

Kommunstyrelsens arbetsutskott

| | | | |
|--|--|---|------------|
| Plats och tid | Konferensrum Selleberga, onsdagen den 24 november 2021 kl 09:00- 10:40 | | |
| Beslutande | Mikael Henrysson (SD), ordförande Jörgen Johnsson (M) | Anders Månsson (S) Ulrika Thulin (S) Nils Nilsson (C) | |
| Tjänstgörande ersättare | Bengt Gottschalk (SD) för Claes Osslén (SD) | | |
| Övriga närvarande | Christer Pålsson kommundirektör Julia Pietrek kanslichef Anna-Lena Hesselroth HR-chef, § 221 Niklas Ögren planeringschef §§ 222-224 Oscar Gustavsson Ekberg översiktsplanerare, § 222 Anneli Gille förvaltningschef bygg, §§ 222-223 Susan Elmlund kommunsekreterare | | |
| Justerare | Bengt Gottschalk (SD) | | |
| Justeringens plats och tid | I anslutning till sammanträdet | | |
| Underskrifter | | | |
| Sekreterare | Susan Elmlund | Paragrafer | §§ 219-227 |
| Ordförande | Mikael Henrysson (SD) | | |
| Justerare | Bengt Gottschalk (SD) | | |
| | ANSLAGSBEVIS Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag. | | |
| Organ | Kommunstyrelsens arbetsutskott | | |
| Sammanträdesdatum | 2021-11-24 | | |
| Anslaget är uppsatt | 2021-11-25 – 2021-12-17 | | |
| Förvaringsplats för protokollet | Kommunstyrelsens förvaltning kommunledning | | |
| Underskrift | Susan Elmlund | | |

Kommunstyrelsens arbetsutskott

Ärendelista

| | | |
|-------|--|-----------|
| § 219 | Dnr 2021-00001 | |
| | Val av justerare | 3 |
| § 220 | Dnr 2021-00004 | |
| | Godkännande av dagordning | 4 |
| § 221 | Dnr 2021-00480 | |
| | Ingående i HR-servicecenter i Helsingborg | 5 |
| § 222 | Dnr 2021-00481 | |
| | Information om översiktsplan för Bjuvs kommun | 13 |
| § 223 | Dnr 2021-00482 | |
| | Information om verksamhetstableringar i Bjuvs kommun | 14 |
| § 224 | Dnr 2021-00459 | |
| | Yttrande över översiktsplan 2022 Klippans kommun, granskningshandling | 15 |
| § 225 | Dnr 2020-00414 | |
| | Utredning av organisatorisk tillhörighet för Kommunala Pensionärsrådet och Kommunala Handikapprådet | 17 |
| § 226 | Dnr 2021-00404 | |
| | Revidering av bolagsordning för Omsorg i Bjuv AB | 19 |
| § 227 | Dnr 2020-00324 | |
| | Svar på motion från Anders Månsson (S): angående bibliotek med tillhörande lokaler | 21 |

| | | | |
|------------------------|--|--|-----------------------------|
| Justerarnas signaturer | | | Protokollsutdraget bestyrks |
|------------------------|--|--|-----------------------------|

Kommunstyrelsens arbetsutskott

§ 219

Dnr 2021-00001

Val av justerare

Sammanfattning

Till att justera dagens protokoll föreslås Bengt Gottschalk (SD).

Kommunstyrelsens arbetsutskotts beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutar att välja Bengt Gottschalk (SD) till att justera dagens protokoll.

| | | | |
|------------------------|--|--|-----------------------------|
| Justerarnas signaturer | | | Protokollsutdraget bestyrks |
|------------------------|--|--|-----------------------------|

Kommunstyrelsens arbetsutskott

§ 220

Dnr 2021-00004

Godkännande av dagordning

Sammanfattning

Föreligger dagordning daterad 2021-11-17.

Kommunstyrelsens arbetsutskotts beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutar att godkänna den föreslagna dagordningen.

| | | | |
|------------------------|--|--|-----------------------------|
| Justerarnas signaturer | | | Protokollsutdraget bestyrks |
|------------------------|--|--|-----------------------------|

§ 221

Dnr 2021-00480

Ingående i HR-servicecenter i Helsingborg

Sammanfattning

Bjuvs kommun har idag en löneenhet som består av tre tjänster, två lönekonsulter och en systemförvaltare. Det är en liten enhet vilket gör den sårbar. Tidigare har Bjuvs kommun haft ett samarbete med löneenheterna i Klippans och Perstorps kommun. Under det senaste året har dessa kommuner anslutit sig till HR-servicecenter som tillhör Familjen Helsingborg.

