



---

Plats och tid	Digitalt via Teams, den 9 juni 2021, kl. 08.30-11.10 med ajournering kl. 09.20-10.00
Beslutande	Leif Sandberg (C), ordförande Per-Martin Svensson (M), 1:e vice ordförande Ida Bornlykke (S) istället för Sara Anheden (S), 2:e vice ordförande Per Gustafsson (SD)
Övriga närvarande	Se sid 2
Utses att justera	Ida Bornlykke (S)
Justerade paragrafer	§§ 113-119
Justeringens plats och tid	Digital justering den 11 juni 2021
Underskrifter Sekreterare	_____ Thomas Lindberg
Ordförande	_____ Leif Sandberg (C)
Justerare	_____ Ida Bornlykke (S)

### **ANSLAG/BEVIS**

---

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag

Organ	Kommunstyrelsens arbetsutskott
Sammanträdesdatum	9 juni 2021
Datum då anslaget sätts upp	11 juni 2021
Datum då anslaget tas ned	5 juli 2021
Förvaringsplats för protokollet	Kansliavdelningen, Kommunhuset i Tomelilla

Underskrift

\_\_\_\_\_  
Thomas Lindberg



---

**Övriga närvarande:**

Kommundirektör Britt-Marie Börjesson  
Säkerhetssamordnare Helena Berlin  
Kommunpolis Per Hansson  
Näringslivschef Henrik Lundblad  
Kanslichef Johan Linander  
Tf. planchef Kerstin Torseke-Hultén  
Digitaliseringschef Mikael Göransson  
Kommunsekreterare Thomas Lindberg

**Ärenden vid dagens sammanträde med Kommunstyrelsens arbetsutskott**

- § 113 Dialoger och informationsärenden
  - § 114 Rapport diarieföring intern kontroll kommunstyrelsen 2021
  - § 115 Yttrande - Kemikalieplan för Ystads kommun
  - § 116 Svar på initiativärende - Åtgärder med anledning av arbetsmiljön inom vård och omsorg
  - § 117 Medborgarinitiativ - Utegymp i Onslunda
  - § 118 Medborgarinitiativ - Ishall i Tomelilla
  - § 119 Anmälningensärenden ksau 9 juni 2021
-

Ksau § 113

Dnr KS 2021/3

## Dialoger och informationsärenden

### Kommunstyrelsens arbetsutskotts beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutar lägga informationen till handlingarna.

#### Ärendebeskrivning

Säkerhetssamordnare Helena Berlin informerar bland annat om att trygghetsväktare kommer att finnas i kommunen främst under helger och skolavslutningar i början av sommaren samt att nytt säkerhetsavtal finns på plats. Det fungerar bra och man har bra kommunikation med medborgarna och även kontakter med fältassistenter och Soffta. Vidare informeras om projekt ”Hållbar platsutveckling” i Hallemölla och Fyledalen med två projektledare och avtal med länsstyrelsen för planerade besök men även inringda besök vid behov, i första hand gällande Hallemölla. Avslutningsvis informeras om att ansökan om medel för trygghetsprojekt för måluppfyllelse i samarbete med RISE (Research Institutes of Sweden) och Botkyrka kommun är på gång.

Kommunpolis Per Hansson informerar bland annat om projekt med föreningar samt besök på skolor för att informera om narkotika m.m. Polisen har haft möte med socialförvaltningen om projektet ”Backa barnet” gällande tidig upptäckt av barn som far illa. I stort sett har det varit ett ganska lugnt inflöde av anmälningar till polisen den senaste tiden.

Tf. planchef Kerstin Torseke-Hultén informerar om aktuella planärenden och hur situationen ser ut i stort. Leif Sandberg lyfter frågan om hydrologisk utredning och uppger att det är av stor vikt att denna blir klar så fort som möjligt för att komma vidare i processerna. Kerstin Torseke-Hultén ser över om döda planer kan tillföra mark för försäljning.

Näringslivschef Henrik Lundblad informerar om det fortsatta arbetet och planerna härför. Kommunikation och problemlösning är ledord. Han uppmanar alla att involvera honom så mycket som möjligt när det kommer till näringslivsfrågor. Ksau är ett bra forum för rapportering.

