



Kommunstyrelsen

2022-02-08

1

Plats och tid	Kommunalhuset Arvidsjaur klockan 08.00-17.00.		
Beslutande	Lars Forsgren	(s), ordförande	
	Marcus Lundberg	(s)	
	Lena Karlsson	(s)	
	Britt-Inger Hedman	(v)	
	Margoth Holmqvist	(v)	
	Leif Andersson	(c)	
	Kristina Bäckström	(c)	
	Kristina Taimi	(s), tjj ers	
	Bjarne Hald	(c), tjj ers	
	Samuel Wigenstam	(c), tjj ers	
Övriga närvarande	Katarina Landstedt, kultur- och fritidschef, § Kristina Sandström, chef Mötesplatsen § Mats Lundberg, HR-chef, § Lena Ruth, kommunchef Birgitta Häggström, ekonomichef Liselott Sandström, sekreterare		
Utses att justera	Bjarne Hald		
Justeringens plats och tid	Kommunalhuset Arvidsjaur 2022-02-11 kl. 15.00		
Underskrifter	Sekreterare	_____ Liselott Sandström	Paragrafer 1-41
	Ordförande	_____ Lars Forsgren	
	Justerande	_____ Bjarne Hald	

Anslag / Bevis

Justeringen har tillkännagetts genom anslag

Organ	Kommunstyrelsen		
Sammanträdesdatum	2022-02-08		
Datum då anslaget sattes upp	2022-02-11	Datum då anslaget tas ned	2021-03-05
Förvaringsplats för protokollet	Kommunstyrelsens kansli		
Underskrift	_____ Liselott Sandström		
Utdragsbestyrkande			



Kommunstyrelsen

2022-02-08

2

Ärendeförteckning	Ks § 1	Dnr 00001/2022	101
	Verksamhetsuppföljning - Mötesplatsen (ungdomsgård)		
	Ks § 2	Dnr 00001/2022	101
	Verksamhetsuppföljning - - Kompetensförsörjning		
	Ks § 3		
	Fastställande av dagordning		
	Ks § 4		
	Val av justerare samt tid och plats för justering		
	Ks § 5		
	Meddelandeärenden		
	Ks § 6		
	Anmälan av beslut i delegerade ärenden		
	Ks § 7	Dnr 00004/2021	042
	Ekonomisk uppföljning månadsvis år 2021		
	Ks § 8	Dnr 00018/2022	053
	Fördelning av lokalkostnader (internhyra) för år 2023		
	Ks § 9	Dnr 00019/2021	041
		Dnr 00077/2021	041
	Upphandling av snökanonanläggning på Prästberget		
	Ks § 10	Dnr 00264/2021	003
	Kompetensförsörjningsplan 2022-2024		
	Ks § 11	Dnr 00033/2021	026
	Riktlinjer för hälsofrämjande insatser och rehabilitering i Arvidsjaur kommun		
	Ks § 12	Dnr 00241/2021	321
	Handikappanpassad offentlig toalett (Medborgarförslag)		
	Ks § 13	Dnr 00180/2021	332
	Gör Göteparken till en lekpark för mindre barn (Medborgarförslag)		
	Ks § 14	Dnr 00251/2021	253
	Försäljning av fastigheten Abborrträsk 2:25		

Justerandes sign

Beslutsunderlag

Utdragsbestyrkande



Kommunstyrelsen

2022-02-08

3

Ärendeförteckning	Ks § 15	Dnr 00266/2021	052
	Ansökan om ökat bidrag för drift och underhåll av utomhusbad - Abborrträsk Bygdeförening med omnejd		
	Ks § 16	Dnr 00043/2022	730
	Regler för drift av utomhusbassänger i Arvidsjaur kommun		
	Ks § 17	Dnr 00294/2021	109
	Begäran om att kommunstyrelsen ska ta över uppföljningsansvaret för det kommunala aktivitetsansvaret (KAA)		
	Ks § 18	Dnr 00005/2021	331
	Uppfräschning av kullen vid Nyborgs förskola (Medborgarförslag)		
	Ks § 19	Dnr 00012/2022	1010
	Remiss - Förslag till nationell plan för transportinfrastrukturen 2022-2033 - Infrastrukturdepartementet		
	Ks § 20	Dnr 00044/2022	109
	Inrättande av stipendium för specialarbeten genomförda vid Sandbackaskolan		
	Ks § 21	Dnr 00030/2022	102
	Nominering av ledamöter till Pite Älv Ekonomisk förenings styrelse inför årsstämma 2022		
	Ks § 22	Dnr 00045/2022	106
	Översyn av medlemskap i Pite Älv Ekonomisk förening		
	Ks § 23	Dnr 00250/2021	109
	Minoritetspolitisk handlingsplan - Mål och riktlinjer 2022-2026		
	Ks § 24	Dnr 00240/2020	106
	Löpande information till kommunstyrelsen från kommunens representant i Norrbottens Läns Kollektivtrafikmyndighet (RKM)		
	Ks § 25	Dnr 00001/2022	101
	Information från SmåKom		
	Ks § 26	Dnr 00046/2022	253
	Försäljning av Camp Gielas stugby och camping samt Vittjåkkanläggningen		
	Ks § 27	Dnr 00017/2022	003
	Reglemente för verksamhets- och ekonomistyrning		

Justerandes sign

Beslutsunderlag

Utdragsbestyrkande



Kommunstyrelsen

2022-02-08

4

Ärendeförteckning	Ks § 28	Dnr 00038/2022	042
	Gemensamma planeringsförutsättningar 2023-2025		
	Ks § 29	Dnr 00077/2021	041
	Tilläggsbudget 2022		
	Ks § 30	Dnr 00155/2021	214
	Detaljplan för del av Västra Granudden 1:11		
	Ks § 31	Dnr 00269/2018	024
	Begäran om tillägg till arvodesreglementet inför val till riksdag, kommun och regioner (RKR) 2022		
	Ks § 32	Dnr 00013/2022	003
	Arvidsjaur kommuns digitala Agenda		
	Ks § 33	Dnr 00020/2022	003
	IT-strategi för Arvidsjaur kommun		
	Ks § 34	Dnr 00035/2022	991
	Direktiv till AKAB´s stämooombud vid 2022 års bolagsstämma		
	Ks § 35	Dnr 00036/2022	101
	Redovisning av ej verkställda beslut år 2021		
	Ks § 36	Dnr 00037/2022	009
	Redovisning av motioner år 2021		
	Ks § 37	Dnr 00002/2022	101
	Kommunchefens rapport		
	Ks § 38	Dnr 00003/2022	101
	Rapport från kommunstyrelsens ordförande		
	Ks § 39	Dnr 00003/2022	991
	VD-rapport - Arvidsjaur Kommunföretag AB		
	Ks § 40	Dnr 00019/2021	998
	Uppföljning av Arvidsjaur Flygplats AB´s verksamhet och ekonomi år 2022		
	Ks § 41	Dnr 00019/2021	998
	Upphörande av uppföljning av Arvidsjaur Flygplats AB´s verksamhet och ekonomi		

Justerandes sign

Beslutsunderlag

Utdragsbestyrkande



Ks § 1

Dnr 00001/2022

101

Verksamhetsuppföljning
- Mötesplatsen Källarn
(ungdomsgård)

Katarina Landstedt, kultur- och fritidschef och Katarina Sandström, chef för Mötesplatsen Källarn (UG) informerar om följande:

Mötesplatsen har tvingats hålla stängt långa perioder under pandemin. Många ungdomar har mått dåligt. Behovet av mötesplatser för ungdomar är stort.

Målgrupp: 13-25 år

Lokal: En trappa ner på Medan

Mål: Ungdomarna ska vara delaktiga vid planering och genomförande av aktiviteter, stötta unga att realisera sina idéer och försöka sprida/lära/uppmuntra till det som är bra för hälsan

Aktiviteter

Cirka två aktiviteter per vecka. Personalen genomför aktiviteter utifrån ungdomars förslag och personalens egna idéer.

Aktiviteter kan vara • brädespelkväll • prova-på luftgevärsskytte, • fotbollsturnering • spelturnering dataspel • laga mat och baka • yoga • läsläsning • litteraturnack.

Statistik och öppettider

Öppet onsdag, torsdag, fredag och ibland lördagar.

Antal besök per kväll är i snitt 25.

Åldersfördelning och könsfördelning

13-15 år 92% 16-19 år 6,2%

Flickor 31,9%, resten pojkar.

Personal och budget

Kommunfullmäktige har fattat beslut om tvärsektoriell samverkan utifrån det ungdomspolitiska handlingsprogrammet.

Budget 2021: 391 tkr, varav Personal 376,0 och Verksamhet 15,0

Budget 2022: 448 tkr, varav Personal 388,0 och Verksamhet 60,0

Inköps/investeringsbehov

- Spel, hälsa och idrott (tex idrottsutrustning)
- Finansiering av utflykter till olika aktiviteter, tex trampolincenter,
- Teknik (tex grafikkort, datorer)



Ks § 1, forts.

Samarbetspartners

Svenska kyrkan, föreningslivet, olika organisationer och nätverk, tex Keks, NUNI, MUCF, Region Norrbotten.

Tankar inför framtiden

Utökade öppettider, kompetensutveckling av personalen, arbete med ungdomars delaktighet i sin egen fritid.



Ks § 2

Dnr 00001/2022

101

Verksamhetsuppföljning
- Kompetensförsörjning

Mats Lundberg, HR-chef informerar om följande:

Kompetensförsörjning är en av Arvidsjaur kommunens stora utmaningar. Med en omvärld som ständigt förändras kommer också kommunens behov att skifta.

För att kunna ge medborgarna i kommunen god service och likvärdigt bemötande behöver kommunen arbeta aktivt för att stärka kommunens ställning som en attraktiv arbetsgivare. Ett gediget arbete med kompetensförsörjningen och dess struktur i flera led är ett effektivt sätt att se till att kunna ge kommunens medborgare fortsatt god service samt vara en konkurrenskraftig och attraktiv organisation.

Kompetensförsörjningens roll är att:

REKRYTERA, BEHÅLLA och SÄKRA kompetens
MOTIVERA och UTVECKLA medarbetare
FÖRNÄVA och UTVECKLA verksamheten

Mats Lundberg redovisar det förslag till kompetensförsörjningsplan för Arvidsjaur kommun som HR-enheten har upprättat. Planen grundar sig på fullmäktiges övergripande mål, kommunens styrdokument, beslutande policys samt kommunens värdegrund: Glädje, Respekt, Professionalitet.

Justerandes sign

Beslutsunderlag

Utdragsbestyrkande



Fastställande av
dagordning

Ks § 3

Kommunstyrelsen har att fastställa dagordning för sammanträdet.

Utöver den dagordning som föreligger föreslås följande:

Marcus Lundberg (s)

Ny punkt - Översyn av deltagande i Pite Älv Ekonomisk förening

Kristina Taimi (s)

Ärendet *Minoritetspolitisk handlingsplan - Mål och riktlinjer 2022-2026*
hänskjuts till kommunstyrelsens sammanträde 29 mars.

Bjarne Hald (c)

Ny punkt – Rapport från SmåKom.

Kommunstyrelsens beslut

1. Dagordningen fastställs med de tillägg och ändringar som föreslagits av Marcus Lundberg, Kristina Taimi och Bjarne Hald.



Ks § 4

Val av justerare samt tid
och plats för justering

Kommunstyrelsen ska utse justerare att jämte ordföranden justera dagens
protokoll, samt besluta om tid och plats för justering.

Kommunstyrelsens beslut

1. Bjarne Hald utses att justera protokollet.
2. Leif Andersson utses till ersättare.
3. Protokollet ska justeras på kommunstyrelsens kansli 2022-02-11
klockan 15.00.



Ks § 5

Expedierat per e-post om inget annat anges.

Meddelandeärenden

III Meddelandeärenden

- * Protokoll 2021-11-18
- **Mål- och demokratiberedningen**

- * Årshjul 2022 för uppföljning inom socialnämndens verksamhetsområde
- **Socialnämnden 2021-12-01 § 90**

- * Uppföljning av interkontrollplan för 2021
- **Socialnämnden 2021-12-01 § 91**

- * Interkontrollplan för 2022
- **Socialnämnden 2021-12-01 § 92**

- * Revidering av socialnämndens mål 2022-2024
- **Socialnämnden 2021-12-01 § 93**

- * Information från socialnämnden angående personalpoolen
- **Socialnämnden 2021-12-01 -§ 107**

- * Regleringsbrev för budgetåret 2022 avseende Nämnden för
hemslöjdsfrågor
- **Kulturdepartementet**

- * Protokoll 2021-12-16
- **Norrbottnens e-nämnd**

- * Kommunalekonomisk utjämning för kommuner , utfall år 2022
- **SCB**

- * Information om ansökan om stöd för bredbandsutbyggnad hos
Tillväxtverket
- **Stadsnätchef Glen Eriksson**

- * Nyhetsbrev Januari 2022
- **SmåKom**

- * Protokoll 2021-12-09
- **Arvidsjaur Flygplats AB**

Justerandes sign

Beslutsunderlag

Utdragsbestyrkande



Ks § 5, forts.

Expedierat per e-post om inget annat anges.

III Meddelandeärenden, forts

- * Helårsrapport 2021
- **Investeringar i Norrbotten AB**
- * Rapport – Uppföljning av ägardirektiv januari-juni 2021
- **Energikontor Norr**
- * Inspektionsprotokoll från inspektion hos den gemensamma överförmyndarnämnden i Skellefteå kommun
- **Länsstyrelsen i Norrbottens län**

Kommunstyrelsens beslut

1. Redovisningen godkänns.



Anmälan av beslut i delegerade ärenden

Ks § 6

II Övriga delegeringsbeslut

Kommunstyrelsens ordförande Lars Forsgren

Beslut på nämndens vägnar i ärenden som är så §§ 4-6 2021
brådskande att nämndens avgörande inte kan avvaktas §§ 1-3 2022

Kommunchef Lena Ruth

Omfördelning i kommunchefens investeringsbudget §§ 1-1 2021

Kommunchef Lena Ruth

Beslut om avslag på begäran om utlämnande av allmän handling med förbehåll §§ 1-1 2021

Ekonomichef Birgitta Häggström

Beslut om avslag på begäran om utlämnande av allmän handling med förbehåll §§ 24-30 2021
§§ 1-1 2022

Avfallschef Johan Åberg

Tillstånd för jakt på kommunens soptippsområde 2022 §§ 1-1 2021

Gatu- och Va-chef Erika Harr

Bidrag till enskilda avloppsanläggningar enligt fastställda regler §§ 4-5 2021

Gatu- och Va-chef Erika Harr

Bidrag till underhåll av enskilda vägar §§ 1-82 2022

Kommunstyrelsens beslut

1. Redovisningen godkänns.



Ks § 7

Dnr 00004/2021

042

Ekonomisk uppföljning
månadsvis år 2021

Ekonomisk uppföljning till och med 2021-11-30 redovisas.

Kommunstyrelsen

Kostenheten ska ha en nollbudget men prognostiserar att budgeten kommer överskridas med 5,0 Mnkr. Intäkterna motsvarar inte budgeten.

Verksamhetskostnaderna ser ut att bli ca 0,7 Mnkr lägre än budget. Så här ser prognosen ut för respektive produktionskök:

- Ringelstas kök: minus 2,5 Mnkr mot budget. Denna skillnad var känd och planerad omorganisation kommer minska personalkostnaderna och börja ge effekt från slutet av detta år.
- Ringelskolan: minus 2,0 Mnkr mot budget. Portionspriset på 26 kr/portion är för lågt och färre portioner levereras än angivet i budgetberäkningsmodellen.
- Parkskolan: minus 0,3 Mnkr. Portionerna per månad varierar kraftigt, bl.a. påverkades intäkterna när skolan var stängd. Antalet portioner är även här lägre än i budgetberäknings-modellen.
- Sandbackaskolan: minus 0,1 Mnkr.

Övriga verksamheter följer budget eller gör ett överskott. Ansvar 691 som omfattar kollektivtrafik, markförsäljning, arrenden och bidrag ser ut att göra ett överskott om ca 0,8 Mnkr.

Normmännen uteblev för Camp Gielas vilket gör att intäkterna har minskat och resultatet prognostiseras bli 0,6 Mnkr lägre än budgeterat.

Kommunstyrelsens har efter beslut i KS att ge Arvidsjaur flygplats AB förlusttäckning påförts en kostnad på 6 Mnkr.

Räddningstjänsten prognostiserar ett underskott med 0.3 Mnkr, vilket är 0,2 Mnkr bättre än tidigare och beror på ett avtal med Arvidsjaur flygplats AB att sälja tjänster dit inom brandutbildning.

Övriga verksamheter följer i stort budget.

Kommunfullmäktige, revision m.m. ...

... har ett prognostiserat underskott 2021 på grund av att revisionen inte periodiserade en faktura till 2020.



Ks § 7, forts.

Socialnämnden

Ekonomi - Socialförvaltningens prognos fortsätter att peka uppåt och visar på ett resultat på plus 12,3 Mnkr.

Äldreomsorgen - Går plus med ca 7 Mnkr.

Avdelningen för funktionshindrade - visar ett minus på 2,9 Mnkr. Fortsatt inget svar från försäkringskassan om retroaktiv ersättning gällande en personlig assistent grupp.

Individ- och familjeomsorgen - fick ökad budget från förra året och det ser ut att hålla. Detta trots nya ökade kostnader för dyra placering så ser IFO att gå med ett plusresultat.

Poolen - ser ut att göra ett plusresultat. Poolen är svår att förutse eftersom det handlar om internbudgetering.

Hälso- och sjukvårdsenheten - visar ett plusresultat på ca 1,0 Mnkr.

Barn- och utbildningsnämnden

Denna prognos skiljer sig ganska mycket från delårsrapporten som delgavs er per den 31 augusti. Från vår tidigare prognos på 2,5 Mkr till denna som visar på ett resultat på 5,8Mkr. Det finns skillnader både i personalkostnader, verksamhetskostnader samt intäkter.

Resultatet avspeglas framför allt pga. större intäkter än budgeterat.

3 Mkr i ej budgeterade intäkter Skolverket

1,2 Mkr Försäkringskassan återbetalning sjuklön

0,7 Mkr Skolmiljarden

+ fler ej budgeterade intäkter sameskolstyrelsen, socialstyrelsen mm

Miljö-, bygg- och hälsoskyddsnämnden

Prognosen är att nämnden gör ett överskott om 0,4 Mnkr mot budget.

Intäkterna ser ut att bli något lägre än budgeterat. Det är främst bygglovssidan som ser ut att få något lägre intäkter. Antalet ansökningar minskade markant i samband med de höjda byggmaterialpriserna. Det vägs dock upp av lägre personal- och verksamhetskostnader.

Personalkostnaderna blir lägre än budgeterat eftersom vi del av året har en vakant miljöinspektörstjänst (20 juli-4 okt) och en vakant sekreterar- och trafikhandläggartjänst (feb-april).

Kommunstyrelsens beslut

1. Ekonomisk redovisning januari-november 2021 läggs till handlingarna.

Bilaga /.

