

## Kommunstyrelsen

### Tid

08:30-12:00

### Plats

Sottern, kommunhuset Hallsberg

## Beslutande ledamöter

Magnus Andersson (S)  
Ulf Ström (S), vice ordförande  
Torbjörn Appelqvist (M), 2:e vice  
ordförande  
Veronica Wallgren (S)  
Siw Lunander (S)  
Conny Larsson (S)  
Theres Andersson (S)  
Tryggve Thyresson (V)  
Andreas Tranderyd (MP)  
Anders Lycketeg (C)  
Lennart Pettersson (M)  
Martin Pettersson (KD)  
Erik Storsveden (L)  
Benny Albertsson (SD)  
Jimmy Olsson (SD)

## Ej tjänstgörande ersättare

Christina Johansson (S)  
Hans Karlsson (S)  
Thomas Larsson (S)  
Birgitta Kumblad (S)  
Christel Forsberg (S)  
Börje Andersson (S)  
Towe Jegeros (V)  
Lotta Öhlund (MP)  
Gösta Hedlund (C)  
Erik Teerikoski (C)  
Ulrika Björklund (M)  
Rikard Arveden (M)  
Ingela Hagenfors (KD)  
Oscar Lundqvist (SD)  
Jane Svedhjelm (SD)

## Övriga

Christina Torpman, Kommunsekreterare  
Lena Fagerlund, Kommundirektör

## 1 – Sammanträdets inledning

*Föredragande*

### Ärendebeskrivning

1. Öppnande av sammanträdet.
2. Tjänstgörande ersättare.
3. Val av justerare. Justering föreslås äga rum den 12 mars klockan 13:00.
4. Fastställande av föredragningslistan.

## 2 – Information om det nya äldreboendet Kullängen

*Föredragande*

### Ärendebeskrivning

Representanter från Länsgården informerar kommunstyrelsen om arbetet med det nya äldreboendet Kullängen.

### **3 - Fastighetsköp del av Hallsberg Skyffeln 4 (19/KS/32)**

*Föredragande*

#### **Ärendebeskrivning**

Ett planarbete pågår för fastigheten Skyffeln 4. Sen tidigare finns beslut om att planavtal ska tecknas för detaljplanen. Under planprocessen har de framkommit att fastighetsägare önskar försälja fastigheten och avveckla verksamheten. Kommunen har därmed föreslagit att förvärva del av marken som inte planläggs.

Genom att förvärvad del regleras till den kommunägda fastigheten Farmen 1:4 skapas en möjlighet till en ny industritomt för framtida exploatering.

Köpeskillingen 150.000 kr kvittas mot samma summa i planavtal.

#### **Förslag till beslut**

Kommunstyrelsen föreslås att besluta att köpa del av Skyffeln 4, om ca. 2450kvm, till en överenskommen summa om 150.000 kr.

#### **Beslutsunderlag**

- Skyffeln 4
- Överenskommelse om fastighetsreglering berörande Skyffeln 4 och Farmen 1:4

## **4 - Strategiska investeringsmedel Hallsbergs kommunhus (19/KS/14)**

*Föredragande*

### **Ärendebeskrivning**

Hallsbergs kommunhus byggdes mellan 1909-1911 av AB Johan Thermaenius & Son. Först och främst som kontorshus. Byggnaden är rikt utsmyckad och en verklig pärla i Hallsbergs kommuns fastighetsbestånd.

Huset har ett eftersatt underhåll. Fönstren och markiserna är i behov av renovering. Fasaden har börjat släppa i vissa fönstersmygar, likaså är fasaden smutsig och saknar sin rätta kulör.

Balkongerna är osäkra och icke godkända. Taket bör målas för att inte riskera följdskador.

För att ta ett helhetsgrepp kring detta så presenterar fastighetsavdelningen ett klimatpaket där alla dessa åtgärder utförs.

### **Förslag till beslut**

Kommunstyrelsen föreslås att besluta anslå fastighetsavdelningen strategiska investeringsmedel om 6 500 000 kronor för renovering av fasad, balkonger, fönster och tak på Hallsbergs kommunhus.

### **Beslutsunderlag**

- TS ianspråktagande av strategiska medel kommunhuset

## 5 - Strategiska investeringsmedel Sydnärkehallen (19/KS/14)

*Föredragande*

### Ärendebeskrivning

Fastighetsavdelningen önskar under 2019 renovera Sydnärkehallens tak och omklädningsrum/duschar då dessa komponenter nått slutet av sin tekniska livslängd och det finns risk för följskador om inget görs.

### Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslås att besluta anslå fastighetsavdelningen 2 100 000 kronor ur kommunstyrelsens budget för strategiska medel för renovering av taket till Sydnärkehallen.

### Beslutsunderlag

- TS ianspråkstagande av strategiska medel Sydnärkehallen

## 6 - Revidering av kostpolicy (19/ks/21)

*Föredragande*

### Ärendebeskrivning

Uppdraget att ta fram en ny kostpolicy med tillhörande riktlinjer för Hallsbergs kommun där helhetssyn, dialog och kritiskt tänkande är utgångspunkter för samverkan med berörda förvaltningar i processen. Policyn är ett långsiktigt inriktningsdokument för alla berörda verksamheter i Hallsbergs kommun. Här presenteras den reviderade kostpolicyn. Beslut av kostpolicyn i Kommunfullmäktige utgör sedan underlag för fortsatt arbete kring tillhörande riktlinjer. Riktlinjerna beslutas sedan i nämnd enligt Hallsbergs riktlinjer för styrdokument.

I Hallsbergs kommun serveras årligen cirka 1 000 000 måltider inom kommunens verksamheter till en budgeterad kostnad av cirka 10 400 000 kronor per år. De offentliga måltiderna i Hallsbergs kommun är ett konkret verktyg för att arbeta för bättre matvanor, minskad miljöpåverkan, hållbar livsmedelsproduktion och en mer jämlik hälsa. Förutsättningar för en hållbar utveckling handlar om faktorer som god ekonomi, god folkhälsa och livskraftig miljö.

### Förslag till beslut

Att kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar anta Kostpolicy för Hallsbergs kommun 2019-2023

### Beslutsunderlag

- TS Kostpolicy Hallsbergs kommun
- Kostpolicy Hallsbergs Kommun
- Aktivitetsplan Kostpolicy

## **7 - Svar på revisionsrapport Granskning av sjukfrånvaro och rehabilitering (19/ks/18)**

*Föredragande*

### **Ärendebeskrivning**

Förtroendevalda revisorer har låtit genomföra en granskning av kommunens arbete med sjukfrånvaro och rehabilitering. Revisionsrapporten har översänts för yttrande senast den 1 april 2019. Revisorernas samlade bedömning är att kommunstyrelsen och nämnder endast delvis bedriver ett ändamålsenligt arbete för att minska sjukfrånvaron.

### **Förslag till beslut**

Kommunstyrelsen föreslås att besluta godkänna yttrandet.

### **Beslutsunderlag**

- Svar på revisionsrapport Granskning av sjukfrånvaro och rehabilitering
- Följebrev, Granskning av sjukfrånvaro och rehabilitering
- Revisionsrapport, Granskning av sjukfrånvaro och rehabilitering

## **8 - Riktlinjer för intern kontroll av ekonomi och verksamhet (19/KS/27)**

*Föredragande*

### **Ärendebeskrivning**

Riktlinjer för intern kontroll av ekonomi och verksamhet.

### **Förslag till beslut**

Att kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar fastställa riktlinjer för intern kontroll av ekonomi och verksamhet.

### **Beslutsunderlag**

- TS Riktlinjer för intern kontroll
- Riktlinjer för intern kontroll av ekonomi och verksamhet



**9 - Kommundirektörens rapport februari  
2019 (19/KS/9)**

*Föredragande*

Expedieras till

Kommundirektören kommer att lämna muntlig information på sammanträdet.

**10 - Ekonomichefens rapport februari 2019  
(19/KS/10)**

*Föredragande*

**Ärendebeskrivning**

Ekonomichefen kommer att lämna muntlig information på sammanträdet.



11 - Anmälan av delegationsbeslut (19/ks/8)

*Föredragande*

12 – Meddelande

*Föredragande*

13 – Övrigt

*Föredragande*

## 14 – Sammanträdet avslutning

*Föredragande*

### Ärendebeskrivning

Klockan 13 kommer kommunstyrelsen att göra ett studiebesök på den nya förskolan på norr i Hallsberg, välkomna!

Fastighetsköp del av Hallsberg Skyffeln 4

3

19/KS/32

## Fastighetsköp del av Hallsberg Skyffeln 4

### Ärendebeskrivning

Fastighetsägare till Skyffeln 4 har avvecklat sin verksamhet och har för avsikt att försälja sin fastighet. Överenskommelse om fastighetsreglering av mark för att utöka kommunens markreserv är därför möjlig.

### Förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslår att kommunstyrelsen beslutar att köpa del av Skyffeln 4, om ca. 2450kvm, till en överenskommen summa om 150.000 kr.

### Ärendet

Ett planarbete pågår för fastigheten Skyffeln 4. Sen tidigare finns beslut om att planavtal ska tecknas för detaljplanen. Under planprocessen har de framkommit att fastighetsägare önskar försälja fastigheten och avveckla verksamheten. Kommunen har därmed föreslagit att förvärva del av marken som inte planläggs.

Genom att förvärvad del regleras till den kommunägda fastigheten Farmen 1:4 skapas en möjlighet till en ny industritomt för framtida exploatering.