Justerandes sign			
------------------	--	--	--

§ 113 forts.

Digitaliseringschef Mikael Göransson informerar om situationen gällande fiberuppkoppling med anledning av att Välagården har sålts. Vidare att upphandling av hyresavtal för fiber till byarna är på gång. Frågan lyfts gällande ägande av kablarna i tätorten, i första hand till alternativa stabsplatser, eller att hyra dem. Mötet enas om att utreda frågan efter en rimlighetsaspekt i förhållande till säkerhet samt att återrapportering sker till ksau efter sommaren.

Mötet diskuterar personalfråga utan tjänstemän.

## **Förvaltningens förslag till beslut**

Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutar lägga informationen till handlingarna.

## **Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse kanslichef Johan Linander, handlingsid: Ks 2021.2205.

---

Justerandes sign			
------------------	--	--	--

Ksau § 114

Dnr KS 2020/217

## Rapport diarieföring intern kontroll kommunstyrelsen 2021

### Kommunstyrelsens arbetsutskotts förslag till kommunstyrelsen

Kommunstyrelsen beslutar lägga informationen till handlingarna och uppdra åt förvaltningen att genomföra en utbildning i diarieföring.

### Ärendebeskrivning

I kommunstyrelsens internkontrollplan för 2021 finns följande (riskid 31): ”Risk att tjänstemän och verksamheter inte följer anvisningar för diarieföring på grund av bristande kunskap vilket kan leda till att handlingar inte upprättas eller diarieförs.”

För att kontrollera detta har kommunstyrelsen beslutat att en stickprovskontroll ska göras på tio tjänstemän under en vecka för att kontrollera att inkomna handlingar diarieförs korrekt.

Kommundirektör Britt-Marie Börjesson har beslutat om vilka tio tjänstemän som ska ingå i granskningen. HR-chef Johan Lexfors har därefter samverkat detta med berörda fackliga organisationer.

Samtliga tio har informerats om att de ingår i gruppen för stickprovskontroll. Ingen har tackat nej till att vara med. Digitaliseringsavdelningen har gett kanslichef Johan Linander tillgång till de tio kontrollpersonernas mejlboxar under en vecka, 24-30 maj. Dock är det inkommen mejl 17-21 maj som har kontrollerats.

Det är svårt att dra någon bestämd slutsats av vilken typ av mejl som missas att diarieförs. Det är en blandning mellan mejl från allmänheten, från entreprenörer, från myndigheter inklusive andra kommuner och från brukare/föräldrar/ombud för brukare.

Det är få av de kontrollerade tjänstemännen som har en fullständig rutin för diarieföring och allmänt kan slutsatsen dras att kunskapen om vilken inkommen mejl som ska diarieföras måste bli bättre. Det krävs en kunskapshöjning om vilka mejl som ska diarieföras och hur diarieföringen ska gå till. För detta bör en särskild utbildningsinsats göras under hösten 2021.

Justerandes sign			
------------------	--	--	--

§ 114 forts.

### **Ekonomiska konsekvenser**

En digital utbildning under hösten kostar visserligen en del, men med befintligt system (Loops) kan det göras inom befintlig budget.

### **Barnperspektivet**

Förvaltningen har inte funnit att ärendet påverkar barn nämnvärt.

### **Miljöperspektivet**

Förvaltningen har inte funnit att ärendet påverkar miljön nämnvärt.

### **Uppföljning**

Det finns anledning att följa upp att diarieföringen genomförs på ett korrekt sätt under nästa år.

## **Förvaltningens förslag till beslut**

Kommunstyrelsen beslutar lägga informationen till handlingarna och uppdra åt förvaltningen att genomföra en utbildning i diarieföring.

## **Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse kanslichef Johan Linander, handlingsid: Ks 2021.2207.

Rapport diarieföring intern kontroll kommunstyrelsen 2021, handlingsid: Ks 2021.2206.

---

Beslutet skickas till:

Kommunstyrelsen

Justerandes sign			
------------------	--	--	--

Ksau § 115

Dnr KS 2021/106

## Yttrande - Kemikalieplan för Ystads kommun

### Kommunstyrelsens arbetsutskotts förslag till kommunstyrelsen

Kommunstyrelsen beslutar yttra sig i enlighet med förvaltningens förslag.

