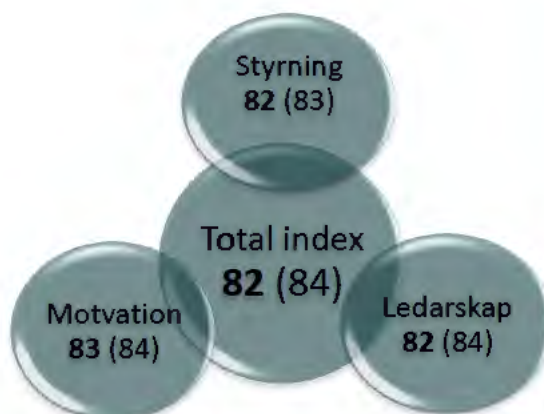


Diagram 9. Valda friskvårdsaktiviteter

#### 4.7 Hållbart medarbetarengagemang (HME)

Under hösten 2022 genomfördes en enkätundersökning kopplat till medarbetarengagemang. Den primära avsikten med HME- enkäten är att utvärdera organisationens och dess chefers förmåga att skapa, tillvarata och upprätthålla ett tydligt medarbetarengagemang. Enkäten bestod av totalt nio frågor inom tre områden. Områdena var styrning, ledarskap och motivation. Frågorna är framtagna av Sveriges kommuner och regioner i samarbete med Rådet för främjande av kommunala analyser.

Det sammantagna resultatet av samtliga frågeställningar utgör totalindex Hållbart medarbetarengagemang (HME). Nedan visas resultatet för HME-undersökningen. (Indexvärde 0-100). Inom parentes resultatet för 2021.





## 5 Löne- och arvodeskostnader

### 5.1 Personal- och pensionskostnader

	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Arvoden, sammanträdesers. förtroendevalda	4,7	4,6	4,2	4,7	4,1	3,9	4,1
Övrig personal	560,4	534	499	483	482	468	426
Kostnad exkl. arbetsgivaravgift	565,1	539	503	488	486	472	431
Arbetsgivaravgifter	168,2	158	151	148	148	143	129
<b>Total personalkostnad</b>	<b>733,3</b>	<b>696</b>	<b>654</b>	<b>635</b>	<b>634</b>	<b>560</b>	<b>619</b>

Tabell 18. Personalkostnadernas utveckling (Mnkr)

Personalkostnaderna har ökat sedan 2021. Ökningen är delvis beroende av den årliga löneöversynen, och dels pga ökat antal arbetade timmar.

#### 5.1.1 Total personalkostnad

Personalkostnaderna motsvarar 68 % av verksamhetens totala kostnad för 2022 (2021: 69%, 2020:66,7%, 2019: 67,6%, 2018: 66,2%, 2017: 65,3%).

	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Arvode till förtroendevalda	4665,1	4614,4	4158,1	4742,8	4081,8	3905,5
Löner till arbetstagare	404852	408456,2	375877	355047	353824	353635
Beredskapsarbete, arbetsmarknadsåtgärder	5611,4	9727	9801,4	9725,7	9501,1	4801,4
PAN och anhörigvårdare	4112,5	3704,4	3118,8	2852,7	3031,8	3097
Deltidsanställda brandmän	5827,8	5964,4	5177,3	5119,8	5135,5	4674,9
Uppdragstagare	11405,4	375,6	9634,5	8458,8	7804,1	8197,7
Semesterlön	66480,5	53173,6	48782,2	47338,7	47686	45109,6
Upplupen semesterlön	2014,2	828,5	1573,5	-917,2	-565,4	2000,3
Sjuklöner	12042	6844	10121,3	6938,2	7368,8	6357,3
Traktamente	39,4	8,5	5,5	53,8	53,6	63,6
Bilersättning	367,9	272,3	390	607,5	717,4	855,8
Arbetsgivaravgifter	168215	157840,3	150913	147511	147770	143319
Övriga personalkostnader (pension, omkostners, utbildning, friskvård, annons, minnesgåva mm)	47696,3	44532,9	41937,2	48020	47733,8	39008,8
<b>Totalt exkl avskrivnings-kostnader</b>	<b>733 330</b>	<b>696342,1</b>	<b>653724</b>	<b>635499</b>	<b>634143</b>	<b>559801</b>

Tabell 19. Total personalkostnad

#### 5.1.2 Antal löneutbetalningar/månad i genomsnitt inkl förtroendevalda

2022	2021	2020	2019	2018	2017
1842	1718	1681	1688	1711	1706

Tabell 20. Antal löneutbetalningar per månad i genomsnitt.

## 5.2 Total fyllnadstid/övertid för tillsvidareanställda och visstidsanställda

Under 2022 har den totala mertiden ökat i förhållande till 2021.

Orsak	Timmar				Årsarbetare			
	2022	2021	2020	2019	2022	2021	2020	2019
Fyllnadstidsarbete	14771	14059	10638	11798	8,7	8,3	6,3	6,9
Övertidsarbete enkel	3898	1880	1535	1369	2,3	1,1	0,9	0,8
Övertidsarbete kvalificerat	13376	9413	5325	3713	7,9	5,5	3,1	2,2
<b>Totalt</b>	<b>32 045</b>	<b>25 352</b>	<b>17 498</b>	<b>16 880</b>	<b>18,9</b>	<b>14,9</b>	<b>10,3</b>	<b>9,9</b>

Tabell 21. Total fyllnadstid/övertid för tillsvidareanställda och visstidsanställda.

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

Under 2022 har den totala mertiden ökat i förhållande till 2021, vilket till viss del kan förklaras av pandemin. Ökningen motsvarar 4 årsarbetare.

### 5.2.1 Fyllnads- och övertidsarbete/ per förvaltning

Fyllnads- och övertidsarbete per förvaltning	Timmar 2022	Timmar 2021	Timmar 2020	Timmar 2019
Arbete och välfärd	584	44		
Barn och utbildning	5191	5175	4937	6116
Hälsa och omsorg	21391	15689	9742	8068
Kommunstyrelseförvaltningen	1591	1138	909	1176
Samhällsbyggnad	3273	3306	1909	1520
Miljö och Bygg	15			
<b>Totalt</b>	<b>32045</b>	<b>25352</b>	<b>17497</b>	<b>16880</b>

Tabell 22. Total fyllnadstid/övertid för fördelat per förvaltning.

Fyllnads- och övertidsarbete per förvaltning	Årsarbetare 2022	Årsarbetare 2021	Årsarbetare 2020	Årsarbetare 2019
Arbete och välfärd	0,3	0,03		
Barn och utbildning	3,1	3	2,9	3,6
Hälsa och omsorg	12,6	9,2	5,7	4,7
Kommunstyrelseförvaltningen	0,9	0,7	0,5	0,7
Samhällsbyggnad	1,9	1,9	1,1	0,9
Miljö och Bygg				

Tabell 23. Fyllnads- och övertidsarbete motsvarande årsarbetare.

Övertidsarbetet ökat inom samtliga förvaltningar sedan 2021 utom Samhällsbyggnad som minskat en aning. Inom Hälsa och omsorg har den ökat mest, 3,4 årsarbetare. Inom Kommunstyrelseförvaltningen är mertiden främst inom räddningstjänsten och löneenheten.