Förvaltningen har därför undersökt möjligheten att flytta löne- och pensionshanteringen samt systemförvaltningen till HR-servicecenter.

HR-servicecenter är ett samarbete mellan åtta kommuner inom Familjen Helsingborg för löne- och pensionsadministration och förvaltning av IT-baserade stödsystem. De driver också utvecklingsprojekt inom området.

Förvaltningens bedömning är att HR-servicecenter kan erbjuda Bjuvs kommun ett mer hållbart alternativ för både medarbetarna som idag arbetar på kommunens löneenhet och för chefer och medarbetare i kommunen.

För övertagandet beräknas en projekttid på tre till fyra månader.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse, Anna-Lena Hesselroth, 2021-11-15
Kostnadsberäkning 2021-10-13
Presentation HR-servicecenter
Utkast på tilläggsavtal för Bjuvs kommun
Riskbedömning samt handlingsplan
SLA 1.0 HR-servicecenter och samverkande kommuner
1910xx tilläggsavtal samverkan

| | | | |
|------------------------|--|--|-----------------------------|
| Justerarnas signaturer | | | Protokollsutdraget bestyrks |
|------------------------|--|--|-----------------------------|

Kommunstyrelsens arbetsutskott**Ärendet***Bakgrund*

Lönehantering är en kunskapsintensiv verksamhet som ställer stora krav på kunskap och kräver regelbunden uppdatering av avtal och lagar. Det är också viktigt att hänga med i den tekniska och digitala utvecklingen då det händer mycket inom området.

En liten enhet ställer stora kompetenskrav på medarbetaren då alla behöver kunna hela området. Både att det är få handläggare och att det krävs hög kompetens gör att enheten blir sårbar. Om någon till exempel blir sjuk kan det innebära att viktiga arbetsuppgifter inte kan göras och att det uppstår felaktigheter i utbetalda löner eller i värsta fall att löner inte betalas ut.

Med nuvarande bemanning är det svårt att lösa semesterplaneringen på ett tillfredsställande sätt. Särskilt sårbart är systemförvaltningen.

Det finns således ett behov av att hitta en långsiktig och hållbar lösning för det arbete som löneenheten hanterar i dag.

Det finns inga juridiska eller praktiska hinder för att löne- och pensionshandläggning hanteras av en annan part än den egna kommunen.

Merparten av kommunerna inom Familjen Helsingborg hanterar sin löneadministration genom avtalssamverkan i den gemensamma funktionen, HR-servicecenter.

Om ett beslut fattas om att ansluta till HR-servicecenter för hanteringen av löne- och pensionsadministration samt systemförvaltning innebär det att vissa uppgifter som utförs av löneenheten idag fortsatt måste hanteras i kommunen. Exempel på detta är hantering av personalarkiv, framtagande av statistik, besvara frågor från allmänheten utifrån offentlighetsprincipen med mera. Uppskattningsvis rör det sig om ca en halvtidstjänst som behöver vara kvar i kommunen.

Fördelar

- Minskad sårbarhet.
- Säkrar kommunens tillgång till hög kompetens inom lön- och pensionsadministration samt systemförvaltning.
- Tydliga och uppdaterade rutiner och processer.
- Säkrar att lönehanteringen hänger med i den tekniska och digitala utvecklingen inom området.

| | | | |
|------------------------|--|--|-----------------------------|
| Justerarnas signaturer | | | Protokollsutdraget bestyrks |
|------------------------|--|--|-----------------------------|

Kommunstyrelsens arbetsutskott

- Ger medarbetarna bättre utvecklingsmöjligheter och en bättre arbetsmiljö då det går att hantera sjukfrånvaro och semestrar.

Nackdelar

- Personkontinuiteten minskar.
- Större krav att rapporteringen i självservice blir rätt då lönehandläggarna inte har samma kunskap om verksamheten.
- Vissa arbetsuppgifter blir kvar för kommunen att hantera.
- Samverkan med HR-servicecenter innebär att kommunikationen sker via post, mejl eller telefon. Redan idag sker kommunikationen mestadels via ovan nämnda kanaler. Skillnaden bedöms således inte bli så stor.

Delaktörer i löneprocessen

I löneprocessen finns flera olika aktörer inblandade. Inom vissa verksamheter är det chef och medarbetare som i huvudsak hanterar inrapporteringen medan det i andra delar av kommunen även finns samordnare som hanterar en del av processen.