### Ärendebeskrivning

Ystads kommun har tagit fram en kemikalieplan för arbetet med kemikaliefrågor i kommunen. Syftet är att samla, systematisera och presentera arbetet.

Planen lyfter fram prioriteringar och arbetet ska förebygga risker och framtida kostnader orsakade av felaktiga produktval.

Syftet är att uppnå kraven i miljö kvalitetsmålet ”Giftfri miljö”;

- Minska människors och naturens exponering för kemikalier, plaster och läkemedelsrester.
  - Minska miljögifterna till natur, luft och hav
  - Minska arbetstagarnas exponering för farliga kemiska ämnen
- Höja kompetensen och medvetenheten kring kemikaliefrågorna.
- Arbeta systematiskt och effektivisera arbetet med kemikalier
- Efterleva lagstiftningen

Målsättningen är att driva på utvecklingen genom att strategiskt arbeta för att fasa ut oönskade ämnen och välja rätt produkter.

Dokumentet består av tre delar;

**Första delen** är en introduktion till arbetet med kemikalieplanen och består av inledning, förutsättningar, lagstiftning och arbetet mot giftfri miljö.

**Andra delen** beskriver åtgärder inom de fem fokusområdena;

1. Kemikaliehantering och tillsyn
2. Upphandling och inköp
3. Innemiljö
4. Utemiljö
5. Kunskap och information

Justerandes sign			
------------------	--	--	--

§ 115 forts.

Fokusområdena har tagits fram genom omvärldsanalys och bygger samtidigt på Miljösamverkan Skånes rapport ”Modell för kommunala kemikalieplaner

**Tredje delen** är bilagor med en lista som sammanfattar alla åtgärder, projektorganisationen, prioriterade varugrupper, kriterier för miljöfarliga ämnen, kemikalierutiner osv.

### Tomelilla kommuns synpunkter

I punkt 9.2 Samverkan tas möjligheten upp att det kan vara viktigt att utbyta kunskap och erfarenheter mellan olika organisationer. Tomelilla kommun har ett uppdrag att ta fram en kemikalieplan för kommunen och ser gärna ett utökat samarbete när det gäller kemikaliefrågorna.

Bland annat avseende fokusområdet *Kemikaliehantering och tillsyn*, där det finns åtgärder för tillsyn och kontroll definierade. Ansvar för de åtgärder som finns ligger på Ystad-Österlenregionens miljöförbund. Här finns det möjligheter till utökad samverkan mellan de tre kommuner som ingår i miljöförbundet, ett likriktat arbete tydliggör kemikaliearbetet i alla tre kommunerna och underlättar miljöförbundets tillsynsansvar.

I övrigt har Tomelilla kommun inga synpunkter på kemikalieplanen.

### Ekonomiska konsekvenser

Inga ekonomiska konsekvenser identifierade för Tomelilla kommun

### Barnperspektivet

I kemikalieplanens fokusområde finns åtgärder som berör och förbättrar barn – och ungas vardag.

### Miljöperspektivet

Målsättningen med kemikalieplanen är att Ystads kommun ska driva på utvecklingen mot en giftfri miljö, syftet är att nå kraven i miljö kvalitetsmålet ”Giftfri miljö”.

### Uppföljning

Krävs ingen uppföljning.

### Förvaltningens förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar yttra sig i enlighet med förvaltningens förslag.

Justerandes sign			
------------------	--	--	--



§ 115 forts.

## Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse hållbarhetsstrateg Ida Abrahamsson, handlingsid: Ks 2021.2209.

Kemikalieplan för Ystads kommun Remissversion, handlingsid: ks 2021.2208.

---

Beslutet skickas till:

Kommunstyrelsen

Justerandes sign			
------------------	--	--	--

Ksau § 116

Dnr KS 2021/81

## Svar på initiativärende - Åtgärder med anledning av arbetsmiljön inom vård och omsorg

### Kommunstyrelsens arbetsutskotts beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutar yttra sig i enlighet med förvaltningens förslag.

### Reservationer

Ida Bornlykke (S) reserverar sig mot beslutet enligt bilaga, handlingsid: Ks 2021.2288.