### 5.2.2 Ej uttagen kompledighet pga övertid/fyllnadstid i timmar

Komp	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Summa timmar	9231	4527	4825	4649	5632	6318

Tabell 24. Ej uttagen kompledighet pga övertid/fyllnadstid



Skulden för ej uttagen kompledighet uppgår till 2,13 Mnkr vilket är kraftig ökning mot 2021. (2021: 1,07 Mnrk, 2020: 1,10 Mnrk, 2019: 1,08 Mnrk, 2018: 1,16 Mnrk).

### 5.2.3 Innestående flex timmar

Flex	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Summa timmar	4656	4565	4233	2244	2907	2584

Tabell 25. Innestående flex timmar

Under 2022 byttes personalsystemen ut, flex ligger numera i bemanningsdelen där vi inte kan beräkna skulden för närvarande, men utifrån att antal innestående flex timmar kan det konstateras att den har ökat. (2021: 1,29 Mnrk, 2020: 1,13 Mnrk, 2019: 0,68 Mnrk).

### 5.3 Semesterdagar som ersatts i pengar

Syftet med semestern är att få vila och rekreation. Minst 20 semesterdagar ska tas ut under innevarande år. Personalen har enligt avtal mellan 25 och 32 semesterdagar beroende på ålder. Möjlighet finns att spara upp till 30 semesterdagar. Överstigande 30 dagar betalas ut.

Totalt utbetalades 547 semesterdagar för 2022 (2021:559, 2020:675, 2019:298, 2018: 611 dagar, 2017:176 dagar, 2016:151 dagar).

#### 5.3.1 Byte semesterdagstillägg

Lokalt avtal har träffats med flertalet fackliga organisationer. Avtalet ger möjlighet för personal att byta ut semesterdagstillägg mot ledig tid. 148 personer har använt sig av denna möjlighet under 2022. (2021:126, 2020:143, 2019:138, 2018:148, 2017:137).

### 5.4 Kostnad för facklig verksamhet

Facklig organisation	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Kommunal	671,2	688	596	730	1003	847	1067	905
Vision	8,8	7	29,4	18,5	39,5	25	72	88
Läraryrskombund	195,8	167	189	110	148	181	159	196
Vårdförbundet	9,7	6,5	12,5	1	2	8	7	10
LR	29	91,8	41,8	43	61	44	79	58
Övriga fack	12,8	11,3	11,8	5	0	5	5	27
Gemensamma kostnader *	0	0	0	0	0	214	198	187
<b>Totalt</b>	<b>927,3</b>	<b>971</b>	<b>939</b>	<b>907</b>	<b>1253</b>	<b>1471</b>	<b>1389</b>	<b>1400</b>

Tabell 26. Facklig verksamhet kostnad i tkr inkl personalomkostnad

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

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

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

Nedanstående tabell visar tjänsteresor.

	2022	2021	2020	2019
Privatbil	88 650	62 100	114 210	173 205
Fjärrtåg	36 244	28 416	41 090	132 769
Flyg	163 070	4 656	2 208	170 780
Skånetrafiken	138 052	44 215	34 365	68 486
<b>Summa km</b>	<b>426 016</b>	<b>139 387</b>	<b>191 873</b>	<b>545 240</b>

Tabell 27. Tjänsteresor i km

	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Förvaltning	<b>88 650</b>	62100	94119	142736	174971	200397
Förtroendevalda	<b>22 650</b>	8310	20091	30469	31171	23933
<b>Summa</b>	<b>111300</b>	70410	114210	173205	206142	224 330

Tabell 28. Antal körda km

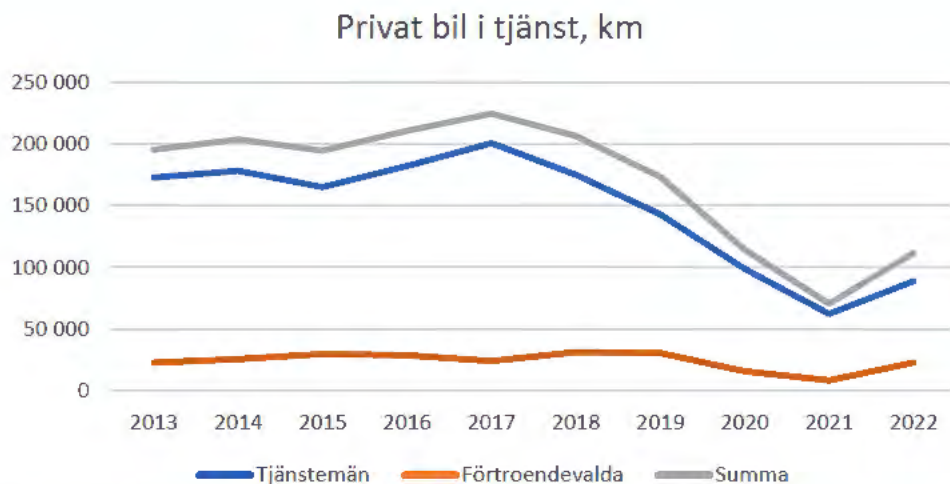


Diagram 10. Antal km med privat bil i tjänst.

Användningen av privatbil i tjänsten ökade under 2022 med 43 % från den lägsta nivån år 2021. Nivån är dock betydligt lägre än före pandemin förmodligen tack vare nya arbetssätt med distansarbete och digitala möten.



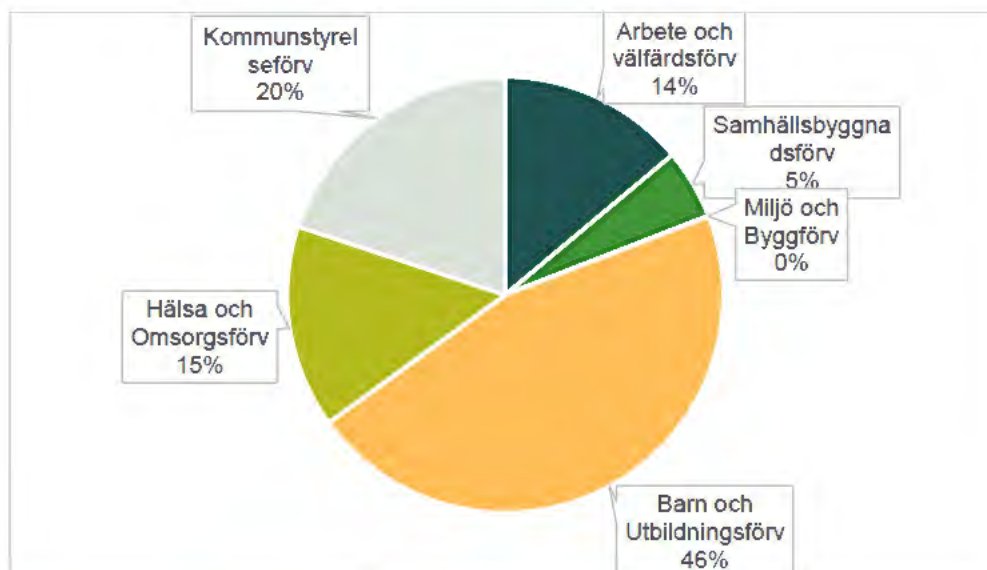


Diagram 11. Fördelning körning med egen bil/förvaltning.

