

Sammanträdande organ

Tid

Plats

Service- och tekniknämnden

2017-03-09 kl. 13:15

Jakobsdal, Vingåkersvägen 18 Katrineholm

Ärende

Beteckning

-
- | | | |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| 1. | Upprop | |
| 2. | Val av justerare | |
| 3. | Fastställande av dagordning | |
| 4. | TEMA - Vaktmästeri och Förvaltningens krisorganisation | |
| 5. | Svar på remiss om ställplatser för husbilar | STN/2017:31 |
| 6. | Remiss av Övergripande granskning av intern kontroll Katrineholms kommun december 2016 | STN/2016:120 |
| 7. | Anläggningsstöd 2017 | STN/2016:114 |
| 8. | Rekryterings-/kompetensförsörjningsplan STN 2017 | STN/2017:39 |
| 9. | Lokala trafikföreskrifter på Jägaregatan | STN/2017:28 |
| 10. | Information
- Rådmannen
- Presentation av upplägg gällande månadsrapport | |
| 11. | Verksamhetsinformation | |
| 12. | Anmälan av delegationsbeslut | STN/2017:21 |
| 13. | Meddelanden service- och tekniknämnden 2017-03-09 | |

Anneli Hedberg
Ordförande



Svar på remiss om ställplatser för husbilar

Service- och teknikförvaltningens förslag till beslut

Service- och tekniknämnden beslutar att anse motionen vara besvarad då det i Katrineholm finns flera ställplatser för husbilar.

Sammanfattning av ärendet

Lars Levin (L) har överlämnat en motion till kommunfullmäktige i vilken han yrkar på att kommunledningen utreder förutsättningar för att anlägga några ställplatser för husbilar, gärna på flera platser inom kommunen. Kommunledningsförvaltningen bereder ärendet för kommunstyrelsens räkning. I beredningen önskas yttrande från service- och tekniknämnden.

En ställplats är en anvisad plats för husbilar där man stannar max ett dygn. Olika ställplatser har varierande servicenivå, oftast med tillgång till el, dusch, toalett och möjligheter för latrintömning.

I Katrineholms kommun finns det i förvaltningens kännedom ställplatser vid Djulöbadets Camping & Stugby, Katrineholms Golfklubb och Fiskeboda Camping.

Ärendets handlingar

Motion om ställplatser för husbilar

Karin Engvall
Avdelningschef

Beslutet skickas till: kommunledningsförvaltningen, akten



KOMMUNLEDNINGSFÖRVALTNINGEN
Kommunstyrelsens kansli

Vår handläggare
Per Johansson

REMISS

Datum
2017-02-07

Ert datum

1 (1)

Vår beteckning

KATRINEHOLM KS/2016:397 JUN
Service- & teknikförvaltningen

Er beteckning
2017-02-08

Ärendenummer	350	Handläggare	MG, KE
Ärendenummer	2017: 31	Datum	385

Motion om ställplatser för husbilar

Lars Levin (L) har överlämnat en motion till kommunfullmäktige i vilken han yrkar på att kommunledningen utreder förutsättningar för att anlägga några ställplatser för husbilar. Gärna på fler platser inom kommunen.

Kommunledningsförvaltningen bereder ärendet för kommunstyrelsens räkning. I beredningen önskas yttrande från service- och tekniknämnden.

Synpunkter på ärendet lämnas utifrån det egna verksamhetsområdet och ska belysas ur verksamhetsmässiga och i förekommande fall juridiska och ekonomiska aspekter. Alla ärenden ska också, då det är relevant, belysas utifrån folkhälsa, tillgänglighet och barnkonventionens intentioner. Jämställdhetsintegrering ingår i kommunens styrsystem. Utifrån detta ska genus/jämställdhet belysas i ärendena. Eventuell statistik ska, så långt det är möjligt, vara könsuppdelad. Eventuella övriga relevanta synpunkter ska tas med i yttrandet.

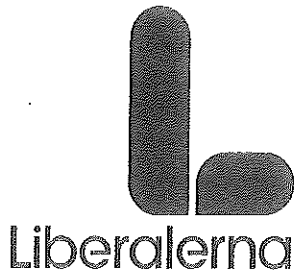
Nämnden gör en bedömning av motionen och föreslår kommunfullmäktige bifalla, avslå eller anse motionen vara besvarad. Det är kommunfullmäktige som beslutar om motionen. Föregå inte fullmäktiges ställningstagande i frågan genom att till exempel genomföra ett föreslaget utredningsuppdrag.

Kommunledningsförvaltningen önskar ha service- och tekniknämndens yttrande senast den 28 april 2017.