Köpeskillingen 150.000 kr kvittas mot samma summa i planavtal.

Kommunstyrelseförvaltningen

Lena Fagerlund  
Kommundirektör

Marianne Christiansen  
Samhällsbyggnadschef

### Bilagor

Överenskommelse del av Skyffeln 4



- Parter: Plåtdetaljer i Hallsberg Förvaltning AB (556550-1276), Falkvägen 1, 703 48 Örebro, ägare till fastigheten Hallsberg Skyffeln 4 (nedan kallad Överlåtaren).
- Hallsbergs kommun (212000-1926), 694 80 Hallsberg, som ägare till fastigheten Hallsberg Farmen 1:4 (nedan kallad Erhållaren).
- Överförd fastighetsdel: Den del av fastigheten Hallsberg Skyffeln 4 (ca 2450 kvm), som har markerats med orangefärg på bifogade karta, bilaga 1 (Området), skall överföras till fastigheten Hallsberg Farmen 1:4 (Fastigheten) genom fastighetsreglering. Området är utlagt som mark för industriändamål i detaljplan och delvis belagt med så kallas prickmark; mark som inte får bebyggas samt bebyggbar mark.
- Ersättning: Som ersättning för överföringen av Området till Fastigheten skall Erhållaren erlægga ETTHUNDRAFEMTIOTUSEN (150 000) kronor till Överlåtaren.
- Tillträdesdag: Området får tillträdas när fastighetsbildningen vunnit laga kraft ("Tillträdesdagen").
- Fastighetsdelens skick: Erhållaren har beretts tillfälle till och noggrant undersökt Området. Erhållaren förklarar sig godta Områdets skick.
- Inteckningar, pantbrev, servitut, nyttjanderätter: Området överläts fritt från penninginteckningar. Överlåtaren garanterar att Området inte besväras av ej inskrivna servitut eller nyttjanderätter.
- Giltighet: Denna överenskommelse är gällande endast under förutsättning att ärende om överlåtelse av Området godkänns av kommunstyrelsen i Hallsbergs kommun. Överenskommelsen gäller underförutsättning att detaljplan med 18/KS/208 vinner laga kraft.
- Utgifter och inkomster: Fram till och med Tillträdesdagen:  
Erläggs av resp. tillfaller Överlåtaren.  
Efter Tillträdesdagen:  
Erläggs av resp. tillfaller Erhållaren.



Fastighetsbildning:

Denna överenskommelse förutsätter för sin giltighet att fastighetsreglering sker i huvudsaklig överensstämmelse med denna överenskommelse genom beslut av Lantmäteriet som vinner laga kraft.


Erhållaren ansvarar för ansökan om fastighetsbildning och står för kostnaden för erforderlig fastighetsbildning. Överlåtaren biträder ansökan genom denna överenskommelse.

Denna överenskommelse har upprättats i tre lika lydande exemplar, ett för vardera parten och ett för Lantmäteriet.

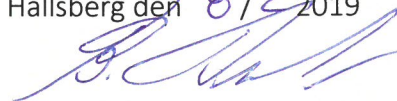
Hallsberg den 8 / 2 2019  
Hallsbergs kommun

  
.....  
Hallsbergs kommun

Namnförtydligande:

  
Marianne Christensen

Hallsberg den 8 / 2 2019



.....  
Plåtdetaljer i Hallsberg Förvaltning

Namnförtydligande:

# Bilaga 1





# Strategiska investeringsmedel Hallsbergs kommunhus

4

19/KS/14

## Klimatpaket för Hallsbergs kommunhus

### Ärendebeskrivning

Hallsbergs kommunhus byggdes mellan 1909-1911 av AB Johan Thermaenius & Son. Först och främst som kontorshus. Byggnaden är rikt utsmyckad och en verklig pärla i Hallsbergs kommuns fastighetsbestånd.

Huset har ett eftersatt underhåll. Fönstren och markiserna är i behov av renovering. Fasaden har börjat släppa i vissa fönstersmygar, likaså är fasaden smutsig och saknar sin rätta kulör. Balkongerna är osäkra och icke godkända. Taket bör målas för att inte riskera följdskador.

För att ta ett helhetsgrepp kring detta så presenterar fastighetsavdelningen ett klimatpaket där alla dessa åtgärder utförs.

### Förslag till beslut

Anslå fastighetsavdelningen strategiska investeringsmedel om 6 500 000 kronor för renovering av fasad, balkonger, fönster och tak på Hallsbergs kommunhus.

### Ärendet

Hallsbergs kommunhus är en riktig pärla i kommunens fastighetsbestånd. Tyvärr har år av eftersatt underhåll gett långtgående effekter, både i och utanpå huset.

**Husets fönster:** I huvudsak sitter husets originalfönster kvar, vilket är både en enorm tillgång samtidigt som det kräver en hel del skötsel och omtanke. Fönstren är av mycket god kvalitet, tillverkade av kärnvirke med mycket fina smidesdetaljer. Fönstren är av typen kopplat 2-glas, en för tiden modern lösning. Idag ställer man helt andra krav gällande värmemotstånd (u-värde), detta har gjort att det idag är standard med 3-glasfönster. Dessa är helt enkelt tätare och släpper inte genom kylan på samma vis.

Att byta ut originalfönstren vore en tragedi enligt sakkunniga. Därför har fastighetsavdelningen sökt en lösning där man renoverar fönstren samt kompletterar med en ny trippelglasruta med gasfyllning för att få en bättre energihushållning.

I åtgärdsförslaget så ingår kittning och målning av samtliga ursprungliga fönster. Målningen kommer att ske på bågens alla fyra sidor samt karmens in- och utsida. Man monterar en ny trippelglasruta samt byter ut trasiga beslag och lister. Man justerar även bågarna. Totalt sett så innebär förslaget att vi bevarar och sköter de fönster som huset har idag samt att vi förbättrar huset både energi- och miljömässigt. Arbetsmiljön i huset förbättras, idag är kallras och dragiga fönster ett stort problem, något som till stora delar försvinner med denna åtgärd. Som en bonus tar lösningen även hand om bullret från gatan, det blir nästan tyst i rummen.

Fönstren och fönsterdörrarna i det östra trapphuset är av senare datum än i resten av huset, dessa byts ut mot nya då de är kraftigt rötskadade samt av dålig kvalitet. Detta ingår i förslaget.

De markiser som sitter monterade är i de allra flesta fall trasiga. Markiserna byts ut mot annan typ som löper längs med fasaden. Dessa är mindre vindkänsliga.

Större fönsterpartier, så som på baksidan i exempelvis konferensrummet Utsikten, renoveras enbart utvändigt.

På bottenvåningen där ekonomiavdelningen sitter monteras lamellglas som yttersta glas i sju stycken partier dock ej i de spröjsade fönsterbågarna.

**Husets fasad, balkonger och tak:** Fasaden på kommunhuset är det första intryck som en besökare får av Hallsbergs kommun. Att huset är välskött och ser prydligt ut är av stort signalvärde.

Fasaden består av både en slätare puts och en grövre puts. Putsen är sedan infärgad i flera olika fält. Fasaden är rikt utsmyckad med dekorativa element. Tyvärr har fasaden börjat att släppa från sitt underlag, framförallt i vissa fönstersmygar och väderutsatta områden. Detta medför givetvis risker då putsbitar faller mot marken och i värsta fall innebär en fara för förbipasserande. Värst är situationen på husets västra sida. Husets balkonger är inte godkända att använda då smidesräckena är alltför låga. Balkongplattorna behöver repareras och tätskiktet göras om. Balkongerna har redan börjat att vittra, går detta för långt så måste hela plattan bytas. Husets tak behöver målas, det är helt enkelt slitet och smutsigt och färgen har flagat på stora delar. Målas inte taket så riskerar man följdskador så som rostangrepp vilket innebär att man får byta takplåt, vilket är både mödosamt och kostsamt.

I åtgärdsförslaget så hetvattentvättas och lagas fasaden, lös puts knackas ner och ersätts. Infärgning enligt den färgsättning som ska vara samt skrapning och målning av fönsterbleck. Murningsventiler byts ut då de befintliga saknar insektsnät. Balkongerna renoveras med nya tätskikt samt räckena renoveras och höjs till godkänd nivå. Husets tak tvättas och målas, där så krävs vattenblästras ytan för att få helt rent. Målningen sker med en speciellt framtagen takfärg. I denna åtgärd föreslår fastighetsavdelningen även att man återgår till husets ursprungliga takfärg, nämligen mörkt grå. Detta ger huset det utseende som det haft från början.

Kommunstyrelseförvaltningen

Lena Fagerlund  
Kommundirektör

Roberth Huss  
Fastighetschef

# Strategiska investeringsmedel Sydnärkehallen

5

19/KS/14

## lanspråktagande av strategiska medel, renovering Sydnärkehallen

### Ärendebeskrivning

Fastighetsavdelningen önskar under 2019 renovera Sydnärkehallens tak och omklädningsrum/duschar då dessa komponenter nått slutet av sin tekniska livslängd och det finns risk för följdskador om inget görs.

### Förslag till beslut

Anslå fastighetsavdelningen 2 100 000 kronor ur kommunstyrelsens budget för strategiska medel för renovering av taket till Sydnärkehallen.