Kostnaderna för bilersättning under 2022 var 368 tkr (2021: 272 tkr, 2020:390 tkr, 2019: 610 tkr, 2018: 717 tkr, 2017: 847 , 2016: 820, 2015:702). (inklusive ersättning till gode män där körsättning ersätts i belopp).

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

## 6 Lönepolitik och löneöversyn

### 6.1 Lönepolitik och Löneöversyn

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

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

### 6.2 Medellön och medianlön för tillsvidareanställda

	Totalt	Kvinnor	Män	Skillnad %
<b>Medellön</b>				
2022	33473	33255	34432	9,7
2021	31186	32312	27211	
2020	32169	31670	34418	8,7
2019	29767	30364	27466	9,7
2018	29013	29515	26977	8,7
2017	29610	29023	32332	11,4

2016	28886	28420	30846	8,6
2015	27847	27289	30306	11,1
2014	27090	26400	30092	14
<b>Medianlön</b>				
<b>2022</b>	30600			
2021	29500	26950	28890	
2020	29595	29000	33000	
2019	28100	28000	29398	
2018	27500	27300	29040	
2017	27150	26550	31400	
2016	26750	26200	29800	
2015	25850	25200	29400	
2014	25000	24500	29550	

Tabell 29. Medellön och medianlön för tillsvidareanställda.

### 6.3 Anställningar per lönekategori

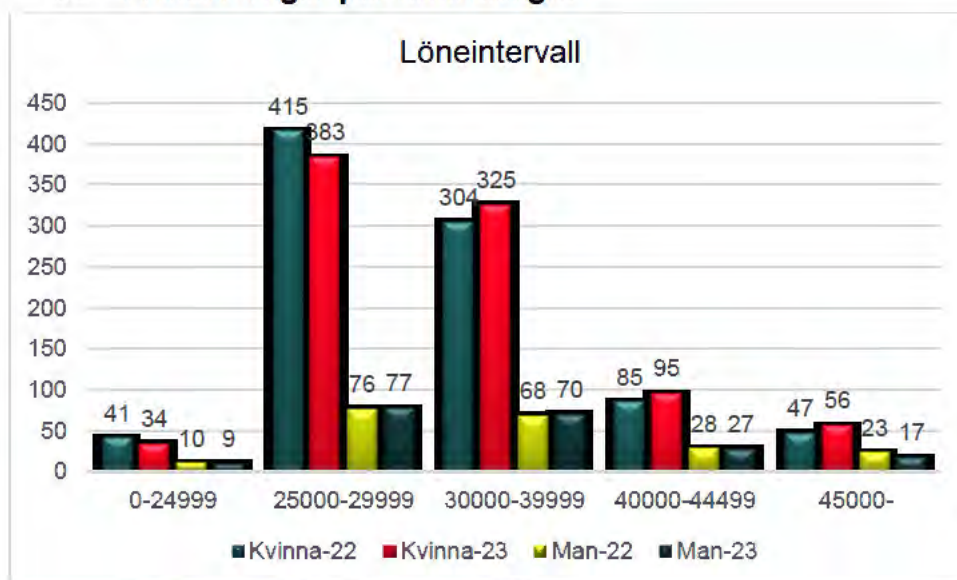


Diagram 12. Löneintervall för tillsvidareanställda.

Inom intervallet upp till 24 999 månadslön heltid finns 3,9 % av samtliga tillsvidareanställda jämfört med 2021 4,6%. Utökas intervallet till att omfatta upp till 29 999 kr omfattas 41,9 % av de totalt 1098 tillsvidareanställda (49,3% 2021).

I gruppen som har lön > 45 000 omfattas 5,7 % (6,4% 2021). Gruppen består av chefer på olika nivåer, controllers, verksamhetsutvecklare, lärare och ingenjörer. 77% av gruppen är kvinnor (67% 2021).

Av de som är anställda som chefer med fullt ledningsansvar är 85 % kvinnor (76% 2021).

## 7 Definitioner

<b>AID</b>	Arbetsidentifikation kommuner och landsting (AID) är ett system för gruppering av arbetsuppgifter. AID är avsedd för att kunna analysera lönebildningen på central och lokal nivå samt att ge underlag för viss planering. Därutöver ger statistiken allmän information om lönestrukturer, lönelägen, löneutveckling och sysselsättning.
<b>Anställning, visstid</b>	Visstidsanställningar är ett samlingsbegrepp för tidsbegränsade anställningsformer där den anställda anställs för en begränsad period. Det kan vara vikariat för någon som är frånvarande eller allmän visstidsanställning (AVA) som används vid tillfälliga arbetstoppar, särskilda arbetsuppgifter eller vid projektarbeten.
<b>Anställning</b>	En fysisk person kan ha flera befattningar, d.v.s. anställningar.
<b>Konvertering</b>	Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år, eller som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning. För den som haft anställning både som allmän visstidsanställning och vikariat krävs tre års anställning under en femårsperiod för konvertering till tillsvidareanställning.
<b>Kontrakterad- sysselsättningsgrad</b>	Den sysselsättningsgrad som personen är tillsvidareanställd på. Personen kan sedan ha tillfälliga utökningar alternativt vara tjänstledig på viss del. Begreppet kontrakterad sysselsättningsgrad används i personalsystemet fr o m 2009.
<b>Medianlön</b>	Den mittersta lönen”. Innebär att 50 % av individerna i gruppen har lägre eller samma lön som medianlönen. Medianlönen är inte lika känslig för extremvärden som t ex den aritmetiska medellönen.
<b>PO- pålägg</b>	Pålägg för personalomkostnader, d.v.s. lagstadgad arbetsgivaravgift och arbetsgivaravgift enligt avtal.
<b>Årsarbetare</b>	Enligt Sveriges Kommuner och Landstings rekommendation beräknas årsarbeten efter närvarotimmar. Ett årsarbete motsvarar 1700



timmar. Måttet utgår från 44 arbetsveckor med 38,5 timmar per vecka. 44 möjliga arbetsveckor erhålls genom att det totala antalet veckor (52) minskas i form av sex veckors semester och två veckor med helgdagar. Beräkningen bygger på schablonantagandet utslaget över flera kalenderår. En årsarbetare definieras som en heltidsanställd. Två 50 %-iga anställningar blir en årsarbetare.

**Övertid/Fyllnadstid**

Arbetstid som fullgjorts utöver ordinarie arbetstidsmått för heltidsanställning. Fyllnadstid är arbetstid utöver arbetstidsmått för deltidsanställd.

**Kommunstyrelsens personaldelegation**

## **§ 8 Personalekonomisk redovisning 2022**

Dnr 2023-00113

### **Kommunstyrelsens personaldelegations beslut**

*Föreslå kommunstyrelsen*

- Att ge nämnder/förvaltningar i uppdrag att analysera resultatet utifrån sin verksamhet.
- Att informationen Personalekonomisk redovisning 2022 godkännes och läggs till handlingarna.

