

Kallelse till sammanträde med Kommunfullmäktige

Datum och tid: 2021-05-31, klockan 18:00

Plats: Medborgarhuset, A-salen

Förhinder anmäls till Helena Heintz

helena.heintz@eslov.se

Ordförande

Lena Emilsson (S)

1. Val av protokolljusterare

**2. Information från kommunrevisionen
(KS.2020.0386)**

3. Personalbokslut 2020 (KS.2021.0011)

Beslutsunderlag

- Kommunstyrelsens beslut § 119, 2021 Personalbokslut 2020
- Förslag till beslut, Personalbokslut 2020
- Personalbokslut 2020

4. Samverkansavtal för MittSkåne (KS.2017.0257)

Beslutsunderlag

- Kommunstyrelsens beslut § 125, 2021 Samverkansavtal för MittSkåne
- Förslag till beslut, Samverkansavtal för Visit Mittskåne
- Utvärdering VMS, PowerPoint, mars 2021
- Utvärdering av Startpoint Advisory maj 2020
- Kommunfullmäktiges beslut § 123, 2017 Avtal om samverkan och partnerskap för utveckling av besöksnäringen MittSkåne från år 2018 och framåt
- Samverkansavtal mellan Eslövs, Höörs och Hörbys kommuner avseende utveckling av besöksnäringen från år 2018 och framåt MittSkåne
- Partnerskapsavtal mellan Eslövs, Höörs och Hörbys kommuner samt företagare föreningen Mitt Skåne samt Tourism in SKåne AB för ökad tillväxt inom besöksnäringen i MittSkåne från år 2018 och framåt

**5. Rättelse av kommunfullmäktiges beslut § 60, 2021,
revidering av kommunstyrelsens reglemente
(KS.2021.0101)**

Beslutsunderlag

- Förslag till beslut; Rättelse av kommunfullmäktiges beslut § 60, 2021, revidering av kommunstyrelsens reglemente
- Kommunfullmäktiges beslut § 60, 2021 Revidering av kommunstyrelsens reglemente

6. Överlämnande av handlingar efter försäljning av Eslövs industrifastigheter AB (KS.2019.0400)

Beslutsunderlag

- Kommunstyrelsens beslut § 132, 2021 Utlåning och överlämnande av handlingar efter försäljning av Eslövs industrifastigheter AB
- Förslag till beslut, Utlåning och överlämnande av handlingar efter försäljning av Eslövs industrifastigheter AB

7. Interpellation från Fredrik Ottesen (SD) till Johan Andersson (S) om medborgarlöfte (KS.2021.0238)

Beslutsunderlag

- Interpellation från Fredrik Ottesen (SD) till Johan Andersson (S) om medborgarlöfte
- Svar från Johan Andersson (S) på interpellation om medborgarlöfte
- Kommunfullmäktiges beslut § 67, 2021 Anmälan av interpellation från Fredrik Ottesen (SD) till Johan Andersson (S) om medborgarlöfte

8. Remittering av motion från Fredrik Ottesen (SD) med flera om att införa språkkrav i välfärden (KS.2021.0250)

Beslutsunderlag

- Motion från Fredrik Ottesen (SD) med flera om att införa språkkrav i välfärden

9. Val av ersättare i miljö- och samhällsbyggnadsnämnden efter Patrik Jeppsson (M) (KS.2021.0157)

Beslutsunderlag

- Kommunfullmäktiges beslut § 71, 2021 Val av ersättare i miljö- och samhällsbyggnadsnämnden efter Patrik Jeppsson (M)

- Kommunfullmäktiges beslut § 49, 2021 Avsägelse från Patrik Jeppsson (M) från uppdraget som ersättare i miljö- och samhällsbyggnadsnämnden

10. Val av revisor i revisionen efter Göran Tony Andersson (MP) (KS.2021.0138)

Beslutsunderlag

- Kommunfullmäktiges beslut § 73, 2021 Val av revisor i revisionen efter Göran T Andersson (MP)
- Kommunfullmäktiges beslut § 48, 2021 Avsägelse från Göran T Andersson (MP) från uppdraget som revisor i revisionen

11. Anmälningar för kännedom

KS.2021.0167-7	Dagordning till extra sammanträde med VA SYD Förbundsstyrelse den 21 maj 2021
KS.2021.0167-6	Protokoll Förbundsstyrelsen VA SYD 7 maj 2021
KS.2021.0167-4	Års- och hållbarhetsredovisning 2020
KS.2021.0167-5	Dagordning Förbundsstyrelse VA SYD 7 maj 2021
KS.2021.0257-2	Handlingsplan Ett Sverige som håller ihop - Regeringens insatser för minskad segregation och goda livschanser för alla
KS.2021.0257-1	Följebrev regeringens handlingsplan för att minska och motverka segregation

Personalbokslut 2020

3

KS.2021.0011

Kommunstyrelsen

§ 119

KS.2021.0011**Personalbokslut 2020****Ärendebeskrivning**

Kommunledningskontoret har upprättat Personalbokslut 2020 som ett komplement till Årsredovisning 2020. Årets personalbokslut innehåller uppföljning av de kommungemensamma målen kring Attraktiv arbetsgivare.

Beslutsunderlag

- Förslag till beslut, Personalbokslut 2020
- Personalbokslut 2020

Beredning

Kommunledningskontoret har sammanställt personalbokslutet utifrån uppföljning av målarbetet kompletterat med befintlig statistik.

Yrkanden

Catharina Malmberg (M) yrkar bifall till förvaltningens förslag till beslut.

Beslut

- Kommunfullmäktige föreslås godkänna rapporten Personalbokslut 2020.

Beslutet skickas till

Kommunfullmäktige

Justerares signatur	Utdragsbestyrkande

2021-04-12
Karl Lundberg
+4641362541
Karl.Lundberg@eslov.se

Kommunstyrelsen

Rapport om Personalbokslut 2020

Ärendebeskrivning

Kommunledningskontoret har upprättat Personalbokslut 2020 som ett komplement till Årsredovisning 2020. Årets personalbokslut innehåller uppföljning av de kommungemensamma målen kring Attraktiv arbetsgivare.

Beslutsunderlag

Personalbokslut 2020

Beredning

Kommunledningskontoret har sammanställt personalbokslutet utifrån uppföljning av målarbetet kompletterat med befintlig statistik.

Förslag till beslut

- Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige att godkänna rapporten personalbokslut 2020 och lägga den till handlingarna.

Beslutet skickas till

HR-avdelningen

Eva Hallberg
Kommundirektör

Karl Lundberg
HR-chef



Personalboks lut 2020



ESLÖVS
KOMMUN

Omslagbild: Eslövs kommun

Charlotte Holm Brodersen och Michael Hallström jobbar som måltidsutvecklare i Eslövs och Höörs kommuner. Deras engagemang för att servera mer hållbar mat i Eslövs och Höörs kommuner har lett till en klimatvecka som involverar skolor och förskolor i över 20 kommuner.

INNEHÅLL

Inledning	5	Årets medarbetare – Tine Billing	20
Kommunens politiska mål för verksamhet och medarbetare	7	Årets ledare – Anna Netterheim	22
Attraktiv arbetsgivare	9	Årets nyskapare – Anna Svendsen	24
Andelen rekryteringar där den som anställs har efterfrågad kompetens ska öka	9	Årets bemötare – Robin Lagstrand	26
Alla medarbetare ska ha en plan för utveckling av sin kompetens	10	Årets arbetsgrupp – pedagogerna på Sockertoppens förskola	27
Andelen medarbetare som kan rekommendera sin arbetsplats ska öka	10	Medarbetare i siffror	29
Hälsotalen ska öka och arbetsmiljön ska vara god	11	Löneutveckling	29
Hälsofrämjande, förebyggande arbetsmiljöinsatser och företagshälsovård	12	Sjuklönekostnader	29
Friskvårdsbidraget	12	Semester och semesterväxling	29
Heltid som norm	12	Pensioner	30
Arbete inom förvaltningar	13	Utveckling antal årsarbetare	30
Hållbart medarbetarengagemang	13	Tillsvidareanställda	30
Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet för 2020	17	Timavlönade	31
Förbättringsområden	17	Tidsbegränsade anställningar	31
Arbetsskador och tillbud	17	Bilaga – Medarbetarenkäten 2020	32
Värdeorden engagemang, nyskapande och allas lika värde ska genomsyra verksamheten	19	Bilaga – Personalomsättning	34
Aktiva åtgärder mot diskriminering	19		

VÄLKOMMEN TILL ESLÖVS KOMMUNS PERSONALBOKSLUT 2020!

I februari 2020 vändes alla förutsättningar för arbetet i kommunen upp och ner. Kommunens krisledning aktiverades på grund av en pandemisk utveckling av ett nytt virus. Snabbt lärde vi oss allt om corona och covid-19 och det kom att över- skugga det mesta av arbetet i kommunen under året.

När vi nu summerar det hela ett år senare så kan vi konstatera att medarbetarna i Eslövs kommun har klarat av att hantera snabba kast och stora omställningar. De har genomfört extra-ordinära arbetsinsatser och upprätthållit en utmärkt kommunal välfärd under svåra omständigheter.

Så gott som alla verksamheter har under året påverkats av pandemin. Vi har mött och löst frågor vi aldrig tidigare har behövt hantera. För att stötta chefer och medarbetare har stora interna kommunikationsinsatser gjorts med särskild information och råd och stöd om arbetet med covid-19.

Arbetsmiljöarbetet har hamnat i fokus, inte minst inom Vård och Omsorg som har gjort en stor omställning med skydds-utrustning, nya rutiner och arbetssätt och ett ökat digitalt arbete för att minska smittspridning och skydda våra äldre i kommunen.

Arbetsmiljön har också på ett nytt sätt följts upp bland medarbetarna med regelbundna pulsmätningar. Andra verksamheter har snabbt ställt om till att bedrivas på distans inom såväl skola som kultur och handläggningsarbete.

Ungefär en tredjedel av medarbetarna i kommunen uppger att de under året har utfört delar av sitt arbete från hemmet. Det har ställt nya krav på teknik, samarbete och kommunikation.

Exemplen på nytänkande och kreativitet har varit många och den digitala mognaden har tagit stora kliv. Medarbetare och

chefer, arbetsgivare och fackförbund har tillsammans i god samverkan gjort sitt allra bästa för att lösas. Detta är vi väldigt över. Som arbetsgivare har vi uppmärksammat medarbetarna med såväl sommar- som julgåva från kommunen i form av presentkort hos det lokala näringslivet i Eslövs kommun.

Parallellt med pandemin så kan vi konstatera att det går fortsatt bra för Eslöv. Ekonomin är fortsatt god och kommunen har höga ambitioner att vara en attraktiv arbetsgivare med friska medarbetare.

Medarbetarna i kommunen uppger i mycket hög utsträckning att de kan tänka sig att rekommendera sin arbetsplats till andra och att kommunen som arbetsgivare lever upp till sina värderingar om engagemang, nyskapande och allas lika värde.

Siffrorna på detta har till och med blivit bättre än tidigare år. Detta syns även när vi anställer ny personal, cheferna i kommunen uppger att de hittar nya medarbetare med önskad utbildning och erfarenhet. Vi har fortfarande en del att önska vad gäller hälsotalen för medarbetarna. Där når vi ännu inte våra mål men kan glädjande se en utveckling med allt färre medarbetare med långa sjukskrivningar.

I skrivande stund har vaccineringen mot covid-19 börjat ta fart på allvar. Vi hoppas att det leder till att vi snart kan se ljuset i tunneln och återgå till en mer normal vardag.

Vi har lärt oss mycket av det senaste året. Många delar av det nya som pandemin fört med sig kommer vi säkert att behålla även framöver och på så sätt kunna leverera en flexiblare, mer digital och mer kvalitativ välfärd tillsammans för medborgarna i Eslövs kommun.

Eva Hallberg
Kommundirektör

Karl Lundberg
tf. HR-chef



KOMMUNENS POLITISKA MÅL FÖR VERKSAMHET OCH MEDARBETARE

■ Uppfylld nivå
 ■ Delvis uppfylld nivå
 ■ Ej uppfylld nivå
 Ingen mätning

Inriktningsmål	Effektmål	Resultatmått/Indikator			
Attraktiv arbetsgivare	Andelen rekryteringar där den som anställs har efterfrågad kompetens ska öka	90 % av alla tillsvidareanställningar tillsätts med medarbetare med önskad utbildning/legitimationskrav			
		90 % av alla tillsvidareanställningar tillsätts med medarbetare med önskad erfarenhet. Mäts genom enkät till rekryterande chef.			
	Alla medarbetare ska ha en plan för utveckling av sin kompetens	Mål för mandatperioden 100 %. Följs upp i medarbetarenkäten.			
	Andelen medarbetare som kan rekommendera sin arbetsplats till andra ska öka	Mål för mandatperioden medelvärde 4 i medarbetarenkäten			
	Hälsotalen ska öka och arbetsmiljön vara god	Hälsotal 95 % – sjukstatistik			
		Arbetsplatsnära OSA-mål 100 %. Följs upp i SAM			
		HME index 83 – medarbetarenkät			
Värdeorden engagemang, nyskapande och allas lika värde ska genomsyra verksamheten	Våra arbetsplatser arbetar efter värderingarna	Mål för mandatperioden medelvärde 4 i medarbetarenkäten			
	Våra chefer är förebilder för värderingarna	Mål för mandatperioden medelvärde 4 i medarbetarenkäten			

INTRODAGEN DIGITALT MED DIGITAL CYKELTUR

Introduktionsdagarna för nya medarbetare som syftar till att ge en god bild av kommunen som arbetsgivare och av förvaltningarnas arbete fick genomföras digitalt och avrundades med en digital cykeltur genom kommunen som ersättning för den traditionella bussturen.

NYFIKEN PÅ LEDARSKAP

Under våren avslutades programmet för medarbetare som är intresserade av att bli chefer i framtiden med utmärkta utvärderingsresultat. Tre av de fem medarbetare från Eslöv som gick programmet har efter avslutat program gått vidare till olika chefstjänster.

HÄLSOMILJONEN

Vi har fortsatt att arbeta med att stimulera hälsofrämjande arbete och förbättrad arbetsmiljö i verksamheterna för att förbättra hälsan hos Eslövs kommuns medarbetare.

RISKBEDÖMD ARBETSMILJÖ VID ARBETE HEMIFRÅN

De medarbetare som utfört en stor del av arbete från hemmet med anledning av pandemin fick sin arbetsmiljö i hemmet riskbedömd och åtgärdad för att minska de negativa konsekvenserna av distansarbete.

LEDA PÅ DISTANS

För att stödja kommunens chefer som fick vänja sig vid att utöva sitt ledarskap på distans i stor utsträckning genomfördes en utbildningsinsats för att stärka cheferna i sin förmåga att leda på distans. Insatsen fortsätter under 2021.

UTMÄRKELSER

Då årets medarbetardag inte kunde genomföras som vanligt fick pristagarna uppmärksammas på sina arbetsplatser och på kommunens intranät. Men priserna delades som vanligt ut till årets arbetsgrupp, årets ledare, årets nyskapare och till årets bemötare.

SOMMAR- OCH JULGÅVA

Kommunens anställda uppmärksammades med såväl sommar- som julgåva av arbetsgivaren som ett extra tack för strålande arbetsinsatser under pandemin. Gåvan var i form av presentkort hos det lokala näringslivet i kommunen.

ATTRAKTIV ARBETSGIVARE

ANDELEN REKRYTERINGAR DÄR DEN SOM ANSTÄLLS HAR EFTERFRÅGAD KOMPETENS SKA ÖKA

Enligt Sveriges Kommuner och Regioners (SKR) rekryteringsrapport är arbetslösheten under pågående pandemi hög. På lite längre sikt kvarstår dock problemet med arbetskraftsbrist, särskilt då jobben i välfärden kräver rätt kompetens i kombination med utbildningskrav. Pandemins effekter har också accelererat behovet av omställning till välfärden.

För att lyckas i kompetensförsörjningsarbetet behöver kommunens verksamheter ställa om genom effektivisering, digitalisering och organisering samt genom att tillvarata den fulla potentialen hos dem som redan är anställda. Exempel för att lyckas kan bland annat vara att minska sjukfrånvaron, erbjuda heltid samt kompetensplanera och utveckla.

Eslövs kommun arbetar med att visa upp sig som arbetsgivare för att påverka förutsättningarna för organisationen att rekrytera och anställa medarbetare med rätt kompetens. Eslov.se och LinkedIn är två kanaler i marknadsföringsarbetet. Nu kommer även alla våra jobbannonser ut på jobbfliken på Eslövs Facebooksida.

Under mandatperioden kommer kommunen att ta fram och genomföra en strategi för var och hur Eslövs kommun ska synas utåt med särskilt fokus på bristyrken. I syfte att få fler sökande till utannonserade tjänster har en förstudie till målgruppsanpassad marknadsföring för bristyrken gjorts under året. Vidare kommer Kommunledningskontoret att bygga upp en portal för praktik och uppsatsskrivning i syfte att tidigt knyta studenter till sig för framtida anställning.

För att säkra att kommunen arbetar på ett professionellt och modernt sätt med rekrytering har HR-avdelningen under året arbetat med kravställning inför upphandling av rekryteringssystem. Systemet underlättar för marknadsföring och goda kandidatupplevelser samt kompetensbaserad och likabehandlande rekrytering.

Under året genomfördes ett projekt inom förvaltningarna Vård och Omsorg och Barn och Utbildning där cheferna fick hjälp i rekryteringsarbetet av HR med genomförandet av kravprofil, att skriva annonser, ett första urval av sökanden samt kandidatkontakt. Det föll så väl ut att det nu är ett permanentat arbetssätt i hela kommunen.

Andel nya tillsvidare, i procent					
	År	2020	2019	2018	2017
Eslöv		11	12	13	14
Skånes kommuner		11	13	14	15
Alla kommuner		10	11	12	13

Andelen avgångna tillsvidareanställda, i procent					
	År	2020	2019	2018	2017
Eslöv		10	12	12	14
Skånes kommuner		11	12	13	13
Alla kommuner		10	11	12	12

SKRs beräkningsmodell

Som nya räknas de personer som är tillsvidareanställda i kommunen år T men inte år T-1. Antalet nya divideras med antal tillsvidareanställda föregående år. Det andra måttet rör antal avgångna tillsvidareanställningar. Som avgångna räknas de personer som var tillsvidareanställda i kommunen år T-1 men inte år T. Antalet avgångna ett år divideras med antal tillsvidareanställda föregående år.

Arbetet med att utbilda chefer i arbetssättet fortsätter under mandatperioden. Målet för mandatperioden är att 90 procent av dem som anställs på en tillsvidareanställning har efterfrågad kompetens. Kompetens definieras här i två olika steg – dels att personen som rekryteras har rätt utbildning, dels att personen har efterfrågad erfarenhetsbakgrund.

Under årets har det gjorts en första mätning, en nollmätning. Nollmätningen gav ett sammanvägt resultat på 77,32 procent, efterfrågad kompetens 86,60 procent och 89,59 procent för rätt utbildning. Siffrorna redovisade var för sig visar att Eslövs kommun har goda möjligheter att attrahera personer med rätt utbildning men svårare att få erfaren personal. Där siffrorna är lägre är också där som bristyrkena finns.

Personalomsättning per yrkeskategori (enbart yrken med mer än 20 anställda i respektive yrkeskategori), i procent

År	2020	2019	2018	2017
Rektor	14	15	16	4
Skolassistent, fritidsassistent	12			
Sjuksköterska	39			
Undersköterska äldreomsorg/hemvård	11			
Socialsekreterare	15			
Stödassistent/vårdare LSS	11			
Personlig assistent	11			
Lärare grundskola, årskurs F-3	8			
Lärare grundskola, årskurs 4-6	9	15	20	24
Lärare grundskola, årskurs 7-9	13	15	10	24
Lärare gymnasieskola, allmänna ämnen	8			
Lärare gymnasieskola, yrkesämnen	22			
Lärare idrott och hälsa, slöjd, hemkunskap	8			
Specialpedagog	15			
Förskollärare	8			
Fritidspedagog	18			
Barnskötare i förskola/barnomsorg	5			
Elevassistent	3			
Vaktmästare	14			
Kock	9			
Måltidspersonal	11			

* för 2019-2017 beräknades omsättningen på endast ett fåtal kategorier.



Jonas Petersson och Susanne Persson.

ALLA MEDARBETARE SKA HA EN PLAN FÖR UTVECKLING AV SIN KOMPETENS

Att alla medarbetare har en plan för sin kompetens är av stor vikt både för utveckling av organisationen som helhet, men också för trivsel och utveckling för den enskilda medarbetaren. Detta anges i medarbetar- och chefsdeklarationen: *Genom att utveckla oss själva utvecklar vi organisationen.* Målet för mandatperioden är att 100 procent av kommunens medarbetare ska ha en utvecklingsplan, vilket mäts genom medarbetarenkäten.

2020 svarade 89,8 procent att resultat- och utvecklingssamtalet hade lett till en plan för vederbörandes kompetens. Siffran förväntas höjas ytterligare då siffrorna kommer att visas i målstyrningssystemet Hypergene för cheferna att jobba med.

Under året har HR-avdelningen tillsammans med de fackliga organisationerna arbetat fram ett mer strukturerat förfarandesätt att använda de pengar som avsätts i omställningsfonden för förebyggande åtgärder för att medarbetarna ska ha rätt

kompetens. Under året har bland annat pengar gått till att utbilda fyra medarbetare till undersköterskor, vidareutbildning av socialtjänstpersonal inom LSS, digitalt ledarskap för chefer och traumamedveten omsorg.

Ett arbete med att registrera utbildning för omsorgspersonal har genomförts under året. För att på bästa sätt optimera arbetet har behovet av systemstöd gällande olika kompetenser, framför allt vård- och omsorgskompetens, tydliggjorts. Det stödet kan även fungera som underlag vid lönerevisioner där yrkesutbildning premieras.

ANDELEN MEDARBETARE SOM KAN REKOMMENDERA SIN ARBETSPLATS SKA ÖKA

Den bästa reklamen en arbetsgivare kan få är medarbetare som talar gott om sin arbetsgivare till andra. Vad som gör att en medarbetare vill rekommendera sin arbetsgivare är individuellt. Faktorer som kan påverka är trivsel, gott ledarskap, god arbetsmiljö och möjlighet till utveckling. Detta är faktorer som kommunen ständigt arbetar med att skapa förutsättningar för i organisationen.

Trygghet och digital omställning är två faktorer som har varit av extra stor betydelse detta år. Exempel på aktiviteter som genomfördes 2020 var pulsmätning för att fånga upp hur medarbetarna mår, riskbedömningar för dem som arbetar hemma, Hälsomiljonen och utbildning för chefer i digitalt ledarskap. Resultatet av arbetet med detta mål mäts i medarbetarenkäten.

Resultatet för 2020 var över medelvärde 4 (4,22) som är kommunens mål för mandatperioden. Siffran har gått upp sedan förra året och frågan är om det är en coroneffekt? Både de insatser som gjorts för att följa upp medarbetarnas arbetsmiljö och mående, kontinuerlig information om läget men också att man håller ihop när det är svåra tider.

I syfte att säkerställa att kommunens medarbetare trivs och kan rekommendera sin arbetsplats kommer Kommunledningskontoret att ta fram utbildningar i ledarskap och medarbetarskap. Inriktningen på utbildningarna kommer att ta sin utgångspunkt i tillitsbaserad styrning, kommunens värderingar och vad det innebär att vara chef och medarbetare i Eslövs kommun.

Som en effekt av att kommunen övergått till mer distansarbete och digitala möten har fokus under 2020 varit att digitalisera den gemensamma introduktionsdagen. Ett helt digitalt tillfälle genomfördes under året. Under den digitala introduktionsdagen fick deltagarna bland annat delta i en digital cykeltur i kommunen.



Moa Åhnberg, Patrik Larsson, Johan Andersson, Filip Preston och Catharina Malmberg tar cykeln till pop up-dialogerna om östra Eslöv.

HÄLSOTALEN SKA ÖKA OCH ARBETSMILJÖN SKA VARA GOD

En förbättring av medarbetarhälsa förutsätter riktade satsningar och ett uthålligt arbete med förebyggande och rehabiliterande åtgärder. I Eslövs kommun bedrivs ett systematiskt arbete med både långtids- och korttidsfrånvaro i enlighet med kommunens fastställda rehabiliteringsprocess.

Medel har dessutom avsatts för att kunna genomföra riktade hälsoinsatser i olika delar av verksamheterna. Samtliga chefer erbjuder kontinuerligt utbildning i arbetsmiljö och rehabilitering. Dessa aktiviteter har tillsammans bidragit till att kommunens hälsotal de senaste åren långsamt förflyttats i rätt riktning. Under 2020 har dock coronapandemin haft en stor påverkan på sjukfrånvaron och kraftigt försvårat kommunens möjligheter att nå ett hälsotal om 95 procent. Covid-19 påverkar korttidsfrånvaro i allra högsta grad i och med att medarbetare med milda symptom ska avstå från arbete.

Möjligheten att bedriva rehabilitering för långtidssjukskrivna medarbetare har också påverkas, då vården har varit hårt ansträngd och tvingats prioritera bort en del ärenden. Även Försäkringskassans arbete har till viss del fått riktas mot att hantera pandemins effekter. Detta har fördröjt möjligheterna att arbeta effektivt med rehabilitering.

HÄLSOTAL 2020

91,1 (MÅL 95,0)

Kommunens hälsotal sjönk från 92,7 procent 2019 till 91,1 procent 2020, vilket är en minskning med 1,5 procent. Trots detta tapp nådde både kommunstyrelsen och gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden kommunens mål om ett hälsotal på 95 procent.

Av den totala sjukfrånvaron utgjordes 43,1 procent av långtidssjukfrånvaro där medarbetare är sjukskrivna längre än 90 dagar. Detta är en minskning jämfört med 2019 då andelen långtidssjukskrivna uppgick till 49,7 procent.