### Ärendet

Sydnärkehallen är en av flera väl använda och uppskattade idrottsanläggningar som kommunen har inom sitt fastighetsbestånd. I hallen finns dels bollhall men även isrink. Många föreningar är verksamma i lokalen. Fastighetsavdelningen har under 2018 utrett Sydnärkehallens tekniska skick och förutsättningar. I utredningen konstateras att hallen är sliten men ändå väl fungerande. Under kommande år kommer ett kontinuerligt underhåll att behöva ske. Bland annat konstateras att kylmaskinens tekniska livslängd närmar sig slutet. Här och nu krävs åtgärder för att trygga fastighetens skick och funktion, det mest brådskande är att få ett tätt yttertak. Idag läcker plåttaket på flera ställen, ibland relativt kraftigt. Tät-och ytskikt i duschutrymmena är slitna och risken för följdskador finns. Omklädningsrummen och dess wc är slitna och nedgångna, även dessa föreslås rustas i samband med duschrenoveringen.

Kommunstyrelseförvaltningen

Lena Fagerlund  
Kommundirektör

Roberth Huss  
Fastighetschef

# Revidering av kostpolicy

6

19/KS/21

## Reviderad kostpolicy

### Ärendebeskrivning

Uppdraget att ta fram en ny kostpolicy med tillhörande riktlinjer för Hallsbergs kommun där helhetssyn, dialog och kritiskt tänkande är utgångspunkter för samverkan med berörda förvaltningar i processen. Policyn är ett långsiktigt inriktningsdokument för alla berörda verksamheter i Hallsbergs kommun. Här presenteras den reviderade kostpolicyn. Beslut av kostpolicyn i Kommunfullmäktige utgör sedan underlag för fortsatt arbete kring tillhörande riktlinjer. Riktlinjerna beslutas sedan i nämnd enligt Hallsbergs riktlinjer för styrdokument.

I Hallsbergs kommun serveras årligen cirka 1 000 000 måltider inom kommunens verksamheter till en budgeterad kostnad av cirka 10 400 000 kronor per år. De offentliga måltiderna i Hallsbergs kommun är ett konkret verktyg för att arbeta för bättre matvanor, minskad miljöpåverkan, hållbar livsmedelsproduktion och en mer jämlik hälsa. Förutsättningar för en hållbar utveckling handlar om faktorer som god ekonomi, god folkhälsa och livskraftig miljö.

### Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige att anta policyn i sin helhet enligt förslag (bilaga 1)

### Ärendet

Kommunfullmäktige antog 2012-06-18 en kostpolicy. En reviderad utgåva av kostpolicyn antogs av kommunfullmäktige 2017-02-13. Policyn ska revideras vart fjärde år och måltidsavdelningen har nu tillsammans med representanter från Sydnärke folkhälsoteam, Örebro läns idrottsförbund och Region Örebro län genomfört en process där en reviderad policy finns framtagen (bilaga 1).

Uppdraget syftar till att ta fram en ny kostpolicy med tillhörande riktlinjer som har en god legitimitet, förankring och relevans inom alla förvaltningar och berörda verksamheter. I uppdraget ingår att;

- ett förslag på ny kostpolicy presenteras för kommunfullmäktige under år 2019.
- berörda verksamheter konkretiserar kostpolicyn genom att ta fram tillhörande riktlinjer.
- framtagandet sker med bred förankring och delaktighet inom berörda förvaltningar.
- kostpolicyn är känd för medarbetare och brukare.
- kostpolicy och tillhörande riktlinjer är kopplade till befintliga mål och indikatorer.

### Delaktighetsprocessen

Arbetsgruppen har arbetat efter en av kommunledningsgruppen tagen aktivitetsplan (bilaga 2). Arbetsgruppen har besökt berörda verksamheter vid två tillfällen (APT 1 och APT 2), policyn har även varit ute på remiss.

### APT 1

APT 1 bestod av kort inspirationsföreläsning där förslag på kostpolicy presenterades, vid detta tillfälle fick verksamheterna information om kommande remissförfarandet. Målsättning vid APT 1 var att skapa en vision för framtiden kring Hallsbergs kommun förhållningssätt till mat, hälsa och hållbarhet.

Arbetsgruppen besökte 30 verksamheter där en bredd inom kommunens verksamheter som hanterar livsmedel i någon form har funnits representerad; LSS, äldreomsorg, hemtjänst, förskola/skola, gymnasieskola, AMI, måltidsenheter, ledningsgrupper/staber, nämnd, och caféer finns.

**Remissförfarandet**

Remissförslaget har kommunicerats på Hallsbergs kommuns hemsida samt intranät. Remissen var öppen mellan juni och september 2018. Åtta svar inkom och arbetsgruppen har genomarbetat policyn utifrån remissyttranden samt de synpunkter som kommit in under APT 1.

**APT 2**

APT 2 hade fokus på framtagande av riktlinjer för sin egen verksamhet.

Arbetsgruppen besökte 18 verksamheter där LSS, äldreomsorg, hemtjänst, förskola/skola, AMI, måltidsenheter, ledningsgrupper/staber och kommunens caféer fanns representerade.

Uppdraget att ta fram en reviderad kostpolicy för Hallsbergs kommun är nu slutfört. Alla berörda verksamheter har blivit inbjudna att dela i arbetet. Det slutgiltiga förslaget på kostpolicy har utarbetas med hög delaktighet kopplad till befintliga mål och indikatorer enligt uppdragsbeskrivning (bilaga 1).

Drift- och serviceförvaltningen

Clas-Göran Classon  
Förvaltningschef

Carita Prim  
Kostchef

**Bilagor**

1. Förslag kostpolicy Hallsbergs kommun 2019-2023
2. Aktivitetsplan 2018-19

# Kostpolicy för Hallsbergs kommun 2019-2023

## Hållbar

Vi arbetar för att mat och måltider i Hallsbergs kommun ska vara hållbara för människor, djur och miljö.

- I upphandlingar och inköp strävar vi efter att minska vår miljöpåverkan från transporter och kemikalier.
- Vi strävar efter att öka andelen närproducerade och ekologiska livsmedel.
- Vi erbjuder vegetariska måltider i hög utsträckning.
- Vi minskar matsvinnet i alla led.

## Hälsosam

Genom att erbjuda hälsosam mat bidrar vi till att främja goda matvanor och en jämlik hälsa.

- Maten ska vara vällagad, varierad och god samt tillgodose gästens behov av energi och näring.
- Till varje måltid serveras varierande grönsaker och rotfrukter.
- Vår personal har kunskap och kompetens kring hållbara och hälsosamma matvanor.

## Måltidsupplevelse

Måltiden ska vara en upplevelse av syn, smak, doft, matglädje, gott bemötande och gemenskap.

- Vi sätter medborgaren i fokus och arbetar med inflytande och delaktighet.
- Vi arbetar för att mat och måltider serveras i en lugn och trevlig miljö.

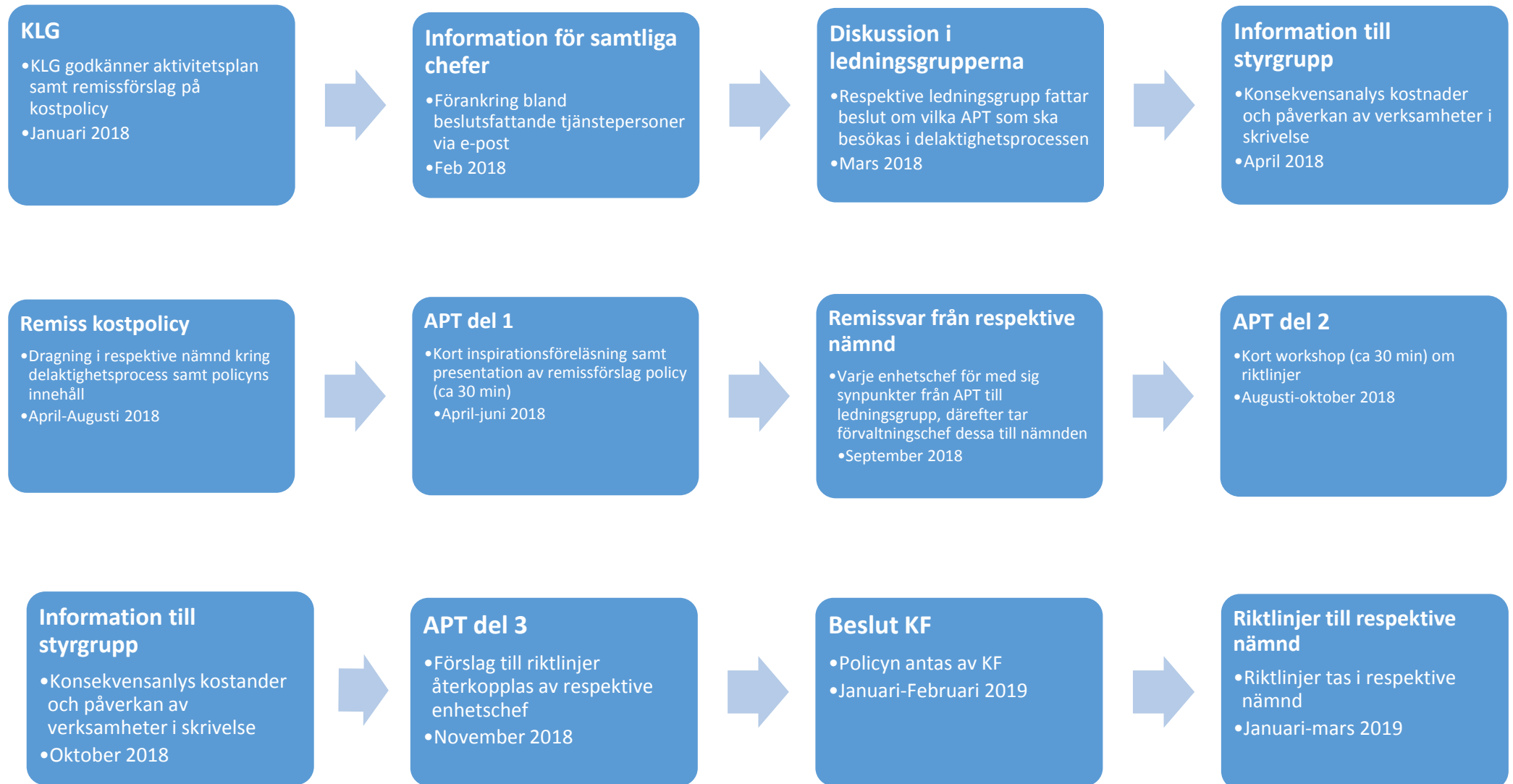
## Säker

Våra utgångspunkter för att servera säker mat är råvaror av hög kvalitet och noggrant kontrollerade leverantörer.