### **Sammanfattning av ärendet**

HR-enheten har sammanställt en personalekonomisk redovisning för år 2022. Den personalekonomiska redovisningen syftar till att ge en övergripande bild över hur personalstruktur och personalkostnader har sett ut under ett år i Osby kommun.

Redovisningen är dels övergripande men vissa delar är även nedbrutna på förvaltningsnivå.

Barnkonsekvensanalys

Ärendet berör ej barn.

### **Beslutsunderlag**

Personalekonomisk redovisning daterad 2023-03-01

Tjänsteskrivelse daterad 2023-03-02

*Beslutet ska skickas till*

Kommunstyrelsen



Kommunstyrelseförvaltningen  
Anna Olsson  
0479 - 52 82 13  
HR-chef

Beslutsinstans: Kommunstyrelsen

## Personalekonomisk redovisning 2022

Dnr KS 0.2.4 2023-00113

### Förslag till beslut

Personaldelegationen beslutar föreslå Kommunstyrelsen besluta att:

- Att ge nämnder/förvaltningar i uppdrag att analysera resultatet utifrån sin verksamhet.
- Att informationen Personalekonomisk redovisning 2022 godkännes och läggs till handlingarna.

### Sammanfattning av ärendet

HR-enheten har sammanställt en personalekonomisk redovisning för år 2022. Den personalekonomiska redovisningen syftar till att ge en övergripande bild över hur personalstruktur och personalkostnader har sett ut under ett år i Osby kommun.

Redovisningen är dels övergripande men vissa delar är även nedbrutna på förvaltningsnivå.

### Barnkonsekvensanalys

Ärendet berör ej barn.

### Beslutsunderlag

- Personalekonomisk redovisning daterad 2023-03-01
- Tjänsteskrivelse daterad 2023-03-02

### Beslutet ska skickas till

Anna Olsson, HR-chef

Respektive förvaltningschef

Petra Gummeson  
Kommundirektör

Anna Olsson  
HR-chef



Kommunstyrelsen

## § 84 Personalekonomisk redovisning 2022

Dnr 2023-00113

### Kommunstyrelsens beslut

- Att ge nämnder/förvaltningar i uppdrag att analysera resultatet utifrån sin verksamhet.
- Att informationen Personalekonomisk redovisning 2022 godkännes och läggs till handlingarna.

### Sammanfattning av ärendet

HR-enheten har sammanställt en personalekonomisk redovisning för år 2022. Den personalekonomiska redovisningen syftar till att ge en övergripande bild över hur personalstruktur och personalkostnader har sett ut under ett år i Osby kommun.

Redovisningen är dels övergripande men vissa delar är även nedbrutna på förvaltningsnivå.

### Barnkonsekvensanalys

Ärendet berör ej barn.

### Beslutsunderlag

Kommunstyrelsens personaldelegations beslut 24 mars 2023 § 8

Personalekonomisk redovisning daterad 2023-03-01

Tjänsteskrivelse daterad 2023-03-02

*Beslutet ska skickas till*

Anna Olsson, HR-chef

Respektive förvaltningschef

Nämnderna



Barn- och utbildningsförvaltningen  
Åsa Hallén Olofsson  
0479 - 52 81 08  
Förvaltningschef

Beslutsinstans:

## Personalekonomisk redovisning 2022

Dnr BUN 0.2.6 2023-00151

### Förslag till beslut

Barn- och utbildningsförvaltningen föreslår Barn- och utbildningsnämnden att besluta

- Att godkänna barn- och utbildningsförvaltningens information kring den personalekonomiska redovisningen för 2022

### Sammanfattning av ärendet

För att följa upp hur Osby kommun strategiskt arbetar med att ta tillvara på den personella arbetskraften tas det årligen fram en personalekonomisk redovisning. I redovisningen tas personella beräkningar fram som stöd i arbetet för att skapa ett hållbart arbetsliv.

### Barnkonsekvensanalys

Ej aktuellt.

### Beslutsunderlag

Personalekonomisk redovisning 2022

Kommunstyrelsens personaldelegations beslut 2023-03-24

Tjänsteskrivelse 2023-03-02

Kommunstyrelsens beslut gällande personalekonomisk redovisning  
2023-04-05

Tjänsteskrivelse 2023-04-14

### Beslutet ska skickas till

Barn – och utbildningsförvaltningen

Åsa Hallén Olofsson  
Förvaltningschef

Barn- och utbildningsnämndens arbetsutskott

## § 27 Initiativärende - Socialdemokraterna i Osby - Plan för förskola, grundskola, gymnasieskola, anpassad grundskola och anpassad gymnasieskola

Dnr 2023-00134

### Barn- och utbildningsnämndens arbetsutskotts beslut

- Punkt 1 i förslaget hänskjuts till kommande nämnd.

#### *Föreslår barn- och utbildningsnämnden 2023-04-11*

-Punkt 2 i förslaget nämnden 2023-04-11 att arbetsgrupp tillsätts, bestående av barn- och utbildningsnämndens arbetsutskott, lämpliga personer från förvaltningen samt controller

- Omedelbar justering

### Sammanfattning av ärendet

Barn- och utbildningsnämnden står inför tuffa ekonomiska anpassningar/nedskärningar 2023. Arbetet försvåras av att det inte finns någon aktuell plan för dimensionering och placering av våra förskolor och skolor. 2016 antog kommunfullmäktige en inriktning för framtida planering av förskolor och skolor. Sedan dess har flera avsteg från inriktningen beslutats, beredningar och genomlysningar av verksamheterna genomförts. men även beslut som borde ha fattats har uteblivit. Även insatser av mer akut karaktär har orsakat avvikelser från fullmäktigeberedningens inriktning.

Vi föreslår att kommunen genomför en uppdatering av den plan som antogs av kommunfullmäktige 2016 med nya kunskaper och insikter som framkommit sedan dess.

Mål: Attraktiv och hållbar förskola och skola

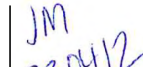
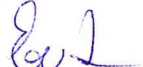
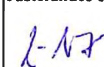
Syfte: Skapa en gemensam riktning i planeringen av våra förskolor och skolor på kort och lång sikt.

### Beslutsgång

Yrkanden

Efter överläggning beslutar barn- och utbildningsnämndens arbetsutskott

Justerandes signatur



Utdragsbestyrkande



**Barn- och utbildningsnämndens arbetsutskott**

Punkt 1 hänskjuts till kommande nämnd.

Punkt 2 förslår au nämnden 2023-04-11 att arbetsgrupp tillsätts, bestående av barn- och utbildningsnämndens arbetsutskott, lämpliga personer från förvaltningen samt controller.

**Beslutsunderlag**

Initiativ från socialdemokraterna i Osby, daterad 2023-03-14

***Beslutet skickas till***

Barn- och utbildningsnämnden





**Plan för förskola, grundskola, gymnasieskola, anpassad grundskola och anpassad gymnasieskola.**

Barn- och utbildningsnämnden står inför tuffa ekonomiska anpassningar/nedskärningar 2023. Arbetet försvåras av att det inte finns någon aktuell plan för dimensionering och placering av våra förskolor och skolor. 2016 antog kommunfullmäktige en inriktning för hur framtida planering av förskolor och skolor. Sedan dess har flera avsteg från inriktningen beslutats, beredningar och genomlysningar av verksamheterna genomförts. Men även beslut som borde ha fattats har uteblivit. Även insatser av mer akut karaktär har orsakat avvikelse från fullmäktigeberedningens inriktning.