För kommunledningsförvaltningen


Per Johansson

Bilaga:
Motion om ställplatser för husbilar



2016-10-13

Handl.nr. 2016:2148
Dnr. KS/2016:397-839
Handl. D-plan

Katrineholm 2016-10-12

Motion om ställplatser för husbilar

Husbils- och husvagnsturismen ökar kraftigt i hela Europa och inte minst i Sverige.

Under turistsäsongen passerar ett stort antal ekipage Katrineholm.

Husbilsturisterna skiljer sig från övriga genom att dessa ofta föredrar s.k. ställplatser för stopp över dagen eller någon eller några övernattningar istället för de traditionella campingplatserna. Med ställplats avses en stor parkeringsyta med tillgång till eluttag och helst tillgång till service med dusch, toalett och latrintömning.

Förutsättningen att locka husbilsfolket till en ort är att det dels finns parkeringar som är långa nog för fordonet och att det finns ställplatser med butiker och gärna sevärdheter i närområdet.

Fördelen med att erbjuda ställplatser är att förmå turisterna att stanna för att upptäcka vår kommun och att göra sina inköp här och gynna de lokala butikerna och näringsställen.

Det finns idag fler än 400 ställplatser i Sverige, men ännu inga platser i vår kommun.

Liberalerna yrkar därför att:

Kommunledningen utreder förutsättningar för att anlägga några ställplatser gärna på flera platser inom kommunen.

För Liberalerna

Lars Levin



Service- och tekniknämnden

Yttrande över Revisionsrapport: Övergripande granskning av intern kontroll

Förvaltningens förslag till beslut

Service- och tekniknämnden beslutar att anta service- och teknikförvaltningens yttrande som sitt eget och vidareända det till kommunledningsförvaltningen.

Sammanfattning av ärendet

PwC har, på uppdrag av kommunens revisorer, genomfört en övergripande granskning av den interna kontrollen i Katrineholms kommun. Granskningen omfattar kommunstyrelsen och samtliga nämnder. Kommunledningsförvaltningen vill få in samtliga nämnders yttranden över rapporten för att sammanställa ett gemensamt svar till revisorerna.

Avseende kommunens organisation som helhet konstaterar rapportens författare sammanfattningsvis att det ”*delvis finns en internkontroll som säkerställer väsentliga och riskfyllda moment i verksamheten*”.

Kommunstyrelsen och nämnderna rekommenderas att internkontrollplanerna även tar upp renodlade verksamhetskontroller, och inte enbart fokuserar på administrativa- och ekonomiska kontrollområden. Detta är ett råd som service- och teknikförvaltningen kommer att ta till sig inför 2017 års översyn av internkontrollplanen. Då nämndens verksamheter finns inom vitt sprida fält har den övergripande internkontrollplanen fokuserat på kontrollmoment som är av gemensamt behov. Omfattande kontroller utförs även i de respektive verksamheterna, men dessa har tidigare inte sammanställts och redovisats i samband med internkontrollrapportering.

Vidare föreslås att väsentlighets- och riskbedömningar bör dokumenteras. Kritik riktas också mot bland andra service- och tekniknämnden för att riskbedömningarna sällan uppdateras eller förändras. Service- och teknikförvaltningen har för avsikt att göra en grundlig översyn av internkontrollplanen under 2017, och i och med detta kommer även en ny väsentlighets- och riskbedömning att göras av de ingående momenten. Den nya planen kommer, efter beslut i service- och tekniknämnden, att gälla för 2018.

Ytterligare ett förslag är att en person utses för att ha övergripande och samordnande ansvar för kommunens interna kontrollarbete. Service- och teknikförvaltningen ställer sig positiv till detta, och föreslår att denna funktion lämpligen placeras hos kommunledningsförvaltningen.



Ärendets handlingar

- Remiss av Övergripande granskning av intern kontroll i Katrineholms kommun december 2016
- Missiv – Översiktlig granskning av intern kontroll - revisionsrapport

Håkan Pettersson
Verksamhetsstrateg

Beslutet skickas till:
Kommunledningsförvaltningen
Akten



Revisionsrapport: Översiktlig granskning av intern kontroll

Revisorerna har till kommunstyrelsen och samtliga nämnder skickat ut revisionsrapporten ”Översiktlig granskning av intern kontroll”.

Kommunledningsförvaltningen kommer för kommunstyrelsens räkning sammanställa det samlade svaret på revisionsrapporten, baserat på nämndernas yttranden.

Yttranden som rör revisionsrapporter bör innehålla följande:

- Synpunkter/svar på revisionens samtliga förslag. Följ helst den disposition/ordning som finns i revisionsrapporten för att underlätta den fortsatta handläggningen och uppföljningen av ärendet. Ange om ni instämmer eller har en avvikande uppfattning i anslutning till varje förslag. Ange också om det finns områden som inte berör er nämnd/förvaltning.
- Ange tydligt vilka åtgärder ni kommer att vidta med anledning av revisorernas förslag.
- Om det finns områden där ni inte kommer att vidta föreslagna åtgärder – ange detta och motivera varför.