- Det ska vara möjligt att få information om vad maten innehåller.
- Egenkontroller genomförs regelbundet i kommunens alla verksamheter som hanterar livsmedel.
- Vi genomför regelbundet kompetenshöjande åtgärder och livsmedelsutbildning för alla som ansvarar för mat och måltider.

Författare	Dokument	Datum	Utgåva
Bea Scherp & Annika Karlsson	Aktivitetsplan kostpolicy 2018-19	2018-02-20	3

## Aktivitetsplan för framtagande av kostpolicy Hallsbergs Kommun 2018-2019



Svar på revisionsrapport Granskning av  
sjukfrånvaro och rehabilitering

7

19/KS/18

## Yttrande över revisionsgranskning av sjukfrånvaro och rehabilitering

### Ärendebeskrivning

Förtroendevalda revisorer har låtit genomföra en granskning av kommunens arbete med sjukfrånvaro och rehabilitering. Revisionsrapporten har översänts för yttrande senast den 1 april 2019. Revisorernas samlade bedömning är att kommunstyrelsen och nämnder endast delvis bedriver ett ändamålsenligt arbete för att minska sjukfrånvaron.

### Förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslår att kommunstyrelsen beslutar godkänna yttrandet.

### Ärendet

Nedan redovisas revisorernas rekommendationer till kommunstyrelsen punktvis med följande kommentarer som ett yttrande.

- Att kommunstyrelsens ansvar som anställningsmyndighet för hela kommunen kopplat till det systematiska arbetsmiljöarbetet förtydligas i styrande dokument.

Det pågår ett revideringsarbete av kommunstyrelsens och nämndernas reglementen. Riktlinjen för fördelning av arbetsmiljöuppgifter finns och ska följas.

- Kommunen fortsätter sin översyn av kommunens policys, rutiner och riktlinjer inom området.

Översyn av styrdokument pågår. Efter att granskningen genomförts så har ett flertal styrdokument reviderats och är klara för beslut.

- Överväga möjligheten till ett digitalt systemstöd för hantering av sjukfrånvaro och rehabilitering.

Ett systemstöd kommer att införskaffas och implementeras under hösten 2019.

- Utöver dessa rekommendationer så uttrycker revisorerna ett behov av stärkt rapportering av såväl det systematiska arbetsmiljöarbetet i allmänhet som sjukfrånvaron i synnerhet. eftersom återslag till kommunstyrelse och bildningsnämnden främst sker i form av delårs- och årsredovisning.

Rapportering sker idag löpande på de nämnder där sjukfrånvaron varit högst och rapportering har skett till övriga nämnder vid behov. Berörda förvaltningar kommer utveckla arbetet med att stärka rapporteringen till berörda nämnder, både i form av statistik men också muntlig redovisning.

Kommunstyrelseförvaltningen

Lena Fagerlund  
Kommundirektör

Maria Neander Karebo  
Personalchef



HALLSBERGS KOMMUN HALLSBERGS KOMMUN Revisorerna 2019 -01- 11
Diariet/Löpnr

2019-01-09

Kommunstyrelsen  
Bildningsnämnden  
Social- och Arbetsmarknadsnämnden  
Kommunfullmäktige

### Granskning av sjukfrånvaro och rehabilitering.

Revisorerna har låtit genomföra en granskning av kommunens arbete med sjukfrånvaro och rehabilitering. Uppföljningen har genomförts av PwC.

Revisionsfråga:

#### **Bedriver kommunstyrelsen och nämnder ett ändamålsenligt arbete för att minska sjukfrånvaron?**

Vår samlade revisionella bedömning är att kommunstyrelse och nämnder endast **delvis** bedriver ett ändamålsenligt arbete för att minska sjukfrånvaron.

Vi bedömer att de övergripande dokumenten gällande ansvar och fördelning är tydliga och att kommunen delvis har uppdaterade policys, rutiner och riktlinjer inom arbetsmiljöområdet.

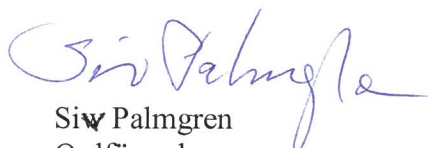
Det finns en varierad struktur och process för kartläggning av sjukfrånvaro mellan enheter, kön, åldersgrupper samt korttidsfrånvaro enligt vad lagen kräver. Dock bedömer vi att det inte sker en tillräcklig strukturerad analys av kartläggningen på varken enhets-, verksamhets- och förvaltningsnivå.

Eftersom återrapportering till kommunstyrelsen och bildningsnämnden främst sker i form av delårs- och årsredovisning, finnas ett behov att stärka rapportering av såväl det systematiska arbetsmiljöarbetet i allmänhet som sjukfrånvaro i synnerhet.

Revisionsrapporten översänds till Er med begäran om svar med anledning av granskningen.

Yttrande sänds till revisorererna@hallsberg.se senast den 1 april 2019.

FÖR HALLSBERGS KOMMUNS REVISORER

  
Siv Palmgren  
Ordförande

  
Kjell Unevik  
Vice Ordförande

HALLSBERGS KOMMUN  
Kommunstyrelseförvaltningen  
ANKOM

2019 -01- 11

Diariernr/Löpnr

## Revisionsrapport

# Granskning av sjukfrån- varo och rehabilitering

Hallsbergs kommun

Johan Sjöberg  
Marcus Alustrand

Januari 2018

**pwc**

## *Innehåll*

<b>Sammanfattning .....</b>	<b>2</b>
<b>1. Inledning .....</b>	<b>4</b>
1.1. Bakgrund .....	4
1.2. Syfte och Revisionsfråga.....	4
1.3. Revisionskriterier .....	4
1.4. Kontrollmål .....	4
1.5. Avgränsning.....	5
1.6. Metod.....	5
<b>2. Granskningsresultat .....</b>	<b>6</b>
2.1. Det finns uppdaterad policy, rutiner och ansvarsfördelning avseende systematiskt arbetsmiljöarbete.....	6
2.2. Skillnader mellan arbetsområden, yrkesgrupper och kön kartläggs och analyseras avseende sjukfrånvaron.....	8
2.3. Åtgärder vidtas för att minska sjukfrånvaron .....	9
2.4. Det finns en fungerande process för rehabilitering av sjukskriven personal	11
2.5. Det sker återrapportering till ansvarig nämnd .....	12

## Sammanfattning

PwC har på uppdrag av Hallsbergs kommuns revisorer genomfört en granskning gällande kommunens arbete med sjukfrånvaro och rehabilitering. Granskningen avgränsas till kommunstyrelsens övergripande ansvar för kommunen som helhet, dess ansvar för sin egen förvaltning, samt två av kommunens nämnder (bildningsnämnden, social- och arbetsmarknadsnämnden). Inom ramen för granskningen har dokumentstudier samt intervjuer genomförts.

Granskningen syftade till att besvara följande revisionsfråga:

- *Bedriver kommunstyrelsen och nämnder ett ändamålsenligt arbete för att minska sjukfrånvaron?*

Vår samlade revisionella bedömning är att kommunstyrelse och nämnder delvis bedriver ett ändamålsenligt arbete för att minska sjukfrånvaron.

Den samlade revisionella bedömningen grundar sig på följande bedömningar av granskningens kontrollmål.