Vi föreslår att kommunen genomför en uppdatering av den plan som antogs av kommunfullmäktige 2016 med de nya kunskaper och insikter som framkommit sedan dess.

Mål: Attraktiv och hållbar förskola och skola.

Syfte: Skapa en gemensam riktning i planeringen av våra förskolor och skolor på kort och lång sikt.

Förslag till beslut

- att barn- och utbildningsnämnden beslutar föreslå till kommunstyrelsen att besluta att skapa en politisk arbetsgrupp som får i uppdrag att upprätta en plan för arbetet med kommunens förskolor och skolor, samt
- att den fråga i våras pausade SKR-utredningen kring Osby Gymnasieskola återupptas så att förvaltningen kan fortsätta sitt påbörjade arbete.

Förslag att ärendet tas upp på nästa Barn- och utbildningsnämnd.

Osby 2023-03-10

Socialdemokraterna i Osby

/gm Elisabeth Vestergård

Vice Ordförande BUN



Barn- och utbildningsförvaltningen  
Sara Eckerström  
0479 - 52 84 78  
Administratör

Beslutsinstans: Kommunfullmäktige

## Kultur och fritidspolitiskt program 2023-20xx

Dnr BUN 8.1.0 2023-00191

### Förslag till beslut

Barn- och utbildningsförvaltningen föreslår Barn- och utbildningsnämnden föreslå Kommunstyrelsen föreslå Kommunfullmäktige

- Att anta kultur och fritidspolitiskt program för Osby kommun 2023-20xx.

### Sammanfattning av ärendet

Ett kultur- och fritidspolitiskt program för Osby kommun har tagits fram genom dialog på fokusråd i Barn och utbildningsnämnden, genom brukarundersökningar i kultur och fritidsverksamheterna och i verksamhetsområdets ledningsgrupp. Förslaget bygger på dessa undersökningar samt på forskning och olika rapporter och undersökningar lokalt och nationellt. Ett kultur- och fritidspolitiskt program utgör en vägledning vad Osby kommun vill med verksamheten och är ett frivilligt åtagande. Upplägget i programmet utgörs av en viljeinriktning med ett antal ledord med mål kopplade till sig som är formulerade med Vi vill samt till detta ett antal åtgärder för mandatperioden.

### Barnkonsekvensanalys

Hänvisar till bifogad barnkonsekvensanalys.

### Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 2023-04-17 Kultur och fritidspolitiskt program 2023-20xx

Barnkonsekvensanalys 2023-04-17

Förslag Kultur- och fritidspolitiskt program 2023-20xx

**Beslutet ska skickas till**  
Barn- och utbildningsförvaltningen  
Kommunstyrelsen



Sara Eckerström  
Kultur- och fritidschef



Åsa Hallén Olofsson  
Förvaltningschef



Barn- och utbildningsförvaltningen  
Västra Storgatan 35  
Sara Eckerström  
0479 - 52 84 78

## Barnkonsekvensanalys

### Barnkonsekvensanalys

Dnr BUN -8.1.0 2023-00191

#### Vilka barn berör ärendet och hur?

Alla barn som berörs av kultur och fritidsverksamheter, ålder 0–18 år, genom föreningsliv, skolverksamhet, biblioteksverksamhet, fritidsgårdar, simhallar, kulturverksamhet och musikskola.

#### Har berörda barns eget perspektiv beaktats?

Ja, barns röst har tagits in igenom en brukarundersökning om kultur och fritidsverksamheter. Barns önskningar har beaktats.

#### Vilket beslut vore bäst för barnet?

Att anta kultur och fritidspolitiskt program gynnar barn och ungas perspektiv genom att rikta särskild prioritet till dem.

## FÖRDJUPAD KONSEKVENSBEDÖMNING

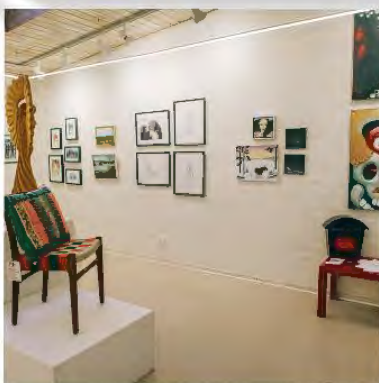
### Finns stöd för beslutet i forskning och beprövad erfarenhet?

Ja, Barn och unga är en prioriterad målgrupp i kultur och fritidsverksamheterna.



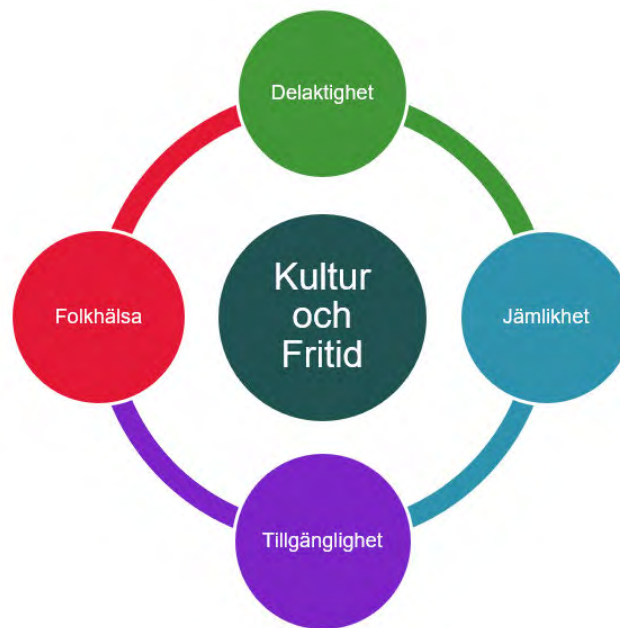
# MENINGSFULL FRITID FÖR ALLA

## Kultur- och fritidspolitiskt program 2023–20xx Osby kommun



# Vision

Osby kommun är kommunen där individen ges möjlighet att stärkas, växa och utvecklas hela livet. Förutsättningarna för detta ges via ett rikt och brett kultur- och fritidsliv där alla har möjlighet att delta utifrån sina förutsättningar. Med ledorden folkhälsa, delaktighet, jämlikhet och tillgänglighet vill vi skapa möjligheter för en meningsfull fritid för alla.



## Vad är meningsfull fritid för dig?

Innebörden av meningsfull fritid betyder olika saker för oss alla. I strikt mening innebär fritid den tid vi förfogar över själva och som inte ägnas åt fasta åtaganden som arbete, skola eller andra uppgifter som vi är bundna till.<sup>1</sup> I livets olika faser och för olika individer ser den fria tiden olika ut. Kultur och fritids roll är att ge förutsättningar för alla kommuninvånare och besökare att skapa en fritid som är meningsfull för just dem.