I normalfallet skickas begäran om yttrande till nämnden. Det är därefter respektive nämnd/förvaltning som avgör internt vilken instans som ska avge yttrandet. I de fall ärendet är behandlat av nämnden ska protokollet, inklusive eventuella reservationer, skickas till kommunledningsförvaltningen. Om inte hela förvaltningsförslaget är citerat i protokollet ska förvaltningens förslag biläggas ärendet. Skicka protokollet både via E-post och i pappersform. Yttrandet ska vara kommunledningsförvaltningen tillhanda senast 2017-03-14.

För kommunledningsförvaltningen

Per Johansson



Katrineholms kommun

Revisorerna

2016-12-16

KATRINEHOLMS KOMMUN Service- & teknikförvaltningen	
2016 -12- 21	
Handlingsnummer 2939	Handläggare MG, CW, KE
Diarienummer 2016:120	Diariplan 007

Kommunstyrelsen och samtliga nämnder

Översiktlig granskning av intern kontroll - revisionsrapport

PwC har på uppdrag av revisorerna i Katrineholms kommun genomfört en övergripande granskning av intern kontroll. Granskningen omfattar kommunstyrelsen och samtliga nämnder.


Granskningen syftar till att bedöma om styrelse och nämnder har en intern kontroll som säkerställer väsentliga och riskfyllda moment i verksamheten..

Efter genomförd granskning är vår sammanfattade revisionella bedömning att det delvis finns en intern kontroll som säkerställer väsentliga och riskfyllda moment i verksamheten. Det har skett en utveckling och förbättring av internkontrollarbetet sedan tidigare revisionsgranskningar, men detta arbete behöver fortsätta.

Granskningen visar att det inte framgår av reglementet att nämnderna ska utarbeta internkontrollplaner, vilken struktur de ska ha eller att de ska grunda sig på en väsentlighets- och riskbedömning. Trots detta upprättar Kommunstyrelsen och flertalet av nämnderna internkontrollplaner och följer upp dessa årligen. Vi ser positivt på det utvecklingsarbete med att ta fram tillämpningsanvisningar för den interna kontrollen som pågår. Resultatet av detta utvecklingsarbete är dock inte färdigt.

Vid granskningen gjorda iakttagelser redovisas i bilagda rapport, som härmed överlämnas för yttrande och åtgärder. Revisorerna önskar svar senast 2017-03-14.

REVISORERNA


Karl Källander
Ordförande


Jan Olov Karlsson



Katrineholms kommun \

Revisorerna

Distribution av rapport Översiktlig granskning av intern kontroll.

Till
Kommunstyrelsen och samtliga nämnder

För kännedom till:
Kommunfullmäktiges presidium
Kommunchefen
Ekonomichefen

2016-12-21

Handlingsnummer Handläggare

Diarienummer Diariaplän

2016: 120

007

Revisionsrapport

Övergripande granskning av intern kontroll

Katrineholms kommun

Magdalena Bergfors

December 2016

Innehåll

Sammanfattning	2
1. Inledning.....	4
1.1. Bakgrund	4
1.2. Syfte och revisionsfråga.....	4
1.3. Revisionskriterier	4
1.4. Kontrollmål	4
1.5. Avgränsning.....	4
1.6. Metod.....	4
2. Intern kontroll	5
2.1. Innebörden i begreppet internkontroll	5
3. Iakttagelser	6
3.1. Kommunens reglemente för intern kontroll	6
3.1.1. Kommunens anvisningar för internkontrollplan och intern-kontrollrapportering ..	6
3.2. Kommunstyrelsens och nämndernas interna kontrollarbete	6
3.2.1. Kommunstyrelsen	7
3.2.2. Bildningsnämnden.....	8
3.2.3. Bygg- och miljönämnden	8
3.2.4. Kultur- och turistnämnden	9
3.2.5. Service- och tekniknämnden.....	9
3.2.6. Socialnämnden.....	10
3.2.7. Viadidaktnämnden	10
3.2.8. Vård- och omsorgsnämnden	11
3.2.9. Löne-, Val- och Överförmyndarnämnden	11
3.3. Rutingranskning.....	12
3.3.1. Behörighet till verksamhetssystem	12
3.3.2. Rutiner för återsökning av statsbidrag från Migrationsverket	12
4. Revisionell bedömning	13
4.1. Internkontrollplaner	13
4.2. Väsentlighets- och riskbedömning.....	13
4.3. Åtgärder.....	14
4.4. Kontrollinsatser.....	14
4.5. Rapportering	14
4.6. Kontrollåtgärder utöver plan	15
4.7. Rekommendationer.....	15

Sammanfattning

Av kommunallagen framgår att kommunens nämnder skall ha kontroll över sin verksamhet. Detta innebär att nämnderna själva ansvarar för att ha en ändamålsenlig styrning så att verksamheten bedrivs på ett effektivt sätt och att det finns säkra rutiner som förhindrar förlust för kommunen och säkerställer att redovisningen är rättvisande. Kommunstyrelsen har ett övergripande ansvar för att den interna kontrollen fungerar.