Kontrollmål	Kommentar
<b>Det finns uppdaterade policy, rutiner och ansvarsfördelning avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet</b>	<p><b>Delvis uppfyllt.</b></p> <p>Vi bedömer att de övergripande dokumenten gällande ansvar och fördelning är tydliga. Dock kan styrelsens ansvar som anställningsmyndighet förtydligas.</p> <p>Vi bedömer att kommunen delvis har uppdaterade policies, rutiner och riktlinjer inom arbetsmiljöområdet. Det pågår vid tiden för granskningen en översyn av dokumentationen.</p>
<b>Skillnader mellan arbetsområden, yrkesgrupper och kön kartläggs och analyseras avseende sjukfrånvaron</b>	<p><b>Delvis uppfyllt.</b></p> <p>Vi bedömer att det finns en varierad struktur och process för kartläggning av sjukfrånvaro mellan enheter, kön, åldersgrupper samt korttidsfrånvaro enligt vad lagen kräver. Vi bedömer att analys sker på övergripande nivå, även om denna är kortfattad. Dock bedömer vi att det inte sker en tillräcklig strukturerad analys av kartläggningen på enhets, verksamhets eller förvaltningsnivå. Vi noterar att utredning av orsaker till sjukfrånvaro i utvalda verksamheter med hög sjukfrånvaro har genomförts.</p>
<b>Åtgärder vidtas för att</b>	<b>Uppfyllt.</b>

<b>minska sjukfrånvaron</b>	Vi bedömer att insatser vidtagits både på strukturell nivå och med förebyggande arbete riktade mot grupp och individuell nivå för att minska sjukfrånvaron i kommunen. Kommunen har ett fungerande samarbete med företagshälsovården och använder sig av denna i såväl förebyggande och reaktivt syfte.
<b>Det finns en fungerande process för rehabilitering av sjukskriven personal</b>	<b>Uppfyllt.</b> Vi bedömer att kommunen har en fungerande process för rehabilitering av sjukskriven personal. Vi bedömer att det finns stödjande strukturer och uppdaterade riktlinjer även om riktlinjerna ytterligare kan implementeras i verksamheten.
<b>Det sker återrapportering till kommunstyrelsen</b>	<b>Delvis uppfyllt.</b> Vi bedömer att återrapportering till kommunstyrelsen och bildningsnämnden sker främst i form av delårs- och årsredovisning. Det bedöms finnas ett behov att stärka rapportering av såväl det systematiska arbetsmiljöarbetet i allmänhet som sjukfrånvaro i synnerhet.

## Rekommendationer

**Mot bakgrund av granskningsresultatet lämnar vi följande rekommendationer:**

- Att kommunstyrelsens ansvar som anställningsmyndighet för hela kommunen kopplat till det systematiska arbetsmiljöarbetet förtydligas i styrande dokument.
- Kommunen fortsätter sin översyn av kommunens policys, rutiner och riktlinjer inom området.
- Överväga möjligheter till ett digitalt systemstöd för hantering av sjukfrånvaro och rehabilitering.

# 1. Inledning

## 1.1. Bakgrund

Inom kommuner bedrivs många personalintensiva verksamheter där bristande arbetsmiljö och sjukfrånvaro hos personal kan orsaka omfattande problem i organisationen. Ett systematiskt arbetsmiljöarbete bidrar till bättre arbetsmiljö, färre sjukskrivningar samt en ökad effektivitet och produktivitet. Det systematiska arbetsmiljöarbetet är en investering i nuet som samtidigt påverkar arbetsförhållandena på lång sikt.

Ökande sjukfrånvaro bland kommunalt anställda är en trend som har observerats nationellt de senaste åren. I den offentliga statistiken framgår att sjukfrånvaron bland kommunens anställda har ökat under de senaste åren och uppgår år 2017 till 6,58 %.

Arbetsgivaren har enligt arbetsmiljölagen ett långtgående ansvar för arbetsmiljön och det övergripande ansvaret för den arbetsplatsinriktade rehabiliteringen. Ett systematiskt arbetsmiljöarbete, ett bra ledarskap och en väl fungerande organisation är avgörande för att skapa en hälsosam arbetsmiljö. Chefer och arbetsledare måste också känna till vilka resurser som finns internt och samarbetet med andra parter som företagshälsovård och Försäkringskassan behöver fungera.

I riskanalysen för 2018 har revisorerna identifierat ett behov av en granskning av kommunens arbete för att minska sjukfrånvaron i kommunen samt arbetet med rehabilitering av långtidssjuka.

## 1.2. Syfte och Revisionsfråga

Granskningen ska besvara följande revisionsfråga:

- Bedriver kommunstyrelsen ett ändamålsenligt arbete för att minska sjukfrånvaron?

## 1.3. Revisionskriterier

- Kommunallagen
- Arbetsmiljölagen och styrande föreskrifter från Arbetsmiljöverket
- Kommunens egna styrande och stödjande dokument inom området

## 1.4. Kontrollmål

- Det finns uppdaterade policy, rutiner och ansvarsfördelning avseende systematiskt arbetsmiljöarbete.
- Skillnader mellan arbetsområden, yrkesgrupper och kön kartläggs och analyseras avseende sjukfrånvaro
- Åtgärder vidtas för att minska sjukfrånvaron

- Det finns en fungerande process för rehabilitering av sjukskriven personal
- Det sker åiterrapportering till kommunstyrelsen

### **1.5. Avgränsning**

Granskningen avgränsades till att studera arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet på kommunövergripande nivå samt inom bildnings- och social och arbetsmarknadsnämnden.

### **1.6. Metod**

Granskningen har genomförts genom dokumentstudier av styrande och stödjande dokument inklusive analys av statistik samt övrig relevant rapportering.

Intervjuer genomfördes med personalchef, tre verksamhetsansvariga chefer inom socialförvaltningen samt fyra verksamhetsansvariga chefer inom bildningsförvaltningen.

Rapporten har varit föremål för faktakontroll av verksamheten.

## 2. Granskningsresultat

### 2.1. Det finns uppdaterad policy, rutiner och ansvarsfördelning avseende systematiskt arbetsmiljöarbete

#### Iakttagelser

##### Ansvarsfördelning

##### Kommunstyrelsen

Enligt reglemente för kommunstyrelsen (utan år) utövar kommunstyrelsen befogenheter som kommunens arbetsgivare.

Enligt kommunstyrelsens delegationsordning (daterad 2015-09-02) delegeras kommunens arbetsmiljöuppgifter till respektive chef.

Enligt intervju är kommunstyrelsen anställningsmyndighet. Detta delegeras inte till nämnderna. Vi noterar att detta inte tydligt framgår av kommunstyrelsens eller granskade nämnders reglementen.

##### Social- och arbetsmarknadsnämnden

Av reglemente för social- och arbetsmarknadsnämnden (utan år) framgår att nämnden har personalansvar för underställd personal med hänvisning till kommunstyrelsens reglemente angående befogenheter som arbetsgivare.

##### Bildningsnämnden

Av reglemente för bildningsnämnden (utan år) framgår det att nämnden har personalansvar för underställd personal med hänvisning till kommunstyrelsens reglemente angående befogenheter som arbetsgivare.

##### Styrande dokument

Kommunens *Personalpolicy* (beslutad av kommunfullmäktige 2002-06-04) anger kommunledningens vilja och ambition som arbetsgivare. Av policyn framgår det att kommunen ska arbeta för en god hälsa och medverka till att anställda deltar i hälsofrämjande verksamheter. Vidare framgår att ledare inom kommunen har ansvar för arbetsmiljöarbetet och medarbetare ska medverka till en god arbetsmiljö. Enligt intervju med personalavdelningen ska personalpolicyn uppdateras men att arbetet varit vilande tills efter valet. Bland annat har personalavdelningen fått i uppdrag att jobba fram en tydligare ledarplattform i personalpolicyn, att det tydligare ska framgå vad det innebär att vara chef och medarbetare i Hallsbergs kommun.

Kommunens *Arbetsmiljöpolicy* (beslutad av kommunfullmäktige 2018-10-29) ska vara ett stöd för chefer och medarbetare i det hälsofrämjande arbetet och visa arbetsgivarens övergripande vision för det långsiktiga arbetsmiljöarbetet. I arbetsmiljöpolicyn anges för-

utsättningar för att uppnå en god arbetsmiljö och hur arbetsmiljöarbetet ska bedrivas systematiskt. Exempelvis krävs följande för en god arbetsmiljö:

- Chefer och skyddsombud ges erforderlig utbildning kring organisatorisk och social arbetsmiljö
- Chefer är engagerade och driver ett aktivt arbetsmiljöarbete

Arbetsmiljöarbetet bedrivs systematiskt genom att exempelvis:

- Regelbundet undersöka arbetsförhållandena enligt kommunens riktlinjer
- Bedöma risker och vidta åtgärder

Enligt intervju med representant för personalavdelningen pågår det vid tiden för granskningen en översyn av kommunens styrande dokument vilket medför att viss dokumentation är helt ny och annan inte på länge är uppdaterad.

### **Mål inom arbetsmiljöarbetet**

Av kommunens *Mål och budget 2018-2020* framgår inga kommunövergripande mål kopplat till sjukfrånvaro eller arbetsmiljö. Däremot framgår att drift- och servicenämnden satt upp mål för att förvaltningen ska verka för att sjukfrånvaron ska minska.

I kommunens personalpolicy framgår fem övergripande mål bland annat att kommunen ska vara en bra arbetsgivare.

I arbetsmiljöpolicy framgår två mål för kommunens arbetsmiljöarbete:

- All kommunal verksamhet ska bedrivas i en god och hälsofrämjande arbetsmiljö, medarbetarna ska trivas på sitt arbete och kunna utföra sina arbetsuppgifter tryggt och säkert.
- Arbetsmiljöarbetet ska genomsyra alla beslut som fattas och alla aktiviteter som genomförs.

Kommunstyrelsen har utöver de mål som framgår av arbetsmiljöpolicy 2017-05-23 beslutat om specifikt mål gällande sjukfrånvaron. 2017-12-31 skulle sjukfrånvaron vara lägre än den var 2017-06-30 och 2018-06-30 skulle målet vara lägre än 2017-06-30. Enligt intervju nåddes målet. Vidare framgår att målet till 2018-06-30 vid tiden för granskningen inte kunnat följas upp då källan, KOLADA, inte presenterar statistik för sjukfrånvaron förrän efter årsslutet.

### **Rutiner/riktlinjer**

Enligt intervjuer antas kommunens policy av kommunfullmäktige, riktlinjer antas av kommunstyrelsen och handlingsplaner tas av kommunledningsgruppen. Vid tiden för granskningen pågår som tidigare nämnt en översyn av kommunens styrande dokument. I samband med detta ses även kommunens rutiner och riktlinjer över.