En meningsfull fritid stärker invånarnas livskvalitet och kommunen blir en plats där människor upplever glädje och gemenskap vilket i sin tur har en positiv inverkan på trygghet, hälsa och välbefinnande. Vi på kultur- och fritid vill verka för en attraktiv och hållbar boendekommun där vi nyfiket och öppet arbetar utifrån delaktighet, tillgänglighet, jämlikhet och folkhälsa driver utvecklingen framåt, både för individen och samhället i stort. I det arbetet är ett rikt och levande kultur- och fritidsliv en viktig förutsättning.

---

<sup>1</sup> Wikipedia; sökord fritid, 20221110

# Vår viljeinriktning

Som ett led i det strategiska arbetet ska all verksamhet som kommunen bedriver inom kultur- och fritidsområdet genomsyras av den övergripande viljeinriktningen meningsfull fritid för alla.

Vi utgår från en demokratisk grundsyn och ger invånarna möjlighet att skapa och finna en meningsfull fritid, ett sammanhang, en känsla av delaktighet och engagemang.<sup>2</sup> Det bidrar till en ökad folkhälsa och minskar utanförskap och för människor tillsammans.

Vi vill vara en utjämnande faktor i samhället och göra det möjligt för alla invånare att stärka tron på en framtid där alla får vara delaktiga på sina villkor. Därför kommer vi under denna period arbeta utifrån följande ledord: folkhälsa, delaktighet, jämlikhet och tillgänglighet.

## Folkhälsa

Folkhälsa inom kultur och fritidsverksamheter handlar om hälsofrämjande arbete. Kultur- och fritidsverksamheternas verkar hälsofrämjande och stärker eller bibehåller invånarnas fysiska, psykiska och sociala välbefinnande. Genom att delta i aktiviteter och social samvaro stärks tilltron till den egna förmågan och framtidstron.<sup>3</sup> Detta är viktigt ur ett förebyggande, hälsofrämjande friskvårdsperspektiv som kan ha positiv inverkan på förloppet av fysiska och psykiska åkommor. Delaktighet i kultur och idrott ger såväl individuella som samhällsekonomiska vinster.

Via kultur och fritids mötesplatser, programpunkter och aktiviteter i samverkan med föreningsliv ges invånarna en möjlighet till en ökad framtidstro på samhället och den egna kraften. Vi ska ge invånarna en utblick i omvärlden och en inblick i sig själv.

**Vi vill:** bidra till att människor har en god fysisk och psykisk hälsa och kan delta i sociala sammanhang.

### Så gör vi för att nå dit:

- Vi ska aktivt arbeta med barnperspektivet och barnets perspektiv i alla verksamheterna utifrån barnkonventionen.
- Brett utbud av aktiviteter som berör både psykisk och fysisk hälsa.
- Vi ska fortsätta arbetet med att motverka psykisk ohälsa och negativa vanor hos ungdomar.
- Vi ska i dialog med föreningar och invånare arbeta med förslag kring utveckling av kultur- och fritidsmiljöerna i kommunen.
- Vi ska möjliggöra att föreningar kan växa och verka i Osby kommun genom översyn av föreningsavtal och stödet till föreningar.
- Uppmärksamma olika perspektiv utifrån normer och attityder.

---

<sup>2</sup> KASAM [KASAM - Socialstyrelsen](#)

<sup>3</sup> Folkhälsomyndigheten [Vad är folkhälsa, jämlik hälsa och folkhälsoarbete? — Folkhälsomyndigheten \(folkhalsomyndigheten.se\)](#)

# Delaktighet

Delaktighet handlar om att en person aktivt kan medverka i och vara en del av samhället. Delaktighet förutsätter också att aktiviteter och offentliga miljöer är tillgängliga.<sup>4</sup>

Genom att erbjuda invånarna att vara medskapare i sin fritid ökar vi delaktigheten och tar vara på den kraft som finns i samhället. Vi arbetar med att tillgängliggöra våra mötesplatser, till exempel bibliotek, ytor för spontanidrott och fritidsgårdar. Våra mötesplatser inom kultur och fritid erbjuder alla kommuninvånare en tillhörighet, ett erkännande och möjlighet till personlig utveckling att växa som individer och samhällsmedborgare. Samverkan med föreningsliv, idéburen sektor och folkbildningen och intern samverkan mellan förvaltningar är centralt för att ge invånare möjlighet till delaktighet.

**Vi vill:** att det ska vara möjligt att vara delaktig i Osby kommuns kultur och fritidsliv oavsett vem man är eller var man bor. Vi arbetar för att speciellt stärka de grupper som inte har en lika stor delaktighet i samhället, barn och unga, äldre och personer med funktionsvariationer.

## Så gör vi för att nå dit:

- Systematiskt arbeta med vår årliga brukarundersökning och återkoppling av den till invånare och besökare för att utveckla verksamheten och öka delaktigheten.
- Arbeta målgrupps-fokuserat för att vara uppdaterade på invånarnas behov och verka för medskapande till exempel genom referensgrupper.
- Erbjuder aktiviteter för de prioriterade målgrupperna.
- Vi ska fortsätta arbetet med ung delaktighet till exempel genom att ta lärdom av Kulturcrew.

# Jämlikhet

I kultur och fritidsverksamheter innebär jämlikhet att alla ska kunna ta del av, påverka och känna sig välkomna i Osby kultur och fritidsliv oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder eller socioekonomiska förhållanden.

Vi ska införliva olika målgruppers behov i våra verksamheter och kontinuerligt undersöka dem. Vi ska positivt påverka attityder och värderingar genom att erbjuda en bredd av aktiviteter och verksamhet. Aktiviteter ska finnas spridda i kommunen för att nå alla.

**Vi vill:** Aktivt arbeta för allas rätt att möta musik, litteratur, rörelse, gemenskap, kultur och föreningsliv.

## Så gör vi för att nå dit:

- Systematiskt analysera vilka vi inte når och arbeta aktivt för att sänka trösklarna för dessa grupper.
- Samverka kring kulturinsatser för barn och unga för likvärdiga möten med olika kulturella och konstnärliga uttryck.
- Arbeta för att erbjuda kostnadsfria aktiviteter, till exempel lovprogram för barn och unga.

---

<sup>4</sup> [Frågor om delaktighet och tillgänglighet - MFD](#)



- Öka tillgången till fritidsaktiviteter genom gratis utlåning av fritidsutrustning samt i samverkan med föreningslivet.
- Utveckla bredden av vårt utbud av aktiviteter och evenemang, till exempel göra en förstudie för att undersöka möjligheterna för en framtida kulturskola.

## Tillgänglighet

Ett tillgängligt samhälle är utformat så att så många som möjligt kan använda och ta del av det. Det handlar om att kunna ta del av den fysiska miljön och kunna ta sig runt i samhället. Det innebär också att få tillgång till information och kommunikation samt att kunna använda produkter och tjänster.<sup>5</sup>

Vi ska erbjuda invånarna tillgänglighet till kultur- och fritidsverksamheter i Osby kommun som ska vara lika oavsett behov och förutsättningar. Kultur och fritid ska arbeta aktivt för att förbättra tillgängligheten både i den fysiska och digitala miljön.