### Ärendebeskrivning

Sara Anheden (S) inkom den 20 april 2021 med ett initiativärende till kommunstyrelsens arbetsutskott gällande arbetsmiljön inom vård och omsorg enligt följande:

”I snart ett och ett halvt år har vård- och omsorgspersonal arbetat enligt heltid som norm. Att heltid ska vara normen även inom vård och omsorg är för oss en självklarhet. Arbetstagarna ska kunna leva på sin lön och på en kommande pension. För att klara arbetet med heltid krävs det dock en arbetsmiljö som gör detta möjligt. Socialdemokraterna i Tomelilla har under det gångna året följt arbetet och återkommande fått rapporter från arbetstagare som vittnar om problem med scheman, arbetsbelastning och resursspass. De rapporter som vi nu fått till oss från fackliga representanter är så allvarliga att det finns ett behov att politiskt lyfta detta.

Personalen lyfter i samtal med oss problem med scheman som byts ofta. Detta gör det i stort sett omöjligt att planera sitt privatliv. Man kan under en arbetsvecka få arbeta sex kvällar, utan möjlighet till någon social samvaro med barn och övriga familj. När personalen väl är ledig är ledighet planerad så minimal som möjligt och de får inte den återhämtning de behöver för att orka med sitt arbete. Den återkommande kommentaren är att arbetsgivaren utnyttjar arbetstidslagen till sin egen fördel för att få ihop organisationen men ser inte helheten. För personalen som arbetar natt innebär kortare nattpass fler arbetshelger och mindre möjlighet till återhämtning. Om personalen inte får den återhämtning de behöver blir kvaliteten för brukarna sämre, risken för allvarliga fel i till exempel läkemedelshantering ökar och uppmärksamheten i trafiken för hemtjänstpersonalen sämre.

Justerandes sign			
------------------	--	--	--

§ 116 forts.

En väg till att förbättra schemalagningen, är att tillåta det undantag som finns i arbetstidslagen gällande dygnsvilan. Tillåter man att det ibland görs undantag till 9 timmars dygnsvila, kan helgerna planeras bättre så att personalen kan öka sin möjlighet att förena privatliv med arbetsliv.

Vidare lyfter personalen problemen med resursspassen. Planeringen av dessa är bristfällig när man planerar in personalbyte mitt på dagen, något som gör att aktiviteter får ställas in och planeras om för att personalbytet ska kunna genomföras. Personalen uppger även att när de blir insatta på ett resursspass har man inte räknat med den tidsåtgång som blir i samband med transport och byte av arbetskläder. Ett av målen med heltid är att brukarna i större utsträckning ska träffa samma personal. Men den planering av resursspassen som nu finns är det tveksamt att det målet nås.

I samtal med personalen uppger man att sjuknärvaron på arbetsplatserna är hög. Trots att man mår dåligt går man till arbetet av lojalitet till brukare och kollegor. Det finns uppgifter om att 19 arbetstagare sagt upp sig på grund av de nya scheman som heltid som norm inneburit, antalet sjukskrivna ökar många väljer att ta ut pension tidigare för att man inte längre orkar arbeta vidare.

Bilden ovan är samstämmig från den personal som kontaktat oss. Oavsett om man är anställd på ett boende, i hemtjänsten, LSS eller arbetar natt så är kritiken densamma. Den personal vi har inom vård och omsorg är ovärderlig för kommunen. Om inte de orkar klarar vi inte uppdraget. Kommunen har alltid haft gott omdöme från brukarna i de brukarundersökningar som görs. Det resultatet bygger på att personalen får förutsättningar att arbeta och leverera en kärleksfull omvårdnad.

Socialdemokraternas uppfattning är att åtgärder omgående behöver vidtas för att lösa de arbetsmiljöproblem som personalen vittnar om. Om Tomelilla kommun har ambitionen att vara en attraktiv arbetsgivare måste våra anställda ha ett hållbart arbetsliv med god balans mellan arbete och fritid. Det är högtid att personalen får ett aktivt inflytande över sina scheman om vi ska behålla vår duktiga personal framöver.

att en psykosocial arbetsmiljöutredning görs för de verksamheter som omfattas av heltid som norm.