Vidare har vi tagit del av *Riktlinjer för rehabilitering i Hallsbergs kommun* (beslutad av kommunstyrelsen 2018-10-09) vilken syftar till att vara ett stöd för chefer i deras arbete med att minska sjukfrånvaron, beskriva arbetsanpassning och rehabilitering, underlätta för den sjukskrivne att återgå i arbete samt förebygga sjukskrivningar och ohälsa bland medarbetare.

Vi har för granskningen tagit del av kommunens *Blankett för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet*. I mallen framgår personalavdelningens ansvar gällande redovisning i central samverkan (CESAM), personalekonomisk redovisning, delårsbokslut samt helårsbokslut m.m.

## Bedömning

Kontrollmålet är **delvis uppfyllt**.

Vi bedömer att de övergripande dokumenten gällande ansvar och fördelning är tydliga. Dock kan styrelsens ansvar som anställningsmyndighet förtydligas. Vi bedömer att kommunen har upprättat mål för arbetsmiljöarbetet i arbetsmiljöpolicy samt att kommunstyrelsen 2017 upprättade ett specifikt mål gällande kommunens sjukfrånvaro.

Vi bedömer att kommunen delvis har uppdaterade policys, rutiner och riktlinjer inom arbetsmiljöområdet. Det pågår vid tiden för granskningen en översyn av dokumentationen.

## 2.2. Skillnader mellan arbetsområden, yrkesgrupper och kön kartläggs och analyseras avseende sjukfrånvaron

### Iakttagelser

Vi har tagit del av kommunens *Personalekonomiska redovisning 2017* och 2018-06-30. Av dokumenten framgår statistik för bland annat antal månadsanställda per förvaltning, kön och årsarbetare, frisknärvaro och sjukfrånvaro med mera. Den totala sjukfrånvaron i kommunen var år 2017 7,45 % (7,82 % 2016) och vid halvåret 2018 uppgick sjukfrånvaron till 6,91 %. Av den personalekonomiska redovisningen dras slutsatsen att sjukfrånvaron sjunker men att det finns variation mellan kommunens förvaltningar. Vidare framgår det att även långtidssjukfrånvaron har en nedåtgående trend.

Vi noterar att statistiken för sjukfrånvaro är uppdelad per kön, ålder och förvaltning samt korttids/långtidssjukfrånvaro men att analysen är kortfattad och generell för hela kommunen.

Enligt intervjuer genomför kommunen en jämförelse av sjukfrånvaron mellan kommunerna och Sydnärkes Utbildningsförbund. Vi har även tagit del av *Redovisning av sjukfrånvaro Sydnärke 2017 samt t o m 2018-09*. Dokumentet innehåller en tabell där sjukfrånvaron för kommunerna samt Sydnärkes utbildningsförbund framgår. Redovisade perioder är helåret 2017, januari – juni 2018 samt januari – september 2018. Vi noterar att ingen analys framgår i dokumentet. Enligt uppgift från kommunen sker denna analys inom central samverkan (Cesam).

Enligt intervjuer kan chefer själva hämta ut statistik för sina anställda i kommunens lönehanteringssystem Visma – personec. Några av de intervjuade cheferna upplever systemet som svårhanterat då de måste söka upp statistiken manuellt i systemet. För att lyckas uppges det stöd de får från personalavdelningen vara avgörande. Enligt de intervjuade cheferna genomförs inga strukturerade analyser utifrån den statistik de tar ut. Dock framgår det att några av de intervjuade cheferna får frågor från sina chefer kring hur de ligger till med frånvaron och vilka orsaker som ligger bakom.

Enligt intervjuer får alla kommunens chefer del av kommunens samlade personalstatistik kring bland annat sjukfrånvaro på chefsdagarna. Chefsdagarna är möten för alla kommunens chefer som genomförs fyra gånger per år.

Sjukfrånvaro	2014-06-30*	2015-06-30	2016-06-30	2017-06-30	2018-06-30
Total sjukfrånvaro/sammanlagd ordinarie arbetstid	7,80	8,92	8,06	7,94	6,91
Korttidsfrånvaro <60 dagar	-	-	4,66	4,86	4,76
Långtidssjukfrånvaro >60 dagar	42,46	42,39	42,10	38,76	31,07

Bild 1. Sjukfrånvaro i procent. Ur *Personalekonomisk redovisning 2018-06-30*

Enligt *Personalekonomisk redovisning 2018-06-30* har representanter från personalavdelningen tillsammans med kommunens chefer utrett orsaker till sjukfrånvaro i respektive verksamhet och arbetar med åtgärder för att få medarbetare i tjänst. Vid intervjuer förtydligas det att utredning av orsaker till sjukfrånvaro i respektive verksamhet har genomförts inom utvalda verksamheter i kommunen med högst sjukfrånvaro.

## Bedömning

Kontrollmålet är **delvis uppfyllt**.

Vi bedömer att det finns en varierad struktur och process för kartläggning av sjukfrånvaro mellan enheter, kön, åldersgrupper samt korttidsfrånvaro enligt vad lagen kräver. Vi bedömer att analys sker på övergripande nivå, även om denna är kortfattad. Dock bedömer vi att det inte sker en tillräckligt strukturerad analys av kartläggningen på enhets-, verksamhets- eller förvaltningsnivå. Vi noterar att utredning av orsaker till sjukfrånvaro i utvalda verksamheter med hög sjukfrånvaro har genomförts.

## 2.3. Åtgärder vidtas för att minska sjukfrånvaron Iakttagelser

### Företagshälsovård

Enligt *Personalekonomisk redovisning* ingår Hallsbergs kommun i den gemensamma nämnden för företagshälsa och tolkförmedling (Regionhälsan). Regionhälsan är en företagshälsa och stödresurs som ser till helheten oavsett om det handlar om att förbättra ar-

betsmiljön eller utbilda chefer och medarbetare<sup>1</sup>. Enligt *Personalekonomisk redovisning 2018-06-30* har regionhälsan under våren 2018 påbörjat ett nytt arbetssätt där de arbetar närmre chefen i syfte att korta sjukfrånvarotiden. Då stress identifierats som en av de vanligaste orsakerna blir ofta åtgärden någon form av stresshantering samt ibland sjukskrivning. Ett par projekt i samarbete med regionhälsan har påbörjats under 2018 med syfte att skapa ökad trivsel och mindre sjukskrivning.

### **Kommunens återkommande aktiviteter**

Enligt intervjuer ingår en kortare information om systematiskt arbetsmiljöarbete i kommunens chefsintroduktion som genomförs av personalavdelningen. Kommunen genomför även introduktionsdagar för alla nyanställda medarbetare två gånger/år. Under dessa dagar informeras det bland annat om arbetsmiljö. Vidare ska chefer och skyddsombud genomföra en arbetsmiljöutbildning. Denna genomförs av regionhälsan flera gånger om året. Av *Personalekonomiska redovisning 2018-06-30* framgår att arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud ordnas kontinuerligt samt att alla chefer fått utbildning i organisatorisk och social arbetsmiljö.

Enligt intervjuer genomförs chefsdagar fyra gånger om året. Deltagande är obligatoriskt för kommunens chefer. Två av dessa tillfällen har inriktningen utbildning medan de andra två riktas till information. Vid tiden för intervjuer planerades nästkommande chefsdag ha temat rehabiliteringsriktlinjer.

Från och med 2019 kommer kommunen börja med chefsfrukost. Dessa kommer bli ett forum för spridning av information till kommunens chefer. Deltagandet blir frivilligt.

Enligt *Personalekonomisk redovisning 2017* införde kommunen år 2016 en friskvårdsförmån på 1000 kr/år och medarbetare. Förmånen gäller alla medarbetare som varit anställda i tre månader oavsett anställningsform och sysselsättningsgrad. Vidare framgår även att samtliga av kommunens lokaler och mark är rökfria och arbetsgivaren tillhandahåller rök- och snusslutarstöd för medarbetare via regionhälsan.

### **Kommunens tillfälliga insatser**

Enligt personalekonomisk redovisning och intervjuer har personalavdelningen tillsammans med kommunens chefer under 2018 utrett orsaker till sjukfrånvaron i de verksamheter som har högst sjukfrånvaro (se även avsnitt 2.2).

Enligt *Personalekonomisk redovisning 2017* pågick arbete med en ny arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud inom regionhälsan.

Enligt intervjuer har olika aktiviteter genomförts under året för att stärka ledarskapet i kommunen. Föreläsning har genomförts angående försäkringskassan och primärvårdens arbete där bland annat en läkare pratat om psykisk ohälsa och stresshantering.

## **Bedömning**

<sup>1</sup> <https://www.regionorebrolan.se/sv/Halsa-och-varld/Om-du-behover-varld/Foretagshalsovard---Regionhalsan/>

Kontrollmålet är **uppfyllt**.

Vi bedömer att insatser vidtagits både på strukturell nivå och med förebyggande arbete riktade mot grupp och individuell nivå för att minska sjukfrånvaron i kommunen. Kommunen har ett fungerande samarbete med företagshälsovården och använder sig av denna i såväl förebyggande som reaktivt syfte. Fortsatta och fördjupade analyser bedömer vi ytterligare skulle kunna påverka positivt inom enheter/områden där insatser behöver göras för att sänka sjukfrånvaron.