Den totala sjukfrånvaron för kvinnor har legat stabilt på 8 procent sedan 2018 men ökade under 2020 till 9,7 procent. För män har den totala sjukfrånvaron ökat från 4,9 procent 2019 till 6,2 procent 2020.

Hälsotal i procent

År	2018	2019	2020
Barn- och familjenämnden	93,5	93,6	91,8
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	95,3	94,4	95
Kommunstyrelsen	93,9	96,9	95,8
Kultur- och fritidsnämnden	93,3	91,8	90,2
Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden	93,8	92,7	94,5
Servicenämnden	94,1	94,5	92,8
Vård- och omsorgsnämnden	91	90,8	88,7
Genomsnitt Eslövs kommun	92,6	92,7	91,1

Andel långtidssjukfrånvaro i procent

År	2017	2018	2019	2020
Barn- och familjenämnden	43,4	42,1	39,4	31,3
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	60,5	42,5	51,4	37,2
Kommunstyrelsen	60,2	69,9	46,3	54,4
Kultur- och fritidsnämnden	61,2	62,9	75,1	66,9
Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden	56,2	51,5	59	41
Servicenämnden	48,2	54,8	53,5	51,4
Vård- och omsorgsnämnden	54	50,5	53	48,8
Genomsnitt Eslövs kommun	51	48,8	49,4	43,1

Sjukfrånvaro

År	2018	2019	2020
Total sjukfrånvarotid, procent	7,4	7,3	8,9
Tillgänglig ordinarie arbetstid (timmar)	5 325 183	5 241 361	5 237 134
Tiden med långtidssjukfrånvaro, procent	48,8	49,4	43,1
Sjukfrånvarotid för kvinnor, procent	8	8	9,7
Sjukfrånvarotid för män, procent	5	4,9	6,2
Sjukfrånvaro i åldersgruppen 20–29 år, procent	6,7	6	7,9
Sjukfrånvaro i åldersgruppen 30–49 år, procent	7,1	7,4	8,9
Sjukfrånvaro i åldersgruppen 50 år eller äldre, procent	7,9	7,8	9,4

Sjukfrånvaron har ökat i alla åldersgrupper i jämförelse med föregående år. I åldersgruppen 20–29 år har den ökat som mest och gått upp från 6 procent till 7,9 procent. Åldersgruppen 30–49 år har gått upp från 7,5 procent till 8,9 procent och i åldersgruppen över 50 år har den ökat från 7,8 procent till 9,4 procent.

Hälsofrämjande, förebyggande arbetsmiljöinsatser och företagshälsovård

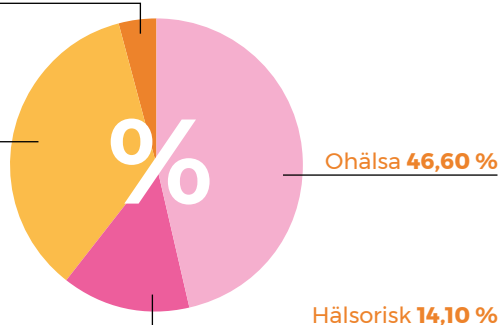
Trots pandemin och det stora fokus som lagts på att hantera konsekvenserna av densamma, har det förebyggande hälsoarbetet i Eslövs kommun fortgått. Ett 30-tal hälsofrämjande och förebyggande insatser har genomförts i olika delar av verksamheterna under året.

Insatserna har genomförts inom ramen för de centralt avsattna medel som syftar till att stimulera ett proaktivt arbete med att förebygga ohälsa och främja god arbetsmiljö. Flera av aktiviteterna har tagits fram och genomförts i nära samarbete med företagshälsovården. Som exempel kan nämnas föreläsningar, workshoppar, arbetsmiljökartläggningar, handledning av personalgrupper, hälsoprofilbedömningar på grupp- och individnivå samt stresshanteringsprogram.

Köpta tjänster, företagshälsovård 2020

Hållbar hälsa **4,10 %**

Hälsa **35,20 %**



Friskvårdsbidraget

Eslövs kommun erbjuder friskvårdsbidrag till samtliga medarbetare oavsett anställningsform. Bidraget är 1 500 kronor per år och syftar till att öka förutsättningarna för en bättre hälsa.

Under 2020 nyttjade 31,3 procent av medarbetarna sitt friskvårdsbidrag. Detta är en liten minskning jämfört med 2019 då andelen var 32,2 procent. Totalt var det 1 441 personer som använde friskvårdsbidraget under året, av dessa var 1 240 tillsvidareanställda.

Det minskade utnyttjandet av friskvårdsbidraget kan med stor sannolik härlas till coronapandemin som påverkat möjligheterna till utövande av aktiviteter, så som träning eller massage, som bidraget ofta används till.

Heltid som norm

Att kunna erbjuda heltid till medarbetare har alltmer blivit en konkurrensfråga och en viktig faktor för att vara en attraktiv arbetsgivare. Eslövs kommun har sedan 2012 arbetat för att all tillsvidareanställd personal ska ha en heltidsanställning.

Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Kommunals partsgemensamma arbete med att införa heltid som norm, vilket startade 2016, har i senaste avtalet förlängts till 2024.

De centrala parterna har tillsammans tagit fram Heltidsresan, vilken ska stötta och ge inspiration till kommuner och regioner i deras arbete med att nå heltid som norm.

Andel heltidsanställda i procent 31 december

År	2020	2019	2018	2017	2012*	Förändring**
Barn- och familjenämnden	92,6	92,3	91,3	91	81,9	10,7
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	89,6	88,5	87,9	84,8	83,2	6,4
Kommunstyrelsen	100	100	100	98,5	94,3	5,7
Kultur- och fritidsnämnden	67,2	68,6	75	74,6	54,7	12,5
Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden	95,7	96,2	96,1	98,1	92,9	2,8
Servicenämnden	87,4	87,6	87	87,7	60,8	26,6
Vård- och omsorgsnämnden	78,9	76	76,3	76,8	46,4	32,5
Genomsnitt Eslövs kommun	86,6	85,3	85	84,8	67,1	19,5

*procent 1 januari, 2012

** Förändring i procentenheter

2020 hade 86,6 procent av alla tillsvidareanställda en heltidsanställning. Det är en ökning med 1,3 procentenheter jämfört med 2019.

Den största procentuella ökningen har skett inom vård- och omsorgsnämnden. Andelen heltidsanställda tillsvidareanställda har ökat både inom äldreomsorgen och inom verksamheten som avser myndighet och hälso- och sjukvård.

Andelen heltidsanställda har även ökat inom gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden. Ökningen inom denna nämnd avser framförallt yrkesutbildning.

Andel heltidsanställda i procent

År	2020	2019	2018	2017
Eslövs kommun	82,1	81,5	81,4	80,7
Skånes kommuner	74,1	72,6	71	68,5
Kommuner med likvärdigt antal invånare 30 000–49 999	80,6	79,3	77,8	76,3
Alla kommuner	76,7	75	79,6	78,1

ANTAL HELTIDSANSTÄLLDA 2020

86,6 %

(ÖKNING FRÅN 2019 0,3 %)

Arbete inom förvaltningar

Inom äldreomsorgen, Vård och Omsorg, har arbetet fortlöp med projektet hållbar personalekonomi. Projektets syfte är att förbättra förutsättningarna för enheterna att hålla budget, möjliggöra heltid och ha en verksamhet som präglas av hälsosamma scheman med en god arbetsmiljö utan att försämra kvaliteten i verksamheten.

Under 2020 har en bemanningshandbok tagits fram. Syftet är att tydliggöra riktlinjer för schemaläggning och bemanning, vilket utgör ramarna för hur verksamheten ska planeras för att nå de uppsatta målen. Att lösa heltidsfrågan är en utmaning för schemaintensiva verksamheter. Att ta fram en bemanningshandbok är i linje med det arbete som genomförs i många andra kommuner.

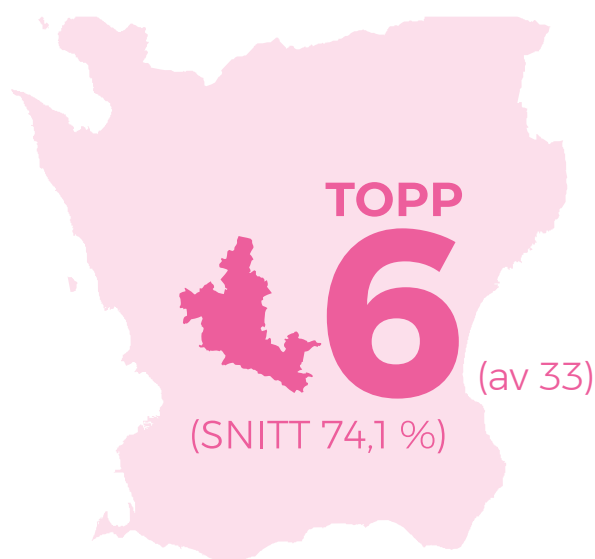
Under senare delen av 2020 återupptogs ett övergripande arbete gällande heltid inom Serviceförvaltningen, Barn och Utbildning och Kultur och Fritid. Under 2021 kommer arbetsgivaren och Kommunal att se över förutsättningarna för dessa förvaltningar att gå från en deltidsorganisation till en heltidsorganisation, ett viktigt steg i arbetet med att nå heltid som norm.

Eslöv på sjätte plats

Av Sveriges Kommuner och Regioners (SKR) novemberstatistik framgår att kommunen ligger på sjätte plats vad gäller andelen heltidsanställda i Skåne, med 82,1 procent. Det innebär att kommunen har ökat med 0,6 procentenheter under 2020.

Notera att SKR:s statistik tar hänsyn till sysselsättningsgraden hos alla månadsavlönade per den 1 november. I kommunens statistik anges enbart tillsvidareanställda. SKR:s officiella statistik visar att ingen kommun kommer upp i 100 procent.

Heltidsarbetet följs upp i kommunens årliga medarbetarenkät. Resultatet 2020 visar att 90,7 procent har eller har blivit erbjudna en heltidstjänst. För dem som har svarat att de inte har blivit erbjudna en heltidstjänst avser svararna framförallt att de av olika anledningar inte kan arbeta heltid.



Hållbart Medarbetarengagemang

Hållbart medarbetarengagemang (HME) är ett mått som tagits fram av Sveriges Kommuner och Regioner. HME mäts genom nio frågor, fördelade på tre kategorier: motivation, ledarskap och styrning. HME är ett totalindex som beräknas utifrån resultaten för de tre kategorierna.

Målsättningen för mandatperioden är att nå HME-index 83. Denna uppföljningsmodell är integrerad i Eslövs kommuns medarbetarenkät och följs upp årligen.

Totalindex för HME 2020 var 83, en ökning med tre enheter jämfört med 2019. Det innebär också att kommunen som helhet har nått målet för mandatperioden.

Störst ökning har skett på följande frågor för kommunen som helhet: min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser, min chef visar förtroende för mig som medarbetare och mina arbetsplatsmål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.

I jämförelse med 2019 har majoriteten av nämnderna ökat sitt HME-index, de nämnder som inte har ökat är på samma nivå som tidigare år. Exempel som är värda att lyfta är miljö- och samhällsbyggnadsnämnden som har ökat sitt resultat med nio enheter. Barn- och familjenämnden, en större nämnd, har ökat sitt index med tre enheter.

Under 2020 har Eslövs kommuns övergripande mål för arbetsmiljö formulerats och förtydligats i samverkan. Målen kommer att integreras i kommunens arbetsmiljöpolicy som ska revideras 2021. Arbete med implementering av den reviderade arbetsmiljöpolicy och med att öka kännedom om arbetsmiljömålen hos medarbetarna kommer att pågå under 2021. Insatsen är ett led i att utveckla kommunens hållbara medarbetarengagemang.

83 HME

(SNITT ALLA KOMMUNER 79)

Resultat hållbart medarbetarengagemang Eslövs kommun								Eslövs kommun 2020
	Barn- och familje-nämnden	Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	Kommunstyrelsen	Kultur- och fritidsnämnden	Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden	Service-nämnden	Vård- och omsorgsnämnden	
Motivation								
Mitt arbete känns meningsfullt	91	85	91	85	87	84	87	89
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	84	77	87	76	79	74	79	81
Jag ser fram emot att gå till arbetet	83	72	84	76	76	79	80	81
	86	78	87	79	81	79	82	83
Ledarskap								
Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	80	65	83	85	83	81	77	79
Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	87	76	87	87	91	87	83	86
Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	86	74	86	88	90	86	84	85
	84	72	86	87	88	85	81	83
Styrning								
Jag är insatt i min arbetsplats mål	88	78	83	86	79	84	82	85
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	91	78	86	82	85	87	89	89
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	79	59	71	74	67	75	73	75
	86	72	80	80	77	82	81	83
Totalt HME-index:								83
2019	82	72	82	81	73	82	80	80

Index för hållbart medarbetarengagemang				
År	2017	2018	2019	2020
Motivation				
Eslöv	81	82	81	83
Medel alla kommuner	80	79	80	80
Ledarskap				
Eslöv	80	81	80	83
Medel alla kommuner	78	78	79	79
Styrning				
Eslöv	81	82	80	83
Medel alla kommuner	79	79	79	80
Totalt HME-index				
Eslöv	81	82	80	83
Medel alla kommuner	79	79	79	79

Medel alla kommuner hämtat: 2021-02-12





ÅRLIG UPPFÖLJNING AV DET SYSTEMATISKA ARBETSMILJÖARBETET FÖR 2020

Den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet är ett led i att öka politikernas inblick i arbetsmiljöfrågorna och det arbetsmiljöarbete som bedrivs i Eslövs kommun.

Syftet är att säkerställa att arbetsmiljöarbetet bedrivs enligt kommunens policy för arbetsmiljö och hälsa samt Arbetsmiljöverkets föreskrift gällande systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS2001:1.

Samtliga nämnder har genomfört en årlig uppföljning av sitt systematiska arbetsmiljöarbete. Uppföljningen utförs i arbetsmiljöverktyget KIA. Handlingsplaner har därefter upprättats och åtgärder planerats där förbättringsbehov har identifierats. Resultatet av uppföljningen har behandlats i respektive förvaltnings forum för samverkan innan beslut tagits i nämnd.

Förbättringsområden

Den övergripande sammanställningen visar överlag på ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete. Förbättringsmöjligheter har dock identifierats.

Flera nämnder har beslutat att på APT regelbundet lyfta riktlinjer och rutiner kopplade till arbetsmiljö och hälsa för att öka kännedom och kunskap om dessa hos medarbetarna.

Att fortlöpande säkerställa att chefer och skyddsombud får utbildning i arbetsmiljö är också en åtgärd som tas upp. Behovet av att arbeta med implementering av reviderad arbetsmiljöpolicy och ökad kännedom om kommunens arbetsmiljömål under 2021 lyfts också som en övergripande åtgärd.

Andra åtgärder som tas upp är att under året uppdatera skriftliga rutiner för riskfyllda arbetsuppgifter i vissa av verksamheterna.

ARBETSSKADOR OCH TILLBUD

Antalet anmälda arbetsskador och tillbud ökade i Eslövs kommun både under 2018 och 2019. En stor anledning till den ökade inrapporteringen tros vara implementeringen av arbetsmiljöverktyget KIA som underlättat och förenklat anmälningsförfarandet.

Under 2020 avstannade ökningen av anmälningar och under året registrerades totalt 556 tillbud och 478 arbetsskador. Utöver detta rapporterades även 90 riskobservationer, vilket innebär att totalt 1 121 händelser registrerades under året.

Jämfört med 2019 har antalet anmälda tillbud minskat med 19 procent. Antalet anmälda arbetsskador är i princip oförändrat. Av årets inrapporterade händelser har 67 tillbud och 35 arbetsskador varit relaterade till covid-19.

Arbetsskador och tillbud redovisas och följs upp regelbundet i Eslövs kommuns olika samverkansforum. Utbildningstillfällen i KIA erbjuds löpande genom så kallade drop-in-tillfällen.

Översikt arbetsskador och tillbud

År	2018	2019	2020
Arbetsskador	306	473	478
Tillbud	476	679	556

Arbetsskador och tillbud 2020

	Arbetsskador	Tillbud
Barn- och familjenämnden	116	217
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	2	1
Kommunstyrelsen	2	
Kultur- och fritidsnämnden	1	5
Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden	2	
Servicenämnden	11	6
Vård- och omsorgsnämnden	344	327
Totalt Eslövs kommun	478	556

Typ av arbetsskada 2020

	Olycksfall	Färd-olycksfall	Arbets-sjukdom
Barn- och familjenämnden	93	9	14
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	2	0	0
Kommunstyrelsen	2	0	0
Kultur- och fritidsförvaltningen	1	0	0
Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden	2	0	0
Servicenämnden	8	0	3
Vård- och omsorgsnämnden	206	10	128
Totalt Eslövs kommun	314	19	145



VI ARBETAR AKTIVT MED ARBETSSKADOR OCH TILLBUD

AJ står för arbetsskada medan **OJ** handlar om tillbud som i sin tur ska förebygga att arbetsskador sker

Jag bidrar med all
min kompetens,
erfarenhet och
energi för att vara
mitt bästa jag

Jag bidrar till
att utveckla
verksamheten
genom att ge
feedback

25 (128)

Jag är nyfiken
och tar till mig
ny kunskap och
nya idéer

Jag vågar
prova nytt
och tänka om

Jag uppmärk-
sammnar och
respekterar alla
jag möter

Jag har mod
att stå upp för
allas lika värde

VÄRDEORDEN ENGAGEMANG, NYSKAPANDE OCH ALLAS LIKA VÄRDE SKA GENOMSYRA VERKSAMHETEN

Eslövs kommuns värderingar har en stark förankring i organisationen. De gemensamma värdeorden som togs fram under förra mandatperioden är välkända och medarbetarna anser att de arbetar efter dem på sina arbetsplatser, medelvärde 4,29 enligt medarbetarenkäten.

Resultatet av medarbetarenkäten visar även att cheferna är förebilder för värderingarna, medelvärde 4,26. Målet för mandatperioden är att uppnå medelvärde 4.

Under denna mandatperiod ska kommunen fortsätta att arbeta för att alla arbetsplatser arbetar efter värderingarna och att cheferna är förebilder. Det har tagits fram övningar som kan göras på arbetsplatserna och det kommer att tas fram material för att synliggöra värderingarna.



AKTIVA ÅTGÄRDER MOT DISKRIMINERING

Eslövs kommun ska bedriva ett aktivt arbete för att motverka diskriminering. Detta innebär ett ständigt pågående arbete för att främja inkludering såväl som lika rättigheter och möjligheter för dem som arbetar eller söker arbete i Eslövs kommun.

Som ett led i detta arbete används ett kompetensbaserat förhållningssätt i all rekrytering. En årlig lönekartläggning genomförs i syfte att identifiera och åtgärda eventuella löneskillnader som beror på kön.

Det finns en uttalad nolltolerans mot kränkande särbehandling och diskriminering som följs upp både i den årliga med-

arbetarenkäten och i uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet. För att öka kunskapsnivån och förebygga kränkande särbehandling och diskriminering har riktade utbildningsinsatser genomförts tillsammans med företagshälsovården löpande under året.

I början av året togs ett systemstöd för anmälan av kränkande särbehandling i bruk. Digitaliseringen av anmälningsförfarandet har syftat till att underlätta vid anmälan och ses som ett sätt att ytterligare kvalitetssäkra utredningsarbetet vid anmälan om kränkande särbehandling.

Årets medarbetare – Tine Billing



ÅRETS MEDARBETARE

Tine Billing får utmärkelsen som Årets medarbetare i Eslövs kommun för sitt engagerade och outtröttliga arbete för barnens rätt till kulturupplevelser.

– Jag är helt överväldigad och så klart jätteglad! Vilken överraskning och vilket vitaminpiller så här i coronatider när det inte alltid är så lätt att hålla energin uppe, säger Tine som är barnkultursekreterare och har sin arbetsplats på Eslövs bibliotek.

Utmärkelsen som Årets medarbetare delas vanligtvis ut i samband med kommunens årliga medarbetardag för alla anställda. I år är det annorlunda på grund av coronapandemin. Utmärkelserna delas istället ut på respektive pristagares arbetsplats.

– Samtidigt som det är tråkigt att medarbetarna inte kan hyllas i ett större sammanhang, ger det oss möjlighet att verkligen överraska. Jag tycker alltid att prisutdelningarna är medarbetardagens höjdpunkt, just för att arbetskamrater får möjlighet att nominera varandra, säger kommundirektör Eva Hallberg, som tidigare var chef för Kultur och Fritid och lärt känna Tine väl.

– Därför vet jag också att detta är en sällsynt välförtjänt utmärkelse till en mycket uppskattad och engagerad medarbetare, säger Eva.

Pris istället för prat

Eva Hallberg tillsammans med Kultur och Fritids chef Stefan Persson och rekryteringssamordnare Zead Abdul-Karim valde att överraska Tine genom att bjuda in henne till ett vanligt möte.

Istället för prat om verksamheten blev det diplom, blommor, tårta och en check på 10 000 kronor att använda till kompetensutveckling. Dessutom var många av Tines arbetskamrater med via Skype där de hurrade och applåderade.

– Den här utmärkelsen säger något om hela gänget här på Kultur och Fritid. Det är inte bara min förtjänst. Vi jobbar tillsammans och har en härlig energi, säger Tine.

Jobbar alltid för barnen

Tine Billing har jobbat i kommunen i 35 år, alltid med barnkultur om än i lite olika roller.

Sedan barnkonventionen blev lag den 1 januari i år är Tine även Kultur och Fritids barnrättsstrateg. Det betyder att hon utbildat sig och jobbar med att sprida kunskapen om vad barnkonventionen innebär vidare till sina arbetskamrater.

– Tine har alltid barnens rätt i fokus. Mycket tack vare henne är Eslöv sedan många år ledande inom barnkultur. Redan 2005 införde vi till exempel kulturgarantin för barn och ungdomar mellan 3 och 16 år och kultur- och fritidsnämnden har en checklista inför varje beslut som ska garantera att barnperspektivet alltid beaktas, berättar Eva Hallberg.

Digitala kulturupplevelser

Kulturgarantin innebär att alla barn har rätt till minst en kulturupplevelse varje år.

Det är Tines uppgift att arrangera kulturupplevelser anpassade för varje åldersgrupp. Coronapandemin har påverkat även möjligheterna att erbjuda kulturupplevelser.

– I år har vi därför bjudit barnen på digitala upplevelser. Vi har spelat in barnkonserter i Medborgarhuset och lagt ut dem via Sommar i Eslövs webbsida. Lite annorlunda, men mycket uppskattat. Jag är ju van att få omedelbar respons från både barn och föräldrar och det hjälper mig att bli ännu bättre i mitt jobb. Att nu få ännu en bekräftelse på att vårt arbete uppskattas känns helt fantastiskt, säger Tine.

Årets medarbetare utses av kommunens ledningsgrupp. Alla anställda har möjlighet att nominera kandidater.

Årets medarbetare

En outtömlig välvilja, omsorg och vänlighet karakteriserar årets medarbetare. Oavsett vem du möter, barn som vuxna, har du en förmåga att bemöta dessa utifrån enskilda förutsättningar och behov. Du skapar delaktighet och gör att alla känner sig sedda.

Med en ambition som aldrig sviktar sprider du kunskap över verksamhetsgränserna. Du har ett brinnande intresse för ditt arbete. Det syns och det märks.

Engagerat har du arbetat för barn och ungas rätt till kulturupplevelser i 35 år. Det är med glädje och stolthet som kommunens ledningsgrupp utser Tine Billing till Årets medarbetare 2020.



Årets ledare – Anna Netterheim

ÅRETS LEDARE UTVECKLAR SINA MEDARBETARE FÖR PATIENTERNAS BÄSTA

Anna Netterheim tilldelas utmärkelsen Årets ledare i Eslövs kommun. Hon arbetar med värderingsstyrt ledarskap för att ge patienterna bästa möjliga vård. I sitt utåtriktade arbete samverkar hon med kommuner och regioner i hela Sverige.

Anna Netterheim är chef för rehabiliteringsenheten och MAR (medicinskt ansvarig för rehabilitering) i Eslövs kommun. Hon överraskas av priskommittén på kontoret på Kvarngatan mitt i ett digitalt morgonmöte.

– Det känns jätteroligt. Jag ser en väldigt nära koppling mellan att driva rehabiliteringen och att ha medarbetare som trivs. Kommunal rehabilitering är min hjärtefråga och ledarskap är ett av verktygen. Utmärkelsen blir en bekräftelse på att jag har gjort mitt jobb bra.

Årets ledare ska vara en förebild

Priset Årets ledare delas ut till en person som är en särskilt god förebild för kommunens värderingar, bidrar till en öppen och tillitsfull organisationskultur och utvecklar och inspirerar sina medarbetare till förbättringar i verksamheten. Anna Netterheim arbetar med värderingsstyrt ledarskap:

– Jag är ansvarig för en verksamhet där jag aldrig träffar patienterna, dem som vi finns till för. Istället måste jag säkerställa att vi har samma värderingar och prata om vad rehabilitering ska innehålla och hur arbetet ska utföras. Då vet jag att i mötet som sker i det enskilda hemmet kommer mina medarbetare att göra det på bästa sätt.

– Tillit bygger människor, folk växer. Även de som är osäkra, säger Anna Netterheim.

”Det är jätteroligt att vara chef”

Rehabiliteringsenheten består av 24 personer som är legitimerade fysioterapeuter och arbetsterapeuter samt rehab- och hjälpmedelsassistenter. Anna Netterheim är enhetens chef sedan 2015.

– Det är jätteroligt att vara chef. Det finns många likheter med att ha en väldigt sjuk patient. Det är inte alltid roligt, men stimulerande. Att ha en rehabiliteringsbakgrund är en bra grund. Likt rehab handlar det om att få människor att växa i sitt arbetsliv. Det vill säga motivation, stöd, coachning, utvärdering och bekräftelse.

Anna Netterheim har också arbetat länge med samverkan på regional nivå och sitter sedan i våras i styrelsen för riksföreningen MAS/MAR. För henne är det självklart att lyfta Eslöv i alla tänkbara sammanhang.