Vi yrkar därför

att personalen ges inflytande över sina scheman med ökad möjlighet till återhämtning.

att nattschemat omgående går tillbaka till tidigare modellen om 10 timmar per natt.

att grundbemanningen inom vård och omsorg höjs.”

Justerandes sign			
------------------	--	--	--

§ 116 forts.

Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutade den 21 april 2021 att överlämna ärendet till förvaltningen för beredning-

Socialchef Camilla Andersson och HR-chef Johan Lexfors har utrett frågan på kommundirektör Britt-Marie Börjessons uppdrag.

**Förvaltningen, genom socialchef Camilla Andersson och HR-chef Johan Lexfors avger följande yttrande:**

Att göra om en deltidsorganisation till en heltidsorganisation är en stor förändringsresa. Det har dock funnit goda skäl att anta utmaningen, så som kollektivavtalet med Kommunal där heltidsarbete som norm har sitt ursprung, jämställdhetsfrågan som Socialdemokraterna också lyfter fram i bemärkelsen att man ska kunna leva på sin lön och sin pension men också kompetensförsörjningsfrågan. För att vi över tid ska kunna ge och utveckla servicen till våra kommuninvånare måste vi få tillgång till rätt kompetens i tillräckligt stor omfattning. En del i det arbetet är förstås att medarbetare som arbetar deltid börjar arbeta heltid. Här har vi tagit stora kliv då 66 procent av de tillsvidareanställda inom Vård och Omsorg numera arbetar heltid vilket kan jämföras med 37 procent år 2019. Arbetet med äldreomsorgslyftet är en annan del och att öka vår arbetsgivarattraktivitet genom att exempelvis erbjuda heltidsanställningar, är en ytterligare en del. Vi kan notera, vårt stora förändringsarbete till trots, att vi får fler sökande än tidigare till våra lediga befattningar. Detta hindrar oss förstås inte från att ständigt förbättra arbetsätten och arbetsmiljön.

I implementeringen av heltidsarbete som norm har vi, utifrån våra medarbetares synpunkter, gjort flera förändringar och har provat flera olika processer och arbetssätt över tid. Initialt fick alla medarbetare inflytande över sina scheman genom att lägga sina fridagar i schemat. Därefter infördes ett arbete med lokala schemaplanerare och nu kopierar vi i stället scheman från den ena schemaperioden till den andra. Genom att kopiera scheman får medarbetarna mer tid till den så kallade diffningen. Diffningen är det arbete som varje grupp behöver göra för att se hur medarbetarnas individuella schemaönskemål kan hanteras på gruppnivå då bemanningskravet, det vill säga våra brukares behov, måste mötas i första hand. Dessutom har en grupp fått prova att lägga sina scheman själva, ett arbete som i dagsläget är avslutat.

Vi vill också passa på att reda ut några missuppfattningar. Arbetsgivaren utnyttjar aldrig arbetstidslagen till sin egen fördel eftersom arbetsgivaren inte har någon egen eller annan agenda än att utföra vårt uppdrag gentemot kommuninvånarna med en så hög kvalitet som möjligt. Däremot är arbetstidslagen något som arbetsgivaren

Justerandes sign			
------------------	--	--	--

§ 116 forts.

förhåller sig till i arbetet med att lägga scheman, eftersom lagen också borgar för en god arbetsmiljö.

När det gäller frågan om att arbeta sex kvällar i rad så kan det mycket riktigt förekomma. I de flesta fall beror det då på hur medarbetarna använder sitt inflytande på sina scheman. Om en medarbetare vill vara ledig så mycket som möjligt den ena veckan blir en naturlig följd därav att medarbetaren får arbeta mer veckan därpå.

Att arbetspassens längd är begränsad till nio timmar har flera skäl; att vi vet att långa arbetspass sliter på hälsan, att långa arbetspass gör det svårt för medarbetare att orka med att ge hög service till brukarna under hela passet vilket också ökar risken för tillbud och olyckor samt att långa pass gör det schematekniskt svårt att få ihop hela dygnet. Ur ett schemaläggningssperspektiv hade det optimala varit att begränsa arbetspassens längd till åtta timmar. Detta har vi emellertid valt bort då vi har lyssnat på våra medarbetare och tänker att påverkan på arbetssituation i dagsläget hade blivit alltför stor.