De olika rollerna är:

Medarbetare – rapporterar frånvaro, förändringar i arbetstid, rörliga tillägg mm i systemet

Chefer – rapporterar anställningar, avgångar, beviljar eller avslår inlagda avvikelser från ordinarie schema, hanterar schema och planering av bemanning. Chefen har ansvar för att det som beviljas är korrekt men också för att medarbetare rapporterar korrekta poster i systemet.

Samordnare – stämmer av rapporterade avvikelser och ger chefen en signal om vad som stämmer jmf med ordinarie schema

Lönekonserter och Systemförvaltare – hantering av anställning, löneskulder, säkerställer att rapporteringen stämmer och korrigerar ev. felaktigheter. Har dialog med externa myndigheter och rapporterar statistik mm. Läger upp nya uppdragstagare, rapporterar in omkostnader och arvoden. Läger upp nya användare och behörigheter, utbildar chefer och samordnare samt ser till att dessa är uppdaterade kring vad som händer i system och avtal. Tabellinläsning och verkställande av lön.

| | | | |
|------------------------|--|--|-----------------------------|
| Justerarnas signaturer | | | Protokollsutdraget bestyrks |
|------------------------|--|--|-----------------------------|

Kommunstyrelsens arbetsutskott

HR – säkerställer att lönekonsulter har uppdaterade kunskaper gällande tillämpning av centrala och lokala avtal samt hanterar löneöversynsprocessen.

Redan nu pågår ett arbete inom löneenheten för att säkra upp löneprocessen så att alla roller vet vad som förväntas av dem. Detta är dock något som måste följas upp kontinuerligt.

Vad är HR-servicecenter (HRSC)?

Den 7 mars 2014 slog HR-servicecenter upp portarna till den gemensamma arbetsplatsen för löne- och pensionsadministration och förvaltning av IT-baserade stödsystem. HR-servicecenter är resultatet av ett flerårigt samarbete mellan kommunerna i Familjen Helsingborg. Nuvarande samverkande parter är kommunala bolag och kommunerna; Båstad, Helsingborg, Höganäs, Klippan, Svalöv, Åstorp och Ängelholm.

Helsingborgs stad är värdkommun och samtliga medarbetare är anställda i Helsingborgs stad.

HRSC:s målbild är:

- Rätt lön i rätt tid till rätt kostnad
- Stöd till verksamheten
- Kvalité och effektivitet
- Service och tillgänglighet

På HRSC arbetar ett fyrtiotal medarbetare med stöd och support till medarbetare och chefer i frågor rörande löne- och pensionshandläggning samt systemförvaltning. I nuläget levererar de ca 28 000 lönespecifikationer per månad till ett belopp på cirka 390 miljoner kronor. Supporten är bemannad vardagar 8:00-17:00. De hanterar cirka 3 000 samtal i månaden från medarbetare, chefer, specialister och myndigheter samt 4 000 ärenden.

Ansvar för styrning av centret ligger hos Helsingborgs stad men ska ske i samråd med samverkande kommuner. Samverkan mellan kommunerna bygger på ett samverkansavtal mellan kommunerna och Helsingborgs stad, enligt en styrmodell med operativ och strategisk nivå. Styrmodellen beskrivs i samverkansavtalet. Senast in i samarbetet var Perstorps kommun under våren 2021.

HR-servicecenter ansvarar för att utföra och leverera tjänster enligt avtalad tjänstebeskrivning och servicenivå. Tjänsterna tillhandahålls inom löneadministration med grund i att de samverkande kommunernas medarbetare och chefer arbetar i system baserade på självservice. Möjligheten till ytterligare samordningsvinster undersöks,

| | | | |
|------------------------|--|--|-----------------------------|
| Justerarnas signaturer | | | Protokollsutdraget bestyrks |
|------------------------|--|--|-----------------------------|

Kommunstyrelsens arbetsutskott

där gemensam upphandling av verksamhetssystem kan vara en sådan.

I *lönehantering* ingår hantering av anställning, schema, löneskulder, förtroendevalda, kontroller och rättelser samt verkställande av lön med mera.

I *systemförvaltning* erbjuds tjänster som förvaltning, löpande administration/inställningar, behörigheter och organisationsstruktur, integrationer, redovisning och avstämning. De system som systemförvaltas är Personec P, Personec Förhandling, Utdata och Neptune (behörighetshanteringen).

Pensionshandläggning består bland annat av tolkning och tillämpning av pensionsavtal, information och beräkningar samt handläggning av anställdas försäkringsskydd.

HR-servicecenter tillhandahåller utbildning och support till chefer och kontaktpersoner inom de samverkande kommunerna avseende de system som ingår. Detta för att ge förutsättningar för att effektivt kunna arbeta i självservice.