Granskningen skall besvara följande revisionsfråga:

Finns en internkontroll som säkerställer väsentliga och riskfyllda moment i verksamheten?

Efter genomförd granskning är vår sammanfattade revisionella bedömning att det delvis finns en internkontroll som säkerställer väsentliga och riskfyllda moment i verksamheten.

Den sammanfattande revisionella bedömningen bygger på bedömningarna av respektive kontrollmål, som presenteras nedan.

Kontrollmål	Kommentar
Nämnderna och KS har beslutat om internkontrollplan för år 2013-2016	Delvis uppfyllt Vi noterar att kommunstyrelsen och majoriteten nämnder har fastställt internkontrollplaner för 2013 till 2016. Internkontrollplaner för Löne-, Val- och Överförmyndarnämnden saknas.
Beslutet har föregåtts av en dokumenterad bedömning utifrån väsentlighet och risk	Delvis uppfyllt I princip samtliga granskade internkontrollplaner innehåller uppgift om riskbedömning. Vi konstaterar dock att det finns vissa brister i denna bedömning. Det har under 2013 till 2016 överlag endast gjorts vissa förändringar av riskbedömningarna i internkontrollplanerna.
Nämnder har utifrån 2015 års internkontroll vidtagit åtgärder med anledning av resultatet	Delvis uppfyllt Vi bedömer att kvalitén i uppföljningen av internkontrollplanerna är varierande. Vid upptäckta brister i uppföljningen av den interna kontrollen finns åtgärder, men samma åtgärder förekommer till viss del mellan åren 2013 till 2016 och det är därför svårt att avgöra om åtgärderna som föreslås i samband med uppföljningen av den interna kontrollen utförs.

Nämnderna har genomfört de kontrollinsatser som uppges i internkontrollplanen	Till stor del uppfyllt Vi konstaterar att aktiviteterna i internkontrollplanerna till största delen har genomförts under 2013 till 2015.
Nämnderna har rapporterat till kommunstyrelsen och revisionen om resultatet av den interna kontrollen	Uppfyllt Av handlingar till Kommunstyrelsens sammanträden framgår att Kommunstyrelsen tagit del av nämndernas uppföljning.
Det genomförs och dokumenteras interna kontrollåtgärder utöver plan	Ej uppfyllt Granskningen har inte visat att några rutiner utöver de som finns i internkontrollplanerna systematiskt följs upp och rapporteras till Kommunstyrelsen och/eller respektive nämnd.

Det har skett en utveckling och förbättring av internkontrollarbetet sedan tidigare revisionsgranskningar, men detta arbete behöver fortsätta.

Det finns idag inga av Kommunstyrelsen fastställda tillämpningsanvisningar för den interna kontrollen. Det framgår inte av reglementet att nämnderna ska utarbeta internkontrollplaner, vilken struktur de ska ha eller att de ska grunda sig på en väsentlighets- och riskbedömning. Vi ser därför positivt på det utvecklingsarbete med att ta fram sådana anvisningar som pågår. Resultatet av detta utvecklingsarbete är dock inte klart.

1. Inledning

1.1. Bakgrund

Av kommunallagen framgår att kommunens nämnder skall ha kontroll över sin verksamhet. Detta innebär att nämnderna själva ansvarar för att ha en ändamålsenlig styrning så att verksamheten bedrivs på ett effektivt sätt och att det finns säkra rutiner som förhindrar förlust för kommunen och säkerställer att redovisningen är rättvisande. Kommunstyrelsen har ett övergripande ansvar för att den interna kontrollen fungerar.

Tidigare revisionsgranskningar har visat att den interna kontrollen fungerar på ett varierande sätt mellan de olika nämnderna och att det finns brister i den samlade interna kontrollen. Revisorerna har i sin bedömning av väsentlighet och risk beslutat att granska den interna kontrollen på ett övergripande sätt för kommunstyrelsen och nämnderna.

1.2. Syfte och revisionsfråga

Finns en internkontroll som säkerställer väsentliga och riskfyllda moment i verksamheten?

1.3. Revisionskriterier

Lagar, föreskrifter, regelverk samt interna riktlinjer och rutiner.