Beslutet skickas till:

- . Barn- och utbildningsnämnden
- . Skolchef
- . Kommunfullmäktige
- . Revisorer

Justerandes sign

Beslutsunderlag
Uppföljning

Utdragsbestyrkande

Kommunstyrelsens utfall januari – november 2021

	Årsbudget 2021	Redovisat jan-nov 2021	Period- avvikelse	Prognos 2021	Skillnad budget-utfall
KOMMUNFULLMÄKTIGE , REVISION MM					
Kostnader	2 141	2 276		2 761	
Intäkter	-100	-160		-160	
NETTO	2 041	2 116	-245	2 601	-560
KOMMUNSTYRELSEN					
Kostnader	16 563	14 203		23 357	
Intäkter	-8 500	-7 991		-8 030	
NETTO	8 063	6 212	1 179	15 327	-7 264
SAMHÄLLSBYGGNADS					
Kostnader	38 875	33 147		36 625	
Intäkter	-21 549	-13 523		-15 970	
NETTO	17 326	19 624	-3 742	20 655	-3 329
FASTIGHETER					
Kostnader	37 696	33 529		38 831	
Intäkter	-39 858	-37 534		-40 527	
NETTO	-2 162	-4 005	2 023	-1 696	-466
AFFÄRSVERKSAMHET					
Kostnader	39 404	34 090		40 464	
Intäkter	-38 471	-35 283		-38 806	
NETTO	933	-1 193	2 048	1 658	-725
STÖDFUNKTIONEN					
Kostnader	42 649	36 626		42 072	
Intäkter	-14 285	-11 712		-13 880	
NETTO	28 364	24 914	1 086	28 192	172
NÄRINGSLIV					
Kostnader	6 881	4 165		5 000	
Intäkter	-2 675	-3 603		-4 090	
NETTO	4 206	562	3 294	910	3 296
MEDBORGARSERVICE/TURISM					
Kostnader	1 057	1 157		1 263	
Intäkter	0	-248		-256	
NETTO	1 057	909	60	1 007	50

	Årsbudget 2021	Redovisat jan-nov 2021	Period- avvikelse	Prognos 2021	Skillnad budget-utfall
ARB. MARKN o INTEGRATION					
Kostnader	3 629	3 117		3 469	
Intäkter	-3 022	-3 020		-3 094	
NETTO	607	97	459	375	232
KULTUR					
Kostnader	12 331	10 770		12 580	
Intäkter	-2 280	-3 105		-2 749	
NETTO	10 051	7 665	1 548	9 831	220
FRITID					
Kostnader	7 516	6 345		7 116	
Intäkter	-460	-234		-240	
NETTO	7 056	6 111	357	6 876	180
RÄDDNINGSTJÄNST					
Kostnader	10 286	9 414		10 076	
Intäkter	-1 700	-1 175		-1 190	
NETTO	8 586	8 239	-369	8 886	-300
SUMMA KOMMUNSTYRELSEN	86 128	71 251	7 700	94 622	-8 494

Prognos Arvidsjaur kommun 2021

	Budget 2021	Utfall 2021 Jan-nov	Utfall 2020 Jan-nov	Prognos 2021	Avvikelse (Rätt Tecken)
KS	86 128	71 251	49 886	94 622	- 8 494
BoU	174 480	148 807	124 864	168 715	5 765
Soc	189 741	161 845	155 516	177 422	12 319
MBHN	2 259	1 554	1 255	1 852	407
Summa nämnder och styrelser	452 608	383 457	331 521	442 611	9 997
Interna poster	- 3 361	- 10 025	- 7 680	- 10 500	7 139
Löneökning	-	-		-	-
Pensioner	9 500	6 748	7 014	30 500	- 21 000
Avskrivningar			15 010		-
Verksamhetens nettokostnader	458 747	380 180	345 865	462 611	- 3 864
Skatteintäkter	- 307 059	- 291 741	- 257 826	- 317 729	10 670
Generella statsbidrag och utjämningsbidrag	- 152 642	- 139 412	- 128 965	- 153 412	770
Verksamhetens resultat	- 954	- 50 973	- 40 926	- 8 530	7 576
Räntenetto	- 1 500	- 657	- 742	- 1 500	-
Årets resultat/Prognos	- 2 454	- 51 630	- 41 668	- 10 030	7 576



Ks § 8

Dnr 00018/2022

053

Fördelning av
lokalkostnader (internhyra)
för år 2023

Arvidsjaur kommun har tillämpat internhyra sedan 2009.

Kommunstyrelsen beslutade 2019-10-05 att internhyran från och med 2021 och framåt ska följa den s.k. prislappsmodellen.

Förslag till internhyra för år 2023 har inlämnats.

Kommunstyrelsens beslut

1. Internhyran för 2023 fastställs enligt nedanstående:

Internhyra	År 2023	År 2022
Byggnad	Kr/m ²	Kr/m ²
Brandstationen Arvidsjaur (Hippgårdan)	956	930
Brandstationen Glommersträsk	800	752
Centrumbadet/Sporthall	1091	1078
F.d. Bofinken (Nattis)	958	1086
Nyborgs förskola	974	882
Harens förskola	1627	1544
Skogsbackens förskola	1619	1554
Stortorget förskola	1051	972
Ripans förskola	974	840
Sandbackaskolan	618	573
Sandbackaskolan kallgarage	200	150
Fridhemsskolan	755	741
Ringelskolan	684	662
Tallbackaskolan inkl. tillbyggnad	1329	1235
Parkskolan	961	884
Parkskolan sporthall	315	309
Kommungaraget	739	574
Kommungaraget kallförråd	200	200
Kommunalhuset (inkl. gemens. ytor)	1753	1603
Kommunalhuset förråd	370	370
Braxen	652	603
Braxen varmvattenbassäng	1132	1009
Medborgarhuset övre plan	635	588
Medborgarhuset förråd	360	350
Medborgarhuset lokal i källare	515	478
Ringelrinken (förd. på varm yta)	1976	1927
Ringelvallen	433	274

Beslutet skickas till:
. Kommunstyrelsen
. Samhällsbyggnadskontoret

2. Internhyran ska årligen med början år 2024 räknas upp med en indexhöjning (PKV – *Prisindex för kommunal verksamhet*) på 1,7% tills ett nytt beslut om internhyror fattas.



Ks § 9

Dnr 00019/2022

041

Dnr 00077/2021

041

Upphandling av
snökanonanläggning på
Prästberget

Investeringsmedel finns i kommunstyrelsens investeringsbudget (kultur- och fritid) för en snökanonanläggning på Prästberget.

För att upphandling ska kunna påbörjas krävs att kommunstyrelsen lämnar ett startbesked.

Kommunstyrelsens beslut

1. Startbesked lämnas för upphandling av snöanläggning på Prästberget.
2. Upphandlingen ska genomföras enligt upprättad kravspecifikation UH-2020-14.

Beslutet skickas till:
. Kommunstyrelsen
. Skolchef



Ks § 10

Dnr 00264/2021

003

Kompetensförsörjningsplan 2022-2024

Med en omvärld som ständigt förändras kommer också kommunens behov att skifta. Kompetensförsörjning är en av Arvidsjaur kommunens stora utmaningar. För att kunna ge medborgarna i kommunen en god service och ett likvärdigt bemötande behöver kommunen arbeta aktivt för att stärka kommunens ställning som en attraktiv arbetsgivare.

Ett gediget arbete med kompetensförsörjningen och dess struktur i flera led är ett effektivt sätt att se till att kunna ge kommunens medborgare fortsatt god service samt vara en konkurrenskraftig och attraktiv organisation.

HR-enheten har utarbetat ett förslag till "Kompetensförsörjningsplan 2022-2024".

Syftet med kompetensförsörjningsplanen är att kartlägga nuläget i organisationen, tydliggöra kommande kompetensbehov samt att visa på planerade åtgärder och arbetssätt för att fylla kompetensbehovet på kort och lång sikt.

Kommunstyrelsens beslut

1. Kompetensförsörjningsplan 2022-2024 antas.



KOMPETENSFÖRSÖRJNINGSPÅN

2022-2024

ARVIDSJAURS KOMMUN
www.arvidsjaur.se

Dokumentnamn	Dokumenttyp	Fastställd/upprättad	Beslutsinstans
Styrande dokument	Plan	Ks 2022-02-08	Kommunstyrelsen
Dokumentansvarig	Giltig till		Dokumentet gäller för
Kommunstyrelsen	Tills vidare		Samtliga nämnder
Dokumentinformation	Dnr 00264/2021		



Kompetensförsörjningsplan

Fastställd av kommunstyrelsen 2022-02-08 § 10

Sammanfattning.....	3
Inledning	4
Syftet med kompetensförsörjningsplanen	5
Kommunala bolag.....	5
Ansvarsfördelning.....	5
Det kommunala uppdraget består av:	6
Vilka omvärldsfaktorer påverkar det kommunala uppdraget?	7
Den nationella arbetsmarknaden- och kritiska kompetenser	7
Den nya generationen "Generation Z"	8
Demografisk utveckling, hur påverkar det Arvidsjaur kommun som arbetsgivare?.....	8
Befolkningen i Arvidsjaur kommun.....	9
Åldersstruktur & pensionsavgångar	10
Pensionsavgångar.....	10
Fördelning av medarbetare	11
Utmaningar och framtidens ökade kompetensbehov	13
Barn- och utbildningsförvaltningen.....	14
Socialförvaltningen	15
Kommunstyrelsens centrala förvaltning	16
Stöd & Service	16
Samhällsbyggnadsförvaltningen	16
Kultur & fritid.....	17
Kompetensförsörjnings strategier	18
Attrahera.....	18
Rekrytera.....	20
Arvidsjaur kommun - EN arbetsgivare (behålla och utveckla)	22
Avsluta	25
Överlämna.....	25
Avslutningssamtal.....	25
Välkommen åter	25
Uppföljning.....	25



Kompetensförsörjningsplan

Fastställd av kommunstyrelsen 2022-02-08 § 10

Sammanfattning

Enligt statistik från Statistiska centralbyrån (SCB) har det skett en befolkningsminskning i Arvidsjaur kommun sett på en treårsbasis 2017–2020¹. Dock så finns det en förhoppning om en vändande trend under 2021, antalet invånare har ökat med 19 personer under årets första hälft². Förändringar i befolkningsstrukturen kräver att organisationen har en god beredskap för omställning på bästa möjliga sätt i situationer där neddragningar alternativt tillväxt av viss verksamhet kan bli nödvändig beroende på framtidens befolkningsutveckling.

Vidare kartlägger kompetensförsörjningsplanen framtidens behov på både kort – och lång sikt. Målsättningen är att genom att trygga kompetensförsörjningen ge kommunens medborgare en bra service och ett likvärdigt bemötande. För att klara det behöver kommunen stärka sin ställning som en attraktiv arbetsgivare. Där kommunens förmåga att attrahera rekrytera, behålla, utveckla och avsluta kompetens är en avgörande framgångsfaktor.

¹ Ekonomifakta. [Din kommun i siffror - Ekonomifakta](#)

² [Folkmängd i riket, län och kommuner 30 juni 2021 och befolkningsförändringar 1 april–30 juni 2021. Totalt \(scb.se\)](#)



Kompetensförsörjningsplan

Fastställd av kommunstyrelsen 2022-02-08 § 10

Inledning

Med en omvärld som ständigt förändras kommer också kommunens behov att skifta. Kompetensförsörjning är en av Arvidsjaur kommuns stora utmaningar. För att kunna ge medborgarna i kommunen god service och likvärdigt bemötande behöver vi arbeta aktivt för att stärka kommunens ställning som en attraktiv arbetsgivare. Ett gediget arbete med kompetensförsörjningen och dess struktur i flera led är ett effektivt sätt att se till att kunna ge kommunens medborgare fortsatt god service samt vara en konkurrenskraftig och attraktiv organisation.

Arbetet med kompetensförsörjningsplanen grundar sig på kommunens styrdokument, beslutande policys, kommunens värdegrund: glädje, respekt och professionalism och organisationens olika behov samt förutsättningar. Arvidsjaur kommun ska kännetecknas av mångfald, jämställdhet samt en miljö där medarbetarna tillåts att vara delaktiga, medskapande samt vars innovationskraft bidrar till verksamhetens utveckling.

Det råder en stark konkurrens om kompetens på arbetsmarknaden i stort och som glesbygdskommun står Arvidsjaur kommun inför flera utmaningar när det gäller kompetensförsörjning inom organisationen. Därav gäller för Arvidsjaur kommun att uppfattas som en attraktiv arbetsgivare om vi ska lyckas. Delar av att vara attraktiv är frågor som rör utvecklingsmöjligheter, lön och anställningsvillkor. Kommande generationer har delvis andra värderingar och därav är det viktigt att med jämna mellanrum se över vad som uppfattas som attraktivt av dem som Arvidsjaur kommun vill attrahera.

Att ha en väl genomarbetad kompetensförsörjningsplan samt locka nya medarbetare till kommunen är därmed en mycket viktig strategisk fråga.

Arvidsjaur kommuns strategi när det gäller kompetensförsörjning utgår från de strategier som Sveriges kommuner och landsting har tagit fram³ :

1. Använd kompetensen rätt
2. Bredda rekryteringen
3. Låt fler arbeta mer
4. Förläng arbetslivet
5. Visa karriärmöjligheter
6. Skapa engagemang
7. Utnyttja tekniken
8. Marknadsför jobben

Arvidsjaur kompetensförsörjningsplan 2021–2024 skall beskriva hur kommunen arbetar strategiskt med kompetensförsörjningsplanen på ett övergripande plan.

³ Rapporten Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden, 2015, SKL



Kompetensförsörjningsplan

Fastställd av kommunstyrelsen 2022-02-08 § 10

Syftet med kompetensförsörjningsplanen

Syftet med Arvidsjaur kommuns kompetensförsörjningsplan är att stärka kommunens strategier för att säkerställa kompetensförsörjningen på lång och kort sikt för att kunna verkställa verksamhetsplanen. Kompetensförsörjningsplanen ska ge en översikt av befintlig kompetens samt tydliggöra kommande kompetensbehov. Planen skall även tydliggöra det övergripande personalövergripande målet att Arvidsjaur kommun skall vara en attraktiv arbetsgivare där våra medarbetare känner stolthet över sitt samhällsuppdrag.

För att detta skall lyckas måste vi arbeta systematiskt med en långsiktig planering där Arvidsjaur kommun skapar beredskap inför framtidens utmaningar och verksamhetens behov.

Kommunala bolag

Kompetensförsörjningsplanen ska efter antagande överlämnas till Arvidsjaur Kommunföretag AB för tillämpning i bolagskoncernen, i enlighet med ägardirektiv fastställda av kommunfullmäktige.

Den övergripande kompetensförsörjningsplanen ska kompletteras med lokala planer inom respektive verksamhetsområde.

Ansvarsfördelning

Kompetensförsörjningsplanen är kommunövergripande och antas av kommunfullmäktige och integreras i budget, verksamhetsplanering samt uppföljning.

Respektive nämnd samt förvaltning skall arbeta fram en kompetensförsörjningsplan som genomförs och följs upp inom det egna verksamhetsområdet. Respektive förvaltningschef ansvarar för att se till att respektive verksamhet arbetar fram en kompetensförsörjningsplan som årligen ska följas upp och utvärderas, enligt bilaga 1.

HR- enheten ansvarar för de övergripande styrdokumenterna för kompetensförsörjningen samt att ta fram mallar och stöddokument till förvaltningars och chefers arbete med den lokala kompetensförsörjningen. HR- enheten ska även ta fram övergripande åtgärder samt insatser med syfte att rekrytera, behålla, utveckla samt avveckla kompetens. Vidare utgör HR ett strategiskt stöd till förvaltningarna i arbetet med de lokala kompetensförsörjningsplanerna och insatser. HR- enheten ska årligen följa upp förvaltningarnas och den övergripande kompetensförsörjningsplanen.

Som stöddokument i förvaltningschefernas arbete med den lokala kompetensförsörjningsplanen finns bilaga 1.



Kompetensförsörjningsplan

Fastställd av kommunstyrelsen 2022-02-08 § 10

Omvärlden

Kompetensförsörjningen påverkas av faktorer i omgivningen, såsom demografi, politiska beslut och konjunkturen på arbetsmarknaden, följaktligen är det en fördel att vara väl medveten om hur omgivningen och det kommunala uppdraget påverkar Arvidsjaur kommuns förutsättningar att bedriva en konkurrenskraftig arbetsplats för att i sin tur kunna vidta lämpliga strategier.

Det kommunala uppdraget består av:

En kommun har minst 132 lag- och regelstyrda huvuduppgifter. Dessa är några av de kommunala ansvarsområden som brukar lyftas fram.





Kompetensförsörjningsplan

Fastställd av kommunstyrelsen 2022-02-08 § 10

Det kommunala uppdraget är vidsträckt och där ingår även dessa:

- Arbetsgivarpolitisk och arbetsmarknad
- Ekonomi och upphandling
- Demokratifrågor, offentlighet, kommunikation
- Politisk styrning, administration, e-samhället
- Internationella frågor och integration
- Jämställdhet och trygghet
- Överförmynderi och konsumentupplysning

Vilka omvärldsfaktorer påverkar det kommunala uppdraget?

Utifrån det komplexa kommunala uppdraget krävs det att Arvidsjaur kommun prioriterar och planerar. För att kunna åstadkomma detta krävs det en analys av de behov som finns idag och i framtiden samt kartlägga vilka förändringar som kan påverka kommunens framtida uppdrag. Omvärldsfaktorer som påverkar Arvidsjaur kommun som arbetsgivare⁴:

- Globalisering
- Värderingsförändringar
- Demografi och dess förändringar
- Klimatförändringar
- Ny teknik

Den nationella arbetsmarknaden- och kritiska kompetenser

Den svenska arbetsmarknaden kännetecknas av rörlighet. Delvis handlar det om en individuell rörlighet i form av jobb byte, geografisk rörlighet samt in- och utträde på arbetsmarknaden. Detta är ett exempel på företeelser av den rörliga arbetsmarknaden som påverkar förutsättningarna gällande kompetensförsörjning. Ett annat perspektiv är organisationers dynamik till exempel neddragningar eller personalförstärkning samt demografiskt läge på arbetsplatsen.

Arvidsjaur kommun har precis som många andra kommuner runt om i landet haft svårt att rekrytera nya medarbetare inom vissa yrken där det råder en allmän brist på kompetens. Det gäller till exempel lärare, förskolelärare, skollärare, fritidspedagoger, socialpedagoger, speciallärare, brandman, socialsekreterare, miljö- och hälsoskyddsinspektörer, arbetsterapeuter, sjuksköterskor m.m. Dessa yrken kommer att vara bristyrken en tid framöver, och betyder att organisationens konkurrenskraft gentemot andra aktörer kommer vara avgörande för verksamheternas möjlighet att utföra det kommunala uppdraget.

⁴ Kairos future, www.kairosfuture.com 2017-05-18



Kompetensförsörjningsplan

Fastställd av kommunstyrelsen 2022-02-08 § 10

Den nya generationen "Generation Z"

Arbetsmarknaden formas av dess arbetstagare, därav är det viktigt att som arbetsgivare känna till hur man kan attrahera den yngre generationen och vad som kan bli en avgörande faktor för att få dem att stanna inom organisationen. I och med att världen blir mer tillgänglig i takt med teknologisk utveckling förändras även arbetstagarens krav på arbetsgivare. Studier genomförda av bland annat Ungdomsbarometern i uppdrag av Sveriges kommuner och regioner (2019) syftar till att ge kommuner- och regioner en bild av hur unga ser på sitt framtida arbetsliv och hur arbetsgivarna kan öka sin attraktivitet på arbetsmarknaden. Prognoserna visar att det kommer vara ett underskott på utbildad arbetskraft inom välfärden, dock tycks det finnas ett intresse för att jobba inom välfärden vilket är glädjande. I studien framkom det att de unga önskar att få mer kunskap om vad jobben innebär, möjlighet att praktisera samt få kännedom om vilka utvecklingsmöjligheter som finns i välfärdens olika verksamheter.

Generation Z är uppväxta med teknologin och en generation som tydligt utmärker sig från de tidigare ungdomsgenerationerna. Politisk oro, klimatkris och en värld som upplevs som orolig, formar individen i stor utsträckning. Det finns ett stort samhällsengagemang och detta blir också en viktig drivkraft även i arbetet. Generation Z värdesätter ett flexibelt arbetsliv där de ges utrymme att påverka sina arbetstider med fokus på att det ska finnas balans mellan arbete och fritid. De unga vill även vara med och påverka samt få bekräftelse på sin arbetsplats.

God stämning, trevliga kollegor, bra chefer och trygga anställningsförhållande är också något som hamnar högt upp på prioriteringslistan när det kommer till val av arbetsgivare⁵.