**Vi vill:** Arbeta med tillgängligheten i den fysiska och den digitala miljön som våra invånare och besökare möter.

### Så gör vi för att nå dit:

- Systematiskt arbeta med lokaler, anläggningar och mötesplatser för att säkerställa digital och fysisk tillgänglighet.
- Vid nybyggnation av lokaler och anläggningar samverka kring tillgänglighetsperspektivet.
- Arbeta med marknadsföring av verksamheter och anläggningar.
- I samverkan med föreningslivet bredda möjligheterna till att aktivt delta i föreningsliv och rörelse för barn och unga.
- Arbeta med offentliga mötesplatser för att ge utrymme för spontanidrott och pop-up verksamheter.

## Verksamheterna inom kultur och fritid

Kultur och fritid är en enhet inom verksamhetsområdet barn- och utbildning. Kultur och fritid driver och tillhandahåller lokaler, idrottsanläggningar, simhallar, bibliotek, musikskola och fritidsgårdar, samordnar allmänkultur, samverkar med föreningslivet och handlägger bidrag till föreningar och studieförbund. Kultur och fritidsverksamheterna riktar sig till alla invånare och besökare till kommunen. Särskild uppmärksamhet ägnas åt målgrupperna; barn och unga, personer med annat modersmål, personer med funktionsnedsättning och personer äldre än 65 år.

---

<sup>5</sup> Myndigheten för tillgänglighet [Frågor om delaktighet och tillgänglighet - MFD](#)



## Bibliotek

Folkbiblioteksverksamheten i Osby kommun bidrar till att berika Osbybornas fritid och erbjuder på olika sätt möjligheter till kulturupplevelser. Både folk- och skolbibliotek är lagstadgad verksamhet med tydliga uppdrag i biblioteks- respektive skollagen. Biblioteken ska verka för det demokratiska samhällets utveckling genom att bidra till kunskapsförmedling och fri åsiktsbildning.

Folkbiblioteksverksamhet finns tillgänglig för alla, med särskild uppmärksamhet riktad till personer med annat modersmål, personer med funktionsnedsättning och barn och unga. Folkbiblioteken i Osby kommun har ett huvudbibliotek i Osby och biblioteksfilialer i Lönsboda och Killeberg.

## Fritid och föreningar

Motion och idrottande utgör en stor del av fritidssektorn i Osby kommun och en stor del av dessa riktar sig till barn och unga. Osby kommun tillhandahåller anläggningar och idrottsmiljöer för ett brett utbud. Kommunen har två fullstora idrottsvallar, en i Osby och en i Lönsboda. Utöver detta finns det några mindre gymnastiksalar. Sporthallarna har stor beläggning vilket gör det svårt när nya föreningar vill introducera sin verksamhet eller befintliga verksamheter vill öka sitt omfång. De ideella idrottsföreningarna får ekonomiskt stöd från kommunen i form av föreningsbidrag och subventionerade taxor vid hyra av lokaler och anläggningar. Genom kultur och fritid kan allmänheten och föreningar hyra olika lokaler och anläggningar i våra olika byar.

## Fritidsgårdar

Trygga och tillgängliga mötesplatser för unga är viktigt i ungas liv. Kultur och fritid driver fritidsgårdsverksamhet i Osby och Lönsboda. Personalen arbetar med personligt bemötande och informellt lärande. Gårdsverksamheten är föränderlig och anpassas efter omvärldsförändringar, önskemål och behov.

## Ishall

I Osby finns en ishall byggd av ideella krafter på 1960-talet, anläggningen är i stort behov av renovering. Anläggningen är välanvänd av ishockey- och konståkningsföreningar och är öppen för allmänåkning. Matcher och tävlingar i anläggningen drar stor publik och är populära evenemang att besöka.

## Kultur

Kultur är viktigt för samhällsutvecklingen då den berikar demokratin med idéer och nyanserar det offentliga samtalet. Både eget skapande inom traditionella och nyskapande konstarter och mottagande av professionella kulturuttryck är viktiga. I Osby kommun finns besöksmål, scener och aktörer för ett professionellt utbud. Kultur och fritid erbjuder och utmanar invånare och besökare genom konstupplevelser i Osby konsthall och genom evenemang och föreläsningar.

## Musikskola

Musikskolan arbetar mot alla målgrupper men barn och unga 10–18 år prioriteras. Musikskolan erbjuds i orterna Osby, Lönsboda och Killeberg. Musikskolan arbetar med barn och ungas delaktighet i projekt som tex Kulturcrew, stråkklass, musikcafé med mera. Verksamheten har en omfattande utåtriktad verksamhet i samverkan med bland annat den ideella sektorn och andra kommuner.

## Simhallar

Kultur och fritid driver idag två simhallar med allmänbad, simundervisning och olika aktiviteter. Öppettider och aktiviteter planeras med lyhördhet för besökarnas behov och önskemål. För simhallen i Lönsboda utgör familjebad den största delen av verksamheten. Den lilla bassängen möjliggör LSS-verksamhet att komma och besöka simhallen. I Osby ligger tyngdpunkten på föreningsverksamhet som simning och dykning och motionssimning, och verksamheten samarbetar tätt med föreningslivet. Osby simhall är idag inte anpassad för personer med funktionshinder.

# Samverkan, implementering och uppföljning

För att kunna arbeta med de uppsatta viljeinriktningarna samverkar kultur och fritid med föreningar, studieförbund, idéburen sektor, näringsliv och förvaltningar i kommunen. Verksamheterna i kultur och fritid gör inför varje nytt år en verksamhetsplan utifrån kultur och fritidspolitiskt program för att aktivt arbeta mot viljeinriktningarna. Kultur och fritidspolitiskt program följs upp årligen i samband med årsredovisning och uppföljning av verksamhetsplanerna i Stratsys. Programmet revideras efter 3 år inför 2026 och revideras sedan vart fjärde år.

## Styrdokument och riktlinjer

- Agenda 2030 och de globala målen för hållbar utveckling
- Bibliotekslag (2013:801)
- Biblioteksplan för biblioteken i Osby kommun 2023–2026
- Diskrimineringslag (2008:567)
- Lag om Förenta nationernas konvention om barnets rättigheter (2018:1197)
- Idrotten vill: Idrottsrörelsens idéprogram (2019)
- Kulturmiljölagen (1988:950)
- Kulturskoleproposition (prop. 2017/18:164)
- MUCF
- Nationella kulturpolitiska mål
- Osby kommuns fullmäktigeberedning för kultur- och fritidsanläggningar
- Osby kommuns vision
- Osby kommuns värdegrund
- Osby kommuns övergripande mål
- Regional kulturplan 2022–2025 för Region Skåne
- Riksidrottsförbundets stadgar (2021)
- Riktlinjer för stöd till föreningar och civilsamhället i Osby kommun
- Riktlinjer för uthyrning av lokaler och anläggningar i Osby kommun
- Strategi 2025: strategisk plan för idrottsrörelsen 2022–2025



Barn- och utbildningsförvaltningen  
Sara Eckerström  
0479 - 52 84 77  
Kultur/Fritidschef

Beslutsinstans: Kommunfullmäktige

## Medborgarförslag- Ny fritidsgård

Dnr BUN 8.2.0 2022-00305

### Förslag till beslut

Barn- och utbildningsförvaltningen föreslår Barn- och utbildningsnämndens arbetsutskott föreslå Barn- och utbildningsnämnden att besluta

- att inte gå vidare med förslaget Ny fritidsgård för äldre ungdomar.