1.4. Kontrollmål

- Nämnderna och KS har beslutat om internkontrollplan för år 2013-2016
- Beslutet har föregåtts av en dokumenterad bedömning utifrån väsentlighet och risk
- Nämnder har utifrån 2015 års internkontroll vidtagit åtgärder med anledning av resultatet
- Nämnderna har genomfört de kontrollinsatser som uppges i internkontrollplanen
- Nämnderna har rapporterat till kommunstyrelsen och revisionen om resultatet av den interna kontrollen
- Det genomförs och dokumenteras interna kontrollåtgärder utöver plan

1.5. Avgränsning

Granskningen är översiktlig och omfattar kommunstyrelsen och samtliga nämnder.

1.6. Metod

Genomgång av styrande dokument och intervjuer med Kommunstyrelsens ordförande, ekonomi- och personalchef, handläggare på Kommunledningsförvaltningen samt förvaltningschef och controller på Socialförvaltningen. Två rutiner har valts ut för att mer ingående granska och bedöma dokumenterade riktlinjer och kontroller.

2. Intern kontroll

2.1. Innebörden i begreppet internkontroll

Enligt kommunallagens 6 kap 7 § ska nämnderna var och en inom sitt område se till att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige har bestämt och de föreskrifter som gäller för verksamheten. Nämnderna ska också se till att verksamheten bedrivs på ett i övrigt tillfredsställande sätt.

Lagen kan tolkas så att interna kontrollsystém måste utformas utifrån en helhetssyn på verksamheten och med beaktande av risk- och väsentlighetsaspekter. Syftet med den interna kontrollen är att bidra till att ändamålsenligheten i verksamheten stärks och att verksamheten bedrivs effektivt och säkert.

Intern kontroll är ett verktyg för såväl den politiska ledningen som för förvaltningsledningen och omfattar alla system och rutiner/processer som syftar till att styra ekonomin och verksamheten. En god intern kontroll kännetecknas av

- ändamålsenliga och väl dokumenterade system och rutiner för styrning,
- en rättvisande och tillförlitlig redovisning och övrig information om verksamheten,
- säkerställande av att lagar, policyer, reglementen m m tillämpas,
- skydd mot förluster eller förstörelse av kommunens tillgångar,
- eliminering eller upptäckt av allvarliga fel.

3. Iakttagelser

3.1. Kommunens reglemente för intern kontroll

Kommunfullmäktige antog styrdokumentet *Reglemente för intern kontroll* den 20 augusti 2001. Kommunens reglemente för intern kontroll bygger på kommunallagens bestämmelser om intern kontroll.

Reglementet för intern kontroll fastslår den interna kontrollens organisation och ansvarsfördelning. Enligt reglementet har Kommunstyrelsen det övergripande ansvaret för att det finns en god intern kontroll. Nämnderna har det yttersta ansvaret för den interna kontrollen inom sitt verksamhetsområde.

Reglementet reglerar även hur uppföljning av den interna kontrollen ska ske. Nämnderna ska löpande följa upp det interna kontrollsystemet inom det egna området. Senast i samband med att årsredovisningen upprättas ska resultatet från uppföljningen rapporteras till kommunstyrelsen. Rapportering ska samtidigt även ske till kommunens revisorer.

Kommunstyrelsen ska med utgångspunkt från nämndernas uppföljningsrapporter utvärdera kommunens samlade system för intern kontroll. I de fall förbättringar behövs ska Kommunstyrelsen genomföra sådana. Kommunstyrelsen ska även informera sig om hur den interna kontrollen fungerar i de kommunala företagen.

3.1.1. Kommunens anvisningar för internkontrollplan och internkontrollrapportering

Under hösten 2016 har förslag på *Anvisningar för internkontrollplan och internkontrollrapportering* tagits fram. Dokumentet kommer att vara stödjande och innehålla rekommendationer för den interna kontrollen.

Anvisningarna förtydligar processen för framtagandet av internkontrollplaner och dess uppföljning i fyra steg.

1. Kartläggning av presumtiva riskområden
2. Värdering av risker
3. Upprättande av internkontrollplan
4. Rapportering

3.2. Kommunstyrelsens och nämndernas interna kontrollarbete

I detta avsnitt redovisas respektive nämnds rutiner för arbetet med den interna kontrollen. Vi redogör för om Kommunstyrelsen och nämnderna har beslutat om internkontrollplan för åren 2013 till 2016 och om besluten har föregåtts av en dokumenterad bedömning av väsentlighet och risk. Vidare följer vi upp om aktiviteterna enligt internkontrollplanerna från 2013 till 2015 är genomförda och rapporterade till nämnden och om respek-

tive nämnd har rapporterat sitt interna kontrollarbete till Kommunstyrelsen på ett ändamålsenligt sätt.