Förra året såg hon till att en stor konferens hamnade i Medborgarhuset i Eslöv. Hennes verksamhet har bidragit med information till en forskningsstudie för Region Skåne. Och hon har ett stående uppdrag som föreläsare för blivande arbetsterapeuter och fysioterapeuter vid Lunds universitet inför deras VFU-perioder i kommunerna.

– Allting hör ihop, bra ledarskap och ett bra rykte för Eslövs kommun. Det handlar om att klara uppdraget. Jag gör olika saker i mina olika roller men i vision och synsätt hänger de ihop.

– En av mina absolut största utmaningar är rekrytering. Där är ryktet jätteviktigt. Har Eslövs kommun gott rykte i ”rehabvärlden” så blir det enklare för mig att rekrytera när vi konkurrerar med alla omkringliggande kommuner. Rykte och arbetsglädje gör skillnad, både att man väljer att komma och sedan väljer att stanna, säger Anna Netterheim.

Eslöv en förebild inom rehabilitering

Tack vare Anna Netterheims och enhetens arbete ligger Eslöv i framkant inom kommunal rehabilitering och ett av hennes projekt införs nu i fyrtio andra kommuner.

– Vi har gjort stora framsteg och utvecklat rehabiliteringen jättemycket. Det är väldigt motiverande att hitta hur man kan hjälpa människor att bli mer självständiga.

Årets ledare

Årets ledare beskrivs av sina medarbetare som en personifiering av Eslövs kommuns vision. Med ett stort engagemang motiverar du dina medarbetare att utveckla verksamheten till den bästa.

I arbetet förmedlar du tillit, lyhördhet och förtroende. På enheten fungerar ni som ett. Utåt är du verksamhetens förkämpe, här representerar du kommunen i olika samarbeten där Eslöv i vissa fall är ledande.

Tillsammans med dina medarbetare arbetar du för att alla kommunens medborgare har det de behöver för ett gott och självständigt liv. Det är med glädje och stolthet som kommunens ledningsgrupp utser Anna Netterheim till Årets ledare 2020.



Årets nyskepare – Anna Svendsen

Årets
Tildelas:
Anna Svendsen

ÅRETS NYSKAPARE HAR FYRBENT HJÄLP PÅ JOBBET

Anna Svendsen får utmärkelsen Årets nyskapare i Eslövs kommun för sitt arbete med pedagoghund i daglig verksamhet. Hunden Berit är både ett pedagogiskt verktyg och ett stöd för oroliga brukare.

Utmärkelsen Årets nyskapare i Eslövs kommun tilldelas en medarbetare som har bidragit till ett förändrat arbetssätt och förverkligat Eslövs kommuns vision. Anna Svendsen får priset för sitt arbete med pedagoghund i daglig verksamhet.

– Vi är ett team och utan mina kollegor hade det aldrig flutit på så bra som det har gjort. Vi har jobbat hårt allihop för att alla brukare ska acceptera Berit och att det ska gå bra, säger Anna Svendsen, grupphandledare på Ystadsvägen i Eslöv.

Hon får ta emot blommor, diplom och en kompetensutvecklingscheck som delas med kollegorna Jenny Olsson, Camilla Persson och Therese Jakobsson. Hunden Berit får godis.

Hunden går till jobbet

Sedan ett år tillbaka tar Anna Svendsen med sig hunden till jobbet. Det låter enkelt, men mycket arbete ligger bakom. De har båda utbildats av Svenska Pedagoghundinstitutet och verksamheten har gjort noggranna förberedelser.

Flera veckor innan hunden skulle komma började personalen prata om den med brukarna på Ystadsvägen. Det var viktigt att alla skulle känna sig trygga och att ingen behövde vara nära hunden som inte ville det.

– Vi tog hit en hundbur, satte upp en grind och förberedde ett rum där hunden kunde vara när den inte jobbade. Förklarade för brukarna att den inte kommer in på ditt rum om du inte vill. Utan att de kunde titta på hunden på avstånd, säger Anna Svendsen.

Från hundrädsla till kramar

Några av brukarna var rädda eller kände avsky mot hundar och det tog ett par månader tills det fungerade för alla. Idag får personalen istället stoppa dem som försöker krama Berit för hårt.

– Vissa av dem går direkt och kollar om hon ligger i sin korg när de kommer på morgonen, säger Therese Jakobsson.

Staffordshire bullterriern Berit är ett charmigt inslag i vardagen för både medarbetare och brukare, men viktigast är den insats hon gör som pedagogiskt verktyg.

– Det är inte längre vi som sitter med när brukarna övar högläsning, utan de har högläsning för Berit, säger enhetschef Petra Kvist-Zaar.

– Jag kan platsa henne på skrivbordet för att brukaren inte ska tappa sitt fokus från aktiviteten, som kan vara att lägga pussel. Då lägger hen pusslet och tittar lite på hunden. Tidigare kanske brukaren reste sig och sprang ut ur rummet för att hen inte kunde koncentrera sig, berättar Anna Svendsen.

Känner hur man mår

När någon är ledsen eller upprörd händer det att Berit spontant kommer och tröstar. Hon trycker sig intill, lägger upp tasserna och vill bli kliad. Det gör ofta att ångesten släpper.

– Man kan använda henne när man ser att en brukare börjar må dåligt eller är upprörd. Då kan vi säga ”vi sätter oss på golvet istället och kelar med hunden”, säger Anna Svendsen.

– Vi har brukare som är utagerande och som har lugnat sig jättemycket, berättar Therese Jakobsson.

En extra bonus är att hunden Berit lockar till utevistelse. Tidigare var det ett problem att få med sig vissa brukare på promenad. Nu händer det att alla åtta följer med för att rasta Berit.

– Vi har faktiskt kommit så långt att vi turas om att ta upp hundbajset, säger Anna Svendsen.



Årets nyskapare

Årets nyskapare är ett exempel på att utveckla verksamheten genom att ta till vara personliga erfarenheter och intressen.

Gentemot våra brukare arbetar ni för att bygga självförtroende, uppmuntra till aktivitet samt minska stress och oro.

Du och dina fyrbenta vänner arbetar i team för att våra brukare ska må bättre. En stöttande relation som varken ställer krav på ord eller handling.

Det är med glädje och stolthet som kommunens ledningsgrupp utser Anna Svendsen till Årets nyskapare 2020.

Årets bemötare – en ny utmärkelse – Robin Lagstrand

Robin Lagstrand som jobbar på Ölyckeskolan i Löberöd tar hem priset som Årets bemötare i Eslövs kommun.

Robin arbetar som ELOF-pedagog med elever som har en lång och oroande frånvaro från skolan. Förutom äran belönas han med 10 000 kronor till fortsatt kompetensutveckling.

– Det känns stort, oerhört stort. När jag fick utmärkelsen inför mina kollegor på Ölyckeskolan var det lite som en ”punch” i magen och en obeskrivlig puls med tanke på hur många andra som också var nominerade och säkerligen förtjänat det lika mycket som jag, säger Robin om utmärkelsen.

Försenad utdelning

Priset skulle ha delats ut under medarbetardagen den 17 mars som ställdes in på grund av covid-19. Därför delades priset ut den 14 augusti på Ölyckeskolan, där Robin fick ta emot utmärkelsen av Barn och Utbildnings förvaltningschef, Kerstin Melén-Gyllensten samt kommundirektören, Eva Hallberg.

En ny utmärkelse

Utmärkelsen Årets bemötare är ny för i år och mottagaren ska under året ha levererat mer än vad som kan förväntas av en anställd i Eslövs kommun. Personen ska ha gjort skillnad i vardagen för de personer hen möter. Den här medarbetaren är en bärare av varumärket Eslöv genom att ta ansvar för kommunens verksamhet och har ett gott bemötande som utmärker sig alldeles extra.

Vad tror du det är som gjort att du har vunnit?

– Jag vet faktiskt inte, men jag hoppas och tror att det är för att jag försöker bemöta alla jag springer på, på samma sätt som jag själv önskar bli bemött. Med intresse för din sak, ett leende och en vilja att göra allt jag kan, säger Robin.



Robin Lagstrand som jobbar på Ölyckeskolan i Löberöd tar hem priset som årets bemötare i Eslövs kommun.

Årets bemötare

Årets bemötare är ett exempel på vilken skillnad ett gott bemötande verkligen kan göra.

Genom att stötta och visa vad som är möjligt har du byggt självförtroende. Det handlar inte bara om en professionell relation, utan det har dessutom givit effekt. Betyg och närvaro visar verkligen vad hjälp från rätt person kan göra.

Med ett stort engagemang och ansvarskänsla har du bidragit till förändring i en persons liv. För att citera medborgaren du har gett hopp inför framtiden.

Det är med glädje och stolthet som kommunens ledningsgrupp utser Robin Lagstrand till Årets bemötare 2020.

Årets arbetsgrupp – pedagogerna på Sockertoppens förskola

Pedagogerna på Sockertoppens förskola i Örtofta får utmärkelsen Årets arbetsgrupp i Eslövs kommun. Här får barnen lära sig om hållbar utveckling genom att odla grönsaker, återvinna och engagera sig för barn i andra länder. Arbetsgruppen är ett tajt team som jobbar som ett lag.

Solen steker på förskolans gård när priskommittén anländer med kommundirektör Eva Hallberg i spetsen. Hela personalen är på plats. Att de är utsedda till Årets arbetsgrupp vet bara förskolechef Gull-Britt Swenson och förskolepedagog Therese Jungman, som har fått i uppdrag att hålla tacktal.

– Det är så häftigt här på Sockertoppen. Jag kommer från handbollsvärlden där man gör allting tillsammans, och så upplever jag att vi gör här också. Vi tar vara på varandras kompetens och jobbar som ett lag. Alla har dåliga dagar och bra dagar och då finns vi där för varandra, berättar Therese Jungman.

– Det här blir som en liten morot för oss och jag känner att vi är på gång nu, säger hon.

Lär barnen om hållbarhet

Sockertoppens förskola får utmärkelsen Årets arbetsgrupp för sin förmåga att ta ner hållbarhetsfrågorna på barnens nivå. Pedagogerna arbetar med både social, ekonomisk och ekologisk hållbarhet på olika sätt. Utmärkelsen delas ut till medarbetare som är ambassadörer för kommunens värderingar genom att visa engagemang, vara nyskapande och se allas lika värde.

– Vi jobbar väldigt aktivt med hållbar utveckling sedan många år. Vi får ofta höra från föräldrar att barnen berättar hemma om sådant vi arbetar med, berättar kollegorna i arbetsgruppen.

På Sockertoppens gård får barnen hjälpa till att odla allt från jordärtskockor och potatis till tomater, gurka och chili. För att få stöd i arbetet med att lära barnen värna om djur och natur är förskolan och alla pedagoger medlemmar i Friluftsförbundet.

Inne på förskolan står ett TaGe-skåp där vårdnadshavare kan lämna kläder för återbruk, och den som behöver kan ta med sig hem. Den sociala hållbarheten innebär bland annat att barnen får möjlighet att engagera sig för barn från andra länder och att de pratar om hur man är en bra kompis.

Kollegor som trivs på jobbet

På Sockertoppen är det alltid någonting på gång och det är tydligt att kollegorna i arbetsgruppen trivs med sitt arbete.

– Vi är ett väldigt bra arbetslag och har gemensamma mål som alla strävar mot, säger Eva Danell.

I dagarna tilldelades Sockertoppen även utmärkelsen Skola för hållbar utveckling av Skolverket. Det innebär att verksamheten följer huvudprinciperna för lärande för hållbar utveckling och kopplar processen till sina styrdokument.

Tidigare i somras vann förskolan en intern tävling i kommunen och belönades med en summa pengar som bland annat gick till att plantera fler blommor. Nu planeras det för fullt inför den årliga skördefesten.

– Det är inte en enda dag som det inte har varit roligt att komma hit, säger Elin Slagstedt.

De andra instämmer.

– Ingen av oss vill vara borta från jobbet, för då missar man för mycket.



Pedagogerna Therese Jungman, Eva Danell, Kristina Jansner, Malin Pettersson, Louise Hansson, Elin Slagstedt och Ann-Christine Nilsson tar emot priset. I arbetslaget ingår även Jessica Lindblad.

Årets arbetsgrupp

Hållbar utveckling är ett ledord för Årets arbetsgrupp. Genom medvetna val i planering och aktivitet lär ni ut sociala, ekonomiska och ekologiska aspekter.

Här skapas förståelse för kretslopp, återvinning och återbruk. På ett exemplariskt sätt översätts miljömedvetenhet till rätt nivå. Att ta till vara saker, odla för eget bruk och värna om barn i andra länder är tre exempel.

Genom ert engagemang blir barnen medvetna om att värna om sig själva, andra, djur och natur. Det är med glädje och stolthet som kommunens ledningsgrupp utser Sockertoppens förskola till Årets arbetsgrupp 2020.

2 584

TILLSVIDAREANSTÄLLDA

44 ÅR

TOTAL MEDELÅLDER

1 441

ANSTÄLLDA HAR NYTTJAT FRISKVÅRDSBIDRAGET

MEDELLÖN

↑ 32 241 :-

(EN ÖKNING MED 3 %)

SJUKLÖNEKOSTNADEN (UTAN PO) HAR MINSKAT MED

↓ 65 %

STATEN HAR KOMPENSERAT ÖKADE SJUKLÖNEKOSTNADER



2 084

KVINNOR



499

MÄN

52

MEDARBETARE SOM GICK I PENSION

SEMESTERLÖNESKULDEN HAR ÖKAT MED

↑ 13 %

MEDARBETARE I SIFFROR

Den totala personalkostnaden för 2020 var cirka 1 499 miljoner kronor. Detta kan jämföras med 2019 då kostnaden var cirka 1 532 miljoner kronor. Kostnaderna är inklusive sociala avgifter.

Personalkostnader			
År	2020	2019	2018
Löner arbetad tid	987 134 668,60	984 177 916,75	957 835 450,84
Löner ej arbetad tid	60 975 775,71	72 517 934,04	68 698 742,46
Semesterlön	52 492 911,18	50 115 795,58	46 831 251,77
Sjuklön	27 661 307,73	19 401 330,76	19 518 517,24
Återbetalad sjuklön**	-21 181 891,00		
Övrigt löner	2 003 447,80	3 000 807,70	2 348 973,45
Andra ersättningar	473 476,87	648 979,33	559 403,79
Kostnader för naturaförmåner (t.ex. arbetskläder)	48 424,63	92 246,82	67 734,24
Kostnadsersättningar (t.ex. bilersättningar)	7 023 704,80	8 147 467,07	8 150 040,79
Sociala avgifter enl. lag/avtal	351 942 291,00	358 037 275,00	344 597 969,00
Pensionskostnader	91 811 917,41	108 388 662,78	103 195 283,73
Total personal-kostnad	1 499 361 834,39	1 531 918 234,97	1 483 104 624,85

* semesterlöneskulden redovisas inte i tabellen

** kompensation för sjuklönekostnader från staten

Löneutveckling

Den totala kostnaden för personal ökade från 2019 till 2020 med 3,0 procent. Det är något mer än den kostnadsökning som härleddes från årets löneöversyn. Denna ledde till en ökning av lönerna för tillsvidareanställd personal på 2,87 procent. Särskilda satsningar gjordes i översynen på sjuksköterskor, arbets- och fysioterapeuter samt vissa lärargrupper.

Kostnaderna för löneöversynen var svåra att förutse inför året då flera stora fackförbund hade avtalsrörelse 2020, däribland Kommunal. Avtalsrörelsen blev stökig och förskjuten på grund av pandemin, då centrala parter inte upplevde sig kunna förhandla klart under våren 2020 utan förhandlingarna sköts fram till hösten. Detta ledde till en splittrad löneöversyn där somliga medarbetare fick sin nya lön redan i april medan andra fick vänta till hösten.

När avtalsförhandlingarna var färdiga i början av november kunde konstateras att olika förbund hade landat i olika lösningar för 2020.

För de breda tjänstemannaförbunden Vision, Akademikerförbundet SSR och Ledarna innebar avtalen retroaktiva löneökningar från april på samma villkor som för övriga tjänstemannaförbund. Dessa löneökningar kunde betalas ut i december.

För Kommunals område gällde det nya avtalet från 1 november och inkluderade förutom ordinarie löneökningar en särskild satsning på 0,3 procent av lönesumman till yrkesutbildade inom vård, skola och omsorg. Avtalet innebar också att ett engångsbelopp på 5 500 kronor per person skulle betalas ut till medarbetare som hade arbetat under perioden maj-oktober. Detta sammantaget ledde till något högre kostnader totalt för löneöversynen 2020 än beräknat.

Semester och semesterväxling

För första gången på flera år växte kommunens semesterlöneskulden under 2020, då färre semesterdagar än vanligt togs ut. Det är uppenbart att pandemin haft en påverkan på detta.

I några verksamheter inom vård och omsorg har det varit svårt att kunna ta ut all önskad semester då verksamheten haft en väldigt ansträngd personalsituation. I andra verksamheter kan spåras en ovilja från medarbetare att ta ut mer semester än vad man måste, sannolikt en följd av att semesterresor och aktiviteter inte har kunnat genomföras som planerat.

Den totala semesterlöneskulden inklusive personalomkostnader (PO), det vill säga värdet av medarbetarnas sparade semester, 2020 var 87 764 miljoner kronor vilket var en ökning med 11 354 miljoner kronor.

Kommunens nya förmån med växling av semesterdagstillägg till extra lediga dagar som infördes 2019 fortsätter vara en uppskattad förmån. 236 medarbetare ansökte om detta 2020.

Sjuklönekostnader

Kommunens sjuklönekostnader har både ökat och minskat under året. Kommunen betalade ut 42 procent mer sjuklön 2020 jämfört med 2019, en ökning på drygt 8 miljoner kronor, 27,6 miljoner kronor jämfört med 19,4 miljoner kronor 2019. Detta är ett uppenbart resultat av pandemin där medarbetare både varit mer sjuka än vanligt och också varit följsamma med riktlinjerna om att stanna hemma vid minsta symtom.

Då staten beslutade att kompensera för ökade sjuklönekostnader, genom att bekosta samtliga sjuklönekostnader under perioden april till juli och från augusti och året ut för sjuklönekostnader som varit högre än normalt, så har Eslövs kommun fått ca 21 miljoner kronor återbetalat från staten. Det medför att den faktiska kostnaden för sjuklön stannar på ca 6,5 miljoner kronor 2020, en minskning med ca 65 procent jämfört med 2019.

Pensioner

Till 2020 beslutades det om en ny riktålder för pension och lägsta åldern för att ta ut allmän pension höjdes från 61 till 62 år. Detta med en ambition att gradvis förlänga yrkeslivet och få fler att jobba högre upp i åldrarna.

Denna ambition verkar inte ha fått något större genomslag i Eslövs kommun 2020. 2020. Visserligen har färre medarbetare än på många år gått i pension under året, men detta förklaras sannolikt av att kommunen inte längre har lika många medarbetare som har passerat åldersgränsen för allmän pension som tidigare.

Bland dem som väljer att gå i pension är det däremot uppenbart att andelen som går i pension sent minskar; 62 procent av pensionärerna går innan de fyllt 65 år, jämfört med 42–47 procent under de tre senaste åren innan. Bara 2 procent av dem som gick i pension hade fyllt 67 år, tidigare har denna siffra varit runt 15 procent.

Det är möjligt att även detta är en effekt av pandemin där äldre medarbetare är oroliga för att smittas av covid på arbetsplatsen och väljer att gå i pension för att enklare kunna hålla social distans.

De senaste åren ses en tydlig trend där ett allt större antal medarbetare tjänar över 7,5 inkomstbasbelopp och därmed kvalificerar sig för extra pensionsavsättningar i våra pensionsavtal. Den trenden har bromsat under 2020 och det är i stort sett identiskt antal medarbetare som tjänar över denna gräns jämfört med föregående år. Detta kan även spåras i en faktisk minskning av kostnaderna för pensionsavsättningar 2020 jämfört med tidigare.

Antal tillsvidareanställda med en lön som överstiger prisbasbeloppet

År	IBB*	7,5 IBB/månad	Antal över
2017	61 500	38 438 kr	220
2018	62 500	39 063 kr	259
2019	64 400	40 250 kr	277
2020	66 800	41 750 kr	278

* IBB står för inkomstbasbelopp

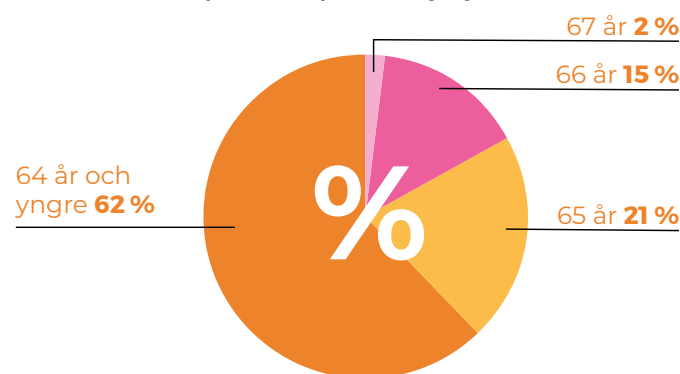
Åldersfördelning för medarbetare i pensionsålder

År	2017	2018	2019
Antal medarbetare som fyller 65	34	41	44
Antal medarbetare som fyller 67	11	11	12
Antal medarbetare som fyller 61 eller mer	308	289	298
Medarbetare som gått i pension	53	65	58

Åldersfördelning för medarbetare i pensionsålder

År	2020	2021
Antal medarbetare som fyller 65	45	29
Antal medarbetare som fyller 68	0	9
Antal medarbetare som fyller 62 eller mer	240	238
Medarbetare som gått i pension	52	

Pensioner fördelade på ålder vid pensionsavgång 2020



UTVECKLING ANTAL ÅRSARBETARE

Antalet årsarbetare anger hur många anställda Eslövs kommun skulle ha haft om den faktiska sysselsättningsgraden för månadsavlönade och arbetade timmar för timavlönade summeras till tillsvidareanställningar. Måttet består av alla i kommunen faktiskt arbetade timmar delat med 1 700 (statistisk årsarbetstid). Måttet används bland annat för att jämföra kommuner med varandra och för jämförelser mellan åren.

2020 var antalet årsarbetare 2 527. Arbetad tid har fluktuerat under året i jämförelse med 2019. Under januari till maj har antal årsarbeten markant minskat och under september till december har det istället ökat. Trenden finns inom samtliga nämnder. Den totala minskningen är 43 jämfört med 2019.

TILLSVIDAREANSTÄLLDA

Den 31 december 2020 var 2 584 medarbetare tillsvidareanställda i Eslövs kommun vilket är 20 personer fler än 2019.

Antalet årsarbeten som genomfördes av tillsvidareanställda 2020 var 1 994 vilket innebär en ökning med 17 jämfört med 2019.

Könsfördelningen var 2 084 kvinnor och 499 män. 81 procent av andelen tillsvidareanställda är kvinnor. Medellåldern var 44,4 för kvinnor och 42,4 för män.

Medellönen för tillsvidareanställda medarbetare var den 31 december 32 241 kronor. Motsvarande siffra fördelat per kön var 32 034 för kvinnor och 33 098 för män.

TIMAVLÖNADE

Timavlönade är personal som anställs för att täcka korttidsfrånvaro, framför allt i de schemaintensiva verksamheterna som till exempel vård och förskola. Den totala andelen årsarbeten gjorda av timavlönade var 2020 214 stycken, en ökning med 8 jämfört med 2019.

Andelen timavlönade inom vård- och omsorgsnämnden utgjorde 161 årsarbeten, en ökning med 25 från 2019, och inom barn- och familjenämnden 30 årsarbeten, en minskning med 2 jämfört med 2019.

Årsarbetare, timavlönade		
	År	Årsarbetare
	2018	183
	2019	206
	2020	214

TIDSBEGRÄNSADE ANSTÄLLNINGAR

Arbetsgivare och arbetstagare får komma överens om anställning för begränsad tid under vissa förutsättningar. Det är till exempel vikariat då medarbetaren anställs i någon annans ställe antingen vid någon form av frånvaro eller i väntan på att en ny tillsvidareanställd ska komma på plats. Allmän viss-tidsanställning är ett annat sätt att anställa på begränsad tid. Det kan röra sig om ett tillfälligt ökat behov i verksamheten.

Det totala antalet årsarbeten gjorda av tidsbegränsat anställd personal 2020 är 213 stycken, det är en minskning med 33 jämfört med 2019. Arbetad tid av tidsbegränsad personal har minskat både inom vård- och omsorgsnämnden och barn- och familjenämnden.

Årsarbetare, tidsbegränsade anställningar		
	År	Årsarbetare
	2018	229
	2019	246
	2020	213



I topp 15 bland de bästa skolrestaurangerna i Sverige och ett av de bästa klimatköken. Skolrestaurangen Calles bistro placerade sig högt i två av kategorierna när tävlingen White Guide Junior avgjordes i veckan. Ekebackens förskola kom på sjuttonde plats bland Årets förskolekök. Från vänster: Mattias Buttler, förstekock på Calles bistro, Evan Frank från Calles bistro, kökscheferna Carin Grundström och Kajsa Hedlund från Ekebackens förskola samt och Yadi Andersson och Annika Stuhre från Calles bistro.