## **2.4. Det finns en fungerande process för rehabilitering av sjukskriven personal**

### **Iakttagelser**

Kommunens *Riktlinjer för rehabilitering i Hallsbergs kommun (beslutad av kommunstyrelsen 2018-10-09)*. Riktlinjen beskriver kommunens förebyggande arbete för sjukfrånvaro, kommunens rehabiliteringsprocess, ansvarsfördelning för rehabilitering, information om försäkringskassans rehabiliteringskedja och en projektskiss för kommunens arbetsgång vid sjukskrivning, anpassning och rehabilitering. Som bilagor till riktlinjen finns mallar för rehabiliteringsutredning, omplaceringsutredning och förstadagsintyg. Vi noterar att det enligt intervjuer inte har funnits någon dokumenterad riktlinje för rehabilitering före den version som nämns ovan.

Utifrån *Riktlinjer för rehabilitering* och utifrån intervjuer framgår det att ansvaret för rehabilitering alltid åligger närmaste chef och berörd medarbetare med kontinuerligt stöd från personalavdelningen.

Enligt intervjuer har kommunen inte något stödsystem för registrering och uppföljning av rehabiliteringsärenden. Istället har respektive chef ansvaret att föra anteckningar manuellt. I vissa fall är personalavdelningen inkopplade i rehabiliteringen och då för de enligt intervjuer protokoll som förvaras i en separat akt på personalavdelningen. Enligt intervjuer finns det ingen struktur som säkerställer att rehabiliteringsarbetet dokumenteras. Enligt uppgift från personalavdelningen har beslut fattats att införskaffa stödsystem för dokumentation och uppföljning av rehabilitering. Implementering sker under 2019.

### **Process för rehabilitering**

Enligt *Riktlinjer för rehabilitering* ska ansvarig chef kalla medarbetare till ett rehabiliteringssamtal vid sex eller flera sjukfrånvarotillfällen under senaste året, eller om behov finns. I samband med detta ska en rehabiliteringsplan påbörjas. En medarbetare kan också själv begära att få ett rehabiliteringssamtal. Inför rehabiliteringssamtalet ska chefen ta ut sjukstatistik och försöka hitta mönster samt ta fram annan relevant dokumentation t.ex. läkarintyg. Riktlinjen innehåller förslag på frågor till rehabiliteringssamtalet. Chefen ska under rehabiliteringssamtalet boka in ett uppföljningsmöte och sedan dokumentera mötet. Både chef och medarbetare ska skriva under och ha varsitt exemplar. Om chef och medarbetare kommer fram till att ett rehabiliteringsbehov finns ska ett rehabiliteringsmöte hållas.

Ett rehabiliteringsmöte hålls med syfte att utreda arbetstagarens arbetsförmåga och behov av arbetsanpassning samt ta fram en plan för fortsatt rehabilitering. Inför mötet ska

medarbetaren informeras om att denne har rätt till att ha med sig ett fackligt ombud vid mötet. En representant kan även bjudas in från personalavdelningen. Utifrån vad som kommer fram av mötet kan ytterligare resurser kopplas in i ärendet, exempelvis regionhälsan, läkare eller försäkringskassan. Om det finns skäl att tro att en medarbetare inte kan återgå i sitt ordinarie arbete ska en arbetsförmågebedömning göras. Denna genomförs av regionhälsan.

Vidare framgår av riktlinjen även en beskrivning gällande avslut av rehabiliteringsarbetet samt omplacering eller uppsägning.

Enligt intervjuer med chefer är arbetsanpassning en utmaning inom samtliga granskade verksamheter utifrån att det inte får påverka övriga medarbetares arbetsbörda. De anpassningar som uppges vara vanligast är anpassning av arbetstid eller att kunna anpassa arbetsuppgifter under delar av dagen.

Kostnaderna för rehabiliteringsåtgärder via regionhälsan belastar enligt intervjuer inte verksamheternas budgetar utan går på en central budget. Vid intervjuer framgår det även att personalavdelningen är ett bra stöd avseende om åtgärder ska genomföras eller ej.

De intervjuade cheferna uppger att de känner sig trygga med att arbeta med rehabilitering av sina medarbetare och de upplever att de har ett bra stöd dels av riktlinjen för rehabilitering även om de inte vet exakt vad den innehåller och av personalavdelningen och regionhälsan. Dock framgår det att de saknar ett systemstöd för dokumentation och uppföljning av rehabiliteringsärenden. Det framgår även att samarbete med försäkringskassan och arbetsförmedlingen är en utmaning. Kontakten sker ofta med många olika handläggare och de ger olika besked till samma frågor.

## Bedömning

Kontrollmålet är **uppfyllt**.

Vi bedömer att kommunen har en fungerande process för rehabilitering av sjukskriven personal. Vi bedömer att det finns stödjande strukturer och uppdaterade riktlinjer även om riktlinjerna ytterligare kan implementeras i verksamheten. Vi bedömer att dokumentationsstrukturen kan utvecklas kopplat till området. Det saknas vid tiden för granskningen ett systemstöd för dokumentation och uppföljning av rehabiliteringsärenden.

## 2.5. *Det sker återrapportering till ansvarig nämnd* Iakttagelser

Vi har för granskningen gått igenom kommunstyrelsens, social- och arbetsmarknadsnämndens samt bildningsnämndens sammanträdesprotokoll för 2018. Efter genomförd granskning av protokoll framgår det att det inte finns några stående punkter gällande sjukfrånvaro eller rehabilitering på sammanträden med varken styrelsen eller de två nämnderna.

Av kommunstyrelsens protokoll framgår det att kommunstyrelsen får rapportering av sjukfrånvaro och rehabilitering samt övriga arbetsmiljöfrågor vid delårsrapport samt årsredovisning. Utöver detta framgår ingen rapportering av sjukfrånvaro, rehabilitering eller

övriga arbetsmiljöfrågor förutom att ny arbetsmiljöpolicy och riktlinje för rehabilitering antagits.

Av social- och arbetsmarknadsnämndens protokoll framgår det att nämnden utöver delårsrapport och årsredovisning löpande fått del av rapportering gällande sjukfrånvaro och arbetsmiljöfrågor.

Av bildningsnämndens protokoll framgår det att nämnden får rapportering av sjukfrånvaro och arbetsmiljöfrågor vid delårsrapportering och årsredovisning. Ingen övrig rapportering framgår.

Att ingen av nämnderna har någon stående punkt för sjukfrånvaro eller arbetsmiljöfrågor bekräftas vid intervju. Vid intervjuer framgår det att personalchef eller HR-konsult deltar på sammanträden om de kallas eller har ett ärende de önskar lyfta. Personalavdelningen sammanställer enligt intervjuer ett antal statistikrapporter på begäran av nämnderna under året. De varierar något till innehåll beroende på vad som efterfrågas från respektive nämnd. Vid intervjuer framgår att rapportering av personalläget även sker vid kommunens strategidagar. På strategidagarna deltar kommunstyrelsen samt kommunledningsgruppen (förvaltningschefer, personalchef, ekonomichef). I samband med detta rapporteras exempelvis vilka trender personalavdelningen kan se utifrån kommunens statistik.

Enligt kommunstyrelsens beslut 2017-05-23 gällande mål för sjukfrånvaron under 2017 har personalchefen haft en stående punkt på kommunstyrelsens sammanträden under kommundirektörens rapport vilken är skriftlig.

## Bedömning

Kontrollmålet är **delvis uppfyllt**.

Eftersom återrapportering till kommunstyrelsen och bildningsnämnden främst sker i form av delårs- och årsredovisning så bedömer vi att det finnas ett behov att stärka rapportering av såväl det systematiska arbetsmiljöarbetet i allmänhet som sjukfrånvaro i synnerhet.

Vi bedömer utifrån kommunstyrelsens roll som anställningsmyndighet samt kommunstyrelsens mål om minskad sjukfrånvaro att frekvensen i återrapporteringen behöver stärkas. Vi bedömer att frekvensen av återrapporteringen även inom bildningsnämnden kan stärkas. Vi bedömer att återrapporteringen inom social- och arbetsmarknadsnämnden är tillräcklig.

2019-01-08

---

*Uppdragsledare*

---

*Projektledare*



# Riktlinjer för intern kontroll av ekonomi och verksamhet

8

19/KS/27

## Riktlinjer för intern kontroll av ekonomi och verksamhet

### Ärendebeskrivning

Riktlinjer för intern kontroll av ekonomi och verksamhet.

### Förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslår till kommunstyrelsen att kommunfullmäktige beslutar fastställa riktlinjer för intern kontroll av ekonomi och verksamhet.

### Ärendet

Nuvarande reglemente för intern kontroll fastställdes för över 10 år sedan och merparten av ansvariga har slutat i kommunen vilket medför att den förankring som uppnås vid en implementering gradvis har försvunnit. Det finns därför behov av uppgradering och aktualisering av reglementet. Kommunstyrelseförvaltningen har under 2018 genomfört en översyn av nuvarande reglemente och rutiner för intern kontroll. I kommunens systemstöd för planering och uppföljning Stratsys har under januari 2019 modulen för intern kontroll implementerats. Nämndernas arbete med intern kontroll ska genomföras i systemet. Det kommer att underlätta tillgänglighet och sammanställning av resultat för kommunstyrelsens uppsiktsplikt. Anvisningar och rutiner för intern kontroll kommer att utvecklas i Stratsys vilket bidrar till att dokumentationen säkerställs och är tillgänglig på nämnd- och övergripande kommunnivå.