3.2.1. Kommunstyrelsen

Kommunstyrelsen har årligen fastställt internkontrollplaner under 2013 till 2016. Planerna innehåller kontrollområden för Kommunledningsförvaltningen, d v s Personalkontoret, IT-kontoret, Ekonomi- och upphandlingskontoret, Informationskontoret samt Stab, sekretariat och arkiv. 2013 års internkontrollplan innehåller även kontrollområden för Samhällsbyggnadsförvaltningen som därefter behandlas i separata planer. Endast mindre justeringar har gjorts av internkontrollplanerna mellan 2013 och 2016.

De olika kontrollområdena är riskbedömda utifrån måttlig eller allvarlig risk. Av bedömningen framgår dock inte varför den bedömda risknivån har satts och inga förändringar av riskbedömningarna har gjorts under åren 2013 till 2016.

Internkontrollplanerna innehåller uppgift om kontrollmetod, kontrollansvarig och kontrollfrekvens. I den årliga uppföljningen av internkontrollen som görs kommenteras resultatet av. I de fall brister i den interna kontrollen har upptäckts finns åtgärder kopplade till den aktuella bristen. Samma åtgärder förekommer dock mellan åren 2013 till 2016.

Vid intervjuerna framkommer att ett flertal kontroller utöver gällande internkontrollplan genomförs just nu i samband med byte av ekonomisystem.

3.2.1.1. Samhällsbyggnadsförvaltningen

Ansvar för Samhällsbyggnadsförvaltningen delas mellan Kommunstyrelsen och Service- och tekniknämnden.

Samhällsbyggnadsförvaltningen har årligen fastställt internkontrollplaner under 2013 till 2016. Dessa innehåller kontrollområden av ekonomisk och administrativ karaktär, liksom verksamhetsspecifika kontrollområden, såsom exploateringar och arrendeavtal. Under 2013 till 2016 har enbart vissa mindre redaktionella förändringar skett.

Kontrollområdena är riskbedömda utifrån liten eller måttlig risk. Av bedömningen framgår dock inte varför den bedömda risknivån har satts. Enbart en förändring av riskbedömningarna har gjorts under åren 2013 till 2016.

Internkontrollplanerna följer Katrineholms kommuns reglemente för intern kontroll och innehåller förutom uppgift om kontrollområden även uppgift om bl a kontrollmetod, kontrollansvarig och kontrollfrekvens.

I 2014 års uppföljning saknas till stor del åtgärder vid brister i den interna kontrollen. 2015 års uppföljning är däremot tydligare vad gäller kommentarer om hur kontrollerna har utförts och vilka åtgärder som kommer att vidtas. Dessutom saknas i vissa fall uppgift om hur kontrollinsatserna har utförts och resultatet av dessa, framförallt i 2014 års uppföljning men även till viss del i 2015 års uppföljning. Enkät som planerades att genomföras under 2015 har inte genomförts, vilket försvårar kontrollen av riskområdet.

3.2.2. Bildningsnämnden

Bildningsnämnden har årligen fastställt internkontrollplaner under 2013 till 2016. Dessa innehåller kontrollområden av ekonomisk och administrativ karaktär, liksom verksamhets specifika kontrollområden, såsom bidragshantering och delegationsordning. Under 2013 till 2016 har vissa förändringar av kontrollområden skett.

Kontrollområdena är riskbedömda utifrån måttlig eller allvarlig risk. Av bedömningen framgår dock inte varför den bedömda risknivån har satts. Inga förändringar av riskbedömningarna har gjorts för de riskområden som är återkommande i internkontrollplanerna under åren 2013 till 2016.

Internkontrollplanerna följer Katrineholms kommuns reglemente för intern kontroll och innehåller förutom uppgift om kontrollområden även uppgift om bl a kontrollmetod, kontrollansvarig och kontrollfrekvens.

I den årliga uppföljningen framgår det tydligt hur kontrollerna har utförts, vilka åtgärder som kommer att vidtas och uppföljning av åtgärderna i nästa års uppföljning samt förslag på förändringar av kommande internkontrollplaner. I vissa fall har den kontrollmetod som anges i internkontrollplanen inte använts. Samma åtgärder förekommer till viss del mellan åren 2013 till 2016.

Av sammanträdesprotokoll från Bildningsnämnden framgår att nämnden har tagit del av uppföljningen av den interna kontrollen.