BILAGA – MEDARBETARENKÄTEN 2020

Sammanställning medarbetarenkäten 2020, medelvärde*

	Barn- och familjenämnden	Cygnasie- och vuxenutbildningsnämnden
Har du en heltidstjänst eller har du blivit erbjuden en heltidstjänst i Eslövs kommun? Bortse ifrån om du i nuläget är delvis tjänstledig, föräldraledig eller sjukskriven. (Andel Ja i procent)	94,10	91,00
Motivation		
Mitt arbete känns meningsfullt	4,63	4,40
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	4,36	4,40
Jag ser fram emot att gå till arbetet	4,33	3,90
Ledarskap		
Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	4,21	3,90
Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	4,49	4,40
Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	4,43	3,90
Styrning		
Jag är insatt i min arbetsplats mål	4,51	4,40
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	4,14	3,90
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	4,63	4,40
Jag är totalt sett nöjd med ledarskapet på min arbetsplats	4,19	3,90
Jag kan rekommendera min arbetsplats till andra	4,34	3,90
Arbetsmiljö		
Jag upplever att stämningen är god på min arbetsplats	4,26	3,90
Jag har tillräckliga befogenheter i förhållande till mina arbetsuppgifter	4,36	4,40
Min arbetsbelastning är mestadels rimlig	3,83	3,90
Jag har möjlighet att påverka planering och utförande av arbetet	4,33	4,40
Jag har möjlighet att få hjälp av min närmaste chef med att prioritera arbetsuppgifter	4,14	3,90
Jag är nöjd med min fysiska arbetsmiljö	3,89	3,90
Jag är totalt sett nöjd med min arbetssituation	4,19	3,90
Min närmaste chef tar tag i problem som rör konflikter och relationer	4,26	3,90
Min arbetsplats är fri från kränkande/hedsättande jargong, bilder, skämt etc om t.ex. kön, könsidentitet eller könsuttryck, sexuell läggning, funktionsvariation, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning och ålder.	4,44	4,40
På min arbetsplats behandlas alla lika oavsett: kön, könsidentitet eller könsuttryck, sexuell läggning, funktionsvariation, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning och ålder.	4,57	4,40
Om du hade blivit utsatt för kränkande särbehandling/diskriminering/repressalier hade du anmält det? (Andel Ja i procent)	84,70	78,00
Vet du hur du ska gå tillväga om du blir utsatt för (Andel Ja i procent):		
Repressalier	78,60	74,00
Kränkande särbehandling	86,70	83,00
Diskriminering	87,10	82,00
Om du blivit utsatt för diskriminering eller blivit trakasserad det senaste året, av vem har du blivit utsatt? (Det går att välja flera alternativ) Andel i procent		
Kollega i arbetsgruppen	3,30	3,90
Närmaste chef	2,90	3,90
Kund, brukare, anhörig eller liknade	2,60	3,90
Annan	0,90	2,90
Jag har inte blivit utsatt för diskriminering eller trakasserier	91,50	88,00
Utveckling		
Min närmaste chef ger mig förutsättningar att utveckla min kompetens	4,21	3,90
Mitt resultat- och utvecklingssamtal har lett till en plan för min utveckling		
Jag är totalt sett nöjd med resultat- och utvecklingssamtalet	4,40	3,90
Jag är totalt sett nöjd med min utveckling, andel Ja	4,21	3,90
Min närmaste chef för dialog med mig på ett förståeligt sätt om de kriterier som ligger till grund för min lön	4,27	3,90
Våra gemensamma värderingar		
På min arbetsplats arbetar vi efter våra värderingar: – Engagemang	4,40	3,90
På min arbetsplats arbetar vi efter våra värderingar: – Nyskapande	4,25	3,90
På min arbetsplats arbetar vi efter våra värderingar: – Allas lika värde	4,46	4,40
Min närmaste chef är en förebild för våra värderingar: – Engagemang	4,38	3,90
Min närmaste chef är en förebild för våra värderingar: – Nyskapande	4,33	3,90
Min närmaste chef är en förebild för våra värderingar: – Allas lika värde	4,40	3,90

*Medelvärde mellan 1 och 5

**Fler frågor fanns med i medarbetarenkäten 2020

och gs- len	Kommun- styrelsen	Kultur- och fritidsnämnden	Miljö- och samhällsbyggnads- nämnden	Service- nämnden	Vård- och omsorgsnämnden	Eslövs kommun 2020	Eslövs kommun 2019
,80	98,60	71,70	100,00	88,20	86,50	90,70	
,38	4,62	4,34	4,45	4,37	4,49	4,54	4,48
,09	4,48	4,02	4,15	3,97	4,17	4,24	4,14
,89	4,34	3,97	4,05	4,17	4,19	4,23	4,11
,59	4,34	4,38	4,3	4,25	4,08	4,16	4,01
,04	4,49	4,5	4,63	4,48	4,32	4,42	4,29
,97	4,45	4,52	4,58	4,43	4,34	4,39	4,26
		4,41	4,13				
4,11	4,34	3,95	3,7	4,35	4,29	4,39	4,32
3,35	3,82	4,24	4,4	3,99	3,9	3,99	4,48
4,11	4,45			4,49	4,56	4,55	3,85
,38	4,13	4,1	4,18	4,19	4,04	4,1	
3,75	4,31	4,02	4,05	4,21	4,13	4,22	4,05
,86	4,3	3,97	4,18	4,33	4,08	4,18	
,03	4,27	4,14	4,33	4,3	4,39	4,34	
3,57	3,73	4,02	3,58	3,92	3,91	3,85	
4,1	4,19	4,43	4,28	4,27	4,13	4,25	
4,46	4,27	4,24	4	4,21	4,03	4,09	
3,8	3,95	3,93	4	4,16	3,98	3,95	
4,72	4,29	3,95	3,93	4,18	4,1	4,13	
3,51	3,94	3,8	3,96	4,2	4,06	4,13	
4,14	4,62	4,4	4,75	4,49	4,31	4,4	
4,3	4,64	4,4	4,78	4,57	4,43	4,52	
,50	85,70	84,50	92,50	84,30	84,20	84,40	
,70	88,30	86,20	77,50	85,50	82,30	80,90	
,50	93,50	89,70	90,00	88,00	86,80	87,20	
,30	90,90	89,70	87,50	87,30	87,00	87,10	
,80	9,10	3,40	2,50	1,20	5,30	4,00	
,80	2,60	1,70	2,50	3,00	3,30	3,00	
,80	0,00	3,40	2,50	1,20	4,30	3,00	
,50	1,30	5,20	2,50	1,20	2,70	1,80	
,60	88,30	89,70	95,00	93,40	87,70	90,20	
,65	4,33	4,23	4,12	4,16	3,99	4,12	
,83	4,23	4,34	4,3	4,26	4,14	4,27	
3,7	4,16	3,92	3,88	4,09	4,02	4,1	
,48	4,38	3,71	4,17	4,12	3,99	4,12	
,85	4,38	4,41	4,28	4,3	4,28	4,32	4,23
4,72	4,23	4,14	4,18	4,17	4,15	4,18	4,05
4,11	4,3	4,45	4,55	4,3	4,3	4,38	4,31
3,81	4,29	4,4	4,3	4,28	4,12	4,26	4,1
3,71	4,17	4,22	4,18	4,23	4,13	4,22	4,05
,94	4,17	4,59	4,53	4,26	4,16	4,29	4,16

BILAGA - PERSONALOMSÄTTNING

Nya tillsvidareanställda under året, kommun, andel i procent				
	2020	2019	2018	2017
Kristianstad	7	9	10	10
Ängelholm	8	12	10	12
Örkelljunga	8	14	17	16
Trelleborg	8	11	12	13
Svedala	9	15	15	18
Simrishamn	9	12	12	15
Hässleholm	10	10	12	12
Vellinge	10	16	16	17
Ystad	10	10	15	14
Höganäs	10	11	12	7
Osby	10	10	8	19
Åstorp	10	11	15	16
Skurup	10	13	15	14
Eslöv	11	12	13	14
Lund	11	13	15	15
Malmö	11	13	13	14
Lomma	11	22	13	17
Hörby	11	15	14	17
Båstad	11	13	18	17
Klippan	11	12	14	15
Kävlinge	11	18	19	16
Landskrona	12	11	13	13
Sjöbo	12	12	13	15
Perstorp	12	12	13	13
Helsingborg	12	10	12	15
Bjuv	13	14	14	15
Höör	13	13	10	21
Svalöv	14	12	16	14
Östra Göinge	14	15	14	16
Staffanstorps	15	18	25	23
Burlöv	15	18	20	19
Tomelilla	15	16	10	14
Bromölla	15	11	14	17

Avgångna tillsvidareanställda under året, kommunalt anställda, andel i procent				
	2020	2019	2018	2017
Malmö	8	10	10	11
Ängelholm	8	10	10	12
Helsingborg	9	10	11	12
Kristianstad	9	9	8	10
Höganäs	9	10	12	42
Lomma	9	15	13	15
Perstorp	10	12	13	9
Osby	10	11	14	11
Svedala	10	11	13	14
Bjuv	10	13	14	15
Hässleholm	10	11	10	11
Eslöv	10	12	12	14
Klippan	10	12	12	11
Höör	10	16	16	12
Lund	11	13	12	12
Ystad	11	10	11	10
Bromölla	11	10	13	11
Östra Göinge	12	11	13	11
Sjöbo	12	11	11	13
Åstorp	12	11	14	15
Trelleborg	12	12	11	12
Simrishamn	12	10	9	12
Landskrona	12	14	14	13
Hörby	12	14	14	14
Skurup	12	11	13	13
Vellinge	13	16	16	13
Kävlinge	13	16	12	14
Svalöv	13	14	15	13
Båstad	13	12	13	11
Burlöv	15	16	16	16
Örkelljunga	15	14	17	13
Tomelilla	15	15	18	11
Staffanstorps	16	19	16	19



**ESLÖVS
KOMMUN**

Adress: Eslövs kommun, 241 80 Eslöv | Telefon: 0413-620 00
E-post: kommunen@eslov.se | Webb: eslov.se

Samverkansavtal för MittSkåne

4

KS.2017.0257

Kommunstyrelsen

§ 125

KS.2017.0257

Samverkansavtal för MittSkåne**Ärendebeskrivning**

Eslöv, Höör och Hörby kommuner har sedan 2015 samarbetat med Företagarföreningen Mittskåne och Tourism in Skåne (avsteg samarbetet 2020) för att utveckla besöksnäringen i de tre kommunerna. Nuvarande samverkansavtal mellan Eslöv, Höör och Hörby kommuner är löpande och gäller från år 2018 och framåt. Samverkan avser utvecklingsinsatser mot besöksnäringens aktörer, gemensam besöksservice samt utveckling och samordning av marknadsförings- och kommunikationsarbete för besöksnäringen i området. Vid ingående av samverkansavtal anslår Eslövs kommun årligen 900 000 kronor för ett gemensamt arbete mellan kommunerna med utveckling av besöksnäringen i Mittskåne.

Den skånska besöksnäringen är av stor betydelse. Det geografiska läget med närheten till kontinenten gör att en stor del av besökare till Sverige och Skandinavien kommer till Skåne. Besöksnäringen skapar många arbetstillfällen, och är många gånger individens första steg in i arbetslivet. Ett utträde ur Visit Mittskåne innebär inte att Eslöv står utan samverkansmöjligheter, det innebär en större möjlighet att samarbeta med vilka aktörer man vill, när man vill och hur man vill.

I maj 2020 gjordes en extern utvärdering av Startpoint Advisory på uppdrag av Visit Mittskåne. Följande är ett utdrag från utvärderingens sammanfattande slutsatser: ”För att ytterligare utveckla Visit Mittskåne som destination behövs nya sätt att driva utveckling där ansvar, roller och organisation både förändras och förtydligas. Fler aktörer behöver involveras i arbetet och samarbetet på destinationen behöver stärkas. Det är även av betydelse att inte bara enas kring en gemensam målbild för arbetet, utan också säkerställa mätbara och konkreta mål utifrån lokala förutsättningar.”

Mot bakgrund av dessa slutsatser och att omvärlden och besöksnäringen har förändrats sedan 2015, såg kommunledningskontoret ett behov av en kompletterande utvärdering utifrån Eslövs kommuns och besöksnäringens nytta med samarbetet.

Beslutsunderlag

- Förslag till beslut, Samverkansavtal för Visit Mittskåne
- Utvärdering VMS, PowerPoint, mars 2021
- Utvärdering av Startpoint Advisory maj 2020
- Kommunfullmäktiges beslut § 123, 2017 Avtal om samverkan och partnerskap för utveckling av besöksnäringen MittSkåne från år 2018 och framåt
- Samverkansavtal mellan Eslövs, Höörs och Hörbys kommuner avseende utveckling av besöksnäringen från år 2018 och framåt MittSkåne

Justerares signatur	Utdragsbestyrkande

Kommunstyrelsen

- Partnerskapsavtal mellan Eslövs, Höörs och Hörbys kommuner samt företagarens förening Mitt Skåne samt Tourism in SKåne AB för ökad tillväxt inom besöksnäringen i MittSkåne från år 2018 och framåt

Beredning

Kommundirektören gav kommunledningskontoret i uppdrag att genomföra en utvärdering med fokus på Eslövs kommuns och dess besöksnäringens nyttor och upplevelser av Visit Mittskåne. Vidare innebär denna redogörelse även en uppföljning av utvärderingen från maj 2020. Enligt avtalen ska utvärdering av måloppfyllelse och effekter av arbetet i samverkan göras löpande. Den utvärdering som gjordes i maj 2020 rekommenderade bland annat följande förändringar i det fortsatta samarbetet:

- En omorganisation av samarbetet och förtydligande av roller samt ansvarsfördelning.
- Att göra en omvärlds- och nulägesanalys för att identifiera det framtida utvecklingsarbetet.
- Att ta fram mätbara och konkreta mål.
- Att inkludera fler företag och intressenter i samarbetet.
- Att etablera en samsyn för samarbetet.

Kommunledningskontorets interna utvärdering som gjordes i mars 2021 bekräftade behovet av ovan nämnda rekommendationer. Det framgick även att rekommendationerna ännu inte fullt implementerats i samarbetet. Utöver detta kom den interna utvärderingen även fram till följande:

- Det är för få aktiva företag i Företagarföreningen och samarbetet, och företag ser liten eller ingen nytta av medlemskap i Företagarföreningen.
- Det finns ingen tydlighet för vad samarbetet innebär från företagets håll.
- Det finns behov av mer organiserad marknadsföring och kommunikation med näringslivet för att visa närvaro och tillgänglighet.
- Det finns inte tillräckligt med lokalkompetens om Eslöv.

Sedan utvärderingen gjordes i maj 2020 kvarstår behov av tydligare roller och ansvarsfördelning – en omorganisation av samarbetet har ännu inte skett. Av kommunledningskontorets utvärdering som gjordes i mars 2021 framgår det att intervjuade företag i Eslövs kommun ser ett behov av tydliga roller och mätbara konkreta mål. Företagen önskar ett större kontaktnät för samverkan och nätverk än vad Visit Mittskåne tillhandahåller i nuvarande form. Det finns många, ännu outnyttjade, möjligheter för samarbete med andra kommuner och områden i närheten. Kommunledningskontoret anser med stöd av de två utvärderingarna att

Justerares signatur	Utdragsbestyrkande

Kommunstyrelsen

Eslövs kommun och dess företag inte får ut tillräckligt av samarbetet i dess nuvarande form.

Utvärderingarna och dess slutsatser pekar på två vägval för Eslövs kommun:

- Eslövs kommun träder ur samverkansavtalet i juni 2021 med officiellt utträde i december 2021.
- Samverkansavtalet förlängs, men med tydliga kravställningar utifrån utvärderingarnas rekommendationer.

Utifrån ovan nämnda utvärderingar föreslår kommunledningskontoret att Eslövs kommun avslutar sin medverkan i Visit Mittskåne. Ansatta medel föreslås istället finansiera satsningar som tydligare skapar värde för besöksnäringen inom Eslövs kommun. Exempel på satsningar skulle kunna vara nya nätverk och samarbeten inom andra geografiska områden, möjlighet att arbeta med evenemang, varumärke och destinationsutveckling på ett nytt och bredare sätt samt stärka platsvarumärket Eslöv.

Yrkanden

Catharina Malmborg (M), Sven-Olov Wallin (L), Tony Hansson (S) och Madeleine Atlas (C) yrkar bifall till förvaltningens förslag till beslut samt att Kommunledningskontoret uppdras att ta fram alternativ till hur Eslövs kommun kan arbeta med besöksnäringen framöver med fokus på små och medelstora företag i tätorten och på landsbygden.

Beslut

- Kommunfullmäktige föreslås besluta att inte förlänga samverkansavtalet med Visit Mittskåne.

- Kommunledningskontoret uppdras att ta fram alternativ till hur Eslövs kommun kan arbeta med besöksnäringen framöver med fokus på små och medelstora företag i tätorten och på landsbygden.

Beslutet skickas till

Kommunfullmäktige

Kommunledningskontoret

Justerares signatur	Utdragsbestyrkande

2021-04-14

Cecilia Wennersten

+4641362429

Cecilia.Wennersten@eslov.se

Kommunstyrelsen

Visit Mittskåne samverkansavtal

Ärendebeskrivning

Eslöv, Höör och Hörby kommuner har sedan 2015 samarbetat med Företagarföreningen Mittskåne och Tourism in Skåne (avsteg samarbetet 2020) för att utveckla besöksnäringen i de tre kommunerna. Nuvarande samverkansavtal mellan Eslöv, Höör och Hörby kommuner är löpande och gäller från år 2018 och framåt. Samverkan avser utvecklingsinsatser mot besöksnäringens aktörer, gemensam besöksservice samt utveckling och samordning av marknadsförings- och kommunikationsarbete för besöksnäringen i området. Vid ingående av samverkansavtal anslår Eslövs kommun årligen 900 000 (nionhundra tusen) SEK för ett gemensamt arbete mellan kommunerna med utveckling av besöksnäringen i Mittskåne.

Den skånska besöksnäringen är av stor betydelse. Det geografiska läget med närheten till kontinenten gör att en stor del av besökare till Sverige och Skandinavien kommer till Skåne. Besöksnäringen skapar många arbetstillfällen, och är många gånger individens första steg in i arbetslivet. Ett utträde ur VisitMittskåne innebär inte att Eslöv står utan samverkansmöjligheter, det innebär en större möjlighet att samarbeta med vilka aktörer man vill, när man vill och hur man vill.

I maj 2020 gjordes en extern utvärdering av Startpoint Advisory på uppdrag av Visit Mittskåne. Följande är ett utdrag från utvärderingens sammanfattande slutsatser: ”För att ytterligare utveckla Visit Mittskåne som destination behövs nya sätt att driva utveckling där ansvar, roller och organisation både förändras och förtydligas. Fler aktörer behöver involveras i arbetet och samarbetet på destinationen behöver stärkas. Det är även av betydelse att inte bara enas kring en gemensam målbild för arbetet, utan också säkerställa mätbara och konkreta mål utifrån lokala förutsättningar.”

Mot bakgrund av dessa slutsatser och att omvärlden och besöksnäringen har förändrats sedan 2015, såg kommunledningskontoret ett behov av en kompletterande utvärdering utifrån Eslövs kommuns och besöksnäringens nyttor med samarbetet.

Beslutsunderlag

Utvärdering (PowerPoint) mars 2021

Utvärdering av Startpoint Advisory maj 2020

Beredning

Kommundirektören gav kommunledningskontoret i uppdrag att genomföra en utvärdering med fokus på Eslövs kommuns och dess besöksnäringens nyttor och upplevelser av Visit Mittskåne. Vidare innebar denna redogörelse även en uppföljning av utvärderingen från maj 2020.

Enligt avtalen ska utvärdering av måluppfyllelse och effekter av arbetet i samverkan göras löpande. Den utvärdering som gjordes i maj 2020 rekommenderade bland annat följande förändringar i det fortsatta samarbetet:

- En omorganisation av samarbetet och förtydligande av roller samt ansvarsfördelning.
- Att göra en omvärlds- och nulägesanalys för att identifiera det framtida utvecklingsarbetet.
- Att ta fram mätbara och konkreta mål.
- Att inkludera fler företag och intressenter i samarbetet.
- Att etablera en samsyn för samarbetet.

Kommunledningskontorets interna utvärdering som gjordes i mars 2021 bekräftade behovet av ovan nämnda rekommendationer. Det framgick även att rekommendationerna ännu inte fullt implementerats i samarbetet. Utöver detta kom den interna utvärderingen även fram till följande:

- Det är för få aktiva företag i Företagarföreningen och samarbetet, och företag ser liten eller ingen nytta av medlemskap i Företagarföreningen.
- Det finns ingen tydlighet för vad samarbetet innebär från företagets håll.
- Det finns behov av mer organiserad marknadsföring och kommunikation med näringslivet för att visa närvaro och tillgänglighet.
- Det finns inte tillräckligt med lokalkompetens om Eslöv.

Sedan utvärderingen gjordes i maj 2020 kvarstår behov av tydligare roller och ansvarsfördelning – en omorganisation av samarbetet har ännu inte skett. Av kommunledningskontorets utvärdering som gjordes i mars 2021 framgår det att intervjuade företag i Eslövs kommun ser ett behov av tydliga roller och mätbara konkreta mål. Företagen önskar ett större kontaktnät för samverkan och nätverk än vad Visit Mittskåne tillhandahåller i nuvarande form. Det finns många, ännu outnyttjade, möjligheter för samarbete med andra kommuner och områden i närheten. Kommunledningskontoret hävdar med stöd av de två utvärderingarna att Eslövs kommun och dess företag inte får ut tillräckligt av samarbetet i dess nuvarande form.

Utvärderingarna och dess slutsatser pekar på två vägval för Eslövs kommun:

- Eslövs kommun träder ur samverkansavtalet i juni 2021 med officiellt utträde i december 2021.
- Samverkansavtalet förlängs, men med tydliga kravställningar utifrån utvärderingarnas rekommendationer.

Utifrån ovan nämnda utvärderingar föreslår kommunledningskontoret att Eslövs kommun avslutar sin medverkan i Visit Mittskåne. Ansatta medel föreslås istället finansiera satsningar som tydligare skapar värde för besöksnäringen inom Eslövs kommun.

Exempel på satsningar skulle kunna vara:

- Nya nätverk och samarbeten inom andra geografiska områden.
- Möjlighet att arbeta med evenemang, varumärke och destinationsutveckling på ett nytt och bredare sätt.
- Stärka platsvarumärket Eslöv.

Om Eslövs kommun lämnar samarbetet med Visit Mittskåne skulle nya möjligheter skapas att investera i behov som finns inom kommunens besöksnäring, samt att kunna utnyttja marknadsförings- och kommunikationsmöjligheter på ett nytt sätt. Genom att kraftsamla invånare, näringsliv och offentliga aktörer kring platsmarknadsföring, det vill säga att gemensamt arbeta med enhetlig, långsiktig och strategisk utveckling och marknadsföring av platsen, skapas nya förutsättningar – något alla som bor och verkar på platsen har nytta av. Dessutom finns det möjlighet till samarbete med andra kommuner och aktörer efter behov för att kunna nå visionen ”Skånes bästa kommun att bo och verka i”.

Förslag till beslut

- Att kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige att man inte förlänger samverkansavtalet med Visit Mittskåne.

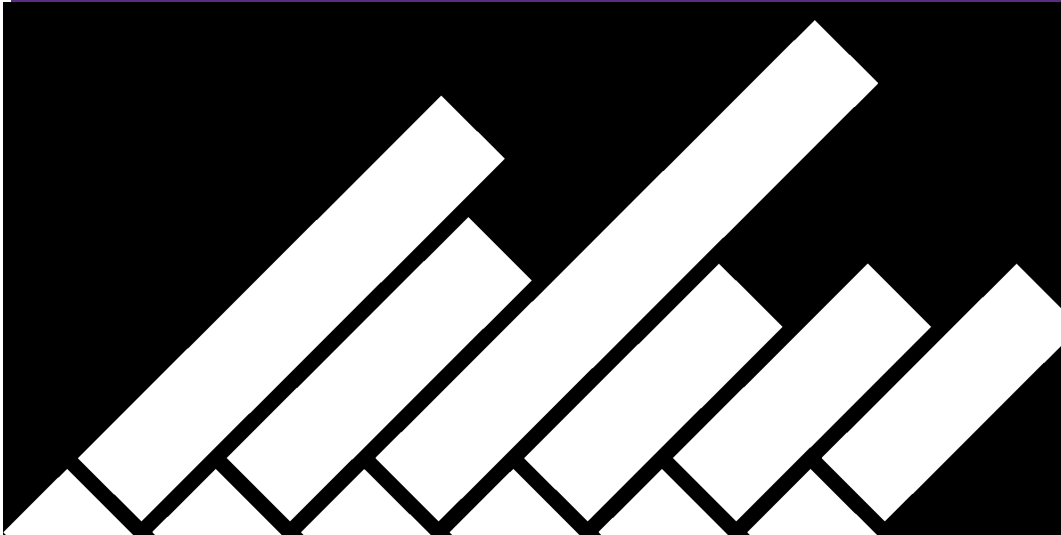
Beslutet skickas till

- Kommunledningskontoret

Eva Hallberg
Kommundirektör

Åsa Simonsson
Avdelningschef

Utvärdering av samarbetet Visit Mittskåne



Vad får **Eslövs kommun** ut av samarbetet Visit Mittskåne?

Vad får **besöksnäringen** ut av samarbetet Visit Mittskåne?

Vad säger företagen om Företagarföreningen och samarbetet Visit Mittskåne?