Varje kommun ansvarar för drift av ovan nämnda IT-stöd samt är systemägare.

Sedan starten har HRSC arbetat för att standardisera processer för att likrikta kommunernas arbete för att kunna effektivisera hanteringen av löneadministrationen och hålla nere kostnaderna, utifrån principer om att hitta "best practice" för att sedan tillämpa på alla.

För medarbetare blir konsekvensen att HRSC kan bedriva löne-, pensions- och systemförvaltararbetet med mycket lägre sårbarhet eftersom arbetet kan organiseras på ett sådant sätt. Fler medarbetare delar på uppgifterna vilket möjliggör att ledigheter vid semester och sjukdom inte riskerar att stoppa processerna helt.

Kompetensutvecklingen inom professionen blir mer en del av vardagen då specialområdena måste underhållas och man är flera som delar på uppgifterna. Inom HRSC kan man erbjuda karriärmöjligheter för medarbetare genom internt utvecklingsarbete och fler befattningar inom arbetsfältet.

Påverkansmöjligheter

En ny part som ingår avtal med HRSC kommer att få gå in i befintliga former, dvs arbetssätt kommer att ärvas utifrån det samarbete som redan är i gång med andra kommuner. Påverkansmöjligheterna därefter sker genom ägarråd och operativt råd.

| | | | |
|------------------------|--|--|-----------------------------|
| Justerarnas signaturer | | | Protokollsutdraget bestyrks |
|------------------------|--|--|-----------------------------|

Kommunstyrelsens arbetsutskott

I *ägarrådet* hanteras gemensamma strategiska frågor, till exempel utvidgning av tjänsteutbud, kommande gemensamma investeringar eller andra frågor av strategisk karaktär.

Ägarrådet är ett forum för dialog på ledningsnivå mellan centret och respektive kommun där HR-chef är den naturliga representanten i forumet. I dialogen ska framtida behov, resultatuppföljning, servicenivåer och kundnöjdhet avhandlas.

Kommunen har även representation i det *operativa rådet* som för dialog kring hur saker ska hanteras i det dagliga arbetet. När HR-servicecenter går in i nya arbetsområden eller ska förändra befintliga rutiner lyfts en fråga till det operativa rådet för dialog med samtliga samverkande kommuner.

Finansieringsprinciper

Ersättning för de tjänster och uppdrag som HR-servicecenter erbjuder debiteras med ett fast pris per lönespecifikation. Debitering sker månadsvis, i efterskott, grundat på antal lönespecifikationer för ordinarie och extra löneutbetalningar. Nuvarande pris är 88 kr/lönespecifikation (motsvarande pris för Bjuvs kommun är 94 kr/lönespecifikation, se bilaga 1). Priset har varit detsamma sedan HR-servicecenter öppnade 2014. Enheten arbetar hela tiden med förbättringar för att hålla nere priserna och få till en mer effektiv verksamhet.

Bjuvs kommun får vid samgående betala för projektledardel för HR-servicecenter som beräknas till ca 35 000 kr och kostnader för kommunens projektledning som tillkommer under implementeringsfasen. Inga ökade kostnader beräknas men alternativkostnaden är att andra arbetsuppgifter måste prioriteras ner.

I de 88 kr/lönespecifikation ingår utvecklingskostnader för förbättringsarbete och verksamheten har fonderade medel avsatta för utvecklingsprojekt.

Övertagande

Efter beslut om anslutning skrivs ett samverkansavtal mellan kommunen och Helsingborgs stad. Därefter påbörjas övertagandet av tjänsten. Övertagandet sker i projektform med resurser från både Bjuv, HR-servicecenters och HR i Helsingborgs stad.

I första hand sker personalövergång från kommunen till HR-servicecenter och Helsingborgs stad. Personalförändringen innebär förhandling med fackliga organisationer och berörd personal och en så kallad inrangeringsförhandling ska genomföras.

Vidare arbetar man med att säkra att gränsdragningen mellan kommun och HR-servicecenter blir tydlig utifrån tjänstebeskrivningen

| | | | |
|------------------------|--|--|-----------------------------|
| Justerarnas signaturer | | | Protokollsutdraget bestyrks |
|------------------------|--|--|-----------------------------|

Kommunstyrelsens arbetsutskott

och att de förändringarna mot nuvarande arbetssätt säkerställs. En teknisk åtkomst till berörda IT-stöd måste säkerställas så att leveranserna kan ske fysiskt från Helsingborg. Projektet leds från HR-servicecenter men kommunen ansvarar sina projektmedarbetare och för kommunikationen till egna medarbetare och chefer. Övergången beräknas till tre till fyra månader efter avtalstecknande.