Kommunstyrelseförvaltningen

Lena Fagerlund

Kommundirektör

Roger Edström

Ekonom

### Bilagor

Riktlinjer för intern kontroll av ekonomi och verksamhet

Beslutad av:  
Datum:  
Reviderad:  
Dokumentet gäller för: Hallsbergs kommun  
Dokumentansvarig: Kommundirektör  
Ärendenummer:

# Riktlinjer för intern kontroll av ekonomi och verksamhet

---

## Riktlinje

Avser främst frågor som rör ren verkställighet och kan ses som en handbok för hur arbetsuppgifterna rekommenderas att utföras.



HALLSBERGS  
KOMMUN

## Innehållsförteckning

1	Syftet med riktlinjerna.....	3
1.1	Syfte .....	3
1.2	Kommunstyrelsen .....	3
1.3	Nämnderna .....	4
1.4	Förvaltningschefen.....	4
1.5	Verksamhetsansvariga .....	4
1.6	Övriga anställda.....	5
2	Uppföljning av intern kontroll .....	5
2.1	Styrning och uppföljning av intern kontroll.....	5
2.2	Intern kontrollplan .....	5
2.3	Uppföljning av intern kontrollplan .....	6
2.4	Nämndens rapportskyldighet.....	6
2.5	Kommunstyrelsens skyldigheter .....	6

# 1 Syftet med riktlinjerna

## 1.1 Syfte

Detta reglemente syftar till att säkerställa att styrelser och nämnder upprätthåller en tillfredsställande intern kontroll, dvs. de skall med rimlig grad av säkerhet säkerställa att följande mål uppnås:

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

### *Kommentarer*

Begreppet *rimlig grad av säkerhet* innebär att styrelser och nämnder vid utformningen av rutiner skall göra en avvägning mellan kontrollkostnad och kontrollnytta. Vid bedömning av kontrollnytta skall inte endast ekonomiska faktorer vägas in, utan även vikten av att upprätthålla förtroendet för verksamheten hos olika intressenter.

Målet *ändamålsenlig och kostnadseffektiv verksamhet* innebär bland annat att ha kontroll över ekonomi, prestationer och kvalitet samt att säkerställa att fattade beslut verkställs och följs upp i förhållande till fastställd verksamhetsidé och mål.

Målet *tillförlitlig rapportering och information om verksamheten* innebär att kommunstyrelsen och nämnderna samt de verksamhetsansvariga skall ha tillgång till rättvisande räkenskaper. Därutöver ingår en ändamålsenlig och tillförlitlig redovisning av verksamhetens prestationer avseende kvantitet och kvalitet samt övrig relevant information om verksamheten och dess resursanvändning.

Målet *efterlevnad av tillämpliga lagar, föreskrifter, riktlinjer mm* innefattar lagstiftning såväl som kommunens interna regelverk samt ingångna avtal med olika parter.

## 1.2 Kommunstyrelsen

Kommunstyrelsen har det övergripande ansvaret för att tillse att det finns en god intern kontroll. I detta ligger ett ansvar för att en intern kontrollorganisation upprättas inom kommunen samt tillse att denna utvecklas utifrån kommunens behov av kontroll. Därvid skall förvaltningsövergripande anvisningar och regler upprättas.

### *Kommentarer*

Kommunstyrelsen har enligt Kommunallagen 6:1 ansvar för att leda och samordna förvaltningen av kommunens angelägenheter samt att ha uppsikt över övriga nämnders verksamhet. Denna uppsikt innebär en rätt att göra påpekanden, lämna råd och anvisningar samt, om det är nödvändigt, lämna förslag till fullmäktige om förändringar.

### 1.3 Nämnderna

Nämnderna har det yttersta ansvaret för den interna kontrollen inom respektive verksamhetsområde. Den enskilda nämnden har därvid att tillse att:

- *en organisation upprättas för den interna kontrollen*
- *regler och anvisningar antas för den interna kontrollen*

#### *Kommentarer*

Nämndernas ansvar för den interna kontrollen anges i Kommunallagen 6:6. Det är alltid respektive nämnd som har det yttersta ansvaret för att utforma en god intern kontroll. I detta ansvar ligger att utifrån principerna för den interna kontrollen i kommunen vid behov utfärda regler och anvisningar för den egna interna kontrollens organisation, utformning och funktion. Det är viktigt att detta dokumenteras och antas av nämnden.

Varje nämnd skall minst ha en fastställd rutin för:

- hur planering och rapportering av internkontrollarbetet skall gå till
- introduktion av nyanställda om vad intern kontroll innebär

### 1.4 Förvaltningschefen

Inom nämnds verksamhetsområde ansvarar förvaltningschef eller motsvarande för att konkreta regler och anvisningar är utformade så att en god intern kontroll kan upprätthållas. I detta ansvar ligger att vederbörande skall leda arbetet med att åstadkomma och upprätthålla en god intern kontroll. Reglerna skall antas av respektive nämnd.

Förvaltningschefen är skyldig att löpande rapportera till nämnden om hur den interna kontrollen fungerar.

#### *Kommentarer*

Förvaltningschefen svarar för att minst årligen skriftligt rapportera till nämnden och ge en samlad bedömning om hur den interna kontrollen fungerar. Allvarigare brott mot den interna kontrollen rapporteras omedelbart till nämnden.

### 1.5 Verksamhetsansvariga

De verksamhetsansvariga cheferna på olika nivåer i organisationen är skyldiga att följa antagna regler och anvisningar om intern kontroll samt skall informera övriga anställda om reglernas och anvisningarnas innebörd. Vidare har de att verka för att de anställda arbetar mot uppställda mål och att arbetsmetoder som används bidrar till en god intern kontroll.

Brister i den interna kontrollen skall omedelbart rapporteras till närmast överordnad eller den som nämnden utsett.

## 1.6 Övriga anställda

Övriga anställda är skyldiga att följa antagna regler och anvisningar i sin arbetsutövning. Brister i den interna kontrollen skall omedelbart rapporteras till närmast överordnad eller den som nämnden utsett.

*Kommentarer till 1.5 och 1.6*

Avsikten med den interna kontrollen är att eventuella tveksamheter eller direkta felaktigheter skall kunna undanröjas eller stoppas. Syftet med den omedelbara rapporteringen är att man inom förvaltningen omgående skall kunna vidta åtgärder för att komma tillrätta med de fel och brister som har uppmärksammats. Fel eller brister som noteras skall omedelbart bli föremål för utredning och dokumenteras.

## 2 Uppföljning av intern kontroll

### 2.1 Styrning och uppföljning av intern kontroll

Varje nämnd har en skyldighet att styra och löpande följa upp det interna kontrollsystemet inom nämndens verksamhetsområde.

Nämnden skall som grund för sin styrning genomföra riskbedömningar för sin verksamhet.

*Kommentarer:*

Nämnden skall inom sin organisation tydliggöra ansvaret för den interna kontrollen och innebörden av denna. Nämnden skall också planera och prioritera arbetet med utveckling av rutiner för att stärka den interna kontrollen. Som grund för planering, prioritering och uppföljning av internkontrollarbetet skall en risk- och väsentlighetsanalys göras. Hur risk- och väsentlighetsanalysen ska utföras och dokumenteras samt hur den ska presenteras för nämnden framgår av de anvisningar som upprättas av kommunstyrelsen.

### 2.2 Intern kontrollplan

Nämnderna skall varje år anta en särskild plan för uppföljning av den interna kontrollen.

*Kommentarer*

Internkontrollplanen för innevarande år skall antas senast i samband med beslut om internbudget.

Internkontrollplanen skall minst innehålla:

- Vilka rutiner samt vilka kontrollmoment som skall följas upp.
- Omfattningen på uppföljningen (frekvensen).
- Vem som ansvarar för att utföra uppföljningen.
- Till vem uppföljningen skall rapporteras.

- När rapportering skall ske.
- Genomförd riskbedömning.

### 2.3 Uppföljning av intern kontrollplan

Resultatet av uppföljningen av den interna kontrollen skall, med utgångspunkt från antagen plan, rapporteras till nämnden i den omfattning som fastställts i internkontrollplan.

#### *Kommentarer*

Genomförd uppföljning rapporteras till nämnden oavsett utfall. Vid upptäckta brister lämnas också förslag på åtgärder för att förbättra kontrollen.

### 2.4 Nämndens rapportskyldighet

Nämnden skall senast i samband med verksamhetsberättelsens upprättande rapportera resultatet från uppföljningen av den interna kontrollen inom nämnden till Kommunstyrelsen.

Nämnden ska i särskilt beslut ta ställning till redovisning av utförd intern kontroll.

### 2.5 Kommunstyrelsens skyldigheter

Kommunstyrelsen skall med utgångspunkt från nämndernas uppföljningsrapporter utvärdera kommunens samlade system för intern kontroll och i de fall förbättringar behövs föranstalta om sådana.

Kommunstyrelsen skall även informera sig om hur den interna kontrollen fungerar i de kommunala företagen.

#### *Kommentarer till 2.4 och 2.5*

Kommunstyrelsen, eller den Kommunstyrelsen utser, fastställer senast vid utfärdande av bokslutsanvisningarna när rapport senast skall avlämnas.

Rapporten skall innehålla omfattning av utförd uppföljning, utfallet och eventuellt vidtagna åtgärder. Rapporten skall också vid behov innehålla förslag på åtgärder för förbättring av kommungemensamma rutiner. Allvarligare brott mot eller brister i den interna kontrollen skall omedelbart av nämnden rapporteras till kommunstyrelsen.