54 (128)



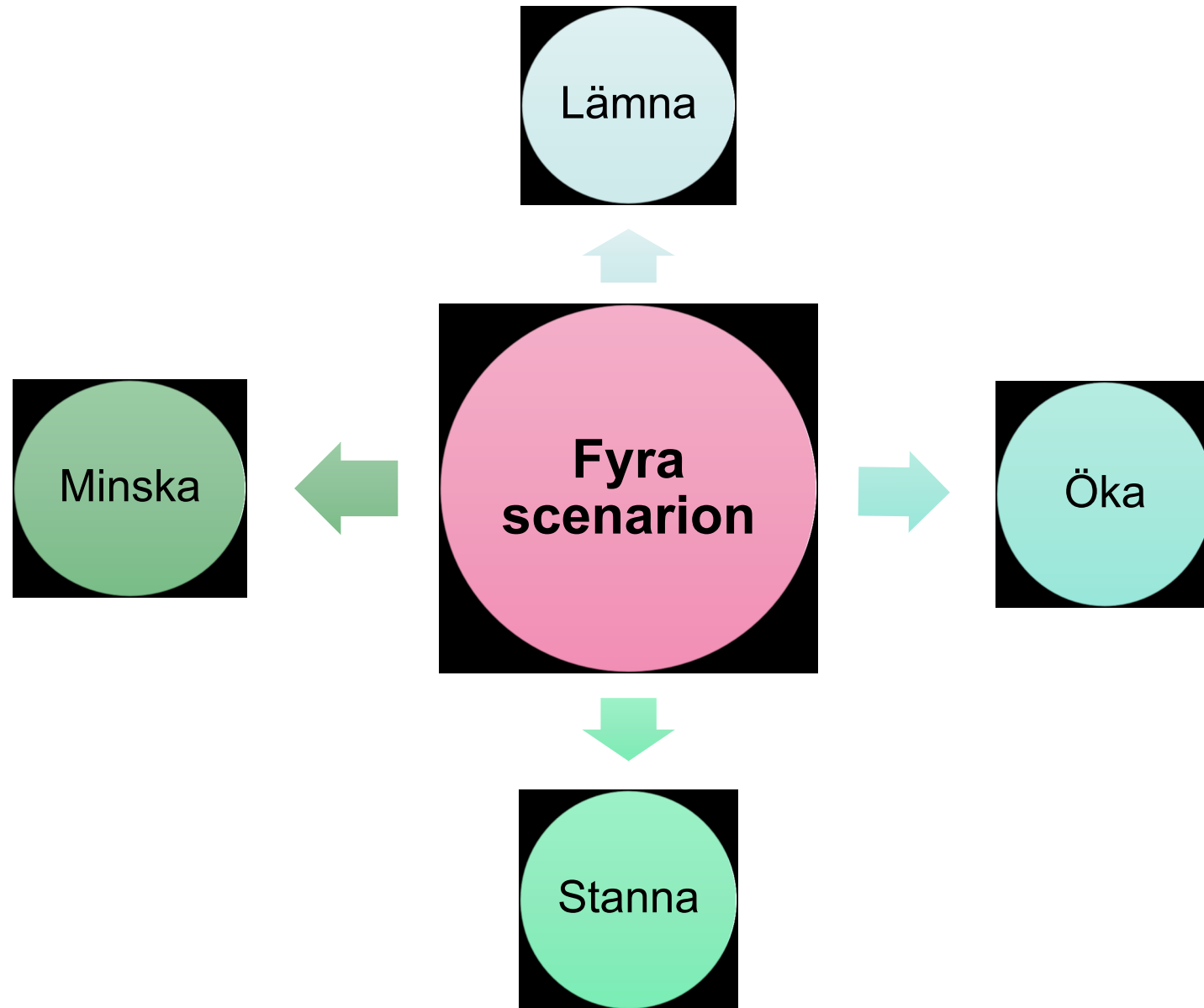
- "Lockar turister till Mittskåne."
- "När man kontaktar kontoret får man bra input."
- "Det är bra med de kompetensutvecklingsinsatser som gjorts den senaste tiden."
- "Nyhetsbrev"
- "Informativ karta"
- "Hemsida och sociala medier"



- "Har ett behov av andra samarbeten/nätverk än vad VMS erbjuder."
- "Inte tydligt vad samarbetet innebär."
- "Känns som att VMS tar mer än vad det ger."
- "Inte tillräckligt med organiserad marknadsföring från VMS."
- "Vet inte vad skillnaden mellan företagarföreningen och VMS är och vad skillnaden innebär."
- "Saknar engagemang, vilja och driv från VMS."
- "Svårt att mäta utvecklingen och mål."
- "Man sätter sitt egna intresse först."
- "Kontor i Hörby. Eslöv är både största kommunen och den största orten."
- "Kontoret har inte samma lokalkännedom om Eslöv, eftersom det ligger i Hörby."
- "När jag upptäckte att jag inte behövde vara medlem för att vara med på kartan, finnas på hemsidan och ha en infopoint gick jag ur föreningen."

Företagens önskemål

- "Mer löpande kontakt med företagen"
- "Mer samverkan kring företagsnätverk. Samla företag och hjälp till att utveckla deras kontaktnät. Att utöka kontaktnätet gäller även mellan kontoret och näringslivet: bättre och mer organiserad kommunikation med näringslivet för att visa närvaro och tillgänglighet."
- "Ökad lokalkännedom om samtliga tre kommuner. Trots att kontoret ligger i Hörby ska man kunna svara på frågor om Eslöv."
- "Förändra och organisera samarbetet med tydliga riktlinjer så att det inte är i intresse att prioritera sin egen kommun framför de andra i samtliga frågor."
- "Det är värt att diskutera varför Företagarföreningen är med i samarbetet."
- "Det är viktigt med nätverk och samverkan men det måste vara rätt forum och kontakter för oss. Vi vill främst samarbeta över branschgränserna."



Lämna innebär:

- Möjlighet till samverkan på annat håll
- Möjlighet att arbeta på innovativa sätt bl. a. med evenemang, varumärke och destinationsutveckling.
- Möjlighet att lyfta fram Eslövs kommuns alla styrkor.
- Total rådighet över medel.
- Nya samarbeten kan utvecklas.

Stanna innebär:

- Samma struktur som tidigare?
- Liten eller ingen möjlighet att utveckla egna evenemang, eget varumärke och andra samarbeten.
- Ställa krav på förändring och innovativa lösningar inom organisation.
- Ställa krav på att involvera fler företag och stärka kontakten med näringslivet.
- Krav på mätbara och konkreta mål samt dess effekter.
- Krav på ökad närvaro av Eslövs företag. Av över 40 medlemmar i Företagarföreningen Mittskåne, är endast 6/7 stycken från Eslöv.

Minska innebär:

- *Tror vi på det?*
- Möjlighet att behålla det som fungerar som t.ex. karta och kompetensutvecklingsinsatser samt andra eventuella gemensamma aktiviteter.
- Möjlighet att lyfta fram våra egna styrkor på nya sätt, men bunden i strukturen.
- Möjlighet att samarbeta med andra, men bunden i strukturen.

Öka innebär:

- *Tror vi på det?*

Utdrag av analys & slutsatser av Startpoint Advisory i utvärdering från maj 2020^{58 (128)}

- Det finns en risk att **Visit Mittskåne tappar i legitimitet och styrka**, eftersom samarbetspartnern Företagarföreningen Mittskåne tappat medlemmar de senaste åren.
- Näringslivet bör ha en drivande roll i arbetet. Samtliga parter framhåller vikten av det.
- Det finns skäl att fundera över **vilka insatser som görs och hur många som verkligen tar del** av de möjligheter Destinationskontoret erbjuder.
- Det är **svårt att mäta effekterna** av insatserna.
- Trots tydliga styrdokument att förhålla sig till, finns det **inte tydliga roller** inom organisationen.
- Det finns olika åsikter om **hur kommunerna bör agera utifrån sin roll** som offentlig aktör.
- Företagarföreningen Mittskåne har en **otydlig roll och ansvar**.
- **Fler parter behöver involveras i arbetet.**
- **Förväntningar och roller behöver förtydligas.**
- **Nya arbetssätt** behöver inrättas.
- **Nya vägar för samarbete och samsyn** behöver etableras.

Vad har hänt sedan utvärderingen maj 2020?

Slutsats

Vilket scenario får Eslövs kommun ut mest av?

Vilket scenario får besöksnäringen i Eslövs kommun ut mest av?

Ett fortsatt samarbete kan innebära att vi fortsätter samarbeta kring det som fungerar, men inte med samma medel som vi arbetar med idag.

Om Eslövs kommun väljer att stanna kvar i samarbetet, så är det viktigt med ett omtag; **en förändring av organisationen**. Ny ansvarsfördelning av destinationskontoret mellan kommunerna.

Om Eslövs kommun väljer att stanna kvar i samarbetet, så är det viktigt att vi har **tydliga och mätbara mål för samarbetet**.

Att lämna samarbetet ger oss mer medel till att **samla, stärka och lyfta Eslövs kommun** på ett innovativt sätt för besökare, boende och näringsliv.

Frågan behöver lyftas till en **ny dimension**.

Utvärdering Visit MittSkåne

Slutrapport
29 maj 2020



Sammanfattning (1/2)

En hållbar och medveten satsning på besöksnäringen som en del i ett långsiktigt arbete med att skapa en attraktiv plats genererar arbetstillfällen, skatteintäkter och skapar trivsel för medborgaren. Idag väljer vi ofta att se turismen som en viktig del i framtidens hållbara samhällsbygge. Därmed omfattar besöksnäringensarbete ofta frågor kopplade till exempelvis samhällsutvecklingsprocesser, medborgarengagemang och företagsservice.

Visit MittSkåne är etablerad som destination, både organisatoriskt och geografiskt. Området erbjuder både attraktionskraft och besöksmål, och det finns möjligheter att inta en stark position givet den geografiska placeringen och det arbete som pågår med att stärka Skåne som en attraktiv destination. Utvärderingen visar att den strategiska plattformen har pekat ut en riktning för Visit MittSkånes arbete och att mycket av det arbete som har gjorts har varit till gagn för destinationens utveckling. Emellertid visar utvärderingen även på att det finns möjlighet att växla upp arbetet ytterligare.

För att ytterligare utveckla Visit MittSkåne som destination behövs nya sätt att driva utveckling där ansvar, roller och organisation både förändras och förtydligas. Fler aktörer behöver involveras i arbetet och samarbetet på destinationen behöver stärkas. Det är även av betydelse att inte bara enas kring en gemensam målbild för arbetet, utan också säkerställa mätbara och konkreta mål utifrån lokala förutsättningar.

Förutsättningarna finns för att även framöver kunna driva ett långsiktigt hållbart utvecklingsarbete med fokus på besöksnäringen. Genom ett omtag kommer Visit MittSkåne att i ännu större utsträckning kunna bidra till positiv lokal utveckling och attraktivitet, och därmed skapa en destination som man både vill besöka, verka i och bo på.

Sammanfattning (2/2)

Följaktligen ger denna rapport följande rekommendationer:

1. Gör en omvärlds- och nulägesanalys. Identifiera framgångsfaktorerna för framtida utvecklingsarbete.

En regional, nationell och internationell utblick behövs för att identifiera framgångsfaktorer, lokala förutsättningar och aktörer som blir centrala i ett framtida arbete. Det behövs även en ny inventering av de resurser området har och vilka målgrupper som kan bidra med volym och tillväxt.

2. Etablera Visit MittSkåne 2.0

Involvera många aktörer och etablera samsyn kring vision, syfte, mål och gemensamma åtaganden. Säkerställ långsiktighet i arbetet och fastställ konkreta och mätbara mål.

3. Utifrån utvärdering, analys och rekommendationerna ovan ges förslag på följande tre vägval för framtida samarbetsformer:

A. Bedriv Visit MittSkånes verksamhet i kommunal regi

Driv verksamheten i kommunal regi men säkerställ inflytande och delaktighet från många parter genom en effektiv och transparent organisationsstruktur, exempel genom arbetsgrupper eller *advisory board*.

B. Driv verksamheten i privat eller ideell regi

Föreningsform med 1-1-lösning kan vara ett alternativ, alternativt AB (t ex SVB) med exempelvis 51% privat och 49 % offentligt ägarskap.

C. Avveckla det formella samarbetet men bibehåll samverkan utifrån varje part engagemang och uppdrag

Införliva destinationsarbetet i den löpande kommunala verksamheten och låt varje aktiv aktör och förening själva stå för aktiviteter etc.

Innehåll

1. Bakgrund och Uppdrag
2. Utvärdering
3. Analys och slutsatser
4. Rekommendationer

Bakgrund och Uppdrag

Verksamhetsmål

- Verksamheten har fyra övergripande mål:
 - MittSkåne har positionerat sig som en exportmogen destination där företagen samverkar för att uppnå synergier som skapar hållbar tillväxt
 - MittSkåne har positionerat sig som en destination med tre tydliga teman: Djur&Natur, Outdoor samt Mat&Dryck.
 - En omsättningstillväxt inom MittSkånes besöksnäring på minst sju procent per år, motsvarande en fördubbling på tio år
 - Öka sysselsättningsgraden inom besöksnäringen

Bakgrund och Uppdrag

Utvärdering

De mål som ska utvärderas är:

- Samordning av kommunala resurser för utvecklingsinsatser och näringslivsutvecklingsarbete för besöksnäringen på destinationen
- En ökad professionalisering av besöksnäringen
- Övergripande koordinering av kommunikation till aktörer inom besöksnäringen på destinationen
- Kvalitetssäkring av destinationens närvaro på relevanta plattformar
- Utveckling och samordning av marknadsförings- och kommunikationsarbete för besöksnäringen på destinationen
- Samordning av resurser för besöksservice
- Skapa förutsättningar för en långsiktig och hållbar utveckling av destinationen

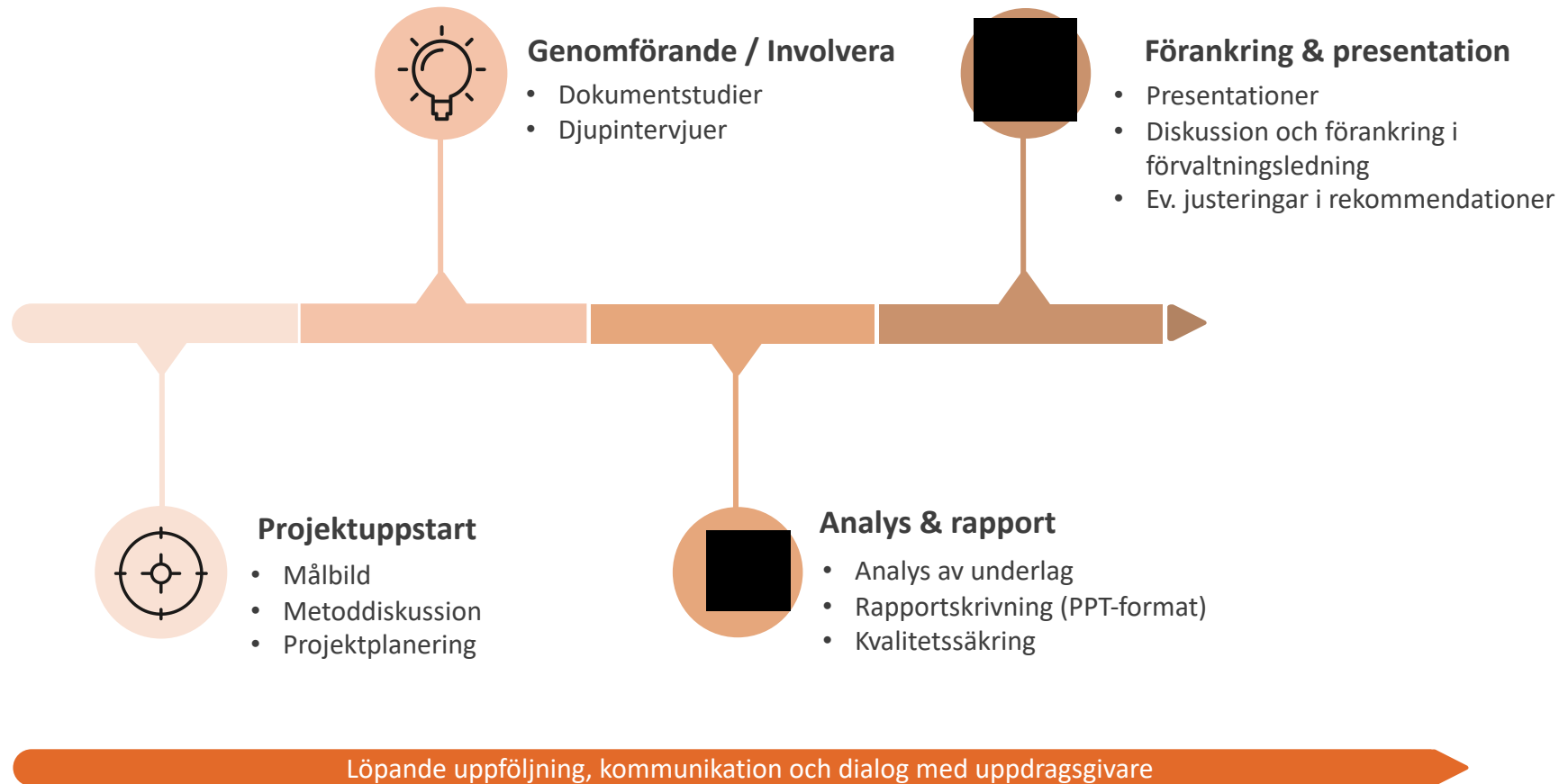
De effekter som ska utvärderas är:

- MittSkåne har positionerat sig som en exportmogen destination där företagen samverkar för att uppnå synergier som skapar hållbar tillväxt
- MittSkåne har positionerat sig som en destination med tre tydliga teman; Djur och Natur, Outdoor samt Mat & Dryck
- En omsättningstillväxt inom MittSkånes besöksnäring på minst sju procent per år, motsvarande en fördubbling på tio år
- Sysselsättningsgraden inom besöksnäringen har ökat

Därtill ska utvärderingsarbetet omfatta översyn av organisation, finansiering och partnerskapsavtalet 6

Vårt angreppssätt och vår filosofi

- Generellt tillvägagångssätt vid genomförande av uppdrag



Bakgrund

- Visit MittSkåne är en formaliserad samverkan kring besöksnäringen och drivs i kommunal regi. Samverkansparterna utgörs av kommunerna i Eslöv, Höör och Hörby samt Företagarföreningen MittSkåne och Tourism in Skåne. Visit MittSkåne finansieras genom att de tre kommunerna årligen går in med vardera 900 000 kronor och den operativa delen av arbetet sköts via ett destinationskontor som är placerat i Hörby kommunhus.
- Enligt det senast upprättade partnerskapsavtalet (2018) så ska Visit MittSkånes verksamhet utvärderas var tredje år med start 2020. Utvärderingen ska titta på måluppfyllelse, effekter av arbetet samt organisationsform. Vidare ska partnerskapsavtalet ses över för revidering och förslag på framtida finansiering presenteras.

Syfte

- Syftet med Visit MittSkånes verksamhet är att öka tillväxten för besöksnäringen i MittSkåne, genom en långsiktig och hållbar destinationsutveckling och samordnad marknadsföring. Verksamheten utgår från en strategisk plattform från vilken en handlingsplan skapas, som godkänns av kommunstyrelsen för respektive kommun. För den operativa verksamheten tas årliga verksamhetsplaner fram.
- Visit MittSkånes samverkansparter är kommunerna i Höör, Hörby och Eslöv samt Företagarföreningen MittSkåne och Tourism in Skåne. Samtliga parter åtagande regleras i partnerskapsavtalet.
- Den operativa verksamheten sköts via ett destinationskontor som har sin hemvist i Hörby kommun. Hörby kommun har därmed lednings- och styrningsansvaret för den personal som arbetar på Destinationskontoret.

Bakgrund och Uppdrag

Genomförande

- Inom ramen för uppdraget har relevant dokumentation, styrdokument och budget analyserats.
- Därutöver har ca 15 djupintervjuer genomförts. Respondenterna för dessa intervjuer har huvudsakligen utgjorts av:
 - Tjänstepersoner och politiker i Höör, Hörby och Eslövs kommun
 - Representanter ur styrgruppen i Visit MittSkåne
 - Företagare som är verksamma i Visit MittSkåne

En fullständig respondentförteckning finns bilagd till denna rapport

Innehåll

1. Bakgrund och Uppdrag
2. Utvärdering
3. Analys och slutsatser
4. Rekommendationer

Utvärdering

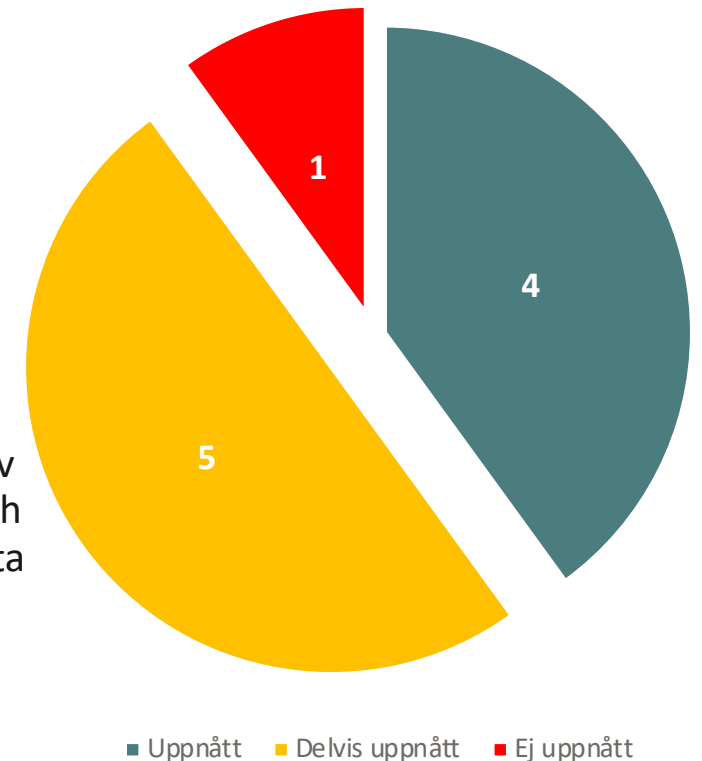
- Föreliggande kapitel innehåller en utvärdering av de mål och de effekter som presenterades i föregående kapitel. Varje område utvärderas i text i tabellformat.
- Därutöver förses varje område med en grafisk illustration av måluppfyllelse. Denna grafiska illustration ska läsas enligt nedan angiven tabell.

Illustration	Innebörd
	Uppnått Anger att effekten eller målet otvetydigt betraktas som uppnått.
	Delvis uppnått Anger att effekten eller målet betraktas som delvis uppnått. Detta har huvudsakligen en eller båda av två följande orsaker: • Utveckling har skett inom området, men effekten eller målet kan inte betraktas som fullkomligt och otvetydigt uppnått. • Måluppfyllelsen kan ej verifieras i kvantifierbara data.
	Ej uppnått Anger att effekten eller målet otvetydigt betraktas som ej uppnått.

Utvärdering

Utvärdering

- Utvärdering av de tio områdena visar på att arbetet inom Visit MittSkåne fortlöper på ett positivt sätt. Kommunala resurser inom besöksnäringen samordnas effektivt, aktörer inom destinationen marknadsför varandra genom exempelvis Infopoints, och det finns en uppfattning om att destinationskontoret "talar med en röst". Dessutom visar utvärderingen att sysselsättningen inom besöksnäringen har ökat mellan 2014 och 2018.
- Fem områden betraktas som delvis uppnådda. Dessa områden är antingen svåra att kvantifiera, eller så har rapportförfattarna sett anledning av att nyansera uppfyllelsen med utgångspunkt i intervjumaterialet. Beträffande exempelvis professionaliseringen av besöksnäringen återfinns strukturer i form av exempelvis kurser och coachning, men en nyansering behöver göras beträffande de privata aktörernas delaktighet i dessa. En liknande situation råder beträffande utveckling och samordning av marknadsföring och kommunikation.
- Endast ett av tio områden betraktas som ej uppnått. Föresatsen om en årlig tillväxt på sju procent uppnås ej för 2017.



Utvärdering

72 (128)

Område	Utvärdering och kommentar	Status
Samordning av kommunala resurser för utvecklingsinsatser och näringslivsutvecklingsarbete för besöksnäringen på destinationen	• Samordning av kommunala resurser inom besöksnäringen sker genom att kommunerna har enats om ett gemensamt uppdrag och avsätter resurser kring destinationsutvecklingsarbete i Visit MittSkåne. • Den operativa samordningen sker genom Destinationskontoret, vars uppdrag beskrivs i Visit MittSkånes gemensamma styrdokument. Samverkan har fördjupats sedan 2015.	
En ökad professionalisering av besöksnäringen	• En rad initiativ för en professionalisering av besöksnäringen har tagits genom åren, dels via lokala initiativ men också tillsammans med den regionala partnern Tourism in Skåne. • Aktörer inom besöksnäringen har exempelvis erbjudits coachning i värdskap, utbildningar i digital kompetensutveckling och inspirationsföreläsningar utifrån näringsens och destinationens behov. • Intresset och deltagandet i denna typ av aktiviteter har ökat sedan 2017 och insatserna uppges ha hållit god kvalitet, men det är svårt att bedöma huruvida de privata aktörerna har haft förutsättningar att delta i insatserna i önskvärd utsträckning. • Det går inte att fastställa i vilken grad dessa insatserna har lett till en professionalisering av näringen då insatserna inte har mätts med avseende på detta.	

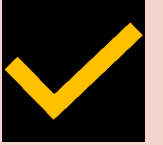
Utvärdering

73 (128)

Område	Utvärdering och kommentar	Status
Övergripande koordinering av kommunikation till aktörer inom besöksnäringen på destinationen	Uppfattningen från respondenterna är att Visit MittSkåne talar med en röst och att destinationskontoret utgör en tydlig avsändare till aktörerna inom besöksnäringen på destinationen.	
Kvalitetssäkring av destinationens närvaro på relevanta plattformar	- Coachning och utbildningar uppges driva aktörer på destinationen att etablera sig på fler relevanta plattformar. Exempelvis finns det numera flera företag på Tripadvisor än vad det gjorde 2017. - I skrivande stund genomför destinationskontoret en utvärdering kring arbetet med att finnas på relevanta plattformar, vilket inte bara ska visa på aktörernas närvaro på plattformarna utan också kvalitetsgranska innehållet.	
Samordning av resurser för besöksservice	- Visit MittSkåne säkerställer att det finns Infopoints på strategiska platser inom destinationen. I dagsläget finns det 24 stycken Infopoints, att jämföra med 20 stycken år 2017. Utbildningar i värdskap arrangeras för de aktörer som är Infopoints, för att på så vis säkerställa att aktörerna har aktuell och relevant information att lämna till besökarna. - Visit MittSkåne har också ombesörjt besöksservice genom att Destinationskontorets personal har befunnit sig på besökstata platser vid ett antal tillfällen. - Det finns också digital besöksinformation att tillgå, till exempel via hemsida och digitala kanaler.	