Demografisk utveckling, hur påverkar det Arvidsjaur kommun som arbetsgivare?

Enligt Arbetsförmedlingens prognos avseende 2019–2020 skulle antalet sysselsatta i åldrarna 16–64 år i länet öka med 500 personer. Sverige tycks fortsatt ha en stark arbetsmarknad, men likväl så påverkas den nationella arbetsmarknaden av den dämpade tillväxten i den globala ekonomin.

I Norrbottens län förekommer det brist på arbetskraft vilket är ett hinder för jobbtillväxten i länet inom flera branscher. Rapporten från Arbetsförmedlingen tyder på att det största hindret för jobbtillväxten är just bristen på rätt kompetens. Norrbottens största utmaning på arbetsmarknaden är ett minskat antal yrkesaktiva och ökat antal äldre⁶.

⁵ SKR 2019

⁶ Arbetsförmedlingen. Arbetsmarknadsprognos Norrbotten 2019–2020. <https://arbetsformedlingen.se/statistik/analyser-och-prognoser/arbetsmarknadsprognoser/norrbotten/arbetsmarknadsprognos-norrbotten-2019-2020>



Kompetensförsörjningsplan

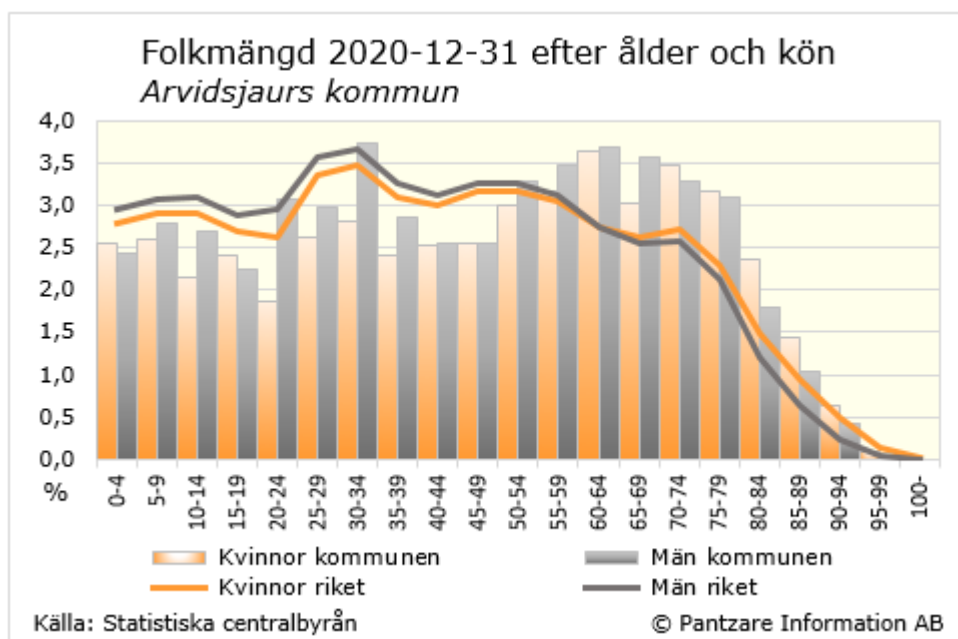
Fastställd av kommunstyrelsen 2022-02-08 § 10

Befolkningen i Arvidsjaur kommun

Arvidsjaur kommun har en förändrad befolkningsstruktur, samtidigt som en nysatsning inom Försvarsmakten i Arvidsjaur ger en förhoppning om en vändande trend och inflyttning på ca 100 personer mellan åren 2021–2025.

Medelåldern i Arvidsjaur kommun är 45,7 år vilket är något högre än genomsnittet i Sverige som är 41,3. Befolkningstrenden i Arvidsjaur kommun har under de fem senaste åren varit sviktande 31/12–2020 hade kommunen 6 145 invånare. Med andra ord så låg befolkningsökningen mellan åren 2017–2020 ligger på – 4,5% vilket är sjätte lägsta i Sverige. Även utbildningsnivån är något lägre än riksgenomsnittet⁷.

Den demografiska utvecklingen är en väsentlig aspekt som bör vara en del i Arvidsjaur kompetensförsörjningsstrategi. Omvärldsfaktorer kan vara svåra att påverka, men det är något Arvidsjaur kommun behöver ta i beaktning både gällande möjligheter och utmaningar.



8

⁷ Ekonomifakta. [Din kommun i siffror - Ekonomifakta](#)

⁸ Regionfakta. [Arvidsjaur - Regionfakta](#)



Kompetensförsörjningsplan

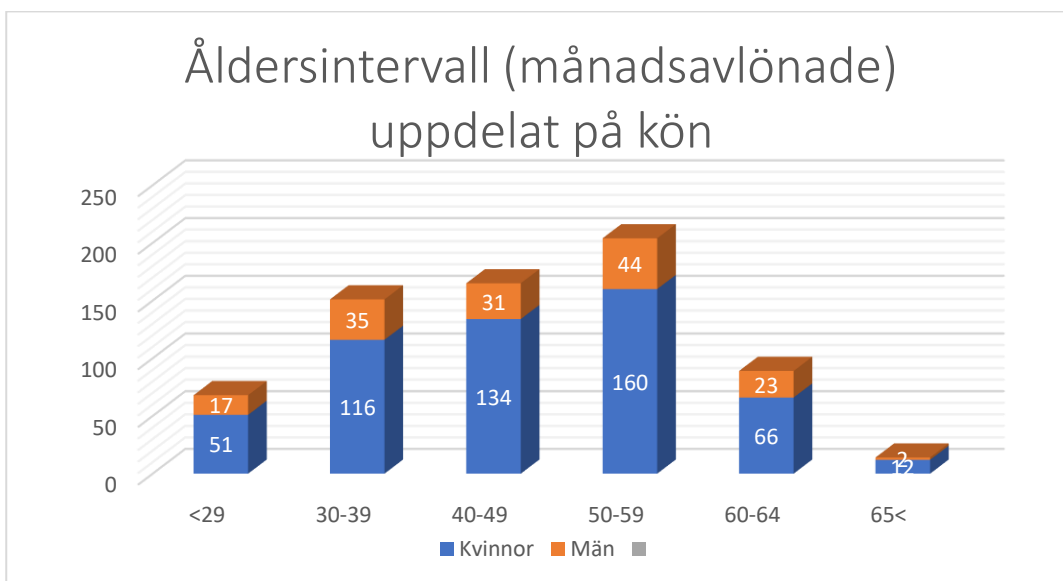
Fastställd av kommunstyrelsen 2022-02-08 § 10

Åldersstruktur & pensionsavgångar

Arvidsjaur kommun har en åldersstruktur som innebär en andel medarbetare som relativt snart uppnår pensionsåldern.

Åldersintervall	Antal personer
<= 29	77
30–39	165
40–49	168
50–59	208
60–64	89
65-	14

*Antalet månadsavlönade i 31/8–2021.



Statisk uttagen 31/7-2021

Pensionsavgångar

Beräknat på medelpensionsåldern 65 år. Tabellen nedan visar antalet anställda som uppnår 65 år under kommande år.

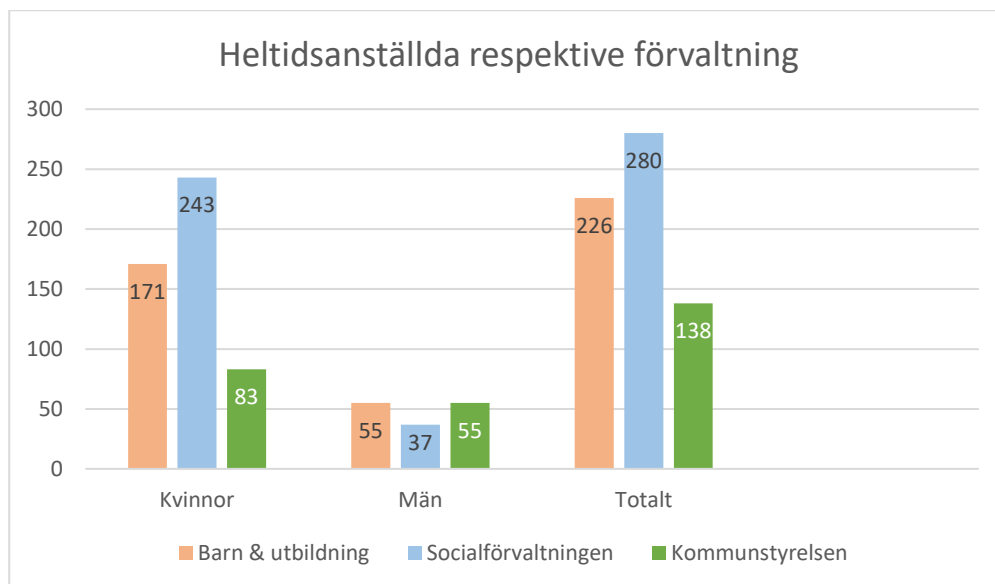
2021	2022	2023	2024
16	19	23	19



Kompetensförsörjningsplan

Fastställd av kommunstyrelsen 2022-02-08 § 10

Fördelning av medarbetare



Statisk uttagen 2021-04-31

Antal medarbetare (årsarbetare)	2021	2020	2019
Tillsvidareanställda	622,9	628,76	658,15
Tidsbegränsat anställda	63,75	61,36	73,84
Timavlönade	58,2	69,22	75,14
Fyllnadstjänstgöring	0,44	0,55	0,85
Övertid	1,57	1,62	2,32
Total antal årsarbetare	746,86	761,51	810,30

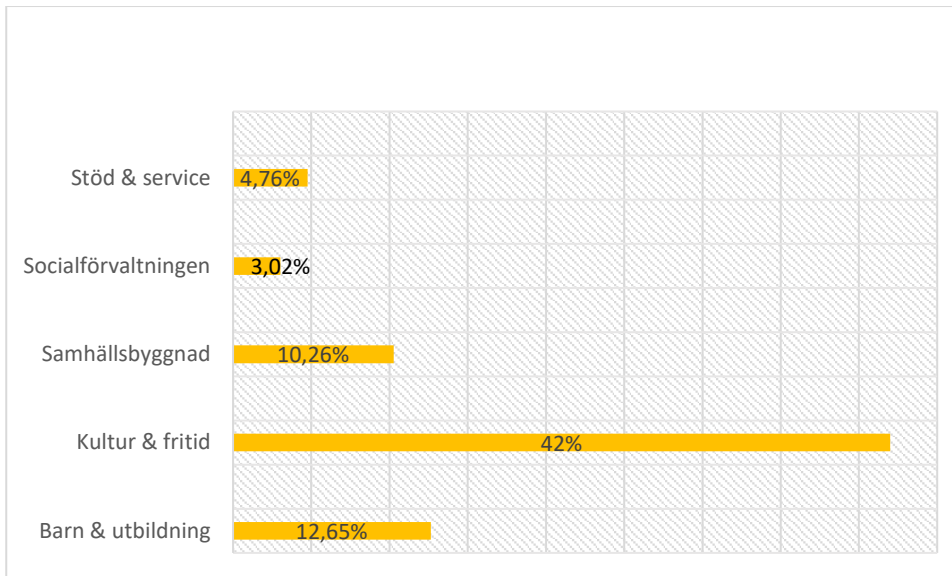
Statisk uttagen 2021-08-31



Kompetensförsörjningsplan

Fastställt av kommunstyrelsen 2022-02-08 § 10

Deltid i procent respektive förvaltning



Statistik uttagen 2021-05-31



Kompetensförsörjningsplan

Fastställd av kommunstyrelsen 2022-02-08 § 10

Utmaningar och framtidens ökade kompetensbehov

Den demografiska profilt bilden synliggör några förändrande krav som verksamheten står inför de kommande åren. Dessa förändrande krav medför att det kommer att krävas nya kompetensprofiler. Det finns några huvudområden som är övergripande oavsett verksamhetsområde:

Digital kunskap

Ledarskap

Samverkan

Digital kunskap

- Effektivisering genom digitalisering
- Flexibilitet – kommunicera – och mötas oavsett fysisk placering
- Ökade krav på kommunikation kräver kompetens inom kommunikation
- Effektiva och verksamhetsspecifika stöd- och beslutssystem.

Ledarskap

- Förändrade krav kräver transformation gällande chefs- och ledarskap – där grundpelaren utgörs av Arvidsjaur kommuns gemensamma värdegrund samt chefpolicy.
- Utveckling och en ökad komplexitet kräver tydlighet både gällande beslutsled-och beslutsfattande.
- Proaktiv utveckling av ledarskapet

Samverkan

- Ökat krav på samverkan såväl inom som utanför organisationen
- En ökning av komplexiteten av det kommunala uppdraget kräver att en samverkan sker med externa partner, över förvaltningsgrenen och med stödfunktioner för att få perspektiv på beslutsfattandet.



Kompetensförsörjningsplan

Fastställd av kommunstyrelsen 2022-02-08 § 10

Nulägesanalys av Arvidsjaur kommuns förvaltningar

Barn- och utbildningsförvaltningen

Skolverksamheten i Arvidsjaur kommun har visat på goda resultat i de nationella mätningarna ”Sveriges bästa skolkommuner” år 2020 kom kommunen på fjärde plats i rankingen. De nationella mätningarna granskar bl.a. lärartätheten, andel barn i förskola, meritvärde i årskurs 9 m.m. Trots detta kan det finnas en utmaning gällande kompetensförsörjning i skolverksamheten. Det har bl.a. skett en förändring när det gäller fritidspedagoger som numer har ett behörighetskrav, vilket försvårar kompetensförsörjningen då det ställer högre krav på eftergymnasial utbildning.

Behöriga lärare samt speciallärare är två yrkesgrupper där det i framtiden kan uppstå svårigheter att rekrytera. Konsekvenserna av detta kan leda till att barn- och utbildningsförvaltningen kan tvingas att anställa obehöriga lärare, vilket i sin tur kan påverka kvaliteten på undervisningen i skolan.

I Arvidsjaur kommun ska barn och utbildningsförvaltningens arbeta med att stimulera de obehöriga lärarna till vidareutbildning. Därav kan det eventuellt bli aktuellt med Arbetsintegrerad lärarutbildning (ALU) där man kombinerar lärarutbildningen med arbete. Eftersom utbildningen kombineras med arbete blir den förlängd, men fördelen är att man kan undvika att ta studielån eftersom det utgår lön under tiden, vilket på så vis ökar attraktiviteten för medarbetarna att utveckla och kompetensutveckla sig samt förhoppningsvis stanna kvar hos arbetsgivaren även på långsikt. I tabellen nedan framkommer det även att inom de kommande åren har Arvidsjaur kommun 11 lärare som närmar sig pensionsålder.

Beräknat på medelålder för pension i Sverige 65 år

Pensionsavgångar per befattning	2021	2022	2023	2024	Totalt:
Lärare	2	2	2	5	11
Specialpedagog			1		1
Skolsköterska					
Barnskötare	1			2	3
Resurspedagog				2	2
Förskolelärare	2				2
Vaktmästare					
Elevassistent	1				1
Fritidspedagog					
Studie- och yrkesvägledare					
Administratör skola					
Skolvärd					
Totalt:	6	2	3	9	20

Statisk uttagen 31/3–21



Kompetensförsörjningsplan

Fastställd av kommunstyrelsen 2022-02-08 § 10

Socialförvaltningen

Socialförvaltningen kommer att ha de största pensionsavgångarna inom Arvidsjaur kommun, detta är särskilt tydligt inom yrkeskategorin undersköterskor. Redan idag så har socialförvaltningen vissa svårigheter med att hitta rätt kompetens både kort- och långsikt. Det råder även brist på undersköterskor med fördjupad kompetens inom äldreomsorgen och speciellt med specialistkompetens inom demens och psykiatri.

Sommarperioden inom socialförvaltningen är en återkommande tillfällig och kritisk period för bemanningen, då det i regel arbetar färre utbildade undersköterskor samt sjuksköterskor under perioden. Därav synliggörs också behovet av att verksamheterna har ett välplanerat bemanningsschema under sommaren, för att undvika att behöva ta in externa bemanningsföretag. Arbetsterapeuter är även det en yrkeskategori som under ett antal år har varit svårrekryterade därav råder det allmän brist inom denna yrkeskategori, detta gäller även tillgången på utbildade socionomer som gått från god tillgång till bristfällig tillgång inom loppet av de senaste 4–5 åren.

Arvidsjaur kommun kan behöva vidta åtgärder för att påvisa betydelsen av vidareutbildning och se över vilka möjligheter som finns för att bidra till att det blir attraktivt att genomgå vidareutbildning. Detta är ett arbete som hänger ihop med det pågående arbetet att Arvidsjaur kommun arbetar aktivt med sin attraktivitet som arbetsgivare

Pensionsavgångar per befattning	2021	2022	2023	2024	Totalt
Undersköterska	3	6		5	14
Personlig assistent	2			2	4
Vårdare/vårdbiträde		1	4	3	8
Socialsekreterare					
Personligt ombud					
Sjuksköterska					
Fysioterapeut	1				1
Totalt:	6	7	4	10	27

Statisk uttagen 31/3–21



Kompetensförsörjningsplan

Fastställd av kommunstyrelsen 2022-02-08 § 10

Kommunstyrelsens centrala förvaltning

Kommunstyrelsens centrala förvaltning syftar till att stödja verksamheterna genom ekonomer, hr-specialister, it m.m. På ekonomiavdelning kommer det i framtiden finnas behov av upphandlare och även civilekonomer. Åldersstrukturen i denna del av organisationen är lägst i jämförelse med de andra förvaltningarna.

Stöd & Service

IT-branschen har förändrats avsevärt det senaste decenniet, vilket också har förändrat kraven från att traditionellt sett arbeta med drift till att idag arbeta med digitalisering, säkerhet samt verksamhetsutveckling. De anställda i den stödjande verksamheten kräver en god kännedom om organisationen, därav av är det av vikt att följa upp och erbjuda de anställda kompetensutveckling t.ex. i form av utbildning eller utveckling genom samverkan med grannkommunerna. Verksamheten inom stöd och service ser därav ett behov i framtiden av IT- strateg. Det kommer även finnas ett ökat behov av lönehandläggare.

Pensionsavgångar per befattning	2021	2022	2023	2024	Totalt:
Kansli	1				1
HR/Löneenheten				1	1
Handläggare					
Ekonomi		1			1
Tekniker/IT				1	1
Bildpedagog	1				1
Sekreterare	1				1
Ekonom					
Brandman (deltid)	1	1		1	3
Totalt:	4	3		3	9

Statisk uttagen 31/3–21

Samhällsbyggnadsförvaltningen

Inom samhällsbyggnadsförvaltningen finns ett behov av att inom cirka ett år anställa en miljöinspektör. På sikt kan det eventuellt uppstå utmaningar att rekrytera byggnadsinspektör, planingenjör, fastighetsingenjör, va- ingenjör och projektingenjör, de flesta yrken som kräver en eftergymnasial bakgrund.

Statisk uttagen 31/3–21

Pensionsavgångar per befattning	2021	2022	2023	2024	Totalt:
Lokalvårdare			1	1	2
Kock		1	1		2
Vaktmästare					0
Elektriker					0
IT, hälsovårdsinspektör		1	1		2
VA- arbetare Maskinist	1		1		2
Återvinning		1			1
Stadsnät		1			1
Miljöinspektör	1				1
Sekreterare MBHN	1				1
Totalt:	3	4	4	1	12



Kompetensförsörjningsplan

Fastställd av kommunstyrelsen 2022-02-08 § 10

Kultur & fritid

Inom kultur och fritidsförvaltningen kommer det i framtiden finnas behov av utbildade bibliotekarier samt musklärare.