3.2.3. Bygg- och miljönämnden

Bygg- och miljönämnden, tidigare Miljö- och hälsoskyddsnämnden, har årligen fastställt internkontrollplaner under 2013 till 2016. Dessa innehåller kontrollområden av ekonomisk och administrativ karaktär, liksom verksamhets specifika kontrollområden, såsom hantering av bygglovsprocessen. Under 2013 till 2014 har vissa förändringar av kontrollområden skett och i samband med nämndens namnbyte 2015 har internkontrollplanen och dess kontrollområden förändrats mycket. Inga förändringar i internkontrollplanerna har skett sedan dess.

Kontrollområdena är riskbedömda utifrån liten, måttlig eller allvarlig risk. Av bedömningen framgår dock inte varför den bedömda risknivån har satts. Inga förändringar av riskbedömningarna har gjorts för de riskområden som är återkommande i internkontrollplanerna under åren 2013 till 2016.

Internkontrollplanerna följer Katrineholms kommuns reglemente för intern kontroll och innehåller förutom uppgift om kontrollområden även uppgift om bl a kontrollmetod, kontrollansvarig och kontrollfrekvens.

I 2013 års uppföljning av den interna kontrollen saknas uppgift om hur kontrollinsatserna har utförts och resultatet av dessa till stor del. Även uppgift om vilka åtgärder som ska vidtas vid brister i den interna kontrollen saknas. 2015 års uppföljning är tydligare vad gäller kommentarer om hur kontrollerna har genomförts, men information om vilka åtgärder som kommer att vidtas saknas fortfarande. Endast uppföljningar vid halvårsskiftet har erhållits i samband med granskningen, men av sammanträdesprotokoll från Bygg-

och miljönämnden framgår att uppföljning av internkontrollplanen sker både vid halvårs- och helårsskiftet, d v s vid två tillfällen per år.

Av sammanträdesprotokoll från Bygg- och miljönämnden framgår att nämnden har tagit del av uppföljningen av den interna kontrollen.

3.2.4. Kultur- och turistnämnden

Kultur- och turistnämnden har årligen fastställt internkontrollplaner under 2013 till 2016. Dessa innehåller kontrollområden av ekonomisk och administrativ karaktär, liksom verksamhetsspecifika kontrollområden, såsom biblioteksplan och mediainköp. Under 2013 till 2016 har vissa förändringar av kontrollområden skett.

Kontrollområdena är riskbedömda utifrån låg, måttlig eller allvarlig risk. Av bedömningen framgår dock inte varför den bedömda risknivån har satts. Inga förändringar av riskbedömningarna har gjorts för de riskområden som är återkommande i internkontrollplanerna under åren 2013 till 2016.

Internkontrollplanerna följer Katrineholms kommuns reglemente för intern kontroll och innehåller förutom uppgift om kontrollområden även uppgift om bl a kontrollmetod, kontrollansvarig och kontrollfrekvens.

I den årliga uppföljningen framgår det tydligt hur kontrollerna har utförts och vilka åtgärder som kommer att vidtas. I vissa fall har den kontrollmetod som anges i internkontrollplanen inte använts. Samma åtgärder förekommer till viss del mellan åren 2013 till 2016.

Av sammanträdesprotokoll från Kultur- och turistnämnden framgår att nämnden har tagit del av uppföljningen av den interna kontrollen. Av beslutet framgår även att rapportering till Kommunstyrelsen ska ske.

3.2.5. Service- och tekniknämnden

Service- och tekniknämnden har årligen fastställt internkontrollplaner under 2013 till 2016. Dessa innehåller kontrollområden av ekonomisk och administrativ karaktär, liksom verksamhetsspecifika kontrollområden, såsom driftbidrag till enskilda vägar och delegationsordning. Under 2013 till 2016 har enbart mindre justeringar i internkontrollplanerna skett.

Kontrollområdena är riskbedömda utifrån måttlig eller allvarlig risk. Av bedömningen framgår dock inte varför den bedömda risknivån har satts. Inga förändringar av riskbedömningarna har gjorts under åren 2013 till 2016.

Internkontrollplanerna följer Katrineholms kommuns reglemente för intern kontroll och innehåller förutom uppgift om kontrollområden även uppgift om bl a kontrollmetod, kontrollansvarig och kontrollfrekvens.

I den årliga uppföljningen framgår det tydligt hur kontrollerna har utförts, vilka åtgärder som kommer att vidtas och uppföljning av åtgärderna i nästa års uppföljning. Samma åtgärder förekommer till viss del mellan åren 2013 till 2016.

Av sammanträdesprotokoll från Service- och tekniknämnden framgår att nämnden har tagit del av uppföljningen av den interna kontrollen. Av beslutat framgår även att rapportering till Kommunstyrelsen ska ske.