Delar som inte kan gå över till HR-servicecenter

En del uppgifter som löneenheten hanterar idag kommer inte att ingå i avtalet med HR-servicecenter. Det är bland annat personalarkiv, framtagande av statistik, besvara frågor från allmänheten utifrån offentlighetsprincipen. Dessa uppgifter måste fortsatt hanteras av Bjuvs kommun vilket motsvarar ca en halvtidstjänst. Kostnaden är inte medräknad i de kostnadsjämförelser som finns i bilaga 1.

Bjuvs kommun kommer också fortsatt att vara systemägare och kostnaderna för systemet, uppgraderingar och driften kommer att kvarstå i kommunen. Det finns dock mycket som talar för att en gemensam upphandling av systemet via HR-servicecenter skulle kunna få ner systemkostnaderna på sikt. En planering för detta är påbörjad med de kommuner som idag är anslutna.

En ny upphandling av verksamhetssystemet behöver göras inom kort vilket är mycket resurskrävande.

Kommunstyrelsens förvaltnings förslag till beslut

Kommunstyrelsens förvaltning föreslår kommunstyrelsens arbetsutskott föreslå kommunstyrelsen besluta att

Bjuvs kommun ska ansöka om att få ansluta sig till HR-Servicecenter,

uppdra åt kommundirektör att teckna avtal med Helsingborgs stad rörande samverkan om HR-servicecenter fr o m 2022-04-01

och att uppdra åt HR-chef att ansvara för kommunens projektledning under implementeringsfasen.

Yrkande

Anders Månsson (S), Nils Nilsson (C), Jörgen Johnsson (M), Bengt Gottschalk (SD) och Ulrika Thulin (S) yrkar bifall till förvaltningens förslag.

| | | | |
|------------------------|--|--|-----------------------------|
| Justerarnas signaturer | | | Protokollsutdraget bestyrks |
|------------------------|--|--|-----------------------------|

Kommunstyrelsens arbetsutskott

Kommunstyrelsens arbetsutskotts förslag till kommunstyrelsens beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslår kommunstyrelsen besluta att

Bjuvs kommun ska ansöka om att få ansluta sig till HR-Servicecenter,

uppdra åt kommundirektör att teckna avtal med Helsingborgs stad rörande samverkan om HR-servicecenter fr o m 2022-04-01

och att uppdra åt HR-chef att ansvara för kommunens projektledning under implementeringsfasen.

Beslutet skickas till:
(Kommunstyrelsen)
Diariet

| | | | |
|------------------------|--|--|-----------------------------|
| Justerarnas signaturer | | | Protokollsutdraget bestyrks |
|------------------------|--|--|-----------------------------|

Kommunstyrelsens arbetsutskott

§ 222

Dnr 2021-00481

Information om översiktsplan för Bjuvs kommun

Sammanfattning

Planeringschef Niklas Ögren och Oscar Gustavsson Ekberg informerade om utvecklingsstrategi översiktsplan 2040.

Kommunstyrelsens arbetsutskotts beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutar att tacka för informationen.

Beslutet skickas till:

Planeringschef
Översiktsplanerare
Diariet

| | | | |
|------------------------|--|--|-----------------------------|
| Justerarnas signaturer | | | Protokollsutdraget bestyrks |
|------------------------|--|--|-----------------------------|

Kommunstyrelsens arbetsutskott

§ 223

Dnr 2021-00482

Information om verksamhetsetableringar i Bjuvs kommun

Sammanfattning

Planeringschef Niklas Ögren informerade om verksamhetsetableringar i Bjuvs kommun.

Kommunstyrelsens arbetsutskotts beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutar att tacka för informationen.

Beslutet skickas till:
Planeringschef
Diariet

| | | | |
|------------------------|--|--|-----------------------------|
| Justerarnas signaturer | | | Protokollsutdraget bestyrks |
|------------------------|--|--|-----------------------------|

§ 224

Dnr 2021-00459

Yttrande över översiktsplan 2022 Klippans kommun, granskningshandling

Sammanfattning

Klippans kommuns granskningsförslag till översiktsplan 2022 är på granskning från den 27 september till den 14 december 2021. Granskningshandlingen innefattar även övergripande konsekvensbeskrivning, strategisk miljöbedömning och samrådsredogörelse. Bjuvs kommun har erhållit granskningshandlingen och har sedan tidigare, i mars 2021, besvarat Klippans kommuns remiss avseende översiktsplanens samrådsskede.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse, Oscar Gustavsson Ekberg, 2021-11-16
Översiktsplan 2022 Klippans kommun, Granskningshandling

Ärendet

Klippans kommuns granskningsförslag till översiktsplan 2022 är på granskning från den 27 september till den 14 december 2021. Granskningshandlingen innefattar även övergripande konsekvensbeskrivning, strategisk miljöbedömning och samrådsredogörelse. Bjuvs kommun har erhållit granskningshandlingen och har sedan tidigare, i mars 2021, besvarat Klippans kommuns remiss avseende översiktsplanens samrådsskede.