Statisk uttagen 31/3–21

Pensionsavgångar per befattning	2021	2022	2023	2024	Totalt:
Kulturassistent					
Bildpedagog	1				
Bibliotekarie					
Biblioteksassistent					
Totalt:	1				1



Kompetensförsörjningsplan

Fastställd av kommunstyrelsen 2022-02-08 § 10

Kompetensförsörjnings strategier

Det är viktigt att Arvidsjaur kommun utvecklar en kompetensförsörjnings strategi för att möta de kompetensbehov som finns idag likaså i framtiden, för att detta skall lyckas krävs det att organisationen lyckas attrahera och behålla kompetens. SKR har tagit fram förslag på strategier och fokuseringspunkter som denna kompetensförsörjningsplan stöttar sig på. Genom att attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avsluta skapar vi goda förutsättningar att bli en attraktiv arbetsplats även på en konkurrensfylld arbetsmarknad. Detta gör vi genom att:

Attrahera

Arvidsjaur kommun har en stark gemensam målsättning att bli en mer attraktiv arbetsgivare. Det är en viktig del i strategin att lyckas med kompetensförsörjningsplanen att kunna attrahera nya medarbetare både till organisationen och kommunen.

Stolta medarbetare

Att skapa en gemensam och stark organisationskultur är ett sätt att få medarbetare att känna stolthet över sin arbetsgivare. Arvidsjaur kommuns medarbetare ska känna meningsfullhet, trivsel, engagemang och en önskan om att stanna kvar i kommunen. För att detta ska lyckas är Arvidsjaur kommuns målsättning att prioritera det systematiska arbetsmiljöarbetet. För att nå målet görs hälsofrämjande och förebyggande insatser likväl som efterhjälpande och rehabiliteringsperspektiv. Genom samverkansavtalet förs en kontinuerlig dialog med chefer och medarbetare om verksamhetens utveckling, för att ge en god arbetsmiljö för organisationens medarbetare.

Närvaro i digitala kanaler

För att synliggöra Arvidsjaur kommun som arbetsgivare är en ökad närvaro i det digitala kanalerna en strategi som ger arbetsgivaren möjlighet att tidigt möta potentiella medarbetare och underlätta en första kontakt. Framtidens plattform för både kommunikation och information kommer i allra högsta grad att vara i de digitala samt sociala kanalerna. I och med detta är det av största vikt att Arvidsjaur kommun fortsätter att utveckla de digitala kanalerna för att lyckas nå ut till potentiellt nya arbetstagare.

Möt potentiella arbetstagare tidigt

I Arvidsjaur kommun tror vi som arbetsgivare på personliga möten med potentiella arbetstagare i ett tidigt skede för att väcka intresse för Arvidsjaur kommun som arbetsgivare. Därför ska Arvidsjaur kommun vara en aktiv samarbetspartner för grundskolor, gymnasieskolor, högskolor/universitet och andra utbildningsaktörer för att öppna upp för möjligheten att göra prao, verksamhetsförlagd utbildning och/eller praktik i våra verksamheter. Arvidsjaur kommun ser ett stort värde i de studenter som utbildar sig på högskole- och universitetsnivå, särskilt inom de bristyrken och nyckelkompetenser där arbetsgivaren ser ett rekryteringsbehov.



Kompetensförsörjningsplan

Fastställd av kommunstyrelsen 2022-02-08 § 10

Gränsöverskridande samverkan

Samverkan internt över förvaltningsgränser inom organisationen likaså gränsöverskridande samspel med andra aktörer och företag behöver ske för att trygga Arvidsjaur kommuns kompetensförsörjning. Därav är det viktigt att arbetsgivaren etablerar samarbete med andra samhällsaktörer som är viktiga för att gemensamt skapa processer, exempelvis där potentiella arbetstagare som står långt ifrån arbetsmarknaden kan få möjlighet till en anställning med stöd, t.ex. nystartsjobb, utvecklingsanställning eller extratjänster. Vidare ser vi att samarbeten med närliggande universitet och andra utbildningsinstanser kan utvecklas för att knyta kontakter med studenter som potentiella arbetstagare och ha ett ökat samarbete med inflyttarservice som finns i Arvidsjaur kommun.

Förmåner

Idag finns det ett antal förmåner, såväl kollektivavtalade förmåner som förmåner initierade av arbetsgivaren. I vårt fortsatta arbete med att utveckla förmånerna ser vi det som särskilt viktigt att knyta dessa nära organisationens kompetensförsörjningsplan och vår värdegrund "glädje, professionalitet & respekt".

Summering av åtgärder	
Samarbete med andra aktörer	Gränsöverskridande samarbete
Öka närvaron i sociala medier/digitala kanaler	Annonsering och marknadsföring
Attraktiva förmåner	Synliggör arbetsgivarens förmåner
Medarbetare som är stolta över sin arbetsgivare	Prioritera arbetsmiljöarbetet
Förändrade yrkesroller	Ta till vara på bredare kompetens
Möta potentiella arbetstagare tidigt	Tex genom samarbete med universitet & högskolor



Kompetensförsörjningsplan

Fastställd av kommunstyrelsen 2022-02-08 § 10

Rekrytera

Arvidsjaur kommuns förmåga att attrahera ny kompetens är utslagsgivande för den strategiska kompetensförsörjningen. För att kunna vara en konkurrenskraftig potentiell arbetsgivare krävs det att Arvidsjaur kommun lyckas attrahera och intressera kandidater.

Den kompetensbaserade rekryteringen ämnar vara en del i kommunens strategiska kompetensförsörjningsplan på både kort- och lång sikt. En professionell rekryteringsprocess skall därav vara högprioriterad, varje möte är ett möte för en potentiellt ny medarbetare, oavsett om kandidaten blir erbjuden arbetet eller ej. I Arvidsjaur kommun behöver alla verksamheters tänkbara kandidater få en positiv upplevelse av rekryteringsprocessen, och bemötas på ett likvärdigt sätt, med glädje, respekt och professionalitet. Där målsättningen är att förverkliga grundkriterierna kostnadseffektivt likväl skapa förutsättningar för träffsäkerhet. HR-enheten verkar för att stödja verksamheterna i denna process. Tillhands har även Arvidsjaur kommun tydliga styr- och stöddokument för att främja rekryteringsarbetet, bl.a. rekryteringspolicy och rekryteringsrutinen.

Attraktiva annonser och marknadsföring (employer branding)

Arvidsjaur kommuns förmåga att attrahera kompetens är avgörande för kommunens utveckling och strategi därav är det viktigt med kreativ marknadsföring och annonsering samt annonsering i rätt kanaler och synliggöra kommunen som attraktiv arbetsgivare genom bl.a. "employer branding".

Genom riktad annonsering och aktiv närvaro på olika sociala plattformar synliggöra organisationen som en attraktiv arbetsgivare, skapar Arvidsjaur kommun goda förutsättningar att lyckas med den interna och externa rekryteringen.

När det gäller bristyrken kan det vara en fördel att öppna upp för samverkan med närliggande högskolor och universitet och på så vis kunna marknadsföra kommunen som arbetsgivare och kunna fånga upp studenter och potentiellt ny arbetstagare i tidigt skede. Varje verksamhet bör analysera hur förutsättningarna ser ut för den egna organisationen.

Det centrala stödet från HR-enheten ämnar underlätta organisationens samt chefernas rekryteringsarbete och bidra till en förbättrad av kandidatupplevelsen. Detta ökar möjlighet för arbetsgivaren att agera i enlighet med organisationens värdegrund.



Kompetensförsörjningsplan

Fastställd av kommunstyrelsen 2022-02-08 § 10

Bredda rekryteringen

Den breddade rekryteringsprocessen möjliggör ett bredare urval av sökande samt bidrar till en ökad jämställdhet samt mångfald på arbetsmarknaden. Varje verksamhet bör analysera vad det finns för möjligheter att bredda rekryteringen.

Summering av åtgärder/insatser	
Professionell rekryteringsprocess	Tydliga styr- och stöddokument & regelbunden utbildning i rekrytering.
Gränsöverskridande samarbete	Fortbildning för ökad digital kompetens
Rekryteringsverktyg	Användarvänligt & attraktivt rekryteringssystem
Marknadsföring " employer branding"	Annonskampanjer, rekryteringsannonser, LinkedIn m.m.
Attraktiva annonser	Ta fram mallar, kanaler för annonsering, arbetsplatsbeskrivningar, bild & filmmaterial m.m.
Bredda rekryteringen	Mångfald på arbetsplatsen- insatser som leder till att fler blir "anställningsbara".
Skapa olika vägar in i yrkeslivet	Öppna upp för t.ex. praktik



Kompetensförsörjningsplan

Fastställd av kommunstyrelsen 2022-02-08 § 10

Arvidsjaur kommun - EN arbetsgivare (behålla och utveckla)

Arvidsjaur kommun ska uppfattas som EN attraktiv arbetsgivare där kommunens anställda har goda anställningsvillkor. Kommunens medarbetare ska känna möjligheten att vara medskapande. De anställda inom organisationen ska vara delaktiga i utvecklingsprocesser. Det ökade ansvaret och delaktigheten ökar engagemang och inflytande vilket ökar chansen till att de anställda vill stanna kvar och utvecklas. Arbetsmiljö som kännetecknas av ett positivt arbetsklimat skapar engagemang hos medarbetarna.

Prioritera arbetsmiljöarbetet

Arvidsjaur kommun vill skapa goda förutsättningar för kommunens medarbetare. För att lyckas med detta arbete, prioriterar Arvidsjaur kommun det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM). Organisationen arbetar aktivt med hälsofrämjande insatser och förebyggande åtgärder och har ett mycket gott samarbete med företagshälsan. För att arbetslivet ska vara hållbart krävs det balans mellan fritid och arbete därav uppmanar organisationen till friskvårdande aktiviteter på arbetstid. Arbetsmiljöarbetet bedrivs i samverkan och gemensam dialog mellan chefer, fackliga organisationer samt medarbetare.

Trygga anställningar

Kommunens anställda ska ha möjlighet till tillsvidareanställningsavtal och även ökad sysselsättningsgrad där så är möjligt. Därav erbjuder Arvidsjaur kommun trygga anställningar i så stor utsträckning som möjligt, detta ökar chansen till att bibehålla kompetens och på så vis ökar möjligheterna till att trygga organisationens framtid i samband med kommande generationsskifte. Detta skapar möjligheter för den yngre generationen att stanna kvar i Arvidsjaur kommun.

Finns det utvecklingsmöjligheter för medarbetarna ökar chansen för att de ska stanna längre på arbetsplatsen. Organisationen bör ha en bredare syn på karriär, och skapa möjligheter för intern rörlighet.

Tillvarata på kompetens

Alla medarbetare bör ha en individuell kompetensförsörjningsplan som möter organisationens behov av kompetens. God prestation bör uppmärksammas genom lokal och individuell lönesättning. Varje år genomförs resultat- och utvecklingssamtal (RUS), det är ett tillfälle för chef och medarbetare att mötas och få återkoppling av perioden som varit och komma överens om nya målsättningar. Kompetensutveckling kan handla om formella utbildning, att få möjlighet att pröva andra arbetsuppgifter, arbeta på en annan avdelning eller delta i projekt eller nätverk. Medarbetare samt chef uppdaterar sedan tillsammans den individuella utvecklingsplanen.

Kompetensöverföring mellan medarbetare är något som sker fortlöpande som en form av organisatoriskt lärande för kvarvarande medarbetare. När seniora medarbetare tar ut pension finns risk att värdefull erfarenhet försvinner. För att lyckas med en god kompetensöverföring är det viktigt med tid och struktur. Det är av vikt att Arvidsjaur kommun är flexibel och öppen för behov av individuella lösningar. Genom kontinuerlig dialog med blivande pensionärer kan denna grupp bli en viktig resurs gällande kompetensöverföring.

För att underlätta Arvidsjaur kommuns kompetensförsörjning krävs det nya lösningar och flexibilitet. Genom att ta tillvara på medarbetarnas innovationskraft kan utvecklingen fortskrida. Genom samverkan kan arbetsgivaren ta till vara på medarbetare med spetskompetens och även genom samarbeten med andra kommuner.



Kompetensförsörjningsplan

Fastställd av kommunstyrelsen 2022-02-08 § 10

Kompetensutveckling

Genom utveckling möjliggör arbetsgivaren medarbetarens förmåga att hantera dagens arbetsuppgifter samt morgondagens utmaningar. Medarbetarnas omställningsförmåga är en förutsättning för organisationen flexibilitet och förmåga att kunna möta förändrade behov i verksamheterna. Möjligheten till kompetensutveckling lyfts ofta fram som attraktivt och avgörande vid val av arbetsgivare. För all form av kompetensutveckling ska det finnas en tydlig koppling mellan verksamhetens mål och den individuella utvecklingen. Dialog kring aktuell kompetensutveckling sker mellan chef och medarbetare, denna fråga tas upp i samband med det årliga utvecklingssamtalet.

Genom att samordna kompetensutvecklingsinsatser blir det tid- och kostnadseffektivt, och möjlighet till kollegialt lärande samt att bygga nätverk mellan yrkesgrupper- och förvaltningar. Ett exempel på detta är den introduktionsutbildning för nya chefer inom organisationen som anordnas av Arvidsjaur kommun vid behov.

Smarta tekniska lösningar

Digitaliseringen öppnar upp för en effektivare verksamhet och förbättrad kvalitet. Både organisationens och invånarnas behov ska ligga till grund för utvecklingen IT-stöd. Genom att utveckla ett väl genomtänkt IT-stöd skall kompetens kunna frigöras och användas där det bäst behövs. Användandet av tekniska lösningar är inget mål i sig, däremot kan det användas som stöd för att uppnå verksamheternas mål – de tekniska lösningarna ska: avlasta, underlätta samt stödja medarbetarna i deras arbete. Kommunens medarbetare behöver kontinuerligt utbildning för att utveckla sin tekniska kompetens.

Öppna upp för flexibla lösningar som exempelvis distansarbete. Det ger medarbetaren möjlighet att påverka den egna vardagen, detta bidrar till ett hållbart arbetsliv och en balans mellan arbete – och fritid. (idag finns möjlighet att delvis arbeta hemifrån).



Kompetensförsörjningsplan

Fastställd av kommunstyrelsen 2022-02-08 § 10

Tidig lokal omställning

Utvecklings- och omställningsarbetet ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet samt kvalitet och arbetstagarens möjligheter att få ett nytt arbete ökar genom ett tidigt lokalt omställningsarbete. Verksamhetsreformer kan innebära behov av förändrad eller ny kompetens, nya organisationsformer eller förändrat antal anställda. Detta kan i sin tur medföra behov av lokalt omställningsarbete.

Den tidiga lokala omställningen bidrar till att arbetsgivaren kan möta ett förändrat kompetens- och rekryteringsbehov. Som stöd i omställningsprocesser finns Omställningsfondens rådgivare att tillgå. Samverkan och dialog med arbetstagarorganisationer är en viktig del i Arvidsjaur kommuns utvecklings- och omställningsprocesser.

Förläng arbetslivet

Sveriges befolkningen lever allt längre, detta innebär att fler arbetar längre upp i åldrarna för att kunna försörja det växande antalet pensionärer. Därav är det av största vikt att använda kompetenserna hållbart. Kommunens arbete med det systematiska arbetsmiljöarbetet är en metod att förbättra medarbetarnas förutsättningar till ett långt och hållbart arbetsliv. Detta innebär att arbetsgivaren ska arbeta både med förebyggande åtgärder som med hälsofrämjande insatser. Det gäller att skapa en arbetsmiljö där både kropp och själ mår bra. Medarbetare som mår bra och är motiverade samt har en god arbetsgemenskap skapar framgångsrika resultat. En trygg, säker och stimulerande arbetsmiljö bidrar till ökad kvalitet i våra verksamheter.

Delaktighet i planering och reella möjligheter att kunna påverka sitt eget arbete tas upp som ett av de bästa sätten att engagera medarbetarna och att ge dem möjlighet till ett långt och hälsosamt arbetsliv⁹.

Satsningar i Arvidsjaur	
Ledarskapsutveckling	Ledarskapsutbildning & introduktionsutbildning av nya chefer
Interna karriärvägar	Möjlighet att göra karriär både uppåt – och i sidled, exempel som specialist eller projektledare.
Arbetstidsavtal	Exempelvis flextidavtal & distansavtal
Samarbeten över "Aktörsgränserna"	Tillsammans med andra aktörer marknadsföra kommunen.
Lönekarriär	Möjlighet att göra "lönekarriär" utan att byta arbetsgivare.
Arbetsmiljö & rehabilitering	Sätta arbetsmiljö i första rummet
Kompetensutveckling	Individuella kompetensutvecklingsplaner som möter organisationens framtida behov och RUS- samtal (resultat – och utvecklingssamtal.
Flexibla arbetsplatser	Möjlighet till flexibla arbetsplatser, digitala möten & distansarbete.
Smarta tekniska lösningar	Vid behov fortbildning för ökad digital kompetens som möjliggör användandet av tekniska lösningar & hjälpmedel.

⁹ www.arbetsmiljoupplysningen.se



Kompetensförsörjningsplan

Fastställd av kommunstyrelsen 2022-02-08 § 10

Avsluta

Arvidsjaur kommun har som målsättning att ge varje medarbetare som väljer att avsluta sin anställning, ett så bra avslut som möjligt. För att kunna ge medarbetarna ett gott avslut är Arvidsjaur kommunstrategi att:

Överlämna

Vid överlämning ska arbetsgivaren så långt som möjligt erbjuda medarbetaren erbjudas en flexibel övergång. Samt ta kompetensöverföring i beaktning.

Avslutningssamtal

Varje medarbetare som avslutar sin tillsvidare anställning ska erbjudas ett avslutningssamtal. I regel är det närmsta chef som ska ta initiativ och genomför avslutningssamtalet. I de fall då det är bättre att en oberoende part genomför samtalet, ska HR-enheten kontaktas. Syftet med avslutningssamtalet är att lyfta medarbetarens erfarenheter av sin anställning och kunna dra nytta av dessa i den organisatoriska utvecklingen.

Välkommen åter

Arvidsjaur kommunmålsättning är att medarbetarna är ambassadörer för organisationen. Därav är det viktigt att de som väljer att avsluta sin anställning får ett bra avslut och kan på så vis komma att rekommendera organisationen som arbetsgivare.

Uppföljning

Kompetensförsörjningsplanen beskriver de kommande fyra årens behov och skall uppdateras efter behov.



Ks § 11

Dnr 00033/2021

026

Riktlinjer för
hälsofrämjande insatser
och rehabilitering i
Arvidsjaur kommun

En stor del av vår tids folksjukdomar skulle kunna förebyggas, och sjukdomsbilden förbättras vid befintlig sjukdom, med hälsosamma levnadsvanor.

För att undvika ohälsa och sjukskrivningar som påverkar verksamheten arbetar Arvidsjaur kommun mycket med förebyggande insatser, ofta i samverkan med Företagshälsan (FH). En förebyggande insats kan initieras av medarbetaren själv, chefen eller annan som uttrycker oro.

Att ha friska och närvarande medarbetare är en förutsättning för och ökar möjligheten för kommunen att driva en bra verksamhet. All ohälsa och sjukfrånvaro påverkar verksamheten och arbetsgivare har ett långtgående rehabiliteringsansvar enligt arbetsmiljölagen.

Under 2021 har arbetsgivaren i samråd med de fackliga organisationerna gjort en översyn av kommunens friskvårdsförmåner. Det förslag som nu föreligger är att arbetstagaren för göra ett val mellan friskvårdsbidrag på 1000 kronor/år en timme friskvård per vecka. Ytterligare höjning av friskvårdsbidraget har efterfrågats från fackliga organisationer. Utvärdering av dessa förmåner ska ske inför 2024.

Riktlinjerna förhandlades enligt MBL § 11 2021-11-16.

Kommunstyrelsens beslut

- Bilaga ./.
1. Riktlinjer för hälsofrämjande insatser och rehabilitering i Arvidsjaur kommun antas.
 2. Kommunstyrelsens beslut 2018-05-08 § 91 upphör att gälla.