Område	Utvärdering och kommentar	Status
Utveckling och samordning av marknadsförings- och kommunikationsarbete för besöksnäringen på destinationen	• En gemensam kommunikationsplattform finns, vilken ger förutsättningar för en enhetlig och samordnad kommunikation. Idag sker detta kontinuerligt via hemsida, nyhetsbrev, Press/PR, annonskampanjer och närvaro i sociala medier (bla genom upprättad kommunikationsplan). • Den marknadsföring som har gjorts har till stor del riktat sig till de utländska marknaderna, i enlighet med Tourism in Skånes strategi för Skåne. Det finns emellertid en uppfattning att detta fokus har medfört att marknadsföringen för den svenska marknaden har nedprioriterats, vilket bekräftas i ett antal intervjuer. • Samtliga parter beskriver vikten av att inte bara titta på närvaro i olika kanaler utan även även kvalitetssäkra innehållet, och pekar på att det finns skäl att se över hur de olika aktörerna bidrar med innehåll i de olika kommunikationsinsatser som görs. Sammantaget kan det sägas att det sker både utveckling och samordning av marknadsförings- och kommunikationsarbete, men att insatserna kan utvecklas ytterligare. Vidare är effekterna av insatserna svåra att mäta annat än att de indirekt väntas ha en påverkan på antalet gästnätter och årsarbetstillfällen.	

Utvärdering

Område	Utvärdering och kommentar	Status
MittSkåne har positionerat sig som en exportmogen destination där företagen samverkar för att uppnå synergier som skapar hållbar tillväxt	- Begreppet exportmogen destination definieras av Visit Sweden enligt ett antal kriterier vilka ska uppfyllas för att destinationen ska kunna ses som exportmogen. En rad insatser har gjorts för att MittSkåne ska kunna utvecklas till en exportmogen destination enligt dessa kriterier, så som till exempel att det finns en lokal organisation med uppdrag att representera destinationen och som ansvarar för destinationsutvecklingsarbetet. - Vidare kan destinationens erbjudande också uppges vara samlat och det finns viss språkanpassad kommunikation. Besökare kan med lätthet ta sig till och inom destinationen och det finns en prioritering av marknader och målgrupper. Visit MittSkåne har även en gemensam varumärkesplattform och upprättad plan av marknadsaktiviteter. - Det finns strukturer för företagssamverkan och Destinationskontoret uppger att det totala antalet deltagare i aktiviteter och nätverk har ökat de senaste åren. Samtidigt uppges Företagarföreningen MittSkåne, som är en central del av Visit MittSkånes partnerskap, under de senaste åren har tappat medlemmar. Denna utveckling har till del försvårat arbetet med att skapa synergier och samverkan. Sammantaget har en rad förflyttningar gjorts genom åren och arbetet har skett både systematiskt och metodiskt. Det finns emellertid mer att göra, både inom näringen och inom Visit MittSkånes verksamhet, för att positionera sig som en exportmogen destination.	

Utvärdering

76 (128)

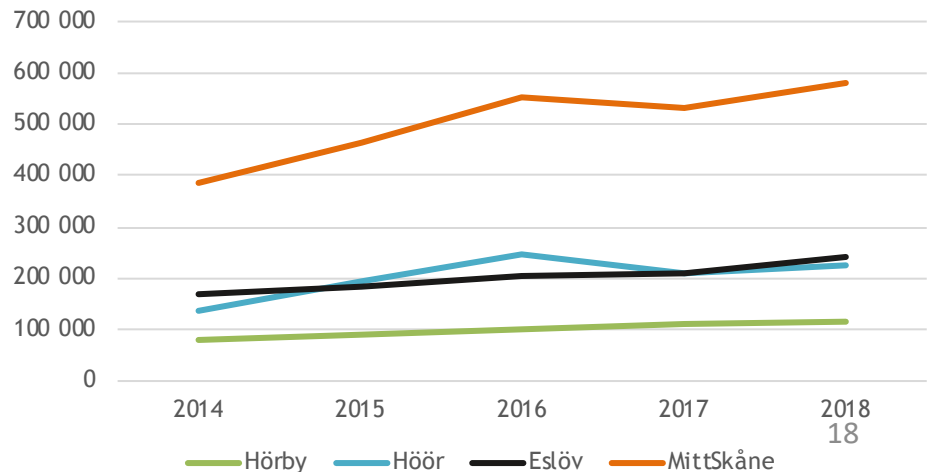
Område	Utvärdering och kommentar	Status
MittSkåne har positionerat sig som en destination med tre tydliga teman; Djur och Natur, Outdoor samt Mat & Dryck	- Dessa teman är relevanta utifrån MittSkåne <i>Unique Selling Points</i> såväl som utifrån den regionala strategin. Temana framgår tydligt i de insatser och den marknadsföring som görs. - Många insatser har gjorts för att utveckla och stärka de unika tillgångar som destinationen har och i olika processer har Destinationskontoret och andra aktörer samarbetat kring produkt- och affärsutveckling för att öka tillväxten och lönsamheten hos näringen. - Därutöver har det arbetats med <i>Slott</i> som ett fjärde tema. Det finns ett antal slott på destination som till viss del utgör besöksmål, men vissa slott är inte öppna för besökare vilket försvårar arbetet med att slotten som besöksmål. - Ingen omfattande undersökning av besökarnas uppfattning av MittSkåne har genomförts, varför det är svårt att svara på i vilken utsträckning MittSkåne utifrån ett besökarperspektiv har positionerat sig som en destination med tre tydliga teman. - Det kan även noteras att det under 2019 lanserades fem internationella produkter. Tre av dessa är SPA-verksamheter, vilka inte tydligt ingår i de tre temana. Sammantaget visar utvärderingen att Visit MittSkåne har gjort en rad insatser för att positionera sig utifrån Djur&Natur, Outdoor och Mat&Dryck. Emellertid krävs en mer omfattande undersökning för att bedöma huruvida denna positionering har gett tydligt utslag bland befintliga och potentiella besökare.	

Utvärdering

Område	Utvärdering och kommentar	Status
En omsättningstillväxt inom MittSkånes besöksnäring på minst sju procent per år, motsvarande en fördubbling på tio år	Tabell 1 nedan redogör för omsättningen inom respektive kommun samt sammantaget för perioden 2014- 2018. För 2017 minskade omsättningen med 3,9 procent, varför målet inte kan betraktas som uppfyllt. Emellertid överstiger den genomsnittliga årliga förändringen för alla kommuner sju procent för den studerade perioden. Detta indikerar att besöksnäringen är på god väg mot en fördubbling över tio år. Notera att undersökningen har gjorts baserat på ett urval av näringsgrenar. Omsättningen kan med andra ord inte enkom beskrivas som besöksgenerad. Se bilaga för förteckning av inkluderade SNI-koder.	

Tabell 1 – Omsättning (tkr)		2014	2015	2016	2017	2018	Genomsnittlig årlig förändring
Hörby	Omsättning	79 990	87 729	99 063	112 780	115 593	9,7%
	Årlig förändring		9,7%	12,9%	13,8%	2,5%	
Höör	Omsättning	136 713	196 310	246 685	209 246	223 200	15,2%
	Årlig förändring		43,6%	25,7%	-15,2%	6,7%	
Eslöv	Omsättning	169 053	181 892	206 742	208 989	241 609	9,5%
	Årlig förändring		7,6%	13,7%	1,1%	15,6%	
MittSkåne	Omsättning	385 755	465 930	552 490	531 015	580 402	11,2%
	Årlig förändring		20,8%	18,6%	-3,9%	9,3%	

Omsättning 2014-2018 (tkr)

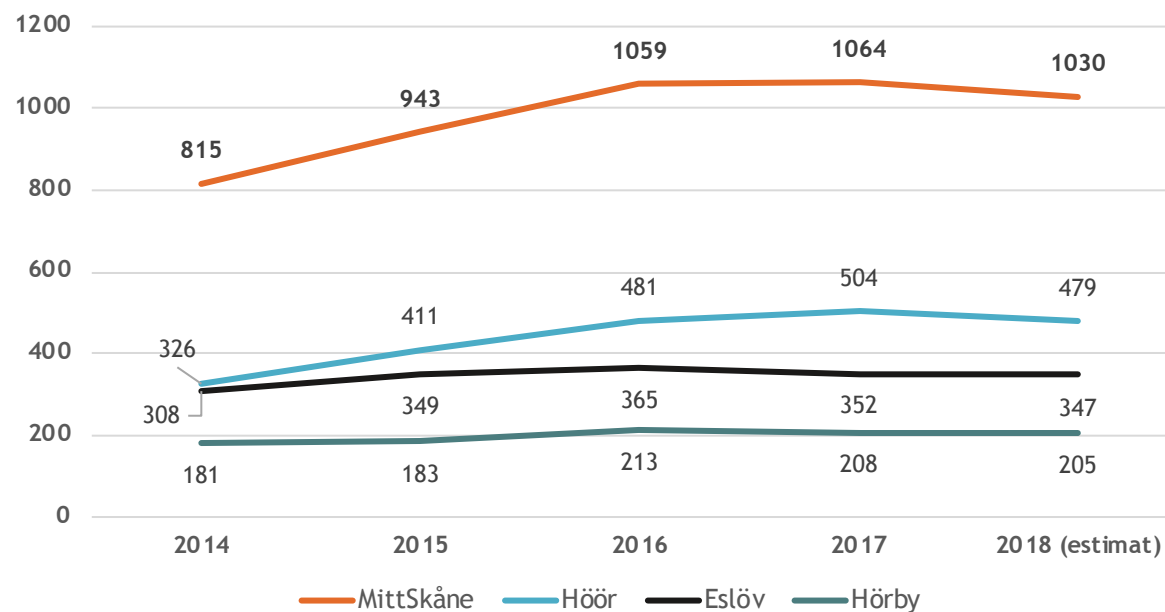


Utvärdering

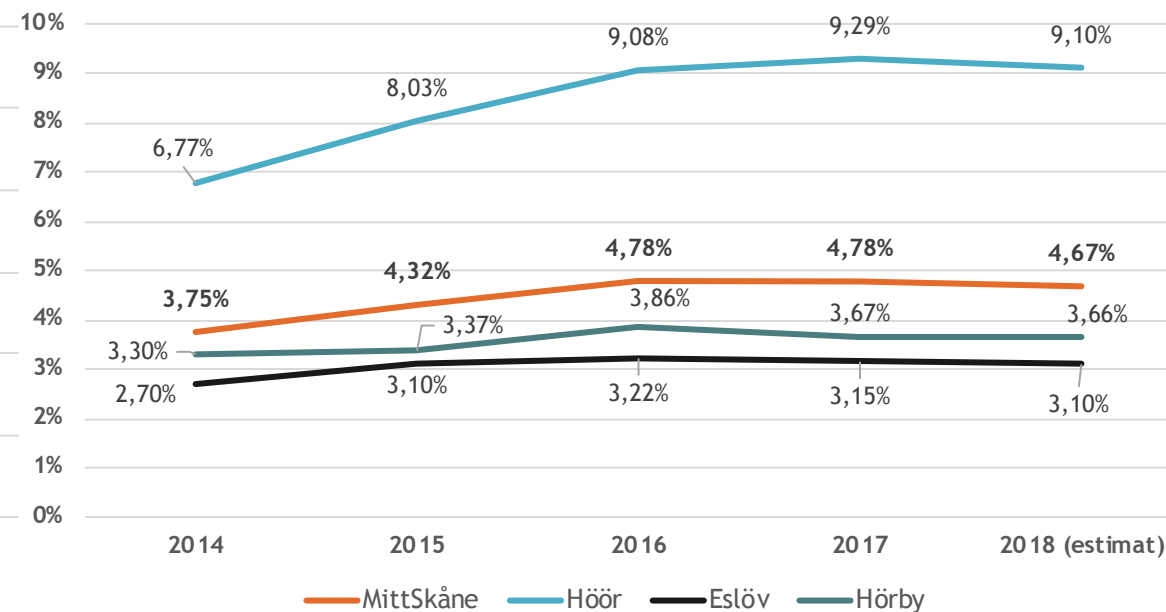
78 (128)

Område	Utvärdering och kommentar	Status
Sysselsättningsgraden inom besöksnäringen har ökat	Efter samråd med uppdragsgivare redovisas nedan antal anställda samt andel anställda inom besöksnäringen.	

Förvärvsarbetande 16+ år inom besöksnäringen
(inkl arbetsställen med 1-2 anställda)



Andel sysselsatta inom besöksnäringen
(inkl arbetsställen med 1-2 anställda)



Område	Utvärdering och kommentar
Organisation	• Samverkansparternas (Eslöv, Höör och Hörby kommuner samt Företagarföreningen MittSkåne och Tourism in Skåne) åtaganden regleras i ett partnerskapsavtal, vilket dateras till 2018. • Tourism in Skåne (TIS) har meddelat att man lämnar samarbetet vid årsskiftet. TIS:s medverkan i styrgruppen sågs initialt som ett pilotprojekt, och samarbetet anses nu vara etablerat. • Företagarföreningen MittSkåne uppges ha tappat medlemmar och företräder i dagsläget ca 40 företag på destinationen. • Verksamheten leds av en styrgrupp som utgörs av näringslivscheferna från kommunerna, representanter från Företagarföreningen MittSkåne (ordförande samt vice ordförande) samt Vice VD i Tourism In Skåne. • Det uppges finnas svårigheter för parterna i styrgruppen att enas kring arbetssätt, trots att det finns gemensamt upprättade styrdokument. • Vidare uppges styrgruppens parter ha varierande grad av kunskap och engagemang vilket präglar samarbetet och leder till återkommande diskussioner kring roller, mandat, förväntningar och Destinationskontorets operativa arbete. Därutöver uppges det finnas meningsskiljaktigheter, främst kopplat till uppdragets karaktär och utförande, mellan kommunerna och företagarföreningen.

Område	Utvärdering och kommentar
Fortsättning Organisation	• Den operativa delen av arbetet sköts via ett destinationskontor som är placerat i Hörby kommunhus och leds av Hörby kommuns näringslivschef. Destinationskontoret har idag tre medarbetare (en tjänst är vakant). • Destinationskontorets avrapportering sker till styrgruppen enligt ett fastställt mötesschema. • Destinationskontorets verksamhet utgår från de upprättade styrdokument som finns, vilka uppges vara lätta att förhålla sig till för personalen. • Personalen uppges ha gott anseende och en god kompetens för att utföra uppdraget. • Kommunledningarna i Eslöv, Höör och Hörby kommuner ska enligt partnerskapsavtalet informeras om Visit MittSkånes verksamhet kontinuerligt. Under 2018 och 2019 har ingen formell avrapportering ägt rum, men flertalet informella avrapporteringar har emellertid skett sedan 2017. Sammantaget bedöms Visit MittSkånes förmåga att samverka i frågor rörande destinationsutveckling inte särskilt enhetlig. Inom organisationen finns det skillnader i uppfattning kopplat till hur verksamheten bör bedrivas och vilken organisationsform- och struktur som förefaller vara bäst. Parterna framhåller att ett samarbete behövs, men att detta samarbete behöver struktureras och organiseras annorlunda. Därtill upplevs Visit MittSkånes roll ha försvagats, i huvudsak på grund av att Företagarföreningen MittSkåne har tappat medlemmar.

Område	Utvärdering och kommentar
Finansiering	• Verksamheten är offentligt finansierad med lika stor del från respektive kommun (900 000 SEK per kommun och år). • Företagarföreningen MittSkåne eller andra aktörer inom näringslivet bidrar ej med ramfinansiering. Privata aktörer har emellertid bidragit med finansiering vid specifika aktiviteter, såsom marknadsföringskampanjer. • Budget för 2020 utgörs till drygt 65 procent av personalkostnader. • 14 procent utgörs av kostnader kopplade till marknadsföring, medan drygt sju procent utgörs av konsultarvoden och av kostnader för nätverksträffar. • Resterande budget utgörs av lokalkostnader, materialkostnader, licenser, samt OH-kostnader. Se bilaga för budget och bokslut 2017-2019

Innehåll

1. Uppdraget
2. Utvärdering
3. Analys och slutsatser
4. Rekommendationer

Analys och slutsatser

Uppdraget och omvärldens utveckling

- Idag adresserar besöksnärlingsarbete ofta frågor som sträcker sig över många områden som bidrar till att skapa en attraktiv destination, exempelvis samhällsutvecklingsprocesser, företagsservice och medborgar-engagemang. På så sätt kan arbetet användas som hävstång i utveckling av attraktiva miljöer och bidra till att generera arbetstillfällen, skatteintäkter och trivsel för medborgarna. Givet Visit MittSkånes nuvarande uppdrag är det en utmaning att arbeta på detta vis. Visit MittSkåne bör av denna anledning se över uppdraget och säkerställa en näringslivsstatus kring frågorna, för att på så sätt garantera besöksnäringens fortsatta utveckling på destinationen.
- Ett framgångsrikt destinationsutvecklingsarbete behöver också matchas mot lokala, regionala och nationella strategier och processer. I Skåne revideras just nu den regionala utvecklingsstrategin (RUS) och Tourism in Skåne har antagit en ny regional strategi. Därtill har det både tillkommit och avslutats lokala samarbeten och projekt sedan samarbetet startades, och det politiska landskapet har förändrats. Visit MittSkånes styrdokument har till stora delar sin utgångspunkt i den regionala turismstrategi som Tourism in Skåne antog 2015, vilken alltså har ersatts av en ny strategi. Mot bakgrund av detta så finns det anledning att se över Visit MittSkånes uppdrag så att de matchas mot aktuella strategier som har påverkan på destinationens utveckling.
- Visit MittSkåne är etablerad som destination, både organisatoriskt och geografiskt. Området erbjuder både besöksmål och attraktionskraft, och det finns potential att flytta fram positionerna ytterligare givet den geografiska placeringen och det regionala arbete som pågår med att stärka Skåne som en attraktiv destination. Det finns behov av att göra en ny inventering och nulägesanalys utifrån de resurser området har och vilka aktörer som kan antas bidra med engagemang, volym och tillväxt.

Analys och slutsatser

Uppdraget och omvärldens utveckling

- När Tourism in Skåne nu lämnar samarbetet kvarstår kommunerna och Företagarföreningen MittSkåne i samarbetet. Företagarföreningen MittSkåne har parallellt tappat medlemmar under de senaste åren. Detta medför en risk att Visit MittSkåne tappar i legitimitet och styrka, och att arbetet inte matchas mot destinationens behov i den utsträckning som det bör göra.

Sammanfattningsvis så finns det behov av att göra en omvärldsbevakning och en nulägesanalys för att på så vis sätta Visit MittSkåne i en aktuell kontext och sammanhang utifrån den utveckling som har skett kring frågorna sedan den strategiska plattformen togs fram. Mot bakgrund av analyserna bör uppdraget för Visit MittSkåne ses över och uppdateras för att matcha nuläge, omvärldens utveckling, de lokala förutsättningarna och de strategier som har bäring på ett destinationsutvecklingssamarbete med fokus på besöksnäringen.

Analyser och slutsatser

Samarbete och roller

- Samtliga parter talar om vikten av att samarbeta. Särskilt beskrivs betydelsen av samverkan inom destinationen mellan näringslivet, den ideella sektorn och de offentliga verksamheterna. Vidare finns det också en samsyn kring att det behövs samverkan mellan Visit MittSkåne och andra aktörer som har påverkan på destinationens attraktionskraft, såsom Region Skåne med flera.
- Destinationskontorets samarbeten uppges fungera bra. Personalen beskrivs som engagerad, kompetent och med ett förhållandevis tydligt uppdrag. De aktörer som personalen samarbetar med sägs i de flesta fall vara engagerade och välvilligt inställda till att samarbeta.
- Samtliga parter framför att kommunernas medverkan i arbetet är avgörande för framgång. Samtidigt framhålls att näringslivet bör ha en drivande roll i arbetet för att utveckla produkter och tjänster som bidrar till hållbar volymtillväxt.
- Inom styrgruppen präglas samarbetet delvis av återkommande diskussioner kring roller, mandat och uppdragets karaktär. Detta trots att det finns tydliga styrdokument att förhålla sig till och arbeta utifrån. Såväl personliga som organisatoriska skäl uppges finnas till att det uppstår meningsskiljaktigheter.

Analyser och slutsatser

Samarbete och roller

- Det finns ett förväntansglapp mellan parterna som bygger på att det å ena sidan återfinns olikheter parterna emellan i synen på hur kommunerna bör agera utifrån sin roll som offentlig aktör och de resurser och mandat som finns. Å andra sidan finns det heller inte någon riktig samsyn kring Företagarföreningen MittSkånes ansvar, engagemang och förutsättningar att samla näringsidkare på destinationen.

Sammanfattningsvis så har Visit MittSkåne förutsättningar att kunna samverka i frågor rörande destinationsutveckling, då det finns strukturer och pågående arbete i många delar. Framgent behöver dock fler parter involveras i arbetet, förväntningar och roller förtydligas och nya arbetssätt inrättas. Därutöver behöver nya vägar för samarbete och samsyn etableras. Organisationen bör riggas utifrån uppdrag, ägarskap, engagemang och förmåga att hantera utvecklingsprocesser.

Analyser och slutsatser

Samordning och nytta av samarbetet

- På samma vis som parterna framhåller vikten av ett samarbete så beskrivs att det också finnas ett värde av att ha en sammanhållande part som arbetar operativt med frågorna. Denna part ska kunna samordna och koordinera insatser på destinationen samt vara destinationens samtalspart i lokala, regionala och nationella frågor.
- I dagsläget samordnar Destinationskontoret insatser gällande värdskap, marknadsföring och destinationsutveckling. Samordningen förefaller i allt väsentligt fungera väl och såväl personal som privata aktörer uppger att det finns både engagemang och kompetens i arbetet. Det finns en önskan om att Destinationskontoret bör vara mer drivande i vissa delar av arbetet.
- Med tanke på delaktigheten i insatserna i förhållande till antalet aktuella företag som finns i området finns det skäl att fundera över vilka insatser som görs och hur många som verkligen tar del av de möjligheter Destinationskontoret erbjuder.

Analys och slutsatser

Samordning och nytta av samarbetet

- De samordnande insatserna beskrivs ha en nytta för utvecklingen av destinationen. Effekterna av arbetet beskrivs i nuläget genom de målformuleringar som finns och som redovisas i tabellen, men det kan konstateras att effekterna av insatserna är svåra att mäta annat än att de indirekt väntas ha en påverkan på antalet gästnätter och årsarbetstillfällen.

Sammanfattningsvis finns det behov av en samordnande och koordinerande part på destinationen. I likhet med de andra observationerna så finns det emellertid anledning att se över vad som ska åstadkommas inom ramen för Visit MittSkånes uppdrag och på vilket vis detta ska mätas. Det går att argumentera för att mäta nyttan och effekterna av samordningen utifrån *både* nationella och lokala mål, och utifrån ett mer kvalitetsinriktat vis. Ambitionen bör vara att samtliga involverade parter ska veta på vilket vis de kan bidra för att uppnå målen.

Innehåll

1. Uppdraget
2. Utvärdering
3. Analys och slutsatser
4. Rekommendationer

Våra rekommendationer

1. Gör en omvärlds- och nulägesanalys. Identifiera framgångsfaktorerna för framtida utvecklingsarbete

- Genomför en omvärldsanalys och trendspaning för att ta reda på vad besökarna förväntar sig av destinationerna som de besöker framöver, men också för att ta reda på hur Visit MittSkåne behöver arbeta för att fortsätta vara en hållbar, relevant och attraktiv destination. Gör även en ny inventering av de resurser området har och vilka målgrupper som kan bidra med volym och tillväxt.

2. Ta fram Visit MittSkåne 2.0

Ta fram en ny uppdaterad strategisk plattform utifrån nuläge och trender i omvärlden. Arbeta fram strategier som har till syfte att hjälpa de gemensamma krafterna att dra åt samma håll och mobilisera regionens kraft med utgångspunkt i att:

- Involvera så många parter som möjligt som har en påverkan på Visit MittSkånes attraktionskraft
- Säkerställa en samsyn kring vision, syfte, mål och gemensamma åtaganden
- Upprätta en långsiktig och väl förankrad plattform för det framtida arbetet där roller, ansvar och förväntningar är väl definierade.
- Identifiera konkreta och mätbara mål utifrån lokala förutsättningar och gärna ur ett kvalitetsperspektiv, det kan till exempel vara nöjd-kund-index och andel återkommande besökare. Addera vedertagna regionala och nationella målsättningar.
- Identifiera nyckelpersoner i samarbetet som har drivkraft, engagemang och rätt kompetens att vara drivande i komplexa utvecklingsprojekt

Våra rekommendationer

3. Samarbetsformer - alternativ

Genom ett välutvecklat samarbete mellan företagen, och mellan företagen och Visit MittSkåne, läggs grunden för att lyckas med ett arbete som skapar tillväxt och lönsamhet. Beroende på engagemang, lokala förutsättningar och intresse av ägarskap så kan samarbetet se olika ut. En önskad målsättning är att näringslivet tar ett ökat ekonomiskt ansvar, vilket innebär att samarbetsformen kan utvecklas efter hand. En annan målsättning bör vara att Visit MittSkåne måste kunna förhålla sig till omvärldsfaktorer och driva utvecklingsarbetet snabbt och effektivt för att matcha de utmaningar som man står inför.