I samrådsredogörelsen finns en sammanfattning av vilka synpunkter som Bjuvs kommun lämnande, med ett bemötande från Klippans kommun över vilka synpunkter som blivit hörda och vilken ställning Klippans kommun har tagit till dessa.

Bjuvs kommun ser positivt på granskningsförslaget och önskar ett fortsatt gott samarbete i de mellankommunala frågorna som berör kommunen.

Bjuvs kommun har i övrigt inget att erinra mot planförslaget.

| | | | |
|------------------------|--|--|-----------------------------|
| Justerarnas signaturer | | | Protokollsutdraget bestyrks |
|------------------------|--|--|-----------------------------|

Kommunstyrelsens arbetsutskott

Kommunstyrelsens förvaltnings förslag till beslut

Kommunstyrelsens förvaltning föreslår kommunstyrelsens arbetsutskott besluta att anta föreliggande yttrande som sitt eget samt översända detta till Klippans kommun.

Kommunstyrelsens arbetsutskotts beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutar att anta föreliggande yttrande som sitt eget samt översända detta till Klippans kommun.

Beslutet skickas till:

Klippans kommun, plan- och byggavdelningen, plan.bygg@klippan.se

Planeringschef

Översiktsplanerare

Diariet

| | | | |
|------------------------|--|--|-----------------------------|
| Justerarnas signaturer | | | Protokollsutdraget bestyrks |
|------------------------|--|--|-----------------------------|

Kommunstyrelsens arbetsutskott

§ 225

Dnr 2020-00414

Utredning av organisatorisk tillhörighet för Kommunala Pensionärsrådet och Kommunala Handikapprådet**Sammanfattning**

Med hänvisning till bolagiseringen av vård- och omsorgsverksamheten beslutade vård- och omsorgsnämnden 2020-08-20 att begära att kommunstyrelsen skulle utreda frågan om Kommunala Pensionärsrådets (KPR) och Kommunala Handikapprådets (KHR) organisatoriska tillhörighet.

Kommunstyrelsens förvaltning gjorde en utredning där olika aspekter av bl.a. de båda rådens organisatoriska tillhörighet belystes. Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutade 2020-11-18 att skicka utredningen på remiss till vård- och omsorgsnämnden, KPR och KHR. Av remissvaren framgår att vård- och omsorgsnämnden anser att KPR och KHR organisatoriskt ska tillhöra kommunstyrelsen och menar att en flytt till kommunstyrelsen skulle säkerställa att synsättet på äldre och funktionshindrades frågor sker på ett mer effektivt sätt. KPR skriver i sitt remissvar att de bifaller att rådet flyttas till kommunstyrelsen under förutsättning att tjänstepersoner från vård- och omsorgsförvaltningen fortsatt ska ingå i rådet i enlighet med reglementet. KPR anför vidare att rådet hittills har haft mycket goda relationer med tjänstemän på vård- och omsorgsförvaltningen och att det är tjänstemännen på vård- och omsorgsförvaltningen som besitter de största kunskaper om äldreomsorg. KHR har inte inkommit med något remissvar.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse, Julia Pietrek, 2021-11-12
Kommunstyrelsens arbetsutskott 2020-11-18 § 205 (med bilagor)
Vård- och omsorgsnämnden, 2020-12-17, § 136 (med bilagor)
Reglemente Kommunala Pensionärsrådet
Reglemente Kommunala Handikapprådet

Ärendet

KPR och KHR är två olika samråds- och remissorgan med representation av politiker från kommunala nämnder samt företrädare för brukarorganisationer. Båda råden har reglementen som är antagna av kommunfullmäktige. I reglementena framgår sådant som rådets namn, uppgifter och organisatorisk tillhörighet. Enligt reglementet ska KHR bevaka och följa upp kommunens insatser och beslut angående tillgängligheten för

| | | | |
|------------------------|--|--|-----------------------------|
| Justerarnas signaturer | | | Protokollsutdraget bestyrks |
|------------------------|--|--|-----------------------------|

Kommunstyrelsens arbetsutskott

personer med funktionshinder. Vidare ska KHR följa lagstiftningen på områden som rör funktionshindrades villkor. Enligt reglementet ska KPR bl.a. lämna synpunkter i aktuella frågor gällande de äldres verksamhet och aktivt verka för förbättringar i de kommunala verksamheter som berör äldres förhållanden.