Justerandes sign

Beslutsunderlag
Protokoll MBL § 11
Tjänsteskrivelse Lotta Levander
Reviderade riktlinjer

Utdragsbestyrkande



RIKTLINJER FÖR HÄLSOFRÄMJANDE INSATSER OCH REHABILITERING

ARVIDSJAURS KOMMUN
www.arvidsjaur.se

Dokumentnamn	Dokumenttyp	Fastställt/upprättad	Beslutsinstans
Styrande dokument	Riktlinjer	Ks 2022-02-08	Kommunfullmäktige
Dokumentansvarig		Giltig till	
Kommunstyrelsen		Tills vidare	
Dokumentinformation	Dnr 33/2021		



Riktlinjer för hälsofrämjande arbete och rehabilitering

Fastställt av kommunstyrelsen 2022-02-08

Innehåll

Inledning	3
Syfte	3
Mål	3
Ansvar	4
Friskvård.....	5
Friskvårdsbidrag.....	5
Friskvårdstimme.....	6
Ansvar	6
Rehabilitering.....	7
Länk 1 – åter till ordinarie arbete	7
Länk 2 – omplacering hos arbetsgivaren	7
Länk 3 – omplacering hos arbetsgivaren alternativt arbete på reguljära arbetsmarknaden	8
Stöd till chefer i rehabiliteringsarbetet.....	8
Förebyggande insatser.....	8
Hälsofrämjande insatser genom inflytande.....	8
Samverkansavtal	9
Flexitidsavtal	9



Riktlinjer för hälsofrämjande arbete och rehabilitering

Fastställt av kommunstyrelsen 2022-02-08

Inledning

Att ha friska och närvarande medarbetare är en förutsättning för och ökar möjligheten för kommunen att driva en bra verksamhet. All ohälsa och sjukfrånvaro påverkar verksamheten. Arbetsgivare har ett långtgående rehabiliteringsansvar enligt arbetsmiljölagen. Att starta upp rehabiliteringsarbetet så snart som möjligt ökar möjligheten till effektiv rehabilitering och återgång till arbete/vara kvar i arbetet. Att ha struktur i rehabiliteringsarbetet ger trygghet och bidrar till effektivare rehabilitering. Arbetsgivarens ambition är att rehabiliteringsarbetet ska vara slutfört inom 12 månader med målet återgång i arbete.

För att undvika ohälsa och sjukskrivningar som påverkar verksamheten arbetar Arvidsjaur kommun mycket med förebyggande insatser, ofta i samverkan med Företagshälsan (FH). En förebyggande insats kan initieras av medarbetaren själv, chefen eller annan som uttrycker oro.

Syfte

- Ökad kreativitet och arbetsglädje.
- Ökad trivsel och gemenskap på arbetsplatsen.
- Höjd kvalitet och effektivitet i verksamheten.
- Goda sociala relationer.
- God hälsa och ökad livskvalitet.
- God självkännetrod och gott självförtroende.
- Förebygga ohälsa och sjukskrivningar bland medarbetarna.
- Se rehabilitering och arbetsanpassning som ett naturligt inslag på arbetsplatsen.
- Underlätta för den sjukskrivne att tidigt återgå i arbete.
- Vara ett stöd när det uppstår behov av rehabilitering och/eller arbetsanpassning.
- Klargöra ansvarsfördelningen i rehabiliteringsprocessen.
- Minska kort- och långtidssjukskrivningar.

Mål

- Skapa trygghet och arbetstillfredsställelse.
- Bibehålla psykiskt, fysiskt och socialt välbefinnande – att må bra i arbetet och på fritiden.



Riktlinjer för hälsofrämjande arbete och rehabilitering

Fastställt av kommunstyrelsen 2022-02-08

Ansvar

Chef ansvarar för:

- att skapa förutsättningar för hälsofrämjande miljöer.
- att tillvarata och främja initiativ från medarbetare.
- att uppmuntra medarbetarna till friskvårdsverksamhet.
- att arbeta förebyggande med hälsofrågor och se till att det finns skyddsutrustning på arbetsplatsen för att minimera riskerna för ohälsa.
- att vid sjukfrånvaro tidigt ta kontakt med medarbetaren och vid behov initiera rehabiliteringsarbetet.
- att en klagörande rehabiliteringsutredning och/eller arbetsförmågebedömning alltid blir utförda vid behov.

Medarbetare ansvarar för:

- sin egen hälsa och för att utveckla sina personliga resurser.
- att medverka till att skapa en hälsosam utveckling på sin arbetsplats.
- att aktivt bidra till att skapa en trivsamt arbetsplats.
- att använda den skyddsutrustning och de arbetsredskap som finns för att förebygga sjukdom och ohälsa.



Riktlinjer för hälsofrämjande arbete och rehabilitering

Fastställt av kommunstyrelsen 2022-02-08

Friskvård

Varje medarbetare har det yttersta ansvaret för sin egen hälsa. Organiserad friskvård på arbetsplatsen kan vara det stöd som krävs för att komma igång med aktiviteter. Friskvård ska uppmuntra till, och ge medarbetarna en möjlighet, att delta i hälsofrämjande aktiviteter.

Kommunen erbjuder ett friskvårdsbidrag alternativt friskvårdstimme, för att öka möjligheterna till att fler anställda ska utöva hälsofrämjande aktiviteter. Fysisk aktivitet kan öka välbefinnandet, minska risk för sjukfrånvaro och behovet av rehabilitering.

Samtliga månadsavlönade erbjuds kunna välja mellan ett friskvårdsbidrag på maximalt 1000 kr alternativt friskvårdstimme (maximalt 1 h/vecka). Övriga medarbetare (tjänstställda) erbjuds friskvårdsbidrag utifrån anställningens omfattning.

De medarbetare som väljer friskvårdsbidrag, eller där verksamheten inte tillåter friskvårdstimme, ska senast 31 januari, alternativt senast 1 månad efter nyanställning, meddelat detta till HR-enheten. Anmälan görs på blanketten "Anmälan och utbetalning av utlägg för friskvård". Nytt val av friskvård kan tidigast göras under januari månad påföljande år.

Friskvårdsbidrag

Friskvårdsbidraget kan nyttjas för exempelvis följande aktiviteter:

- Föreningar med friskvårdsaktiviteter.
- Gym/friskvårdsanläggning.
- Övriga aktiviteter (t.ex. startavgift, massage, skidåkning, appar, ridning, sportfiske).

Arvidsjaur kommun följer Skatteverkets regler för vilka aktiviteter som anses skattefria.

Friskvårdsbidragets omfattning räknas i förhållande till anställningens omfattning per månad. Ingen avräkning sker utifrån arbetstidens omfattning.

Exempel 1

Tjänstställd som jobbar 10 h januari och 120 h juni, juli och augusti, kan få bidrag för fyra månader.

Dvs. $1000 \text{ kr}/12 \times 4 \text{ månader} = 333 \text{ kr}$.

Exempel 2

Månadsanställd 1 mars- 9 augusti, kan få bidrag för 6 månader. Dvs $1000/12 \times 6 \text{ månader} = 500 \text{ kr}$

För tillsvidareanställd som avslutar sin anställning under året och har fått sitt bidrag utbetalt görs ingen avräkning. I första hand ska friskvårdsbidraget nyttjas lokalt. Friskvårdsbidrag gäller även vid föräldraledighet, sjukskrivning eller annan ledighet under den period som är semesterlönegrundande.



Riktlinjer för hälsofrämjande arbete och rehabilitering

Fastställt av kommunstyrelsen 2022-02-08

Rutin för hantering av friskvårdsbidraget regleras i dokumentet "Utlägg för friskvård" och återfinns i Visma Window.

Rutin och riktlinje för friskvårdstimme

Alla medarbetare med månadslön erbjuds möjlighet till maximalt en timmes sammanlagd friskvård per vecka inom ramen för den ordinarie arbetstiden. Tid som inte nyttjas kan inte överföras till nästkommande vecka. Medarbetare kan inte garanteras att all friskvårdstid kan nyttjas under året. Verksamheten styr och är behovet arbete i verksamheten, så ska detta prioriteras, även om friskvårdstimme har valts.

Begreppet kan innefatta alltifrån olika motionsaktiviteter till hälsoprofilbedömning, rygggymnastik, ridning, golf, utförsåkning, tai chi, avspänningsövningar, mental träning, personlig tränare, gymaktiviteter, simning, rökavvänjning, viktminskningsprogram, kostrådgivning, kontorsmassage etc.

Aktiviteter som inte kan subventioneras skattefritt av arbetsgivaren (enligt Skatteverkets regler) kan ändå bedrivas på friskvårdstimmen, exempelvis friluftaktiviteter, sjukgymnastik, skytte, kurser och tester exempelvis för kondition och syreupptagning.

Uttag av friskvårdstimme kan endast göras under förutsättning att verksamheten tillåter detta.

Ansvar

Chef skall ge sitt aktiva stöd till friskvård samt uppmuntra medarbetarna att nyttja friskvårdstimmen, i de fall det är möjligt. Chef beslutar huruvida verksamheten tillåter uttag av friskvårdstimme samt att planerad aktivitet är förenlig med regelverket. Tillfällen då verksamheten inte tillåter kan vara exempelvis medarbetare i arbetsgruppen som inte hinner ta rast, arbetsuppgifter som bortprioriteras, medarbetare i arbetsgruppen som jobbar övertid, konsulttid för att klara verksamheten etc.

Nyttjandet av friskvårdstimmen får inte medföra påbyggnad av flextid, dvs. friskvård ska utföras under den fasta arbetstiden (får inte bygga flex den dag som friskvårdstimmen tas ut) och medarbetaren får inte nyttja friskvårdstimme om flexsaldot överstiger maxsaldo (+20 h respektive +40 h). Friskvårdstimmen ska registreras i Visma, genom stämpling eller manuellt. Friskvårdstimmen kan inte nyttjas sista timmen före veckovila inträder. Det är även viktigt att betona att friskvårdstimmen inte får nyttjas som arbetstidsförkortning.

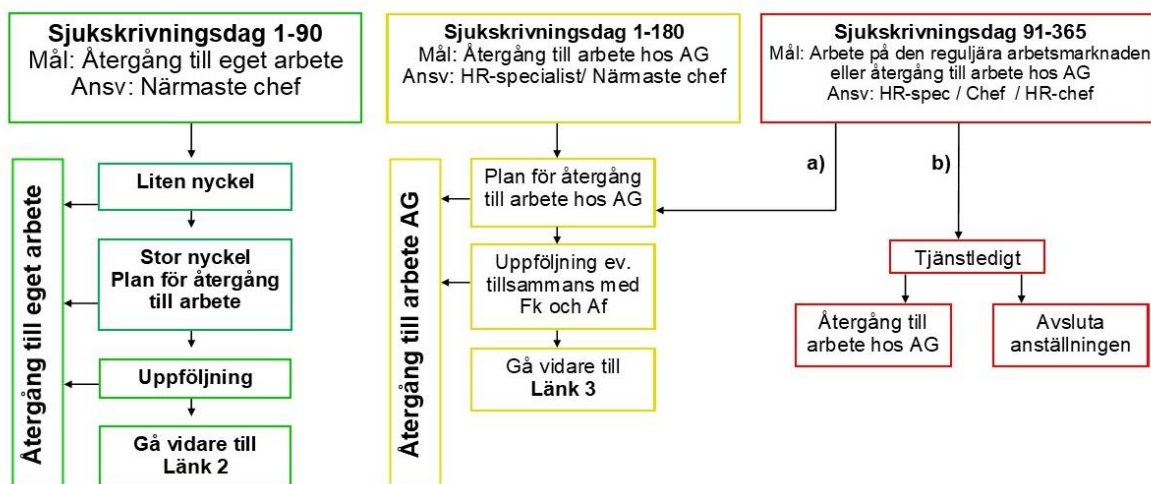
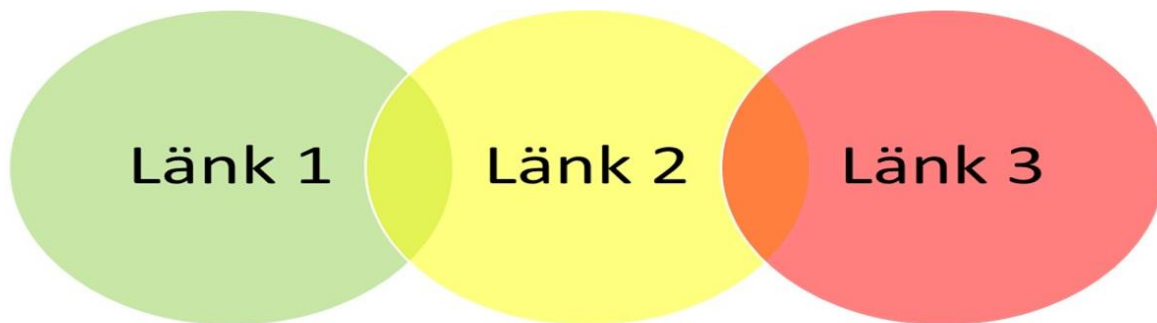


Riktlinjer för hälsofrämjande arbete och rehabilitering

Fastställt av kommunstyrelsen 2022-02-08

Rehabilitering

Rehabiliteringsarbetet delas in i tre länkar utifrån rehabiliteringskedjan.



Länk 1 – åter till ordinarie arbete

Ansvarig chef ansvarar för att starta upp rehabilitering vid medarbetares sjukfrånvaro. Till detta finns ett webbstöd. Därefter fortlöper rehabiliteringen med HR och/eller Företagshälsan (FH) till dess att medarbetaren är åter i ordinarie arbete och det är konstaterat att inga fortsatta åtgärder krävs.

Om FH/medicinskt ansvarig bedömer att arbetsförmåga kan finnas i annat arbete än det ordinarie kontaktas HR-specialist för uppföljningsmöte och övergång till länk 2.

Länk 2 – omplacering hos arbetsgivaren

Medicinsk expertis har bedömt möjligheterna för medarbetaren till att återfå sin arbetsförmåga i ordinarie arbete som uttömda, alternativt att medarbetaren varit sjukskriven mer än 90 dagar och bedöms ha en högre arbetsförmåga i annat arbete. Vid dessa tillfällen utreder och dokumenterar HR-specialist möjligheterna till omplacering hos arbetsgivaren.

Om omplacering inom länk 2 inte är möjlig övergår ärendet till länk 3.



Riktlinjer för hälsofrämjande arbete och rehabilitering

Fastställt av kommunstyrelsen 2022-02-08

Länk 3 – omplacering hos arbetsgivaren alternativt arbete på reguljära arbetsmarknaden

Medicinsk expertis har bedömt möjligheterna för medarbetaren till att återfå sin arbetsförmåga i ordinarie arbete som uttömda och omplacering har inte varit möjlig inom länk 2. Medarbetaren har även möjlighet till tjänstledighet för att pröva arbetsförmågan/söka arbete på den reguljära arbetsmarknaden.

HR-specialist utreder och dokumenterar möjligheterna till omplacering hos arbetsgivaren. Om inget annat arbete kan erbjudas, avslutas rehabiliteringen. För arbetsgivaren har rehabiliteringsansvaret fullföljts. Arbetet med att avsluta anställningen påbörjas då av HR-chef.

Stöd till chefer i rehabiliteringsarbetet

- Chefskollegor – fungerar bra som bollplank och för erfarenhetsutbyte.
- HR-specialist/HR-chef – kan ge råd och stöd i rehabiliteringsarbetet
- Företagshälsan – kan ge medicinsk rådgivning och konsultation i enskilda ärenden.

Förebyggande insatser

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är en viktig grund för att förebygga ohälsa. En ohälsa är ofta väldigt kostsam. Som arbetsgivare har man ansvar att undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp brister och risker i den fysiska, psykosociala och organisatoriska arbetsmiljön. Detta gäller individ-, grupp- och organisationsnivå.

Företagshälsan och HR-enheten finns som stöd i dessa processer.

Till medarbetare erbjuds individuella- och gruppinsatser exempelvis samtalsstöd, arbetshjälpmedel (ex. handledsskydd, lyft, rullvagn), anpassning av utrustning (ex. stol, skärm, skyddsutrustning) och översyn av arbetsmiljö (ex. ventilation, ljud, ljus).

Hälsofrämjande insatser genom inflytande

En hälsofrämjande arbetsmiljö bidrar till att verksamhetens mål uppnås och ökar kommunens möjligheter att rekrytera, behålla och utveckla medarbetarna. Grundläggande förutsättningar till en god hälsa är möjligheten att påverka den egna arbetssituationen samt medarbetarnas upplevelse av stöd från ledning, chefer och medarbetare. En god arbetsmiljö är en miljö där medarbetarna känner arbetsglädje och där medarbetarnas resurser tas tillvara och utvecklas.



Riktlinjer för hälsofrämjande arbete och rehabilitering

Fastställt av kommunstyrelsen 2022-02-08

Samverkansavtal

Arvidsjaur kommun erbjuder ett samverkansavtal som ger förutsättningar till ett hälsofrämjande arbetsklimat. Samverkansavtalet ger medarbetarna möjlighet till inflytande, delaktighet samt utveckling.

Flexitidsavtal

Flexitidsavtalet ger möjlighet att påverka delar av arbetstiden för att underlätta medarbetarnas vardag och möjligheten till balans mellan arbete och fritid.

Friskvårdsbidrag- och friskvårdtimmen ska ge möjlighet och uppmuntran till bl.a. fysisk aktivitet. För möjlighet till längre återhämtning erbjuds löneväxling till lediga dagar. De hälsofrämjande insatserna är en del av ett hållbart arbetsliv.



Ks § 12

Dnr 00241/2021

321

Handikappanpassad
offentlig toalett
(Medborgarförslag)

Ett medborgarförslag har lämnats till kommunen med följande innehåll:

” Min gamla rullstolsbundna mor var på tillfälligt besök i Arvidsjaur för att besöka olika affärer. Lunchen avklarades på en pizzeria där ingången var i höjd med trottoaren. Eftersom man bör besöka toalett för handhygien och diverse olika behov, både före och efter maten, så lyckades jag till slut med våld få in rullstolen i toaletten. Mycket av det besväret berodde på att toaletten var alldeles för trång för en rullstol.

Efter lunchen skulle vi shoppa loss på olika affärer. Nu bar det sig inte bättre än att tiden går ju fort när man har kul och så gick det även för oss, min mor blev kissnödig och behövde en toalett. Vi blev rekommenderade att uppsöka toaletten på torget (vid kortsidan på Sibylla). Väl där så framgick det ganska snabbt att:

1. Det fanns ingen handikappad toalett där heller! Ingen ramp fanns och det var för högt för att kunna rulla in rullstolen. Jag fick be och hjälp så vi kunde lyfta in rullstolen med min mor i.
2. Toaletten var för trång för rullstolen så den gick inte att rotera!
3. Toalettstolen var dessutom för låg!
Jag blev tvungen att lyfta ur min mor ur rullstolen och placera henne på toalettstolen.

Det kan ju inte vara så svårt att rusta upp och handikappanpassa redan befintliga toaletter vid torget (Sibylla). Att ha möjlighet att besöka en toalett anpassad för en handikappad ska väl minst sagt vara en mänsklig rättighet. En skylt eller information på hemsidan om var man kan hitta just en sådan toalett behövs.”

Kommunfullmäktige beslutade 2021-10-26 § 126 att överlämna medborgarförslaget till kommunstyrelsen för beredning och beslut.

Kommunstyrelsens beslut

1. Medborgarförslaget besvaras enligt följande;

Beslutet skickas till:
. Förslagsställaren
. Samhällsbyggnadskontoret

Information om offentliga toaletter har lagts upp på kommunens hemsida. Synpunkterna om tillgänglighetsbristerna har vidarebefordrats till miljö-, bygg- och hälsoskyddsnämnden.