### Sammanfattning av ärendet

Medborgarförslag gäller öppnande av en fritidsgård för ungdomar som har lämnat högstadiet. Enligt förslaget ska fritidsledare anställas samt mint två personer med social utbildning som kan fungera som fältassistenter både på fritidsgården och i byn. I syfte att fånga upp ungdomar i riskzonen samt bidra till en meningsfull fritid och gemenskap.

Kultur och fritid har undersök möjligheterna till utökning av fritidsgårdsverksamhet för ungdomar äldre än högstadiet men finner det omöjligt att genomföra inom befintlig budgetram då förslaget kräver utökning av lokaler och personal.

### Barnkonsekvensanalys

Barnkonsekvensanalys är gjord.

### Beskrivning av ärendet

Medborgarförslag gäller öppnande av en fritidsgård för ungdomar som har lämnat högstadiet. Enligt förslaget ska fritidsledare anställas samt mint två personer med social utbildning som kan fungera som fältassistenter både på fritidsgården och i byn. I syfte att tidigt fånga upp ungdomar i riskzonen för att inte lockas in i kriminalitet och missbruk. Samt en större möjlighet för ungdomar att finna en meningsfull fritid och hitta gemenskap som bidrar till en positiv framtidssyn och motverka vilsenhet.

I förslaget framgår det att det är önskvärt att det finns en lokal som ungdomarna själva kan vara med att rusta upp.



Förslaget att utöka kommunens fritidsgårdverksamhet genom att öppna för ungdomar äldre än högstadiet ser kultur och fritid positivt på. Dock går denna förändring som innebär utökade lokaler och personalresurser inte att genomföra inom befintlig budgetram. Kostnad för lokal och personal, en fritidsledare och två socionomer skulle uppskattningsvis uppgå till 2 mkr/år. till det kommer andra kostnader för drift.

I Osby finns möjlighet för ungdomar äldre än högstadiet att ta del av verksamhet som organiseras av andra än kommunen.

### **Beslutsunderlag**

Medborgarförslag 221027

Tjänsteskrivelse – Ny fritidsgård 20230306

Barnkonsekvensanalys 20230306

Ekonomisk beräkning 20230306

### **Beslut skickas till**

Kommunstyrelsen

Kultur och fritidschef

Förvaltningschef

Åsa Hallén Olofsson  
Förvaltningschef

Sara Eckerström  
Kultur/Fritidschef



Västra Storgatan 35  
Sara Eckerström  
0479 - 52 84 77  
Kultur/Fritidschef

## Barnkonsekvensanalys

Medborgarförslag- Ny fritidsgård

Dnr BUN 8.2.0 2022-00305

### Vilka barn berör ärendet och hur?

Berör alla barn i gymnasieåldern.

### Har berörda barns eget perspektiv beaktats?

Ja, det finns alternativ att tillgå även om förslaget inte genomförs.

### Vilket beslut vore bäst för barnet?

Att Barn- och utbildningsförvaltningen föreslår Barn- och utbildningsnämndens arbetsutskott föreslå Barn- och utbildningsnämnden att gå vidare med förslaget Ny fritidsgård för äldre ungdomar.

### Beskriv eventuella intressekonflikter, prioriteringar och avvägningar. Om barnets bästa inte är avgörande faktor i beslutet, hur kan barn kompenseras?

Finns risk att barns möjlighet till aktivitet, gemenskap och meningsfull fritid uteblir.

## FÖRDJUPAD KONSEKVENSBEDÖMNING

### Finns stöd för beslutet i forskning och beprövad erfarenhet?

## Kultur och Fritid

### Medborgarförslag

#### Fritidsgård för äldre ungdomar

En lokal = likvärdig kostnad som Pulsen

Tre tjänster varav en fritidsledare och två socionomer

	Beräknad årskostnad	
Lokal	288 744	
fritidsledare	511 012	
två socionomer	1 254 622	
	<b>2 054 378</b>	
investering	200 000	Inventarier odyl
	2 254 378	





2022 -10- 27

**Blankettanvisning**

Behövs det mer utrymme för att skriva motivering till förslaget, går det att bifoga en separat skrivelse till blanketten.

**Skickas till:**

Osby kommun  
Kommunledningskontoret  
Kansliet  
283 80 Osby

*KS/2022: 8+12 626*  
Diarient. Ärendetyp

**Förslagsställare**

Namn	Telefonnummer
[Redacted]	[Redacted]
Adress	Postnummer och ort
[Redacted]	283 35 Osby

**Förslaget**

Kort presentation av ditt medborgarförslag

Jag föreslår att kommunen ska öppna ännu en fritidsgård, där ungdomar som lämnat högstadiet kan mötas för gemensamma aktiviteter. Den ska vara öppen de flesta kvällar och även på helgen. Fritidsledare ska anställas och även minst två personer med social utbildning som kan fungera som fältassistenter både på fritidsgården och ute i byn. Syftet är att fånga upp ungdomar i riskzonen på ett tidigt stadium, bidra till en meningsfull fritid och gemenskap och på så sätt förhindra att de dras in i drogmissbruk och kriminalitet. De får gärna ha roligt.

**Motivering**

Här kan du lämna en mer utförlig beskrivning av ditt medborgarförslag. Motivera gärna varför du anser att förslaget ska genomföras och hur det skulle kunna genomföras.

Det förekommer mycket drogmissbruk i Osby tätort. Försäljning sker på flera platser, även i anslutning till skolor. Många ungdomar har det svårt på olika sätt, är vilsna och ser inte positivt på framtiden. Då är det lätt att lockas in i missbruk och kriminalitet.

En fritidsgård löser inte alla problem. Polisen behövs för att komma till rätta med narkotikahandeln och annan brottslighet. Det viktiga är att fånga upp ungdomar innan de hamnar där. De som nu vistas på gatorna kvällar och nätter behöver en lokal att komma till, med aktiviteter som de är med om att utforma och där det finns vuxna som är bra på att skapa kontakt och vara goda förebilder.

Det finns säkert någon ledig lokal som kan vara lämplig, helst i centralt läge. Den behöver inte vara byggd som en fritidsgård, det är bättre om ungdomar med hjälp av personal själva kan ställa i ordning och utforma inredningen. Hur detta exakt ska utformas vet jag inte. Det får överlätas till ansvarig nämnd och de som förhoppningsvis ska anställas. Det viktiga är att det sker så fort som möjligt innan fler ungdomar dras ner och förlorar sin framtid. Naturligtvis kostar det här pengar, men det kostar ännu mer att inte göra något.

**Underskrift**

Ort och datum	[Redacted]
<i>Osby</i> den <i>26/10-22</i>	[Redacted]
Jag medger samtidigt att mina personuppgifter får registreras för diarium, handläggning och arkivering.	