När det gäller yrkandet om att göra en psykosocial arbetsmiljöutredning ser vi i dagsläget inget behov av detta med tanke på den dialog som förs på gruppnivå utifrån medarbetarundersökningen, uppföljningen av SAM, dialogen på arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal. Med dessa informationskällor som bas har arbetsgivaren, så som beskrivs ovan, redan genomfört flera förändringar och anpassningar, ett arbete som hela tiden fortsätter. De nya arbetssätten måste emellertid också få sätta sig innan det går att utvärdera om de fungerar eller inte.

När det gäller yrkandet om att de som arbetar natt ska arbeta tio timmar har arbetsgivarens ståndpunkt i denna fråga redovisats ovan. Enligt gällande kollektivavtal ändras veckoarbetstidsmättet för de som arbetar ständigt natt, från och med 2022-04-01 till 34 timmar och 20 minuter. I praktiken innebär förändringen, vid nio timmars nattpass, att medarbetarna får 11,5 nattpass mindre per år än idag vid heltidsarbete.

Medarbetarnas inflytande över schemat ser vi som oerhört viktigt, vilket också har prioriterats under arbetes gång. I en schemalägningsprocess har medarbetare 10 till 13 dagar på sig att i arbetsgruppen kommunicera kring hur man vill lägga arbetstiden så att personliga önskemål kan mötas samtidigt som bemanningskraven uppfylls. Schemaplanerarna finns tillgängliga för medarbetarna i detta arbete. Medarbetarna har alltså redan en möjlighet till inflytande. Behovet av återhämtning möts genom ordentligt med dygns- och veckovila. Sammanhängande lediga dagar prioriteras också men om medarbetarnas arbetstid ska kunna planeras ut, utan att arbetspassen förlängs, kan antalet lediga dagar per fyra veckorsperiod inte öka nämnvärt. Varför det inte är lämpligt att öka arbetstidens längd har beskrivits ovan.

Justerandes sign			
------------------	--	--	--

§ 116 forts.

Att höja grundbemanningen bedöms inte vara nödvändigt då den bemanning som finns idag är tillräcklig i bemärkelsen att medarbetarna har tillräckligt med tid att utföra sina arbetsuppgifter. Medarbetarundersökningen visade att det i många fall finns en balans men att arbetstyngden går upp och ner, något som kan påverkas av många olika omständigheter där pandemin och dess följder högs sannolikt är en.

### **Ekonomiska konsekvenser**

Arbetet med heltid som norm har hanterats inom budgetramen för vård och omsorgsnämnden. Förslaget med 10 timmarspass för medarbetare som arbetar natt innebär ökade kostnader med ca 1 200 000 kr per år. Det skulle även tillföra tid i verksamheten som den inte är i behov av den tiden på dygnet. Kostnaden för minskad veckoarbetstid för nattarbetare kommer att innebära cirka 750 000 kr i ökade kostnader för vård och omsorgsnämnden.

### **Barnperspektivet**

Att ha sin anställning i en verksamhet som bedrivs dygnet runt kan påverka föräldraskapet i hög grad. Då är beskrivna schemamodell en fördel eftersom medarbetaren har någon grad inflytande på schemat i form av önskemål och dialog med kollegor. Motsatsen i statiska scheman är att det inte finns dialog och inga individuella anpassningar.

### **Miljöperspektivet**

Förvaltningen har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån detta perspektiv.

### **Uppföljning**

Uppföljning av ärendet ingår inte i uppdraget från KSAU

### **Förvaltningens förslag till beslut**

Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutar yttra sig i enlighet med förvaltningens förslag.

### **Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse socialchef Camilla Andersson och HR-chef Johan Lexfors, handlingsid: Ks 2021.2214.

Justerandes sign			
------------------	--	--	--

§ 116 forts.

## Tidigare behandling

Kommunstyrelsens arbetsutskott § 82/2021:

Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutar överlämna ärendet till förvaltningen för beredning.

## Förslag till beslut under sammanträdet

Leif Sandberg (C) yrkar bifall till förvaltningens förslag.