2. I övrigt avslås medborgarförslaget då kommunen inte är ägare till toaletterna på Torggrillen.



Ks § 13

Dnr 00180/2021

332

Gör Göteparken till en lekpark för mindre barn (Medborgarförslag)

Ett medborgarförslag har lämnats till kommunen med följande innehåll:

” Nu bör ni tänka om! Har fått information om att det mest troligen blir en aktivitetspark för ungdomar i Göteparken.

Det känns kul att ni vill satsa på ungdomarna och vi längtar tills våra barn kan ta del av utbudet som ni erbjuder ungdomarna.

Nu är det så att det bor väldigt många barnfamiljer i närheten av Göteparken och vi anser att det bör bli en lekpark för mindre barn! Ungdomarna är så pass stora att dom kan transportera sig själv till alla platser i hela samhället t.ex. skateparken utmed Fridhemsskolan, Nybbans aktivitetsområde, m.m. Det känns viktigt att det finns en lekpark som är säker, nära och lättillgänglig för dom mindre barnen. Det är även flera som blir föräldralediga år 2021 och i och med att vi lever i en pandemi vill vi ha en mötesplats som är lättillgänglig och där vi kan träffas utomhus. Skogsbackens förskola och Nyborgs förskola brukar även göra små utflykter till denna lekpark och det är ju utvecklande och kul för barnen. Vi kräver inte att det måste vara en stor och dyr anordning. Sätt dit gungor, en rutschkana och några sittbänkar så skulle vi vara nöjda! Skulle ni vilja satsa på en mer avancerad lekpark får ni gärna höra av er till oss, så kan vi hjälpa till att utforma den. Området för lekparken är dessutom helt perfekt för mindre barn, eftersom det är långt till närmaste väg och sjö. Absolut kan vi vara på Nyborgs förskola och leka, men där kan man inte vara under dagtid. Aktivitetsparken för ungdomarna kanske kan göras på fotbollsplanen som är utmed Nyborgsskolan? Eller kan man kombinera lekpark/aktivitetspark i Göteparken?

Vi anser att det är viktigt att man gör Göteparken till en lekpark för mindre barn och gärna så fort som möjligt, helst innan år 2022.

Finns det någonting vi kan göra för att detta ska bli verklighet? Vill ni ha en namninsamling för att se hur många som vill ha en lekpark för mindre barn så kan vi ordna det. Kan vi söka bidrag någonstans?”

Kommunfullmäktige har 2021-06-21 § 82 beslutat att överlämna medborgarförslaget till kommunstyrelsen för beredning och beslut.

Tjänsteskrivelse har inlämnats av gatu- och VA-chef Erika Harr och samhällsbyggnadschef Åsa Andersson.



Ks § 13, forts

Kommunstyrelsens beslut

1. Medborgarförslaget besvaras enligt följande;

Under hösten 2021 har en universitetspraktikant, som läser till landskapsarkitekt, gjort en utredning över området. Resultatet visar bland annat att det finns utrymme för både lek, aktivitet och sitttytor samt att grönska och planteringar bör utvecklas för att göra parken till en trevligare plats.

700 tkr för att rusta upp Göteparken ligger i investeringsplanen för 2023. Samhällsbyggnadsförvaltningen kommer att använda resultatet av utredningen som grund när pengar erhålls. Viss lekutrustning kommer att anläggas i samband med upprustningen.

Beslutet skickas till:
. Förslagsställaren
. Kommunstyrelsen

Justerandes sign

Beslutsunderlag
Au 2021-12-07
Tjänsteskrivelse – Erika Harr
Medborgarförslag

Utdragsbestyrkande



Ks § 14

Dnr 00251/2021

253

Försäljning av fastigheten
Abborrträsk 2:25

Arvidsjaur kommun äger fastigheten Abborrträsk 2:25.

Den gamla fotbollsplanen i Abborrträsk är belägen på fastigheten. Abborrträsk Bygdeförening har meddelat att de är intresserade av att köpa fastigheten. Bygdeföreningen har planer på ställplatser för husvagnar och husbilar.

Fastigheten utgör 30 414 m² och är taxerad som ”specialenhet, bad-, sport- och idrottsanläggning”.

Enligt kommunens riktlinjer ska prissättning alltid göras utifrån ett kommunalekonomiskt perspektiv där konsekvenserna för kommunen tydligt analyseras där det bokförda värdet för aktuell fastighet är av stor vikt. För fastigheten Abborrträsk 2:25 finns inget bokfört värde i anläggningsregistret.

Länsförsäkringar har värderat fastigheten till 60 000 kr.

Planingenjör Britta Lundgren har lämnat en tjänsteskrivelse i ärendet. I tjänsteskrivelsen framgår att om fastigheten säljs finns det vissa åtgärder som bör vidtas vid en försäljning kan genomföras.

Kommunstyrelsens beslut

1. Abborrträsk Bygdeförening erbjuds att köpa fastigheten Abborrträsk 2:25 till ett pris om 60 000 kr.
2. Vid en eventuell försäljning ska
 - gällande servitut framgå av köpehandlingarna
 - bygdeföreningen överta elabonnemanget för hela elljusspåret och kommunen kan istället ge eventuella bidrag till strömmen för elljusspåret.
4. Eftersom servitutet för elljusspår är knutet till fastigheten Abborrträsk 2:25 ska elljusspåret i sin helhet vid en eventuell försäljning överlåtas som gåva till bygdeföreningen.
5. Innan en eventuell försäljning sker bör markavtal tecknas för bredbandsledningarna på fastigheten då de betjänar andra fastigheter än Abborrträsk 2:25.
6. Kommunstyrelsens ordförande och kommunchef bemyndigas att underteckna erforderliga köpehandlingar.

Beslutet skickas till:
. Abborrträsk bygdeförening
. Samhällsbyggnadskontoret



Ks § 15

Dnr 00266/2021

052

Ansökan om ökat bidrag för drift och underhåll av utomhusbad - Abborrträsk Bygdeförening med omnejd

Abborrträsk Bygdeförening med omnejd ansöker om ökat bidrag för drift och underhåll av utomhusbadet i Abborrträsk. Idag erhåller föreningen 50 000 kr i bidrag för badbassängen, men önskar ett ökat bidrag till totalt 75 000 kr/ år.

Kommunstyrelsen fastställde 2015-05-06 § 123 ”Regler för drift av utomhusbassäng i Arvidsjaur kommun”. Där fastslås att *bidrag utgår för att täcka de kostnader föreningen redovisar, maximalt 50 000 kronor. Fritt vatten upp till 9 000 kronor erhålls från Arvidsjaur kommun.*

Förutom Abborrträsk så finns en utomhusbassäng i Glommerträsk. Även i Moskosel finns det planer att kunna driftsätta en utomhusbassäng inom några år.

Kommunstyrelsens beslut

1. Ansökan om ökat bidrag för drift och underhåll av utomhusbadet i Abborrträsk avslås med hänvisning till rådande regelverk ”Regler för drift av utomhusbassäng i Arvidsjaur kommun”, antaget av kommunstyrelsen 2015-05-06 § 123.

Beslutet skickas till:

- . Abborrträsk bygdeförening
- . Katarina Landstedt

Justerandes sign

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse – Katarina Landstedt
Ansökan

Utdragsbestyrkande



Ks § 16

Dnr 00043/2022

801

Regler för drift av
utomhusbassänger i
Arvidsjaur kommun

Arvidsjaur kommun beslutade 2012-11-12 § 256 om Regler för bidrag till drift av utomhusbassänger i Arvidsjaur kommun. Reglerna revideras 2015-05-06.

Bidraget skall användas för att hålla bassängen öppen under minst 20 juni - 20 augusti. Bidraget avser även att täcka de kostnader föreningen har för att hålla bassängen och området runt bassängen i gott skick så att bad kan ske utan fara för besökaren.

Marcus Lundberg (s) initierar en översyn av reglerna.

Kommunstyrelsens beslut

1. Kommunchef får i uppdrag att göra en översyn av ”Regler för drift av utomhusbassänger i Arvidsjaur kommun”.
2. Redovisning ska ske senast vid kommunstyrelsens sammanträde 5 april.

Beslutet skickas till:
. Kommunchef



Ks § 17

Dnr 00294/2021

109

Begäran om att kommunstyrelsen ska ta över uppföljningsansvaret för det kommunala aktivitetsansvaret (KAA)

Barn- och utbildningsnämnden föreslår att uppföljningsansvaret för det kommunala aktivitetsansvaret (KAA) övergår till kommunstyrelsen. Som skäl anges att verksamheten i dagsläget bedrivs inom Arbetsmarknadsenheten, en verksamhet som ingår i kommunstyrelsens verksamhetsområde.

Det kommunala aktivitetsansvaret omfattar ungdomar som inte har fyllt 20 år och som inte går i gymnasieskolan, gymnasiesärskolan eller motsvarande utbildning samt ungdomar som inte har en gymnasieexamen, ett gymnasiesärskolebevis eller motsvarande.

Hemkommunen, den kommun där ungdomarna är folkbokförda, ska löpande hålla sig informerade om hur de som tillhör målgruppen är sysselsatta. Ungdomarna ska erbjudas lämpliga individuella åtgärder. Åtgärderna ska *i första hand syfta till att ungdomarna påbörjar eller återupptar en utbildning*, i andra hand att de får en annan sysselsättning, som exempelvis arbete.

SKR har under 2021 tagit fram en rapport om kommunernas aktivitetsansvar:

En gymnasieutbildning är den främsta skyddsfaktorn mot arbetslöshet och psykosociala problem. Vikten av tidiga insatser i skolan kan därför inte nog understrykas.

För vissa ungdomar fungerar inte övergången från grund- till gymnasieskola och en del elever som påbörjar en gymnasieutbildning väljer av olika skäl att avbryta den. Då behövs samhällets stöd. Ett viktigt sådant är det kommunala aktivitetsansvaret, som syftar till att ungdomar i första hand ska påbörja eller återuppta en gymnasieutbildning. Det är därför viktigt att se det kommunala aktivitetsansvaret som en integrerad del av kommunens arbete för att få ungdomar att fullfölja sina studier.

I korthet leder enkätundersökningen till följande slutsatser:

- Aktivitetsansvaret bör ha en tydlig inriktning mot studier och integreras i utbildnings- och arbetsmarknadsarbetet i kommunen.
- Det är angeläget att följa upp arbetet med aktivitetsansvaret i kommunen på politisk nivå och ta del av vilka behov som finns i verksamheten.
- Staten kan öka kunskaperna i kommunerna om evidensbaserade insatser och hur de kan anpassas för att möta ungdomarnas individuella behov.
- Försämrad samverkan med Arbetsförmedlingen har fått negativa konsekvenser. Arbetsförmedlingens uppdrag att samverka med kommunerna inom det kommunala aktivitetsansvaret behöver tydliggöras.



Ks § 17, forts.

- Skolverkets statistik behöver bli till större nytta för kommunerna. Här kan kommunerna tydligare ange vad de skulle behöva för att statistiken ska kunna användas vid uppföljning och analys i den lokala verksamheten.
- Digitala mötesformer underlättar samverkan kring ungdomarna, såväl inom kommunen som med andra aktörer. Fysiska möten är viktiga för ungdomar inom aktivitetsansvaret. Detta uppger kommunerna att man önskar prioritera, både i möten med individer och med grupper.

Kommunchef Lena Ruth har lämnat följande yttrande i ärendet:

I Arvidsjaur kommun är det delvis arbetsmarknadsenheten (AME) som ansvarar för att upprätthålla kontakt med berörda ungdomar men också att erbjuda olika former av aktiviteter.

Med tanke på det grundläggande syftet att ungdomarna återupptar eller påbörjar en gymnasieutbildning bör dock gymnasieskolan i högre grad vara involverad i arbetet. Att kommunstyrelsen skulle ha uppföljningsansvaret bedömer försvårande utifrån två saker:

- dels är syftet att ungdomarna ska få en gymnasieutbildning och
- dels utifrån sekretessperspektivet, information om hög skolfrånvaro, ofullständiga betyg m.m. bör begränsas till barn- och utbildningsförvaltningen.

Kommunstyrelsens beslut

1. Begäran från barn- och utbildningsnämnden avslås.

Beslutet skickas till:

- . Kommunstyrelsen
- . Barn-och utbildningsnämnden

Justerandes sign

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse Lena Ruth
Tjänsteskrivelse Kristina Taimi
Bun § 109 2021-11-29

Utdragsbestyrkande



Ks § 18

Dnr 00005/2021

331

Uppfräschning av kullen
vid Nyborgs förskola
(Medborgarförslag)

Ett medborgarförslag har lämnats till kommunen med följande innehåll:

”Det finns så mycket möjligheter för detta område och det är en plats som inte är kul att gå förbi som den ser ut idag. Mitt förslag är att rusta upp backen så man kan åka runt hela backen, bort med sly och fylla på med jord där de behövs. Sen placera en eldstad så de kan bli en samlingsplats för barnfamiljer och ungdomar. De finns redan en lampa uppe på backen så den skulle man kunna sätta igång. Sen på sommaren så är mitt förslag att man ska röja upp och lägga grus på cykelbanan som redan finns sen är en tanke att kunna göra en fast brännbollsplan där ungar ska kunna samlas och spela”.

Kommunfullmäktige beslutade 2021-02-23 § 6 att överlämna medborgarförslaget till kommunstyrelsen för beredning och beslut.

Kommunstyrelsens beslut

1. Medborgarförslaget besvaras enligt följande;

Samhällsbyggnadsförvaltningen har under hösten 2021 röjt på framsidan av backen vid Nyborgs förskola. Sommaren 2022 kommer området runt cykelbanan att röjas från sly om det finns behov av det.

Beslutet skickas till:
. Förslagsställaren
. Erika Harr

Justerandes sign

Beslutsunderlag
Tjänsteskrivelse – Erika Harr
Kf 2021-02-23 § 6
Medborgarförslag

Utdragsbestyrkande



Ks § 19

Dnr 00012/2022

1010

Remiss - Förslag till nationell plan för transportinfrastrukturen 2022-2033 -
Infrastrukturdepartementet

På uppdrag av regeringen har Trafikverket tagit fram förslag på en ny trafikslagsövergripande nationell transportinfrastrukturplan för perioden 2022–2033. Trafikverkets förslag syftar till att underhålla, bygga ut och utveckla den svenska transportinfrastrukturen.

Den nationella planen för transportinfrastruktur beskriver hur den statliga infrastrukturen ska underhållas och utvecklas.

Planen omfattar i huvudsak:

- drift och underhåll av statliga vägar och järnvägar
- investeringar i statliga vägar, järnvägar, farleder och slussar
- åtgärder för att minska infrastrukturens miljöpåverkan
- stöd till kommuner för att främja hållbara stadsmiljöer (stadsmiljöavtal)
- medel till forskning och innovation.

I transportsystemet behöver gång- och cykelvägar, vägar, järnvägar, hamnar och flygplatser samspela och komplettera varandra för att möta samhällets behov. Det trafikslagsövergripande perspektivet är grundläggande i planeringen av hur vi ska använda vår infrastruktur smartare och effektivare.

Utgångspunkten för Trafikverkets förslag är de transportpolitiska målen, inklusive klimatmålen. Trafikverkets övergripande prioritering är att enligt fyrstegsprincipen i första hand vårda och utveckla den infrastruktur som redan finns, samt vidta åtgärder som gör att den utnyttjas effektivt. Transportsystemets funktion, användning och miljöpåverkan påverkas även av en rad andra faktorer som inte är en del av infrastrukturplanen, såsom styrmedel, regleringar och upphandlad trafik. För att nå de transportpolitiska målen är infrastrukturen en pusselbit bland flera.

Förslag till remissvar har upprättats.

Yrkande under sammanträdet

Bjarne Hald (c)

Större fokus bör läggas på vikten transportinfrastrukturen i Arvidsjaur kommun. Därför föreslås omDispositionering och omskrivning av remissvaret enligt följande;

- Flyget och Inlandsbanan ska lyftas fram
- Bristen av övrig infrastruktur i kommunen ska lyftas fram
- Kommunstyrelsens ordförande bemyndigas att fatta beslut med delegation.



Ks § 19, forts.

Proposition

Ordföranden ställer proposition på Bjarne Halds yrkande varefter han förklarar att kommunstyrelsen bifallit detsamma.

Kommunstyrelsens beslut

1. Remissvaret överlämnas till Infrastrukturdepartementet efter ändringar i enlighet med Bjarne Halds yrkande.
2. Kommunstyrelsens ordförande bemyndigas att fatta delegationsbeslut i ärendet.

Beslutet skickas till:
. Infrastrukturdepartementet

Justerandes sign

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse samt förslag till remissvar – Erika Resin
Förslag till nationell plan för transportinfrastrukturen 2022-2023

Utdragsbestyrkande



Ks § 20

Dnr 00044/2022

109

Inrättande av stipendium
för specialarbeten
genomförda vid
Sandbackaskolan

Med anledning av att fem elever från gymnasiets samhällsvetarprogram har ansökt om stipendium för stöd i ett elevarbete där de ska fördjupa sig i vad ungdomar anser kännetecknar en attraktiv kommun, har frågan om inrättande av ett stipendium väckts.

Det finns idag inget beslut om stipendium av denna typ på gymnasial nivå. Arvidsjaur kommun finansierar sedan länge ett stipendium via Akademi Norr som riktar sig till studenter som skriver examensarbeten på högskole- och universitetsnivå.

Kommunstyrelsens beslut

1. Förslag om inrättande av stipendium avslås.

Beslutet skickas till:
. Sandbackaskolan
. Lena Ruth

Justerandes sign

Beslutsunderlag
Tjänsteskrivelse – Lena Ruth

Utdragsbestyrkande



Ks § 21

Dnr 00030/2022

102

Nominering av ledamöter till Pite Älv Ekonomisk förenings styrelse inför årsstämma 2022

Kommunstyrelsen beslutade 1998-04-27 § 70 att tillsammans med Pite Älvdals kommuner bilda en ekonomisk förening med syfte att främja turism, resenäring, fiske- och vattenvård inom Arjeplog, Arvidsjaur, Älvsbyn och Piteå kommuner.

Föreningens styrelse består av sju ledamöter med lika många ersättare. Av dessa nominerar kommunerna tre ledamöter och tre ersättare, samt övriga medlemmar fyra ledamöter och fyra ersättare. Ambitionen ska vara att välja ledamöterna så att praktiskt sportfiske-, turism- och affärskompetens tillförs styrelsearbetet.

Kommunstyrelsen nominerade Britt-Inger Hedman som ordinarie styrelseledamot och Kristina Bäckström som ersättare för åren 2020-2021, vilka bägge valdes.

Mandattiden är två år. Ordinarie ledamot och ersättare för Arvidsjaur kommun ska nomineras för tiden 2022-2023.

Medlemsavgiften för år 2021 var 98 275 kronor.

Kommunstyrelsens beslut

1. Till ordinarie ledamot för åren 2022-2023 nomineras Britt-Inger Hedman.
2. Till ersättare för åren 2022-2023 nomineras Kristina Bäckström.

Beslutet skickas till:
. Pite Älv Ekonomisk förening



Ks § 22

Dnr 00045/2022

106

Översyn av medlemskap i
Pite Älv Ekonomisk
förening

Kommunstyrelsen beslutade 1998-04-27 § 70 att tillsammans med Pite Älvdals kommuner bilda en ekonomisk förening med syfte att främja turism, resenäring, fiske- och vattenvård inom Arjeplog, Arvidsjaur, Älvsbyn och Piteå kommuner.

Föreningen har varit en aktivt part i miljöåterställning i Byske och Åby älvar.

Idag arbetar föreningen bland annat med påverkansarbete mot myndigheter och beslutsfattare för att resurser ska avsättas till utveckling av sportfisketurismnäringen.

Medlemsavgiften för år 2021 var 98 275 kronor.

Kommunstyrelsens beslut

1. Kommunchef får i uppdrag att till kommunstyrelsens sammanträde 29 mars göra en översyn med inriktning att Arvidsjaur kommun ska säga upp sitt medlemskap i föreningen.