A. Bedriv Visit MittSkånes verksamhet i kommunal regi

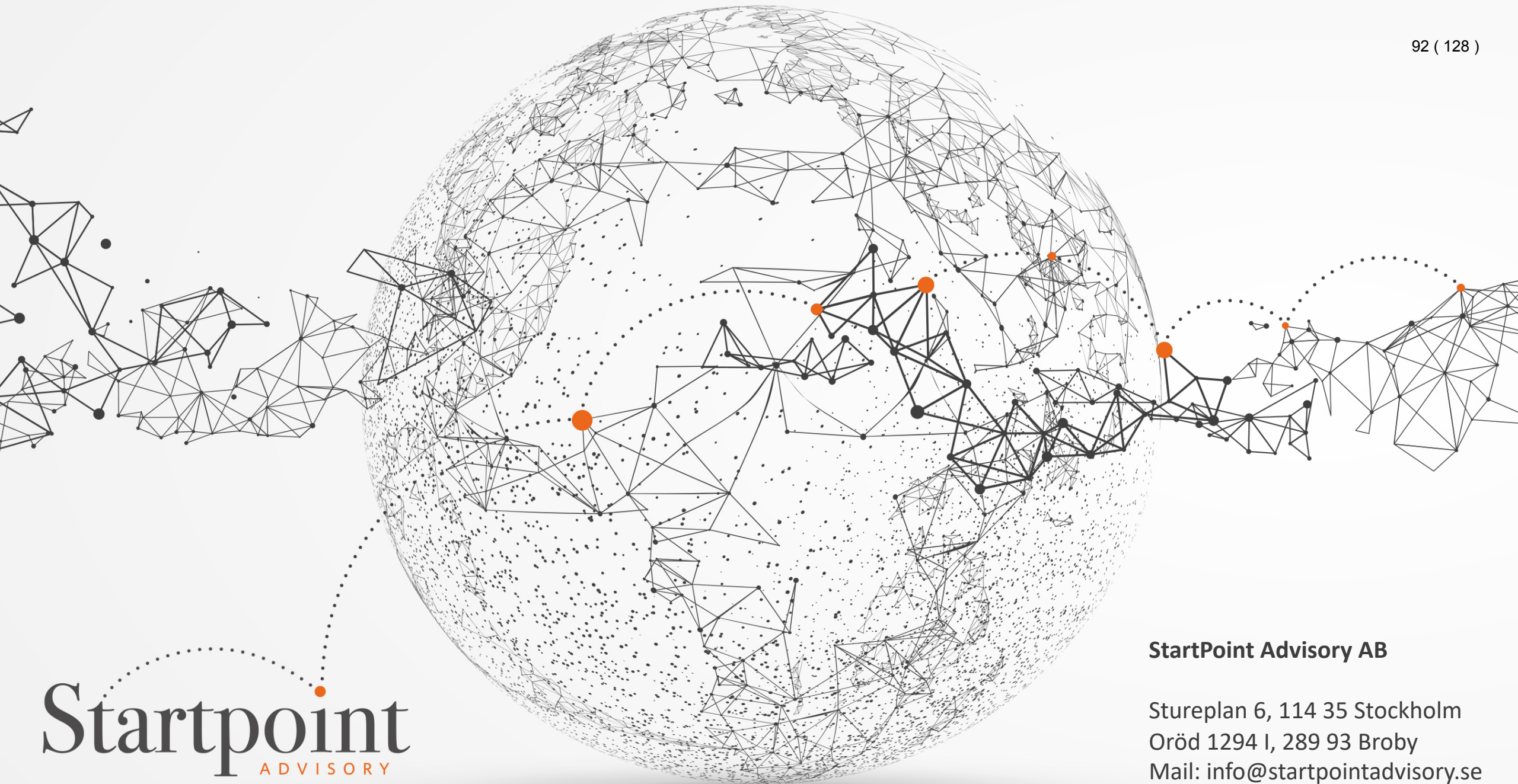
Behåll Visit MittSkåne i kommunal regi men säkerställ inflytande och delaktighet från många parter genom en effektiv och transparant organisationsstruktur. Ett förslag på organisation kan vara en styrgrupp bestående av kommunrepresentanter och ett därtill hörande *advisory board*. Därtill kan den operativa samordningen skötas genom ett destinationskontor och därefter går det att koppla på arbetsgrupper till specifika projekt. Verksamheten kan finansieras med offentliga medel men kan vid givna tillfällen växlas upp då lösningar tillsammans med näringslivet är viktigt (evenemang, projekt etc).

B. Driv verksamheten i privat eller ideell regi

Möjligen kan Visit MittSkåne drivas i föreningsform med 1-1-lösning alt AB (t ex SVB) med exempelvis 51% privat och 49 % offentligt ägarskap. Det finns flertalet goda exempel runtom i landet som går att titta närmare på. För att hitta bästa möjliga lösning för Visit MittSkånes del är det emellertid viktigt att reda ut och utgå från lokala förutsättningar och bemäna organisationen utifrån parternas ägarskap och engagemang.

C. Avveckla det formella samarbetet men bibehåll samverkan utifrån varje part engagemang och uppdrag

Införliva destinationsarbetet i den löpande kommunala verksamheten och låt varje aktiv aktör och förening själva stå för aktiviteter etc. Denna lösning krymper den ekonomiska kostymen för destinationsarbetet, men medför en risk att Visit MittSkånes relevans minskar och att fart mistas i destinationsutvecklingsarbetet.



Startpoint
ADVISORY

StartPoint Advisory AB

Stureplan 6, 114 35 Stockholm
Oröd 1294 I, 289 93 Broby
Mail: info@startpointadvisory.se

Bilaga: Budget och Bokslut 2017-2019

93 (128)

(tkr)	2017			2018			2019		
	Budget	Bokslut	Avvikelse	Budget	Bokslut	Avvikelse	Budget	Bokslut	Avvikelse
Resultaträkning									
Övriga intäkter	1 831	1 944	113	1 800	1 860	60	1 800	2 147	347
Hörbys kommunbidrag	923	923	0	900	900	0	900	900	0
Interna intäkter	-	-	-	-	-	-	30	30	0
Summa	2 754	2 867	113	2 700	2 760	60	2 730	3 077	347
Personalkostnader	-1 618	-1 579	39	-1 595	-1 672	-77	-1 719	-2 099	-380
Material och övriga tjänster	-774	-651	123	-743	-761	-18	-808	-705	103
Lokaler	-112	-138	-26	-112	-105	7	-110	-105	5
Interna IT-tjänster	-50	-40	10	-50	-25	25	-23	-34	-11
Konsulttjänster	-200	-459	-259	-200	-196	4	-70	-135	-65
Summa	-2 754	-2 867	-113	-2 700	-2 760	-60	-2 730	-3 077	-347
Nettokostnad	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Bilaga: SNI-koder

SNI-kod	Text
49390	Charterbussverksamhet/turistbuss
511	Lufttransport passagerartrafik
55	Hotell och logiverksamhet
561	Restauranger
563	Barverksamhet
79	Resebyrå- researrangörsverksamhet
9102	Musieverksamhet
9104	Drift av botaniska trädgårdar, djurparker
93199	Upplevelseverksamhet sport, fiske, jakt
93290	Upplevelseverksamhet

Bilaga: Respondentförteckning

Namn	Befattning	Namn	Befattning
Cecilia Bladh in Zito	KSO Hörby	Carla Aguirre Muñoz	Vice VD Tourism in Skåne
Johan Andersson	KSO Eslöv	Margitha Nilsson	Bränneriets Gård
Johan Svahnberg	KSO Höör		
Annika Nilsson	Näringslivschef Hörby		
Lars Persson	Näringslivschef Eslöv		
Peter Wollin	Näringslivschef Höör		
Danila De Haas	Destinationskontoret		
Johan Delfalk	Adventura		
Camilla Jönsson	Nyrups Naturhotell		
Helena Olofsson	Högalunds kulturvandringar		
Eva Andersson	Lina & Evas Lanthandel		
Julia Bonde	Bosjökloster		
Ingrid Linné	Elisefarm		

Kommunfullmäktige

§ 123

KS.2017.0257

Avtal om samverkan och partnerskap för utveckling av besöksnäringen MittSkåne från år 2018 och framåt**Ärendebeskrivning**

Kommunerna Eslöv, Höör och Hörby tillsammans med företagarföreningen Mitt Skåne och Tourism in Skåne AB samverkar genom MittSkåne Turism kring utveckling av besöksnäringen i MittSkåne. Samverkan/partnerskapet avser utvecklingsinsatser mot besöksnäringens aktörer, gemensam besöksservice samt utveckling och samordning av marknadsförings- och kommunikationsarbete för besöksnäringen i området och ska i förlängningen leda till fler arbetstillfällen och ökad lönsamhet för företagen i MittSkåne. I tidigare upprättat samverkansavtal avseende besöksnäringen fastslogs att en utvärdering av arbetet innehållande en översyn av samverkansavtal, inriktningsmål och effektmål skulle göras under våren 2017. Detta skulle fungera som underlag för eventuellt beslut om förlängning av samarbetet i respektive kommuns fullmäktige.

Beslutsunderlag

- Kommunstyrelsens beslut § 161, 2017 Förslag till avtal om samverkan och partnerskap för utveckling av besöksnäringen i MittSkåne från år 2018 och framåt
- Partnerskapsavtal mellan Eslövs, Höörs och Hörbys kommuner samt företagarföreningen Mitt Skåne samt Tourism in Skåne AB för ökad tillväxt inom besöksnäringen i MittSkåne från år 2018 och framåt
- Samverkansavtal mellan Eslövs Höörs och Hörbys kommuner avseende utveckling av besöksnäringen från år 2018 och framåt
- Kommunfullmäktiges beslut § 85, 2017 Utvärdering av samverkan MittSkåne Turism 2015-2017
- Partnerskapsavtal för ökad tillväxt inom besöksnäringen i MittSkåne 2015-2017
- Förslag till Samverkansavtal mellan Eslövs, Hörbys och Höörs kommuner avseende partnerskap för utveckling av besöksnäringen under 2015-2017
- Samverkan och partnerskap för ökad besöksnäring i MittSkåne - utveckling och effekter av verksamheten under åren 2015-2017
- MittSkåne Strategisk Plattform
- Kommunfullmäktige beslut § 60, 2015 Gemensam organisation för besöksnäringen i MittSkåne

Beredning

Kommunledningskontoret i Eslövs kommun har samordnat en utvärdering av samverkan mellan kommunerna och partnerskapets arbete samt en översyn av de avtal som legat till grund för uppstarten av MittSkåne Turism. Med en gemensam

Justerares signatur	Utdragsbestyrkande

Kommunfullmäktige

ambition att verksamheten ska fortsätta i samma riktning som nu har förslag på nya avtal arbetats fram.

Utöver en reducering av text och bakgrundsmaterial samt mindre förändringar i aktörernas roller och ansvar föreslås några ändringar inför en ny avtalsperiod; avtalstiden föreslås bli löpande med möjlighet att årsvis säga upp samarbetet efter erforderliga politiska beslut, ordförandeskapet föreslås rotera enbart mellan kommunerna Höör och Eslöv med utgångspunkt i att Hörby fortsatt agerar värdkommun. Slutligen föreslås också en årlig indexreglering av den kommunala finansieringen inom ramen för samverkansavtalet.

Sedan starten år 2015 har destinationskontoret haft en positiv utveckling. Det finns idag en väl fungerande verksamhet, destinationen blir alltmer synlig och det finns ett växande intresse från näringen att jobba gemensamt för utveckling av destinationen. Den utvärdering som gjorts pekar ut några utvecklingsområden som kan ligga till grund för fortsatt dialog och utveckling av ett än mer effektivt samarbete. Eventuella förändringar i samarbetet som uppstår till följd av detta och som förutsätter politiska beslut föreslås hanteras i anslutning till något av de två tillfällen per år då resultat och effekter av verksamheten inom ramen för samverkan och partnerskapet ska återrapporeras till kommunstyrelsen i respektive kommun.

Yrkanden

Johan Andersson (S), Henrik Wöhlecke (M) och Håkan Larsson (MP) yrkar bifall till kommunstyrelsens förslag till beslut.

Beslut

- ”Partnerskapsavtal mellan Eslövs, Höörs och Hörbys kommuner samt företagarföreningen Mitt Skåne och Tourism in Skåne AB för ökad tillväxt inom besöksnäringen i MittSkåne från år 2018 och framåt” godkänns att gälla från och med den 1 januari 2018.
- ”Samverkansavtal mellan Eslövs, Höörs och Hörbys kommuner avseende utveckling av besöksnäringen från år 2018 och framåt” godkänns att gälla från och med den 1 januari 2018.

Besluten ovan gäller under förutsättning att likalydande beslut fattas av kommunfullmäktige i Höör och Hörby.

Beslutet skickas till

Kommunledningskontoret, Peter Juterot

Justerares signatur	Utdragsbestyrkande



Kommunfullmäktige

Justerares signatur	Utdragsbestyrkande
---------------------	--------------------

Samverkansavtal mellan Eslövs, Höörs och Hörbys kommuner avseende utveckling av besöksnäringen från år 2018 och framåt

§1 PARTER

1. Eslövs kommun, organisationsnummer 212000-1173
2. Höörs kommun, organisationsnummer 212000-1116
3. Hörby kommun, organisationsnummer 212000-1108

§2 SYFTE MED SAMVERKAN

Syftet med samverkan är att på ett optimalt sätt utnyttja, samordna och effektivisera de kommunala resurserna för att öka tillväxten i besöksnäringen i området.

Besöksnäringen är en av världens snabbast växande näringar. Turismen får en allt viktigare roll för utveckling och livskraft och Skåne har en besöksnäring som visar på framgång och tillväxt. Det skapas nya arbetstillfällen, antalet besökare ökar och omsättningsutvecklingen och tillväxten hos företagarna är generellt positiv. Turismkonsumtionen har ökat kraftigt under en följd av år och turistexporten, det vill säga utländska besökares konsumtion i Skåne, har haft en snabb ökningstakt.

De tre kommunerna Eslöv, Höör och Hörby har kommit överens om att samverka kring utveckling av besöksnäringen i en gemensam organisation kallad MittSkåne Turism. Samverkan avser utvecklingsinsatser mot områdets aktörer inom besöksnäringen, gemensam besöksservice samt utveckling och samordning av marknadsförings- och kommunikationsarbete för besöksnäringen i området. En långsiktig ambition är också att näringslivet efter hand ska ta ett ökat ekonomiskt ansvar.

Detta samverkansavtal ligger till grund för "Partnerskapsavtal mellan Eslövs, Höörs och Hörbys kommuner samt Företagarföreningen Mitt Skåne samt Tourism in Skåne AB för ökad tillväxt inom besöksnäringen i Mittskåne från år 2018 och framåt"

§3 MÅL FÖR ARBETET

Inriktningsmål

- Samordning av kommunala resurser för utvecklingsinsatser och näringslivsutvecklingsarbete för besöksnäringen på destinationen
- En ökad professionalisering av besöksnäringen
- Övergripande koordinering av kommunikation till aktörer inom besöksnäringen på destinationen
- Kvalitetssäkring av destinationens närvaro på relevanta plattformar
- Utveckling och samordning av marknadsförings- och kommunikationsarbete för besöksnäringen på destinationen
- Samordning av resurser för besöksservice
- Skapa förutsättningar för en långsiktig och hållbar utveckling av destinationen

Effektmål

- MittSkåne har positionerat sig som en exportmogen destination där företagen samverkar för att uppnå synergier som skapar hållbar tillväxt
- MittSkåne har positionerat sig som en destination med tre tydliga teman; Djur och Natur, Outdoor samt Mat & Dryck
- En omsättningstillväxt inom MittSkånes besöksnäring på minst sju procent per år, motsvarande en fördubbling på tio år
- Sysselsättningsgraden inom besöksnäringen har ökat

§4 ORGANISATION

Kommunerna är överens om att verksamheten ska bedrivas i samverkan genom ett destinationskontor.

Hörby kommun är värdkommun för destinationskontoret. Värdkommun är ansvarig för att säkerställa en kontinuerlig samverkan med övriga kommuner och för anställning och arbetsledning av personal med kompetens att driva samverkan mot uppställda mål.

Övriga kommuner har ansvar för att säkerställa att personal som berörs av samverkansavtalet har rätt kanaler och forum för effektiv samordning mellan och inom kommunerna.

Varje kommun utser sin representant till styrgruppen för samverkansarbetet, lämpligen näringslivschef eller motsvarande.

§5 VERKSAMHETSLOKALER OCH UTRUSTNING

Värdkommun ansvarar för att tillhandahålla lokaler för destinationskontorets personal.

Respektive kommun ska tillhandahålla minst en lämplig plats för information till besökare. För utrustning till denna plats ansvarar respektive kommun.

All annan utrustning förvärfvas och distribueras genom destinationskontoret.

§6 EKONOMI

Varje kommun anslår med start år 2018 och framåt 900 000 SEK per år för arbetet inom ramen för detta samverkansavtal. Summan indexregleras årligen genom Konsumentbasindex. Basmånad är första avtalsmånad minus sex månader.

Medlen utbetalas halvårsvis i förskott till värdkommunen.

§7 INSYN I ARBETET

Alla tre kommuner har rätt till löpande insyn i arbetet. Arbetet i samverkansformen ska två gånger per år redovisas för respektive kommunstyrelse i de tre kommunerna.

Vid minst ett tillfälle per år ska en uppföljning av arbetet ske genom en träff mellan styrgruppen för partnerskapet, respektive kommunstyrelseordförande samt kommunchef/kommundirektör.

SME & KH

§8 ARKIV OCH ALLMÄNHETENS INSYN

Arkivmyndighet är kommunstyrelsen i Hörby kommun. Förvaring och hantering av allmänna handlingar regleras av Hörby kommuns arkivreglemente.

Världkommun ska se till att allmänheten har möjlighet att ta del av allmänna handlingar enligt de grunder som gäller för allmänna handlingars offentlighet i 2 kapitlet tryckfrihetsförordningen och offentlighets- och sekretesslagen.

§9 YTTERLIGARE PARTER

I det fall fråga väcks om att ansluta ytterligare parter till samverkansavtalet ska beslut i frågan fattas av kommunfullmäktige i respektive kommun.

§10 AVTALSPERIOD

Detta avtal börjar gälla 2018-01-01 efter att det fastställts av respektive kommuns kommunfullmäktige. Avtalet gäller löpande från beslutsdatum med möjlighet till uppsägning per den 30 juni för utträde vid närmaste årsskifte.

Utvärdering av måluppfyllelse och effekter av arbetet i samverkan görs var tredje år med start 2020. I samband med första utvärderingen ska också detta avtal ses över för revidering och ett förslag på framtida finansiering och organisation för samverkansformen och partnerskapet med utgångspunkt i de intentioner som uttrycks i detta avtal ska presenteras.

§11 ÄNDRINGAR OCH TILLÄGG

Ändringar och tillägg till detta avtal kan endast ske genom skriftlig handling som är behandlad och beslutad av kommunfullmäktige i respektive kommun.

§12 HÄVNING

Varje part har rätt att frånträda avtalet med omedelbar verkan vid väsentligt avtalsbrott av annan part. Med väsentligt avtalsbrott avses att avtalspart bryter mot bestämmelse i detta avtal eller inte följer tillämpliga lagar, förordningar och/eller andra bestämmelser samt att rättelse inte skett inom 30 dagar efter skriftlig anmodan därtill. Skriftlig anmodan kan framställas av respektive part och ska vara beslutad av parts kommunfullmäktige för att ha giltighet.

§13 TVIST

Twist angående tolkning eller tillämpning ska i första hand lösas genom förhandling mellan parterna. I andra hand ska eventuell twist, med tillämpning av svensk rätt, avgöras av allmän domstol med Lunds tingsrätt som första och sista instans.

§14 PARTS UTTRÄDE VID HÄVNING

Om endera av de tre kommunerna utträder ur avtalet genom hävning enligt § 12 äger parten rätt att få med sig 900 000 (niohundrausen) SEK multiplicerat med det antal dagar som återstår av innevarande kalenderår vid tidpunkten då hävningen äger rum dividerat med 365.

Upphovsrättsligt material som producerats inom ramen för samverkan ska vid parts utträde kunna användas av samtliga parter som ingått detta avtal på samma sätt som inom ramen för samverkan.

SYKE 

§15 AVTALETS UPPHÖRANDE

Inventarier som införskaffats under tiden för samverkan tillfaller vid avtalets upphörande värdkommun.

Upphovsrättsligt material som producerats inom ramen för samverkan ska vid avtalets upphörande kunna användas av samtliga parter som ingått detta avtal på samma sätt som inom ramen för samverkan.

§16 UTVÄXLING AV AVTAL

Detta avtal har upprättats i tre (3) likalydande exemplar, varav parterna tagit var sitt



Johan Andersson

Kommunstyrelsens
ordförande

Eslövs kommun



Stefan Lissmark

Kommunstyrelsens
ordförande

Höörs kommun



Susanne Meijer

Kommunstyrelsens
ordförande

Hörby kommun

Partnerskapsavtal mellan Eslövs, Höörs och Hörbys kommuner samt företagarföreningen Mitt Skåne samt Tourism in Skåne AB för ökad tillväxt inom besöksnäringen i MittSkåne från år 2018 och framåt

§1 PARTER

- 1) Eslövs kommun, organisationsnummer 212000-1173
- 2) Höörs Kommun, organisationsnummer 212000-1116
- 3) Hörby kommun, organisationsnummer 212000-1108
- 4) Företagarföreningen Mitt Skåne, organisationsnummer 842001-1952.
- 5) Tourism in Skåne AB, organisationsnummer 556750-6398

§2 SYFTE MED PARTERSKAPET

Syftet med partnerskapet är att, i en gemensam organisation kallad MittSkåne Turism, genom långsiktig och hållbar destinationsutveckling och samordnad marknadsföring öka tillväxten för besöksnäringen i området, i avtalet kallat MittSkåne. I förlängningen ska arbetet leda till fler arbetstillfällen och ökad lönsamhet för företagen i MittSkåne.

Besöksnäringen är en av världens snabbast växande näringar. Turismen får en allt viktigare roll för utveckling och livskraft och Skåne har en besöksnäring som visar på framgång och tillväxt. Det skapas nya arbetstillfällen, antalet besökare ökar och omsättningsutvecklingen och tillväxten hos företagen är generellt positiv. Turismkonsumtionen har ökat kraftigt under en följd av år och turistexporten, det vill säga utländska besökares konsumtion i Skåne, har haft en snabb ökningstakt.

De tre kommunerna Eslöv, Höör och Hörby har sedan 2015 tillsammans med företagarföreningen Mitt Skåne och Tourism in Skåne kommit överens om att samarbeta kring utveckling av besöksnäringen i de tre kommunerna genom ett partnerskap. Partnerskapet har avsett utvecklingsinsatser mot områdets aktörer inom besöksnäringen, gemensam besöksservice samt utveckling och samordning av marknadsförings- och kommunikationsarbete för besöksnäringen i området.

Undertecknade parter avser att genom detta partnerskap samarbeta för att främja och öka tillväxten inom besöksnäringen i Eslöv, Hörby och Höör från år 2018 och framåt.

§3 MÅL FÖR ARBETET

Partnerskapet har fyra övergripande mål;

- MittSkåne har positionerat sig som en exportmogen destination där företagen samverkar för att uppnå synergier som skapar hållbar tillväxt
- MittSkåne har positionerat sig som en destination med tre tydliga teman; Djur och Natur, Outdoor samt Mat och Dryck

- En omsättningstillväxt inom MittSkånes besöksnäring på minst sju procent per år, motsvarande en fördubbling på tio år
- Öka sysselsättningsgraden inom besöksnäringen

§4 REGLERING AV VERKSAMHET

Partnerskapets verksamhet utgår ifrån en strategisk plattform som tagits fram för MittSkåne. Den strategiska plattformen definierar prioriterade målgrupper, marknader och teman för det gemensamma utvecklingsarbetet inom partnerskapet samt anger vision och övergripande målsättningar för MittSkåne. Plattformens intentioner konkretiseras i en handlingsplan för tillväxt som godkänts av kommunstyrelse för respektive kommun. För den operativa verksamheten tas årliga verksamhetsplaner fram.

§5 ROLL- OCH ANSVARSFÖRDELNING

Genom ett ömsesidigt ansvarstagande åtar sig respektive part ett tydligt uppdrag för att driva verksamheten framåt enligt de mål och dokument som ligger till grund för reglering av verksamheten.

5.1 Kommunerna Höör, Hörby och Eslövs åtaganden

Kommunerna Eslöv, Höör och Hörby har tecknat ett samverkansavtal avseende utveckling av besöksnäringen från år 2018 och framåt. I detta avtal regleras att Hörby är värdkommun för ett gemensamt destinationskontor och sörjer därigenom för verksamhetslokaler och personal. Dessa resurser är också avsedda för arbetet inom detta partnerskap.

Kommunerna sörjer tillsammans för kontinuitet i besöksnäringens främjande åtgärder och säkerställer att relevant kompetens finns tillgänglig.

Därutöver åtar sig kommunerna gemensamt:

- att ta en aktiv ledande roll i destinationsutvecklingsarbetet
- att aktivt delta i nätverk och olika samarbetsformer
- att säkra driften av gemensamma system
- att vid behov och när tillfälle ges vara beredd att ingå i regionalt samordnade satsningar för destinationsutveckling
- att aktivt ta tillvara medlemsföretagens intressen och behov i den kommunala organisationen

5.2 Företagarföreningen Mitt Skånes åtaganden

Företagarföreningen Mitt Skåne åtar sig:

- att samordna och synliggöra medlemsföretagens intressen gentemot kommunerna
- att aktivt medverka i och bidra till destinationsutvecklingsarbetet
- att driva och utveckla nätverkandet i området med utgångspunkt i strategisk plattform
- att aktivt marknadsföra besöksmål på destinationen
- att aktivt arbeta med kvalitetssäkring av medlemmarnas anläggningar inom destinationen
- att vid behov tydliggöra brister i tillgänglighet till anläggningar och besöksmål

5.3 Tourism in Skåne AB:s åtaganden

Tourism in Skåne AB åtar sig:

- att avsätta personella resurser för stöd och arbete inom partnerskapet
- att använda och lyfta MittSkåne som pilot för ett gemensamt arbetssätt kring en näringslivsdriven destination
- att samordna och inkludera MittSkåne och dess insatser med de regionala när detta är relevant
- att bistå med kompetens kring marknadens och kundens behov
- att tillse att planerade insatser och utvecklingsarbete synkroniseras och optimeras regionalt, nationellt och internationellt

§6 STYRGRUPP

6.1 Sammansättning och ansvar

En styrgrupp styr partnerskapets verksamhet. Styrgruppen beslutar om och ansvarar för uppföljning av verksamheten utifrån uppsatta mål och prioriteringar enligt §4.