Ida Bornlykke (S) yrkar bifall till Sara Anhedens (S) initiativ, handlingsid: Ks 2021.1418.

## Beslutsgång

Efter ställd proposition finner ordföranden att kommunstyrelsens arbetsutskott beslutar enligt förvaltningens förslag.

---

Beslutet skickas till:

Sara Anheden (S)

Justerandes sign			
------------------	--	--	--

Reservation, KSAU 2021-06-09 § 06. Svar på initiativärende – Åtgärder med anledning av arbetsmiljön inom vård och omsorg.

Vi ser det som anmärkningsvärt att man som arbetsgivare inte tar ett större ansvar för sin personal. Kraven enligt arbetsmiljölagen är långtgående, vilket varken alliansen eller Sverigedemokraterna verkar medvetna om. Att vara arbetsgivare innebär så mycket mer än att leda och fördela arbetet.

Vi ser personalen som vår viktigaste och mest dyrbara resurs, vilka vi vill värna. Personalen är för oss ovärderlig! Utan personal har vi ingen verksamhet, och utan en välmående personal har vi ingen utveckling.

Med anledning av detta reserverar vi oss emot beslutet att avslå Sara Anhedens skrivelse, till förmån för eget förslag.

Socialdemokraterna i Tomelilla

Ida Bornlykke



Ksau § 117

Dnr KS 2021/103

## Medborgarinitiativ - Utegyms i Onslunda

### Kommunstyrelsens arbetsutskotts beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutar remittera medborgarinitiativet till förvaltningen för beredning och därefter till samhällsbyggnadsnämnden för yttrande.

### Ärendebeskrivning

Pernilla Allard har den 11 maj 2021 inkommit med medborgarinitiativ med följande lydelse:

”Jag och en kompis skulle jättegärna vilja ha ett utegym i Onslunda för att de hade varit väldigt mysigt nu i sommar!”

### Förvaltningens förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutar remittera medborgarinitiativet till förvaltningen för beredning och därefter till samhällsbyggnadsnämnden för yttrande.

### Beslutsunderlag

Medborgarinitiativ - Utegyms i Onslunda, handlingsid: Ks 2021.1804.

---

Beslutet skickas till:

Samhällsbyggnadschef Niklas Sommelius

Samhällsbyggnadsnämnden

Balanslista/Patrik Månchall

Justerandes sign			
------------------	--	--	--

Ksau § 118

Dnr KS 2021/104

## Medborgarinitiativ - Ishall i Tomelilla

### Kommunstyrelsens arbetsutskotts beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott remittera medborgarinitiativet till förvaltningen för beredning och sedan till samhällsbyggnadsnämnden för yttrande.

### Ärendebeskrivning

**Tomi Lahtinen, Ronny Hansson och Jörgen Lundgren har den 14 maj 2021 inkommit med medborgarinitiativ med följande lydelse:**

”Under ett antal decennier har idén om en ishall till sydöstra Skåne varit på tapeten och en naturlig och självklar placering skulle kunna vara vid Österlenhallen/Österlenbadet i Tomelilla.

I vintras såg vi vilket stort intresse det finns för vintersport och skridskor i synnerhet och då handlar det mycket om att ta tillvara detta intresse främst ur folkhälsosynpunkt, vilket är viktigt att tänka på i dessa Covid-19-tider.

Det finns många i närområdet, som redan idag ägnar sig åt isssport, som t ex kälkhockey, där Tomelilla finns representerade i VM- och OS-sammanhang både med spelare och landslagstränare.

Ur ett jämställdhetsperspektiv har tjejerna mycket liten tillgång till ishallarna i Skåne, vilket man skulle råda bot på i och med en ny ishall i Tomelilla, då man har möjlighet att styra upp tillgängliga tider för träning och tävling. Intresset är stort bland tjejerna! Det behövs minst ca 60 m x 30 m, för att få en bra isbana, men viktigt är också att tänka på läktarmöjligheterna.