Beslutet skickas till:
. Kommunchef

Justerandes sign

Beslutsunderlag

Utdragsbestyrkande



Ks § 23

Dnr 00250/2021

109

Minoritetspolitisk
handlingsplan - Mål och
riktlinjer 2022-2026

Arbetsgruppen för samisk förvaltning har under 2018 och 2019 utarbetat ett förslag till ett Minoritetspolitiskt handlingsprogram med anledning av att lagen om nationella minoriteter och minoritetsspråk (Lag 2009:724) har ändrats (SFS 2018:1367). Ändringen trädde ikraft 2019-01-01.

Förslaget till handlingsplan återremitterades av kommunstyrelsen för komplettering.

Arbetsgruppen för samisk förvaltning och samisk koordinator har tagit del av inlämnade remissvar, Ks 2019-11-22, Bun § 83 2019-09-30, Mbhn § 46 2019-09-18 och Sn § 88 2019-09-30.

Arbetsgruppen har tagit fram ett omarbetat förslag till *Minoritetspolitiskt handlingsplan - mål och riktlinjer* som följer gällande lagstiftning i Sverige och har tagit hänsyn till de synpunkter nämnderna lämnat in så långt som det är möjligt utan att bryta mot gällande lagstiftning och internationella konventioner som Sverige ålagt sig att följa.

Den omarbetade versionen har sedan på nytt skickats för yttrande till socialnämnden, barn- och utbildningsnämnden och miljö-, bygg- och hälsoskyddsnämnden.

Kommunstyrelsens beslut

1. Ärendet hänskjuts till kommunstyrelsens sammanträde 2022-03-29.

Beslutet skickas till:
. Kommunstyrelsen



Ks § 24

Dnr 00240/2020

106

Löpande information till kommunstyrelsen från kommunens representant i Norrbottens Läns Kollektivtrafikmyndighet (RKM)

I kommunallagen anges att kommunstyrelsen ska ha uppsikt över:

- Övriga nämnders verksamhet
- Bolagens verksamhet
- Verksamhet enligt avtalssamverkan
- Verksamhet i kommunalförbund som kommunen är medlem i.

Kommunstyrelsens uppsikt över de kommunalförbund kommunen är medlem i utövas i första hand genom att ta del av budget och verksamhetsplan, årsredovisning samt revisorernas granskningsrapport. Uppsiktsplikten är starkt sammankopplad med kommunstyrelsens uppgift att leda och samordna förvaltningen av kommunens angelägenheter. Likaså med styrelsens uppgift att följa frågor av betydelse för kommunens utveckling och ekonomiska ställning.

Vid revision av 2019 års verksamhet och räkenskaper riktade revisorerna anmärkning mot ...

”... förbundsdirektionen för dels brister i styrning, ledning och intern kontroll av ekonomin, dels bristande måluppfyllelse för ekonomin. Förbundsdirektionen har brustit i sin uppsiktsplikt över den verksamhet som bedrivs i bolagsform. Direktionens passiva uppsikt har fört med sig att medlemskommunerna tvingats kompensera förbundet och dess företag med väsentligt ökade bidrag ”.

Med anledning av revisorernas anmärkning beslutade kommunfullmäktige 2020-10-27 § 113 att kommunfullmäktiges representant i RKM vid varje kommunstyrelsetillfälle efter att direktionen sammanträtt ska lämna skriftlig redovisning till kommunstyrelsen, till dess att annat beslutas.

Kommunstyrelsens beslut

- Bilaga ./ 1. Informationen läggs med beaktande till handlingarna.

Beslutet skickas till:
. Lars Ralph

Rapport från direktionsmöte 2021-12-15 RKM

Sammanfattning:

Som Arvidsjaurs representant i direktionen för den regionala kollektivtrafikmyndigheten, deltog jag i distansmötet den 15 december 2021.

Kollektivtrafiken kommer att förändras. Viktigast från Arvidsjaurs synpunkt vid direktionssammanträdet var att Arvidsjaur med flera ledamöter tillsammans anförde att det bör vara möjligt att ur arbets- och studiedagssynpunkt resependla från inlandet och hem igen. Det skulle bland annat innebära senare avgång vardagar från Luleå till Arvidsjaur, med eventuell övergång på resecentra och byte mellan bussar med fungerande toaletter.

Lars Ralph

Ledamot i direktionen för Norrbottens Läns Kollektivtrafikmyndighet



Ks § 25

Dnr 00001/2022

101

Information från SmåKom

Bjarne Hald, ledamot SmåKom's styrelse, lämnade vid dagens sammanträde information från SmåKom's styrelsemöte den 4 februari:

- Styrelsen behandlade verksamhetsberättelsen för 2021 inför Vårsmötet (årsmöte).
- En kort redovisning gavs från mötet med riksdagspartierna i december.
- Nya möten med riksdagspartierna är planerade till i maj, styrelsen tar tacksamt emot frågeställningar att ta upp med partierna.
- Ett remissvar avseende Skattelättnader gällande arbetsresor har tagits fram.

Vårsmötet 27-29 april i Rättvik

Generation Pep med Carolina Kluft mfl är en del i programmet.

Den lilla kommunens utmaningar/möjligheter som grannkommun till en stark större tillväxtkommun en annan del.

Annika Wallenskog SKR (ekonomi) och ministerbesök står också på programmet.

Likt tidigare kommer det även på vårsmötet att finnas en programpunkt där kommunchefer kan nätverka.

Justerandes sign

Beslutsunderlag

Skriftlig och muntlig redovisning – Bjarne Hald

Utdragsbestyrkande



Ks § 26

Dnr 00046/2022

253

Försäljning av Camp
Gielas stugby och camping
samt Vittjåkkänläggningen

Kommunfullmäktige beslutade 2021-11-23 § 169 att Camp Gielas stugby och camping samt Vittjåkkänläggningen ska säljas genom anbudsförfarande. Kommunfullmäktige fastslog även att Sporthallen vid Camp Gielas inte ska ingå i försäljningen samt att det ska säkerställas att badplatsen fortsatt ska vara allmän.

Anbudstiden har löpt ut. Fyra anbud har lämnats in.
Kommunstyrelsen har utvärderat de inkomna anbuden.

Kommunstyrelsens förslag till kommunfullmäktige

1. Camp Gielas stugby och camping samt Vittjåkkänläggningen säljs till anbudsgivare nr 4.
2. Kommunstyrelsens ordförande och kommunchef uppdras att underteckna erforderliga köpehandlingar.
3. Paragrafen förklaras som omedelbart justerad.

Justerandes sign

Beslutsunderlag

Utdragsbestyrkande



Ks § 27

Dnr 00017/2022

003

Reglemente för
verksamhets- och
ekonomistyrning

Kommunfullmäktige antog 2021-02-23 § 15 Reglemente för verksamhets- och ekonomistyrning.

Kommunens ledningsgrupp föreslår en liten ändring i dokumentet. Ändringen frántar dock inte ansvaret för nämnderna och budgetansvariga att följa upp ekonomin inom sina verksamheter varje månad.

Förslaget till ändring i reglementet innebär att verksamheterna fortsättningsvis ska överlämna budgetuppföljning till politik och ekonomienhet fem gånger per år istället för som tidigare sju gånger (uppföljning efter maj och november tas bort);

6. Uppföljning och prognos

6.1 Månatliga rapporter

Respektive förvaltning ska minst fem gånger per år överlämna budgetuppföljning till nämndsledamöter och ekonomienheten. En av uppföljningarna är delårsrapporten.

Kommunstyrelsens förslag till kommunfullmäktige

1. Reglemente för verksamhets- och ekonomistyrning antas.
2. Kommunfullmäktiges beslut 2021-02-23 § 15 upphör att gälla.



Ks § 28

Dnr 00038/2022

042

Gemensamma
planeringsförutsättningar
2023-2025

Omvärldsbevakning är ett viktigt moment i planeringsarbetet. Det handlar om att ha kontroll på sina förutsättningar att bedriva verksamhet som det är tänkt. Företeelser i omvärlden, regionalt eller lokalt påverkar en kommuns eller regions möjligheter att styra i önskad riktning.

Att fastställa gemensamma planeringsförutsättningar för hela kommunen och dess verksamheter är en grundförutsättning för långsiktig planering. Planeringshorisonten i omvärldsanalysen bör omfatta minst 3-5 år.

Kommunens befolkningsutveckling och förändrad befolkningsstruktur bör vara utgångspunkt vid fördelning av budgetmedel. De gemensamma planeringsförutsättningarna ska ligga som underlag för kommunstyrelsen och nämnderna i det strategiska arbetet och utgöra grund för arbetet med mål- och resursplanering.

Kommunstyrelsens förslag till kommunfullmäktige

1. Gemensamma planeringsförutsättningar 2023-2025 antas.
2. Kommunfullmäktiges beslut 2021-02-23 § 18 upphör att gälla.



Ks § 29

Dnr 00077/2021

041

Tilläggsbudget 2022

Kommunfullmäktige fastställde vid junisammanträdet 2021 Mål- och resursplan för år 2022. I planen är skatteintäkter och generella statsbidrag budgeterat med totalt 467 390 tkr.

I senaste uppdateringen från Sveriges Kommuner och Regioner (2021-12-17) är prognosen 2022 för Arvidsjaur kommun 485 314 tkr. Det innebär 17 924 tkr högre skatteintäkter och generella statsbidrag än det som uppskattats i mål- och resursplan för 2022.

Detta ger utrymme för prioriteringar av engångskaraktär under 2022. Förvaltningarna har tagit fram ett förslag som kan utgöra underlag för diskussionerna i de politiska partierna.

Samtliga partier har getts möjlighet att lämna synpunkter vid kommunstyrelsens sammanträde 2022-02-08. Inför behandlingen av ärendet i kommunstyrelsen läste ordföranden upp det förslag som lämnats av liberalerna.

Yrkande under sammanträdet

Bjarne Hald (c)

Bilaga ./ Yrkande enligt inlämnat förslag.

Britt-Inger Hedman (v) – Yrkande för s och v

2,0 Mkr fördelas till socialnämnden och 2,0 Mkr fördelas barn- och utbildningsnämnden enligt prislappsmodellen.

Fortsatt beredning ska ske gällande eventuell fördelning av återstående 14,0 Mkr.

Proposition

Ordföranden ställer proposition på yrkandena varefter han förklarar att kommunstyrelsen beslutat i enlighet med Britt-Inger Hedmans yrkande.

Kommunstyrelsens förslag till kommunfullmäktige

1. 2.0 Mkr fördelas till socialnämnden enligt prislappsmodellen.
2. 2.0 Mkr fördelas till barn- och utbildningsnämnden enligt prislappsmodellen.
3. Fortsatt beredning ska ske gällande eventuell fördelning av återstående 14,0 Mkr.



Ks § 29, forts.

Reservationer

Bjarne Hald (c) reserverar sig till förmån för eget yrkande.

Leif Andersson (c), Kristina Bäckström (c) och Samuel Wigenstam (c) reserverar sig till förmån för Bjarne Halts yrkande.

C yrkande tilläggsbudget 2022

Prognosen för skatteintäkter och generella statsbidrag i SKR prognos den 17 dec 2021 innebär ökade intäkter år 2022 med knappt 18 miljoner kronor jämfört med den budget som KF beslutade i juni 2022. Centerpartiet anser att dessa ökade intäkter till del ska användas för att stödja verksamheter som under många år fått stå tillbaka eller rent av fått minskade anslag. Arbetsmiljöåtgärder och stöd till föreningslivet, kultur och landsbygdsutveckling är angelägna områden. Åtgärder som långsiktigt ge miljöeffekter är också områden som Centerpartiet vill satsa på. Alla åtgärder ska ses som ”engångskaraktär” i denna tilläggsbudget, varför de inte ska vara kostnadsdrivande för kommande års budgetar.

fet stil= C yrkande utöver de förslag som anges i skrivelse till KS 2022-01-14 från ekonomichef och kommunchef.

Centerpartiet yrkar följande:

Kommunstyrelsens ansvarsområde:

- Energieffektivisering		300 000 kr
- GIS (köp av tjänst)		200 000 kr
- Utsmyckning av samhällets parker m m		100 000 kr
- Utsmyckning av parker/gemensamhetsområden i byarna		100 000 kr
- Skogsröjning		200 000 kr
- Uppmärkning av leder i anslutning till tätorter		200 000 kr
- Utbildning inom Samhällsbyggnads förvaltningsområde		100 000 kr
- Fortbildning för kommunanställda		200 000 kr
- Utredning och kompetensutveckling visselblåsarfunktion	100 000 kr	
- Dubblerat föreningsstöd	340 000 kr	
- Stöd till Skoterleder/skoterföreningarna		100 000 kr
- Sommarjobb ungdomar		300 000 kr
- Sommarlovsaktiviteter		200 000 kr
- Elstolpar för kommunens behov ¹⁰		300 000 kr
- Konsulttjänster tillsyn Räddningstjänsten		300 000 kr
- Underhåll utrustning Räddningstjänsten		300 000 kr
- Utbildning Räddningstjänstens personal		400 000 kr
- Avskrivning av Ryttarföreningens lån	300 000 kr	
- Stöd till Ryttarföreningen för underhåll av fastigheten		1 200 000 kr
- Landsbygdsutveckling		500 000 kr
- Underhåll av älgarna vid Medan		100 000 kr
- Teknisk utrustning till föreningslokaler Medan	50 000 kr	
- Köp av tjänst ny politisk organisation	300 000 kr	
- Upprustning Lärcentra Humlan		100 000 kr
- Avslutning projekt, Näringslivsenheten		3 000 000 kr
- Marknadsföringsmedel analogt (Turism)		300 000 kr
- Oförutsett¹¹		1 000 000 kr

Totalt kommunstyrelsens ansvarsområde

10 590 000 kr

¹⁰ Laddstolpar även i byarna för hemtjänsten, samt vid fastigheter med många boende med hemtjänst.

¹¹ Möjlighet för KS att under året kunna stödja/bidra ekonomiskt på idag okända behov.



Barn- och Utbildningsnämndens område

- Skyddskläder förskolans personal (inne o ute)	500 000 kr	
- Verksamhetsmedel ¹²		250 000 kr
- Fortbildning säkerhet samt av lärare	400 000 kr	
- Fortbildning samiska kulturen		200 000 kr
- Köp av konsulttjänster		50 000 kr

Totalt Barn- och Utbildningsnämndens ansvarsområde

1 400 000 kr

Socialnämndens ansvarsområde

- Verksamhetsmedel		250 000 kr
- Skyddskläder/skor		300 000 kr
- Stöd till ungdom psykosocial 13		400 000 kr

Totalt Socialnämndens ansvarsområde

550 000 kr

Totalt

13 140 000 kr

C förslag skulle innebära att budgeterat överskott ökar med 4 784 tkr till totalt 9 203 tkr för 2022. Verksamheten tillförs därutöver minst 1,76 tkr i s.k 1,76 medel för näringslivsutveckling i ett riktat statsbidrag.

Centerpartiet avstyrker följande förslag i skrivelsen:

- Underhåll fastigheter, 1 500 tkr (förbrukar inte resurser som finns i bg)
- Renovering uppdatering reception kommunhusets entré, 600 tkr (investering)
- Upprustning och uppdatering teknik i KF salen o Solstrålen 300 tkr (investering)
- Nya möbler fullmäktigesalen, 300 kkr (investering)

¹² Utgående från ett personalens önskemål och behov av pedagogiska hjälpmedel, trivsel mm Prio grundskola och förskola.

¹³ Enligt Socialnämndens skrivelse.



Ks § 30

Dnr 00155/2021

214

Detaljplan för del av
Västra Granudden 1:11

Ett förslag till detaljplan för del av Västra Granudden 1:11 har upprättats. Planområdet är beläget i Västra Granudden vid sjön Avaviken (Storavan) cirka 30 km väster om Arvidsjaur tätort. Planområdet är cirka 6,8 hektar varav 0,2 hektar utgör vattenområde. Planområdet omfattar del av fastigheten Västra Granudden 1:11 som är i privat ägo.

Syftet med detaljplanen är att skapa planmässiga förutsättningar för tillfällig övernattning.

Planområdet ligger inom mark- och vattenområde som omfattas av strand-skydd enligt 7 kap. 13-18 §§ miljöbalken.

Inom del av planområdet finns ett område som är utpekad som riksintresse för rennäring enligt 3 kap. 5 § miljöbalken.

Detaljplanen är förenlig med kommunens översiktsplan.

Eftersom all mark inom kommunen, förutom tomtmark, även utgör någon samebys marker innebär all ytterligare exploatering någon form av påverkan på rennäringen. Vid etablering av besöksnäring i anslutning till eller i utpekade LIS-områden ska sedvanligt samråd med berörd sameby alltid ske. Vid etableringar av nya verksamheter ska kumulativa effekter för berörd sameby belysas.

Kommunens bedömning är att detaljplanen inte innebär betydande miljö påverkan. Undersökningssamråd enligt 6 kap 5-6 §§ Miljöbalken (MB 1998:808) har genomförts med Länsstyrelsen.

Länsstyrelsen meddelade den 7 december 2020 att betydande miljöpåverkan inte kan uteslutas utifrån nu kända och okända förutsättningar, däribland anläggningens omfattning. Kommunen har i motiveringen till sin bedömning angett att planerad byggrätt, avseende ändamål och omfattning, inte bedöms medföra sådan omgivningspåverkan att detaljplanen kan antas medföra betydande miljöpåverkan. Av kommunens bedömning framgår att det inte finns anledning att anta att någon miljö kvalitetsnorm kommer att överskridas. Någon strategisk miljöbedömning har inte genomförts.



Ks § 30, forts.

Planen handläggs med så kallat utökat förfarande enligt plan- och bygglagen (SFS 2010:900).

Planförslaget har varit tillgängligt för granskning under perioden 2021-03-26 - 2021-04-20. Förlängd granskningstid har efter begäran beviljats till 2021-04-27. Antagandehandlingar (plankarta och planbeskrivning) samt granskningsutlåtande har upprättats 2021-05-10.

Miljö- bygg- och hälsoskyddsnämnden godkände 2021-05-18 § 23 upprättat granskningsutlåtande daterat 2021-05-10 samt att överlämna detaljplanen för del av Västra Granudden 1:11 till kommunfullmäktige för antagande.

Kommunstyrelsens förslag till kommunfullmäktige

1. Detaljplan för del av Västra Granudden 1:11 antas.



Ks § 31

Dnr 00269/2018

024

Begäran om tillägg till arvodesreglementet inför val till riksdag, kommun och regioner (RKR) 2022

Valnämnden föreslår att fullmäktige beslutar om ett tillägg till arvodesreglementet inför val till riksdag, kommun och regioner (RKR) 2022.

Anledningen till valnämndens förslag är att underlätta rekryteringen av röstmottagare, både vid förtidsröstning och på valdagen, för att kunna genomföra röstningen på ett bra och säkert sätt. Idag erhåller röstmottagarna vid förtidsröstning timarvode, 115 kr/arbetad timme.

Förslag:

Uppdrag	Belopp val 2022
<u>Fast arvode (september månad) *)</u>	
Ordförande valdistrikt	1 500 kr
Vice ordförande valdistrikt	750 kr
Övriga röstmottagare (valdagen)	500 kr
Utöver ovanstående utgår timarvode enligt fastställt arvodesreglemente (tjänstgöring på valdagen)	

Uppdrag	Belopp val 2022
<u>Fast arvode (augusti och september månad) *)</u>	
Röstmottagare förtidsröstning	500 kr
Utöver ovanstående utgår timarvode enligt fastställt arvodesreglemente (tjänstgöring vid förtidsröstning)	

*) Gäller utbetalning en gång månadsvis, ej per arbetad tillfälle.

Kommunstyrelsens förslag till kommunfullmäktige

1. Arvoden inför val till riksdag, kommun och regioner (RKR) 2022 enligt ovanstående förslag fastställs.
2. Tillägget tillförs arvodesreglementet.
3. Beslutet träder ikraft 2022-04-01.