Partnerskapets styrgrupp ska bestå av sex ordinarie ledamöter fördelade enligt följande:

- a) En ledamot från respektive kommun
- b) Två ledamöter från företagarföreningen Mitt Skåne
- c) En ledamot från Tourism in Skåne AB
- d) Ordförandeskapet innehas ojämnta år av Eslöv och jämna år av Höör. Ordförande har utslagsröst.

Varje kommun utser sin representant till styrgruppen för partnerskapet, lämpligen näringslivschef eller motsvarande. Företagarföreningens representanter utses av föreningens styrelse. Tourism in Skåne AB: representant utses av Tourism in Skånes AB:s ledningsgrupp.

Alla parter ska ha löpande insyn i arbetet. Partnerskapet ska två gånger per år redovisa arbetet samt utfallet av budget till respektive kommuns kommunstyrelse.

Vid minst ett tillfälle per år ska en uppföljning av arbetet ske genom en träff mellan styrgruppen för partnerskapet, respektive kommunstyrelseordförande samt kommunchef/kommundirektör.

Värdkommun ansvarar för att revision av partnerskapets räkenskaper sker årligen och redovisas för övriga parter.

6.2 Mötesfrekvens

Styrgruppen sammanträder fyra gånger per år med möjlighet att kalla till fler möten vid behov. En mötesplan ska ange vid vilka av dessa möten som följande ärenden behandlas:

- Mål och verksamhetsplan för kommande år
- Ansvarsfördelning och årlig budget
- Samordningsfrågor, politisk insyn och förankring
- Uppföljning av verksamhetsplan och budget

Ske 2017/18

§7 EKONOMI

Varje kommun har genom ingånget samverkansavtal kommit överens om att årligen med start från år 2018 anslå 900 000 (niohundratusen) SEK per år för ett gemensamt arbete mellan kommunerna med utveckling av besöksnäringen i MittSkåne. Dessa medel är också avsedda för arbetet inom detta partnerskap.

En långsiktig målsättning är att näringslivet efter hand tar ett ökat ekonomiskt ansvar. Detta följs upp och redovisas årligen i respektive kommuns kommunstyrelse och genom en årlig träff mellan styrgruppen för partnerskapet, respektive kommunstyrelseordförande samt kommunchef/kommundirektör. Medfinansiering från företagen sker främst genom marknadsinsatser.

§8 AVTALSPERIOD

Detta avtal börjar gälla 2018-01-01 efter att det fastställts av respektive kommuns kommunfullmäktige och av behörig företrädare för övriga parter. Avtalet gäller löpande från beslutsdatum med möjlighet till uppsägning per den 30 juni för utträde vid närmaste årsskifte.

Utvärdering av partnerskapets målpuppfyllelse görs vart tredje år med start 2020.

I samband med första utvärderingen ska också detta avtal ses över för revidering och ett förslag på framtida finansiering och organisation för samverkansformen och partnerskapet med utgångspunkt i de intentioner som uttrycks i detta avtal ska presenteras.

§9 ÄNDRINGAR OCH TILLÄGG

Förslag på ändringar och tillägg till detta avtal kan endast ske genom skriftlig handling från samtliga parter som är behandlad och beslutad av kommunfullmäktige i samtliga kommuner och undertecknad av behörig företrädare för övriga parter.

§10 HÄVNING

Varje part har rätt att frånträda avtalet med omedelbar verkan vid väsentligt avtalsbrott av annan part. Med väsentligt avtalsbrott avses att avtalspart bryter mot bestämmelse i detta avtal eller inte följer tillämpliga lagar, förordningar och/eller andra bestämmelser samt att rättelse inte skett inom 30 dagar efter skriftlig anmodan därtill. Skriftlig anmodan kan framställas av respektive part och ska vara beslutad av parts kommunfullmäktige eller behörig företrädare.

§11 TVIST

Twist angående tolkning eller tillämpning ska i första hand lösas genom förhandling mellan parterna. I andra hand ska eventuell twist, med tillämpning av svensk rätt, avgöras av allmän domstol med Lunds tingsrätt som första och sista instans.

§12 PARTS UTTRÄDE VID HÄVNING

Om endera av de tre kommunerna utträder ur detta avtal och samverkansavtalet genom hävning enligt § 10 i detta avtal och enligt §12 i samverkansavtalet äger parten rätt att få tillbaka inbetalda medel enligt §14 i samverkansavtalet.

Om endera av övriga parter utträder ur avtalet genom hävning äger parten inte rätt till ekonomisk ersättning. Däremot befrias parten från eventuella kvarvarande ekonomiska och andra skyldigheter under avtalets återstående löptid.

Upphovsrättsligt material som producerats inom ramen för partnerskapet ska vid parts utträde kunna användas av samtliga parter som ingått detta avtal på samma sätt som inom ramen för partnerskapet.

§13 UTVÄXLING AV AVTAL

Detta avtal har upprättats i fem (5) likalydande exemplar, varav parterna tagit var sitt.



Johan Andersson
Kommunstyrelsens ordförande
Eslövs kommun



Stefan Lissmark
Kommunstyrelsens ordförande
Hörs kommun



Susanne Meijer
Kommunstyrelsens ordförande
Hörby kommun



Ingrid Linné
Ordförande
Företagarföreningen Mitt Skåne



Pia Jönsson-Rajgård
VD
Tourism in Skåne AB
2018-03-12

**Rättelse av kommunfullmäktiges beslut § 60,
2021, revidering av kommunstyrelsens
reglemente**

5

KS.2021.0101

2021-05-11

Agneta Fristedt

+4641362822

Agneta.Fristedt@eslov.se

Kommunfullmäktige

Rättelse av kommunfullmäktiges beslut § 60, 2021, revidering av kommunstyrelsens reglemente

Ärendebeskrivning

Kommunfullmäktige beslutade om revidering av kommunstyrelsens reglemente i § 60, 2021. Då en paragraf fallit bort i beslutsunderlaget, § 17 a, behövs en rättelse av beslutet. Kommunfullmäktige har rätt att göra rättelser av sina egna beslut.

Beslutsunderlag

Förslag till beslut; Reglemente för kommunstyrelsen att gälla från den 31 maj 2021

Beredning

Kommunledningskontoret har vid expedieringen av kommunfullmäktiges beslut § 60, 2021, uppmärksammat att tidigare § 17a i reglementet,

”Kommunstyrelsen får, om särskilda skäl föreligger, sammanträda med ledamöter närvarande på distans. Sådant sammanträde får endast äga rum om ljud- och bildöverföring sker i realtid och på ett sådant sätt att samtliga deltagare kan se och höra varandra på lika villkor. Lokalen ska vara så beskaffad att inte obehöriga kan ta del av sammanträdes-handlingar, bild eller ljud. Ledamot som önskar delta på distans ska senast sju (7) dagar i förväg anmäla detta till styrelsens kansli.

Ordföranden avgör om närvaro får ske på distans. Nämnden får bestämma vad som närmare ska gälla om deltagande på distans i nämnden.”,

fallit bort ur dokumentet ”Förslag till beslut; Revidering av kommunstyrelsens reglemente”.

Rättelse av kommunstyrelsens reglemente behövs därför.

Förslag till beslut

- Kommunfullmäktige beslutar att § 17a omedelbart återförs till reglementet att gälla från och med 31 maj 2021 med följande lydelse: ” Kommunstyrelsen får, om särskilda skäl föreligger, sammanträda med ledamöter närvarande på distans. Sådant sammanträde får endast äga rum om ljud- och bildöverföring sker i realtid och på ett sådant sätt att samtliga deltagare kan se och höra varandra på lika villkor. Lokalen ska vara så beskaffad att inte obehöriga kan ta del av sammanträdeshandlingar, bild eller ljud. Ledamot som önskar delta på distans ska senast sju (7) dagar i förväg anmäla detta till styrelsens kansli.

Ordföranden avgör om närvaro får ske på distans. Nämnden får bestämma vad som närmare ska gälla om deltagande på distans i nämnden.”.

Beslutet skickas till

Kommunledningskontoret

Alla nämnder och ledningskontor

Eva Hellberg
Kommundirektör

Patrik Linder
Avdelningschef
juridiska avdelningen

Kommunfullmäktige

§ 60

KS.2021.0101**Revidering av kommunstyrelsens reglemente****Ärendebeskrivning**

Den 1 september 2020 genomfördes en större organisationsförändring i Eslövs kommun som omfattar alla förvaltningar och påverkar uppdraget som Kommunledningskontoret har. För att denna organisationsförändring ska få fullt genomslag måste reglementet för kommunstyrelsen anpassas.

Beslutsunderlag

- Kommunstyrelsens beslut § 96, 2021 Revidering av kommunstyrelsens reglemente
- Förslag till beslut; Revidering av kommunstyrelsens reglemente
- Förslag till reglemente för kommunstyrelsen, reviderat efter KS

Beredning

Kommunstyrelsen beslutade i juni 2019 att utreda om en eventuell samordning av nämndadministration, kommunikation och upphandling skulle genomföras.

Utredningen skulle belysa effekter utifrån parametrarna effektiviseringsvinster, samordningsfördelar och konsekvenser för ekonomi, kvalitet, rättssäkerhet och sårbarhet. Efter att utredningen var genomförd blev rekommendationen att införa en kommungemensam organisation för alla tre enheterna vilket realiserades den 1 september 2020.

För att denna organisationsförändring nu ska få fullt genomslag måste reglementet för kommunstyrelsen anpassas så att kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen i uppdrag att ha det samordningsansvar som organisationsförändringen syftar till.

I förslag till revidering av reglementet har det därför tillkommit två nya paragrafer, inköp- och upphandling och kommunikation, som pekar ut att kommunstyrelsen har det övergripande ansvaret för dessa frågor. Dessa ligger i anslutning till ansvaret för personalfrågor och följer samma struktur. När det gäller nämndadministrationen finns inte samma behov av en egen paragraf i dessa frågor. Däremot behöver det understrykas att kommunstyrelsen har det övergripande ansvaret för kommunens arbete med att effektivisera administrationen.

Upphandlingsverksamheten har bytt namn till inköp- och upphandlingsverksamhet och detta blir korrigerat i detta förslag.

Ytterligare en justering är att ta bort texten om personuppgiftslagen då den inte gäller längre.

Justerares signatur	Utdragsbestyrkande

Kommunfullmäktige

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige att anta det reviderade reglementet, med en förändring avseende samordning av nämndernas kommunikation.

Beslut

- Reviderat reglemente för kommunstyrelsen antas att gälla från och med justeringsdag för protokollet.

Beslutet skickas till

Kommunledningskontoret
Eslövs kommuns författningssamling

Justerares signatur	Utdragsbestyrkande

**Överlämnande av handlingar efter försäljning
av Eslövs industrifastigheter AB**

6

KS.2019.0400

Kommunstyrelsen

§ 132

KS.2019.0400**Utlåning och överlämnande av handlingar efter försäljning av Eslövs industrifastigheter AB****Ärendebeskrivning**

Kommunstyrelsen beslutade den 23 mars 2021 att godkänna köpeavtalet avseende försäljning av Eslövs industrifastigheter AB (Eifab). Avtal har tecknats med Aktiebolaget Lomma Tegelfabrik och de nya ägarna ska ta över bolagets handlingar.

Kommunfullmäktige beslutar om överlåtande av handlingar i enlighet med bestämmelser i arkivlagen. I väntan på kommunfullmäktiges beslut föreslås kommunstyrelsen besluta att låna ut aktuella handlingar till Aktiebolaget Lomma Tegelfabrik.

Beslutsunderlag

- Förslag till beslut, Utlåning och överlämnande av handlingar efter försäljning av Eslövs industrifastigheter AB

Beslut

- Kommunstyrelsen lånar ut aktuella handlingar till Aktiebolaget Lomma Tegelfabrik, organisationsnummer 556001-2832, i väntan på beslut i kommunfullmäktige om överlåtande av handlingarna.

- Kommunfullmäktige föreslås besluta att överlåta aktuella handlingar till Aktiebolaget Lomma Tegelfabrik, organisationsnummer 556001-2832.

Beslutet skickas till

Kommunfullmäktige

Aktiebolaget Lomma Tegelfabrik

Justerares signatur	Utdragsbestyrkande

2021-05-035-03

Helena Heintz

+48721630994

Helena.heintz@eslov.se

Kommunstyrelsen

Utlåning och överlämnande av handlingar efter försäljning av Eslövs industrifastigheter AB

Ärendebeskrivning

Kommunstyrelsen beslutade den 23 mars att godkänna köpeavtalet avseende försäljning av Eslövs industrifastigheter AB (Eifab). Avtal har tecknats med Aktiebolaget Lomma Tegelfabrik och de nya ägarna ska ta över bolagets handlingar.

Kommunfullmäktige beslutar om överlåtande av handlingar i enlighet med bestämmelser i arkivlagen. I väntan på kommunfullmäktiges beslut föreslås kommunstyrelsen besluta att låna ut aktuella handlingar till Aktiebolaget Lomma Tegelfabrik.

Beslutsunderlag

Kommunstyrelsens beslut § 74, 2021

Förslag till beslut

- Kommunstyrelsen lånar ut aktuella handlingar till Aktiebolaget Lomma Tegelfabrik, organisationsnummer 556001-2832, i väntan på beslut i kommunfullmäktige om överlåtande av handlingarna.
- Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige att överlåta aktuella handlingar till Aktiebolaget Lomma Tegelfabrik, organisationsnummer 556001-2832.

Beslutet skickas till

Kommunfullmäktige

Aktiebolaget Lomma Tegelfabrik

Eva Hallberg
Kommundirektör

Patrik Linder
Avdelningschef, Juridiska avd.

**Interpellation från Fredrik Ottesen (SD) till
Johan Andersson (S) om medborgarlöfte**

7

KS.2021.0238

Interpellation om medborgarlöfte

Polisen har runt 300 medborgarlöften med kommuner runt om i landet. Eslövs kommun är inte en av dessa kommuner och har aldrig haft något undertecknat medborgarlöfte med polisen. 2008 undertecknades det första samverkansavtalet mellan Eslövs kommun och polisen, efter detta skrevs sju stycken ettårsavtal fram till 2014, sedan ett treårsavtal 2015. Eslövs kommun följde dock aldrig med på övergången från samverkansavtal till medborgarlöfte och saknar sedan flera år tillbaka avtal med polisen.

Trots detta står det en del på Eslövs kommuns hemsida om samverkansavtal med polisen:

Samverkansavtal med Polisen – sedan 2008 undertecknar varje år Eslövs kommun och närpolisen i Eslöv ett samarbetsavtal vars syfte är att minska brottsligheten och öka tryggheten i hela Eslövs kommun. (publicerat 31 oktober 2018 under rubriken "Om oro i Eslöv")

"Samverkansavtal med polisen

Eslöv undertecknar tillsammans med närpolisen i Eslöv ett samarbetsavtal vars syfte är att minska brottsligheten och öka tryggheten i hela Eslövs kommun.

Samarbetsavtalet gäller för ett år i taget. Överenskommelsen är framtagen utifrån en gemensam problembild och omfattar prioriterade åtgärder som harmonierar med parternas ordinarie handlings- och verksamhetsplaner.

För att nå framgång i arbetet med att minska brottsligheten och öka tryggheten i Eslöv krävs att samhällets alla aktörer samarbetar. Syftet med överenskommelsen är att utöka, fördjupa och utveckla samarbetet. För att överenskommelsen ska få avsedd effekt krävs ett långsiktigt och systematiskt samarbete".

(På Eslövs kommuns hemsida under rubriken "Brottsförebyggande arbete")

Vid användandet av en söktjänst där man exempelvis söker efter "samverkansöverenskommelse Eslöv Rådet för Hälsa och Trygghet" dyker följande upp:

Samverkansavtal Polis-kommun - Eslövs kommuneslov.se › ... › Brottsförebyggande arbete

... och öka tryggheten i hela Eslövs kommun. Rådet för Hälsa och Trygghet ansvarar för förslag till revidering, utveckling och uppföljning av överenskommelsen

Problemet är att denna länk leder till en borttagen sida på Eslövs kommuns hemsida och det framgår inte längre på Eslövs kommuns hemsida vem som är ansvarig för förslag till revidering, utveckling och uppföljning av överenskommelsen.

På Polisen Piteå, Älvdals Facebooksida kan man läsa att "Lokala medborgarlöften är en utveckling av de samverkansavtal som sedan tidigare finns mellan kommun och polis. I arbetet med att ta fram medborgarlöften ska medborgarna göras delaktiga och ges möjlighet att påverka inriktningen på det brottsförebyggande arbetet i kommunen".

Polisens hemsida har föredömligt samlat information, fakta och länkar under rubriken *"Medborgarlöften och lokal samverkan"*. Man hittar där två stycken värdefulla dokument och den första är *"En polis närmare medborgaren. Ett kunskapsstöd i arbetet med medborgarlöften"* och den andra är *"Metodstöd för att ta fram medborgarlöften inom poliser"*. Utöver detta hänvisar man till brottsförebyggande rådet som har massor av information, fakta och förslag gällande arbetet med medborgarlöfte. En del av detta hittar man på dessa länkar:

<https://www.bra.se/forebygga-brott/samverkan/genomforande/formulera-medborgarlöften.html>

<https://www.bra.se/om-bra/nytt-fran-bra/arkiv/nyheter/2018-12-14-kommunikationen-central-i-arbetet-med-medborgarlöften.html>

<https://www.bra.se/forebygga-brott/samverkan.html>

<https://www.bra.se/forebygga-brott/samverkan/uppfoljning/folj-upp-arbetsprocessen.html>

Med anledning av ovanstående frågar jag kommunstyrelsens ordförande tillika ordförande för Rådet för Hälsa och Trygghet Johan Andersson (S)

- Tar Eslövs kommun samverkansöverenskommelsen mellan polis och kommun som kallas medborgarlöfte på allvar?
- Om ja, hur kan det komma sig att det inte har undertecknats något medborgarlöfte sedan 2015, även om detta åttonde i raden av ettårsavtal formulerades som ett treårsavtal och i så fall löpte ut för tre år sedan?
- Kommer Eslövs kommun att verka för att det undertecknas ett nytt samverkansöverenskommelsen mellan polis och kommun som kallas?
- Om ja, hur kommer denna process att se ut och kommer man att utgå?

Fredrik Ottesen, 1:e vice ordförande för Rådet för Hälsa och Trygghet

Interpellation om medborgarlöften

Fredrik Ottesen (SD) har skrivit en interpellation om medborgarlöfte.

Senaste medborgarlöftet behandlades i kommunstyrelsen 2017, kommunen har också tidigare haft ett samverkansavtal med polisen 2015-2018

Skillnaden i dokumentet är att samverkansavtalet beskriver samverkan med kommunen och polisen i olika frågor medan medborgarlöftet riktar sig mer mot allmänheten och det som bland annat kommer fram i polisens trygghetsmätningar.

Både samverkansavtal och medborgarlöfte är nu under beredning och skall behandlas i kommunstyrelsen.

Efter valet 2018 tillsatte kommunen ett arbete med att se över och strukturera det brottsförebyggande arbetet. Och när de var antagna startade arbetet med att ta fram nya samverkansavtal och polisen har också initierat nya medborgarlöften.

Under processen har samverkan skett med polisen kontinuerligt.

Johan Andersson

Kommunstyrelsens ordförande (S)

Kommunfullmäktige

§ 67

KS.2021.0238**Anmälan av interpellation från Fredrik Ottesen (SD) till Johan Andersson (S) om medborgarlöfte****Ärendebeskrivning**

Fredrik Ottesen (SD) har inkommit med en interpellation till kommunstyrelsens ordförande Johan Andersson (S). Interpellationen rör samverkansöverenskommelsen mellan polis och kommun, så kallat medborgarlöfte.

Beslut

- Interpellationen får ställas och besvaras vid kommunfullmäktiges nästa sammanträde.

Beslutet skickas till

Johan Andersson (S)

Justerares signatur	Utdragsbestyrkande

**Remittering av motion från Fredrik Ottesen (SD)
med flera om att införa språkrav i välfärden**

8

KS.2021.0250

Motion om att införa språkrav i välfärden

De som byggt vårt land har rätt till en trygg omsorg på ålderns höst. Då måste all personal kunna tala god svenska. Detsamma gäller de som tar hand om våra barn på förskolan. Det är inte minst viktigt för att minska språkklyftan för de barn som inte talar svenska hemma.

Det kan låta självklart, men på grund av välfärdens akuta personalbrist finns det risk för att Eslövs kommun under lång tid anställt människor med otillräcklig kunskap i svenska. Det är inte okej. Som omsorgstagare ska du kunna kommunicera enkelt med den som kommer hem till dig, ger dig dina mediciner eller hjälper dig duscha. Som förälder ska du kunna lita på att personalen förstår dig och ditt barn fullt ut. Varje språkförbistring i välfärden kan skapa oro och förvirring och i värsta fall kan de även bidra till allvarliga säkerhetsbrister. Språkförbistringar riskerar också att sänka tilliten till den personal som man inte kan kommunicera obehindrat med.

Därför vill vi införa språkrav för anställning i äldreomsorgen, förskolan och andra verksamheter där behovet anses finnas. Befintlig personal med bristande svenska ska gå obligatorisk språkträning.

Eslövs kommun bör även införa en nollvision om språkförbistringar i välfärden orsakade av bristande svensk kunskaper hos berörd personal.

Eslövs kommun behöver ta fram verktyg för att säkerställa språkkompetens vid nyrekrytering. Med ett verktyg för att säkerställa kompetens i det svenska språket kan kompetens bedömas utifrån läsförståelse, skriftlig förmåga samt även sakkunskaper inom aktuella arbetsområden. Den muntliga förmågan bedöms utifrån intervju tillfället. För även om språkrav redan finns skulle det behöva kompletteras med framtagna arbetsprover.

Runtom i Sverige finns redan goda exempel på hur man kan säkerställa att språkrav i välfärden slår väl ut och dessa kan Eslövs kommun ta lärdom av.

Med hänvisning till ovan föreslås kommunfullmäktige besluta

- Att införa och utveckla språkrav i välfärden
- Att införa en nollvision om språkförbistringar i välfärden orsakade av bristande svensk kunskaper hos berörd personal.

För sverigedemokraterna Eslöv

Fredrik Ottesen

Ted Bondesson

Cvetanka Bojcevska

Håkan Jölinsson

Ronny Thall

Marlen Ottesen

Kari Kajan

Bo Braman

Thomas Bondesson

Dennis Larsen

Jimmie Ramquist

Mats Andersen

**Val av ersättare i miljö- och
samhällsbyggnadsnämnden efter Patrik
Jeppsson (M)**

9

KS.2021.0157

Kommunfullmäktige

§ 71

KS.2021.0157**Val av ersättare i miljö- och samhällsbyggnadsnämnden efter Patrik Jeppsson (M)****Ärendebeskrivning**

Patrik Jeppsson (M) har inkommit med en avsägelse från uppdraget som ersättare i miljö- och samhällsbyggnadsnämnden.

Vid kommunfullmäktiges sammanträde den 29 mars 2021 entledigades Patrik Jeppsson (M) från uppdraget och val av ny ersättare bordlades.

Beslutsunderlag

- Kommunfullmäktiges beslut § 49, 2021 Avsägelse från Patrik Jeppsson (M) från uppdraget som ersättare i miljö- och samhällsbyggnadsnämnden

Beslut

- Valet av ny ersättare bordläggs till kommande sammanträde.

Justerares signatur	Utdragsbestyrkande

Kommunfullmäktige

§ 49

KS.2021.0157

Avsägelse från Patrik Jeppsson (M) från uppdraget som ersättare i miljö- och samhällsbyggnadsnämnden**Ärendebeskrivning**

Patrik Jeppsson (M) har inkommit med en avsägelse från uppdraget som ersättare i miljö- och samhällsbyggnadsnämnden.

Kommunfullmäktige har att entlediga Patrik Jeppsson (M) samt välja en ny ersättare.

Beslut

- Patrik Jeppsson entledigas från uppdraget.
- Valet av ny ersättare bordläggs till kommande sammanträde.

Beslutet skickas till

Patrik Jeppsson (M)

Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden

Löneenheten

Justerares signatur	Utdragsbestyrkande

**Val av revisor i revisionen efter Göran Tony
Andersson (MP)**

10

KS.2021.0138

Kommunfullmäktige

§ 73

KS.2021.0138**Val av revisor i revisionen efter Göran T Andersson (MP)****Ärendebeskrivning**

Göran T Andersson (MP) har inkommit med en avsägelse från sitt uppdrag som revisor.

Vid kommunfullmäktiges sammanträde den 29 mars 2021 entledigades Göran T Andersson (MP) från uppdraget och valet av ny revisor bordlades.

Beslutsunderlag

- Kommunfullmäktiges beslut § 48, 2021 Avsägelse från Göran T Andersson (MP) från uppdraget som revisor i revisionen

Beslut

- Valet av ny revisor bordläggs till kommande sammanträde.

Justerares signatur	Utdragsbestyrkande

Kommunfullmäktige

§ 48

KS.2021.0138

Avsägelse från Göran T Andersson (MP) från uppdraget som revisor i revisionen**Ärendebeskrivning**

Göran T Andersson (MP) har inkommit med en avsägelse från sitt uppdrag som revisor.

Kommunfullmäktige har att entlediga Göran T Andersson (MP) från uppdraget och välja en ny revisor.

Beslut

- Göran T Andersson entledigas från uppdraget.
- Valet av ny revisor bordläggs till kommande sammanträde.

Beslutet skickas till

Göran T Andersson (MP)
Revisionen
Löneenheten

Justerares signatur	Utdragsbestyrkande