Att bygga nytt ger en unik chans att bygga rätt ur tillgänglighets- och jämställdhetssynpunkt. En ishall ger också andra möjligheter, som den kan användas till, som t ex mäss-, konsert- och aktivitetshall. Detta är ett mycket bra tillfälle för vårt näringsliv att ställa sig positivt till med en ishall, även ur besöksnäringssynpunkt, där Tomelilla är stort. Ishallen ger också en unik möjlighet till samarbete mellan likasinnade föreningar, som t ex hockeyskola, konståkning.

Att ishallen skall placeras i Tomelilla känns för oss naturligt och då det är det bästa läget väster om Österlenbadet, för att använda anläggningarna energioptimalt, men även ur fastighetsskötselsynpunkt.

Som kommuninvånare ser vi det här projektet som genomförbart, då det handlar om att göra Tomelilla mer attraktivt ur utvecklingssynpunkt, där man kan bygga vidare

Justerandes sign			
------------------	--	--	--

§ 118 forts.

på Österlenhallen/Österlenbadet med Kastanjeskolan och Folkhögskolan i dess närhet. Därför är det också viktigt att tänka optimalt ur ekonomisk synvinkel. Hur ekonomiskt det att hålla en 100-miljonersanläggning stängd tre månader under sommaren, när man har planer på att renovera Vålabadet för ca 15 miljoner kronor, för att detta ska vara öppet under åtta sommarveckor? I samband med att man bygger ishallen, är det ytterst lämpligt att utomhusdelen till Österlenbadet färdigställs. Därmed använder vi pengarna och fastigheterna optimalt.

Därför är vårt förslag, som engagerade kommuninvånare, att en ishall byggs i Tomelilla snarast.”

## Förvaltningens förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott remittera medborgarinitiativet till förvaltningen för beredning och sedan till samhällsbyggnadsnämnden för yttrande.

## Beslutsunderlag

Medborgarinitiativ - Ishall i Tomelilla, handlingsid: Ks 2021.1809.

---

Beslutet skickas till:

Samhällsbyggnadschef Niklas Sommelius

Samhällsbyggnadsnämnden

Balanslistan/Patrik Månchall

Justerandes sign			
------------------	--	--	--

Ksau § 119

Dnr KS 2021/4

## Anmälningssärenden ksau 9 juni 2021

### Kommunstyrelsens arbetsutskotts förslag till kommunstyrelsen

Kommunstyrelsen beslutar lägga redovisningen av anmälningssärendena till handlingarna.

### Ärendebeskrivning

1. Protokoll den 20 april 2021, §§ 1-6 från Sydöstra Skånes Räddningstjänst medlemskommuner.
2. Protokollsutdrag från Region Skåne Kollektivtrafiknämnden den 28 april 2021, § 36, - Avsiktsförklaring – Högkvalitativ busstrafik Skåneexpressen 5 och 8.
3. Protokollsutdrag 20 maj 2021, § 27, Tertialbokslut 1 2021 för överförmyndarnämnden – Tomelilla-Ystad-Sjöbo.
4. Protokoll från kultur- och fritidsnämnden den 25 maj 2021 §§ 24-35.
5. Protokoll från överförmyndarnämnden Tomelilla Ystad Sjöbo den 20 maj 2021, §§ 24-31.
6. Protokoll från vård och omsorgsnämndens arbetsutskott den 12 maj 2021, §§ 22-25.
7. Protokoll från revisorerna den 18 maj 2021 §§ 22-26.
8. Protokoll från kommunstyrelsens arbetsutskott den 19 maj 2021, §§ 91-112.
9. Protokollsutdrag från Sjöbo kommun, kommunstyrelsen § 86 – Remissvar, regionplan för Skåne 2022-20240 – Yttrande med SÖSK-kommunerna.
10. Årsredovisning 2020 från VoB Syd AB.
11. Meddelande daterat den 31 maj 2021 från Sveriges Kommuner och Regioner till de som inte är medlemskommuner – Välkommen som medlem i SKRs fond för kommunernas fastighetsfrågor.

### Förvaltningens förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar lägga redovisningen av anmälningssärendena till handlingarna.

Justerandes sign			
------------------	--	--	--

§ 119 forts.

## Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse från kommunledningskontoret, handlingsid: Ks 2021.2051.

---

Beslutet skickas till:

Kommunstyrelsen

Justerandes sign			
------------------	--	--	--