Ks § 32

Dnr 00013/2022

003

Arvidsjaur kommuns
digitala Agenda

Kommunfullmäktige fastställde 2017-06-20 § 107 Arvidsjaur kommuns digitala Agenda. Till agendan finns en tillhörande handlingsplan som antogs av kommunstyrelsen 2017-06-07 § 167.

Den digitala agendan har sitt upphov ur den nationella strategin för digitalisering som utgår från visionen ”Ett hållbart digitaliserat Sverige” och det övergripande målet ”Sverige ska vara bäst i världen på att använda digitaliseringens möjligheter”.

Syftet med Arvidsjaur kommuns digitala agenda är att fastställa en kommunövergripande inriktning för hur kommunen med hjälp av digitalisering ska möta medborgarnas behov kvalitativt och effektivt.

Den digitala agendan ska ge vägledning och vara ett stöd till kommunens verksamheter i arbetet med att prioritera, planera och genomföra IT och kommunikationsrelaterade utvecklingsinsatser. Insatserna ska vara till nytta för kommunens verksamheter och i den service som kommunen erbjuder till de som bor, arbetar, studerar eller bedriver näringsverksamhet i kommunen.

Den digitala agendan har reviderats utifrån identifierade behov.

Den handlingsplan som är ett komplement till agendan har reviderats. Handlingsplanen innehåller förslag till åtgärder i verksamheterna för åren 2022-2024, kopplat till den digitala agendan. Handlingsplanen fastställs av kommunchef.

Kommunstyrelsens förslag till kommunfullmäktige

1. Arvidsjaur kommuns digitala agenda antas.
2. Kommunstyrelsens beslut 2017-06-07 § 167 upphör att gälla.
3. Kommunfullmäktiges beslut 2017-06-20 § 107 upphör att gälla.



Ks § 33

Dnr 00020/2022

003

IT-strategi för Arvidsjaur
kommun

IT är en möjliggörare i verksamhetsutvecklingen. IT är och kommer att vara ett viktigt inslag i alla kommunens verksamheter nu och än mer i framtiden.

Arvidsjaur kommuns IT-strategi är gemensam för kommunens alla verksamheter. Den markerar hur kommunen skall fokusera sitt IT-arbete under de närmaste åren. IT-strategin är kommunens förhållningssätt till och inriktningen för användning och utveckling av informations- och kommunikationsteknik för att utveckla kommunens verksamheter och för att nå kommunens mål.

Syftet med IT-strategin är en samsyn kring IT-frågorna bland alla kommunens verksamheter. Strategin skall bidra till att de gemensamma resurserna används på bästa sätt. En förbättrad service till medborgare och andra, är ett gemensamt mål som inte förverkligas genom begränsade punktinsatser inom enskilda enheter.

Strategin ska vara ett levande dokument som snabbt kan anpassas till nya förutsättningar.

Kommunfullmäktige fastställde 1998-10-19 § 49 IT-strategi för Arvidsjaur kommun. Strategin har reviderats.

Kommunstyrelsens förslag till kommunfullmäktige

1. IT-strategi för Arvidsjaur kommun antas.
2. Kommunfullmäktiges beslut 1998-10-19 § 49 upphör att gälla.



Ks § 34

Dnr 00035/2022

991

Direktiv till AKAB's
stämooombud vid 2022
års bolagsstämma

Arvidsjaur kommunföretag AB (AKAB) är koncernmodern i Arvidsjaur bolagskoncern. Inför bolagsstämman ska ägaren, Arvidsjaur kommunfullmäktige, besluta om stämmodirektiv.

Kommunstyrelsens förslag till kommunfullmäktige

1. Följande stämmodirektiv lämnas till Arvidsjaur Kommunföretag AB:s bolagsstämma 2022:

- Kommunens bidrag till bolagskoncernen ska minimeras (punkt 3 ägardirektiven).
- Arvidsjaur Kommunföretag AB ska senast i årsredovisningens förvaltningsberättelse redovisa hur moderbolaget utövat sin styrfunktion över dotterbolagen med hänvisning till ägardirektivets 1:a punkt, 2:a stycke;

Bolaget är moderbolag i den kommunala företagskoncernen.

Bolaget utövar kommunens styrfunktion över dotterföretagen i de avseenden som följer av lag och utfärdade ägar- och, i förekommande fall, övriga, särskilda direktiv.



Ks § 35

Dnr 00036/2022

101

Redovisning av ej
verkställda beslut år 2021

Kommunfullmäktiges presidium har beslutat att en förteckning över ej verkställda beslut årligen ska redovisas för fullmäktige.

Redovisning av ej verkställda beslut avseende år 2020 har upprättats.

Kommunstyrelsens förslag till kommunfullmäktige

1. Redovisningen godkänns



Ks § 36

Dnr 00037/2022

009

Redovisning av motioner
år 2021

Enligt kommunallagens 5 Kap 33 § ska en motion om möjligt beredas på sådant sätt att fullmäktige kan fatta beslut inom ett år från det att motionen väcktes.

Om beredningen inte kan avslutas inom denna tid, ska detta och vad som har kommit fram vid beredningen anmälas till fullmäktige inom samma tid. Fullmäktige får då avskriva motionen från vidare handläggning.

Enligt arbetsordning för kommunfullmäktige ska kommunstyrelsen vid kommunfullmäktiges ordinarie marsksammanträde redovisa motioner vilkas beredning ej har slutförts.

Redovisning av inlämnade motioner under 2020 har upprättats.

Kommunstyrelsens förslag till kommunfullmäktige

1. Redovisningen godkänns



Ks § 37

Dnr 00002/2022

101

Kommunchefens rapport

Kommunchef Lena Ruth informerar om följande;

Pågående större ärenden

- Översyn av vaktmästarorganisation, där förslaget är att köra mat i egen regi = minskade portionskostnader. En bonus med översynen är att det finns möjlighet att undvika övertalighet vid en eventuell försäljning av Camp Gielas. Anläggning och park ingår i översynen.
- Fullmäktiges beslut om en ny politisk organisation innebär "bakgrundsarbete" som översyn av delegationsordningar och andra styrdokument. Arbetet har påbörjats.
- Lokalfrågor/villatomter, strategier för framtida behov

Kultur och fritid

- Vittjåkk – Vintercampingen är igång.
- Camp Gielas, viss oro hos personal inför försäljning
- Dialog pågår med K4 om avtal för skidspåret, så även med föreningar om nyttjanderättsavtal (hockey och fotboll).

Samhällsbyggnads

- Rekrytering genomförd avseende bredbandsansvarig efter tjänsteman som går i pension.
- Samhällsplaneraren ska vara tjänstledig 6 månader för att prova annat jobb.
- Projekt för digitalisering av kartor påbörjades 1 februari.
- Sport- och simhallsprojektet löper enligt plan, systemhandlingar ska vara klara till v.14.

Räddningstjänsten

- 31 mars går Arvidsjaur tillsammans med övriga kommuner i R10 in i samarbetet med Jämtland.
- Under 2022 så köper räddningstjänsten del tjänst från Lycksele för att komma i fas med alla tillsyner.

Stöd och service

- Har påbörjat en utredning för en förbättrad medborgarservice.
- Ny upphandling av växel inom ramen för SAMSA.
- Fortsatt utveckling av bilpool.



Ks § 37, forts.

Socialförvaltningen

- Verksamheterna har haft en våldsamt tuff period med många sjuka, trenden har dock vänt och nu är frånvaron mer normal.
- Hemtjänstchef och fysioterapeut är rekryterade.
- Fortsatt svårt att rekrytera socionomer.
- Projektet med införandet av nytt verksamhetssystem är påbörjat.

Barn- och utbildning

- Hård belastning på personalen under pandemin, fortsatt hög frånvaro bland barn och personal.
- Elevhälsan sorterar under skolchef och organisationen håller på att sätta sig.
- Oro för den psykiska ohälsan.
- T.f. rektor har anställts på Sandbackaskolan under ordinarie rektors ledighet.
- Sjukskriven rektor i förskolan, samordnare tar över i stor utsträckning



Ks § 38

Dnr 00003/2022

101

Rapport från
kommunstyrelsens
ordförande

Kommunstyrelsens ordförande Lasse Forsgren informerar om följande;

November

- Lunchträff med Akademi Norr och 27 kommuner.
- Länsträff R10 med kommunalråd och kommunchefer.
Intressant att under tre dagar träffa både kommunchefer och kommunalråd från hela norra Sverige.
- Träff med Rådet för pensionärer och fuktionsvarierade.
- Kommunfullmäktigesammanträde.
- Regionalt Samverkansforum med Försvarmakten.

December

- Frukostmöte med Företagarna där olika talare berättade om sin verksamhet; Handelsbanken, Husbutiken, UF företag.
- Styrelsesammanträde Norrbottens kommuner.
- Direktionsmöte Akademi norr.
- Kommunstyrelsens arbetsutskott.
- Stormöte i Lycksele med Region 10 ändrade form till Teamsmöte på grund av covid-19.
- Inbjuden till jullunch med SPF.
- Möte med Energikontor Norr.
- Styrgruppsmöte med sim- och sporthallsgruppen.
- Inbjuden till lunch med PRO.
- Nämndsammanträde med Norrbottens E-Nämnd
- Region 10 - Överlämning av 2022 års värdskap till Arvidsjaur.

Januari

- Möte med Norrbotten kommuner och några riksdagsmän där blandade frågor fanns på agendan; Bredband, tillståndsprocesser, kontanthantering, flygplatser m.m.
- Möte med sim- och sporthallsgruppen.
- Informationsmöte biltestverksamheten (covid-19).
- Kommunstyrelsens arbetsutskott.
- Genomgång av KKiK (Kommunens kvalitet i korthet) Riket.
- Genomgång av KKiK Arvidsjaur kommun.
- Regionalt Samverkansforum med Försvarmakten.
- Möte med Tillväxtberedningen.



Ks § 38, forts.

Februari (hittills)

- Budgetkickoff inför budget 2023.
- Styrelsemöte Region 10.
- Kollektivtrafikmöte, Northvolt/ Vuxenskolan Skellefteå.
- Sammanträde med kommunstyrelsen.



Ks § 39

Dnr 00003/2022

991

VD-rapport
- Arvidsjaur
Kommunföretag AB

Birgitta Häggström, VD AKAB lämnar följande rapport:

Arvidsjaur Energi AB

2021 ska snart summeras. Försäljningen under året har uppgått till 41,5 GWh, vilket är 4,4 GWh högre än 2020. Juni månad har varit den varmaste sommarmånaden under de senaste ögre200 åren enligt SMHI. Detta har även märkts på bolagets försäljning där juni månad sticker ut jämfört med de senaste 13 åren där statistik har förts över försäljning, väderindex och förbrukning.

Beslut har fattats om översyn av energiavgifter för alla fjärrvärmekunder. De kunder som har avtal, och där det krävts uppsägning av fjärrvärmeavtal, har erhållit en skriftlig information. 43,5% av försäld energi är inom koncernen vilket kan medföra ökade kostnader beroende på hur eventuellt kommande energipris kommer att utformas.

Bolaget har ännu inte fått behörighet till EU´s system för handel med utsläppsrätter. Under mars månad ska inrapportering ske för den period som varit. Naturvårdsverket kräver rapportering av utsläpp av fossila bränslen. Under vecka 3 ska NOx, det vill säga utsläpp av kväveoxider för 2021, inrapporteras till Naturvårdsverket. Utsläppen kommer att rendera i en faktura till bolaget senare under året. 2017 fick bolaget en NOx avgift på 681 000 kronor, vilket är ca 500 000 kronor högre än tidigare år. Under 2022 kommer bolaget att överklaga fakturan från Naturvårdsverket.

Arvidsjaur Energi följer FHM´s rekommendationer när personal insjuknar i covid-19.

Kommunens ombyggnad av Villavägen kommer att drabba bolaget ekonomiskt. År 2005 drogs fjärrvärmeledningar i trottoaren längst Villavägen. Dessa ledningar har en avskrivningstid på 30 år och nu har bolaget tillsammans med kommunen kommit överens om att det redan i år ska dras nya fjärrvärmeledningar för att inte försämra kvaliteten på kommunens gatuarbete. Kostnaden för åtgärderna ska enligt överenskommelse fördelas 50/50. Huruvida avskrivningskostnaderna ska inräknas eller ej togs upp vid möte 20 januari.



Ks § 39. forts.

Arvidsjaur Energi AB, forts.

Bolaget, kommunen och Fortverket kommer under våren att göra en gemensam markbytaraffär. Åtgärden är en följd av att nuvarande vågstation intill HVC står på Fortverkets mark. Detta är en följd av att en markaffär 2005 inte genomfördes i sin helhet. Det finns ett färdigt avtal som av någon anledning "hamnat mellan stolarna". Eftersom det är i energibolagets intresse att äga den mark där vågstationen finns kommer bolaget att få stå för alla fastighetsregleringskostnader.

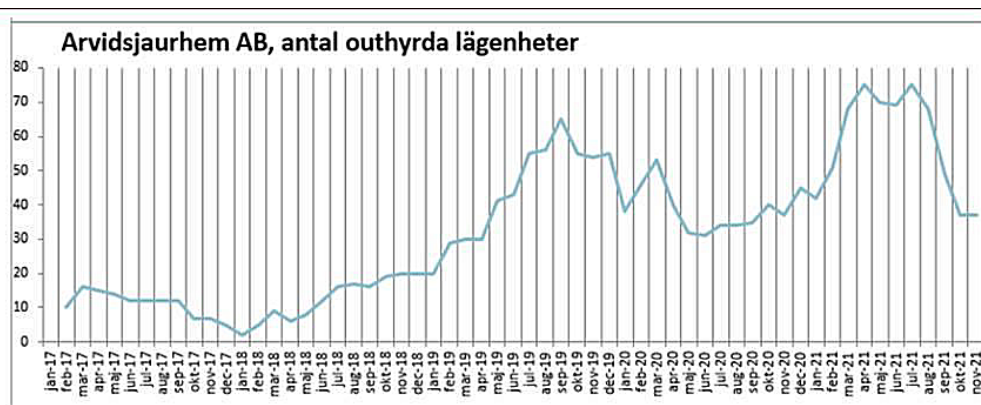
I närtid kommer bolaget att gå ut med upphandling av renovering och tillbyggnad av kontorslokaler vid HVC. En konsult är anlitad att ta fram underlag till denna upphandling.

Bolaget har i dagsläget en förlust på ca 640 tkr och då återstår att värdera hur mycket som behöver nedskrivas på grund av projektet på Villavägen.

Arvidsjaurhem AB

Bolaget har givetvis anpassat verksamheten till aktuellt covidläge. Hemarbete för kontorspersonal och en rad försiktighetsåtgärder i verksamheten.

VD är försiktigt positiv till efterfrågan på lägenheter, det verkar som att vakansgraden minskar vilket är mycket glädjande.



Bolaget brottas med en del interna utmaningar, bland annat då utveckling av arbetsrutiner och andra utvecklingsprojekt hamnat på efterkälken på grund av pandemin.



Ks § 39. forts.

Arvidsjaurhem AB, forts.

Personalläget är ganska stabilt, men vabb och sjukskrivningar tillsammans med ett uppdämt behov av åtgärder hos våra hyresgäster gör att bolaget hamnat på efterkälken. Det innebär mer köp av externa tjänster för att försöka lösa situationen på kort sikt.

I december genomfördes en intern konferens på temat värdegrund och gemensamma arbetssätt.

Vikarierande fastighetschef har kommit in i sin roll på ett bra sätt. På senaste styrelsemötet redogjordes för några pågående aktiviteter (utöver vanliga underhållsprojekt):

- Asbestproblematik i många äldre hus, ny rutin för provtagning i hus äldre än 1980.
- Förebyggande hundsök av vägglöss är genomförd, inga nya fall.
- Projekt TV/Internet via IP Only avslutas. Går in i driftfas.
- Pågående/nyss avslutade upphandlingar;
 - Relining Skatan 7,
 - Hissrenovering Ringelsta,
 - Iloq nyckelsystem,
 - Hisservice (överklagad),
 - Fastighetsförsäkring (dyrare premier)



Ks § 40

Dnr 00019/2021

998

Uppföljning av Arvidsjaur Flygplats AB's verksamhet och ekonomi år 2022

Kommunstyrelsen har beslutat att uppföljning av Arvidsjaur Flygplats AB's verksamhet och ekonomi fortsättningsvis ska vara en stående punkt på kommunstyrelsens dagordning, till dess att kommunstyrelsen beslutar annat.

Nuläge Arvidsjaur flygplats

Reguljärtrafiken går med flyg enligt tidtabell med stor skiftning i passagerarantal under veckans dagar. Bokningar för charter ser bra ut. Avgångarna får betecknas som en viss osäkerhet på grund av rådande omvärldsläge.

Operatörer förändrar dock flygdagar och tidtabeller med kort varsel både vad gäller reguljärtrafik som charter. Det gör att det är mycket svårt att planera för och prognostisera verksamheten.

Personal

Stor underbemanning samt kompetensbrist råder fortsatt på ramp/fält/brand och räddning. Den personal som nyrekryteras måste utbildas. Fem medarbetare saknas. Dessa fylls upp av timanställda och inhyrd personal, av vilka några är tidigare anställda som fortfarande har godkänd kompetens.

Det finns ingen marginal för sjukdom/VAB, vilket är en hög riskfaktor.

Rekrytering på vakanserna pågår. Planen är att personalstyrkan ska vara fulltalig i mars/april för att säkra sommarsemestrar.

Rekrytering har påbörjats av operativ chef. Tidigare chef avslutade sin tjänst vid nyår. När anställningen är klar är ledtiden lång innan i ny person är i full tjänst och godkänd av myndigheter. Detta innebär att VD fullgör arbetsuppgifterna under rekryteringsperioden.

Övrigt

Antal kunder i restaurangen stiger stadigt. Reklamkontrakt har förnyats och även hos hyrbilsföretag har antalet kunder ökat, vilket är positivt.

Fordon och maskiner är åldrande och slits hårt och ökat behov av reparation och service, uppskjutna investeringar. Stillastående är en stor risk om t ex inte snöröjning görs.



Ks § 40, forts.

Ekonomi

Bolagets resultat 2021 blev ca 5,0 mnkr förlust vilket har täckts med motsvarande medel i utökat kommunalt driftbidrag.

Regeringen har föreslagit att, med anledning av coronapandemin, via en extra ändringsbudget att 100 mnkr ska gå till ett tillfälligt driftstöd till kommuner för driften av regionala flygplatser. Regeringen föreslår också att stödet till flygtrafikledning på regionala flygplatser utökas med 26,5 mnkr.

Prognostisering görs utifrån rådande dagsläge men med stor försiktighet.



Ks § 41

Dnr 00019/2021

998

Upphörande av
uppföljning av Arvidsjaur
Flygplats AB's verksamhet
och ekonomi

Kommunstyrelsen beslutade 2021-02-09 § 14 att uppföljning av Arvidsjaur Flygplats AB's verksamhet och ekonomi skulle vara en stående punkt på kommunstyrelsens dagordning, till dess att kommunstyrelsen beslutar annat. Orsaken var att bolagets ekonomiska prognos sedan starten av pandemin (covid-19) avvikit stort från budget.

Den redovisning som lämnats vid dagens sammanträde visar att ekonomin försiktigt går åt rätt håll. Restriktionerna släpps i stort i hela landet 9 februari. Allt detta sammantaget innebär att uppföljning ej länge anses nödvändig.

Kommunstyrelsens beslut

1. Uppföljning av Arvidsjaur Flygplats AB's verksamhet och ekonomi som en stående punkt vid kommunstyrelsens sammanträden upphör.

Beslutet skickas till:

- . AKAB
- . Arvidsjaur Flygplats AB

Justerandes sign

Beslutsunderlag

Utdragsbestyrkande