Kommunstyrelsens förvaltning har tagit del av remissvaren och då särskilt beaktat vad KPR har anfört om vikten av att tjänstepersoner från vård- och omsorgsförvaltningen fortsatt ska ingå i rådet och att de har bäst kunskaper om de äldres villkor. Även rådets uppdrag så som de är formulerade i dag är starkt inriktade på frågor som rör livsvillkor för pensionärer och personer med funktionsnedsättning. Kommunstyrelsen har därutöver en företrädare i både KPR och KHR så möjligheten att ta upp kommunövergripande frågor finns. Utifrån de uppdrag som råden har och den önskan som KPR har uttryckt om att bibehålla en nära koppling till vård- och omsorgsförvaltningen bedömer kommunstyrelsens förvaltning sammantaget att råden i nuläget bör ligga kvar under vård- och omsorgsnämnden.

Inom ramen för kommunstyrelsens tidigare utredning har frågan om eventuellt namnbyte för KHR väckts, och även behovet av en eventuell översyn av rådets reglementen då de inte har förändrats under lång tid. Förändringar i reglementena ska beslutas av kommunfullmäktige och i första hand beredas av vård- och omsorgsnämnden enligt bestämmelserna om det kommunala beredningstvånget. I nu aktuellt ärende tar kommunstyrelsens förvaltning enbart ställning till frågan om rådets organisatoriska tillhörighet.

Kommunstyrelsens förvaltnings förslag till beslut

Kommunstyrelsens förvaltning föreslår kommunstyrelsens arbetsutskott föreslå kommunstyrelsen besluta att avstå från att initiera några förändringar av organisationstillhörigheten för Kommunala Pensionärsrådet och Kommunala Handikapprådet.

Kommunstyrelsens arbetsutskotts förslag till kommunstyrelsens beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslår kommunstyrelsen besluta att avstå från att initiera några förändringar av organisationstillhörigheten för Kommunala Pensionärsrådet och Kommunala Handikapprådet.

Beslutet skickas till:
(Kommunstyrelsen)
Diariet

| | | | |
|------------------------|--|--|-----------------------------|
| Justerarnas signaturer | | | Protokollsutdraget bestyrks |
|------------------------|--|--|-----------------------------|

Kommunstyrelsens arbetsutskott

§ 226

Dnr 2021-00404

Revidering av bolagsordning för Omsorg i Bjuv AB**Sammanfattning**

Enligt nu gällande bolagsordning för Omsorg i Bjuv AB ska suppleant i styrelsen kallas in om ordinarie ledamot har förhinder att närvara. Styrelsen för Omsorg i Bjuv AB har vid sammanträde den 14 september 2021 beslutat att föreslå kommunfullmäktige att bolagsordningen ska ändras så att suppleanter deltagar på bolagets styrelsemöten. Kommunstyrelsens förvaltning uppfattar förslaget som att styrelsen vill att suppleanter ska ha rätt att närvara på möten även när ordinarie ledamöter deltar på mötena. Förvaltningen föreslår därför att § 8 första stycket i bolagsordningen ändras för att möjliggöra detta. Förvaltningen föreslår vidare att suppleanterna ska ha rätt att yttra sig. Förfarandet överensstämmer då med det sätt som suppleanter får delta i styrelsemöten med kommunens övriga hel- eller majoritetsägda bolag.

Nuvarande lydelse är: *Styrelsen ska bestå av lägst 3 och högst 5 ledamöter samt högst 3 suppleanter. Suppleant kallas in om ordinarie ledamot har förhinder att närvara. Styrelsen är beslutför om mer än hälften av hela antalet röstberättigade styrelseledamöter är närvarande. Vid lika röstetal gäller den mening ordföranden företräder.* Föreslagen lydelse är: *Styrelsen ska bestå av lägst 3 och högst 5 ledamöter samt högst 3 suppleanter. **Suppleant kallas till möten och har närvarorätt respektive yttranderätt även när ordinarie ledamot närvarar.** Styrelsen är beslutför om mer än hälften av hela antalet röstberättigade styrelseledamöter är närvarande. Vid lika röstetal gäller den mening ordföranden företräder.*

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse, Oscar Gustavsson Ekberg, 2021-11-01
Tjänsteskrivelse, Julia Pietrek, 2021-11-05
Omsorg i Bjuv AB, styrelseprotokoll 2021-09-14, § 13
Bolagsordning Omsorg i Bjuv AB

| | | | |
|------------------------|--|--|-----------------------------|
| Justerarnas signaturer | | | Protokollsutdraget bestyrks |
|------------------------|--|--|-----------------------------|

Kommunstyrelsens arbetsutskott**Kommunstyrelsens förvaltnings förslag till beslut**

Kommunstyrelsens förvaltning föreslår kommunstyrelsens arbetsutskott föreslå kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta att revidera Bolagsordningen för Omsorg i Bjuv AB så att § 8 första stycket får lydelsen:

Styrelsen ska bestå av lägst 3 och högst 5 ledamöter samt högst 3 suppleanter. Suppleant kallas till möten och har närvarorätt respektive yttranderätt även när ordinarie ledamot närvarar. Styrelsen är beslutför om mer än hälften av hela antalet röstberättigade styrelseledamöter är närvarande. Vid lika röstetal gäller den mening ordföranden företräder.

Yrkande

Ulrika Thulin (S) yrkar bifall till förvaltningens förslag samt tilläggsyrkar att beslutet ska gälla från 2022-01-01.

Ordförande yrkar att beslutet ska gälla från 2022-02-01.

Propositionsordning

Ordförande ställer proposition på Ulrika Thulin (S) tilläggsyrkande och ordförandes förslag och finner att arbetsutskottets beslutar enligt ordförandes förslag.

Kommunstyrelsens arbetsutskotts förslag till kommunstyrelsens förslag till kommunfullmäktiges beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta att revidera Bolagsordningen för Omsorg i Bjuv AB så att § 8 första stycket får lydelsen:

Styrelsen ska bestå av lägst 3 och högst 5 ledamöter samt högst 3 suppleanter. Suppleant kallas till möten och har närvarorätt respektive yttranderätt även när ordinarie ledamot närvarar. Styrelsen är beslutför om mer än hälften av hela antalet röstberättigade styrelseledamöter är närvarande. Vid lika röstetal gäller den mening ordföranden företräder.

Förändringen ska gälla från 2022-02-01.

Beslutet skickas till:
(Kommunstyrelsen)
Diariet

| | | | |
|------------------------|--|--|-----------------------------|
| Justerarnas signaturer | | | Protokollsutdraget bestyrks |
|------------------------|--|--|-----------------------------|

Kommunstyrelsens arbetsutskott

§ 227

Dnr 2020-00324

Svar på motion från Anders Månsson (S): angående bibliotek med tillhörande lokaler**Sammanfattning**

Anders Månsson (S) föreslår i en motion till kommunfullmäktige den 2 juni 2020 att kommunfullmäktige ska besluta ge kommunstyrelsen i uppdrag att ta fram underlag för att dels bygga och äga, dels hyra av extern part, en byggnad med bibliotek m fl lokaler.

Den 11 november i år öppnade biblioteket i Bjuv i nya lokaler på Storgatan i Bjuv centrum (tidigare banklokalen). Lokalerna är tillfälliga i avvaktan på en nybyggnation av en byggnad med bibliotek och lokaler för kultur- och andra ändamål på platsen Medborgaren 1. Planeringen innebär att Folkets Husbyggnaden i kv Medborgaren 1 ska riva i början av år 2022. Avsikten är att kunna starta byggnation av ett nytt bibliotek våren 2023.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse, Christer Pålsson, 2021-11-12
Motion, Anders Månsson (S), 2020-06-02

Ordförandes förslag till beslut

Ordförande föreslår kommunstyrelsens arbetsutskott föreslå kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta att motionen anses vara besvarad.

Yrkande

Anders Månsson (S) yrkar bifall till motionen.

Ordförande yrkar på återremiss för vidare beredning av svar utifrån attsatsen i motionen.

| | | | |
|------------------------|--|--|-----------------------------|
| Justerarnas signaturer | | | Protokollsutdraget bestyrks |
|------------------------|--|--|-----------------------------|

Kommunstyrelsens arbetsutskott

Kommunstyrelsens arbetsutskotts beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutar att återremittera ärendet till förvaltningen för vidare beredning av svar utifrån att-satsen i motionen.

Beslutet skickas till:
Kommunstyrelsens förvaltning
Diariet

| | | | |
|------------------------|--|--|-----------------------------|
| Justerarnas signaturer | | | Protokollsutdraget bestyrks |
|------------------------|--|--|-----------------------------|