3.2.6. Socialnämnden

Socialnämnden har årligen fastställt internkontrollplaner under 2013 till 2016. Under 2013 till 2014 har inga förändringar av kontrollområden skett. Kontrollområdena är riskbedömda utifrån en tregradig skala. Av bedömningen framgår dock inte varför den bedömda risknivån har satts. Inte heller några förändringar av riskbedömningarna har gjorts under 2013 till 2014. Dessutom har alla riskområden samma riskbedömning under dessa år.

Fr o m 2015 har Socialnämndens internkontrollplan en annan struktur med en period som sträcker sig över hela mandatperioden, d v s från 2015 till 2018. Denna strukturförändring har medfört stora förändringar av internkontrollplanen. Internkontrollplanen innehåller kontrollområden av ekonomisk och administrativ karaktär, liksom verksamhets specifika kontrollområden, såsom återsökning från Migrationsverket (se även nedan under 3.3.2) och att säkerställa tillgången till insatser av god kvalitet. I den långsiktiga internkontrollplanen regleras vilka kontrollområden som ska följas upp respektive år. Vid intervjuerna framkommer att förvaltningen dock följer upp samtliga kontrollområden, men att enbart uppföljningen av utvalda områdena rapporteras till nämnden.

Kontrollområdena är sedan 2015 riskbedömda utifrån måttlig eller allvarlig risk. Av bedömningen framgår dock inte heller nu varför den bedömda risknivån har satts.

Internkontrollplanerna följer Katrineholms kommuns reglemente för intern kontroll och innehåller förutom uppgift om kontrollområden även uppgift om bl a kontrollmetod, kontrollansvarig och kontrollfrekvens.

I den årliga uppföljningen framgår hur kontrollerna har utförts och vilka åtgärder som kommer att vidtas. Samma åtgärder förekommer till viss del, framförallt vid 2013 och 2014 års uppföljningar. I uppföljningen följs även vissa kontroller utöver de som finns i internkontrollplanen upp.

Av sammanträdesprotokoll från Socialnämnden framgår att nämnden har tagit del av uppföljningen av den interna kontrollen. Av beslutet framgår även att rapportering till Kommunstyrelsen och kommunens revisorer ska ske.

3.2.7. Viadidaktnämnden

Viadidaktnämnden har årligen fastställt internkontrollplaner under 2013 till 2016. Dessa innehåller kontrollområden av ekonomisk och administrativ karaktär, liksom verksamhets specifika kontrollområden, såsom efterlevnad av livsmedelslagstiftningen. Under 2013 till 2016 har enbart vissa mindre förändringar av kontrollområden skett, främst mellan 2015 och 2016 års internkontrollplaner.

Kontrollområdena är riskbedömda utifrån måttlig eller allvarlig risk. Dock saknas riskbedömningar till stor del i 2014 års internkontrollplan. Av bedömningen framgår dock inte varför den bedömda risknivån har satts. Inga förändringar av riskbedömningarna har

gjorts för de riskområden som är återkommande i internkontrollplanerna under åren 2013 till 2016.

Internkontrollplanerna följer Katrineholms kommuns reglemente för intern kontroll och innehåller förutom uppgift om kontrollområden även uppgift om bl a kontrollmetod, kontrollansvarig och kontrollfrekvens.

I 2013 års uppföljning saknas uppgift om hur kontrollinsatserna har utförts och resultatet av dessa. I 2014 års uppföljning saknas detta helt. 2015 års uppföljning är tydligare vad gäller kommentarer om hur kontrollerna har genomförts och information om vilka åtgärder som kommer att vidtas.

Av sammanträdesprotokoll från Viadidakt-nämnden framgår att nämnden har tagit del av uppföljningen av den interna kontrollen. Av beslutet framgår även att rapportering till Kommunstyrelsen ska ske.

3.2.8. *Vård- och omsorgsnämnden*

Vård- och omsorgsnämnden har årligen fastställt internkontrollplaner under 2013 till 2016. Dessa innehåller kontrollområden av ekonomisk och administrativ karaktär, liksom verksamhetsspecifika kontrollområden, såsom särskilda boenden till äldre och funktionsnedsatta. Under 2013 till 2016 har vissa förändringar av kontrollområden skett.

Kontrollområdena är riskbedömda utifrån risk (möjlig eller sannolik) och väsentlighet (måttlig, kännbar eller allvarlig). Av bedömningen framgår dock inte varför den bedömda risk- och väsentlighetsnivån har satts. Inga förändringar av riskbedömningarna har gjorts för de riskområden som är återkommande i internkontrollplanerna under åren 2013 till 2016.

Internkontrollplanerna följer Katrineholms kommuns reglemente för intern kontroll och innehåller förutom uppgift om kontrollområden även uppgift om bl a kontrollmetod, kontrollansvarig och kontrollfrekvens.

Fr o m 2014 års uppföljning framgår det hur kontrollerna har utförts och förslag på förändringar av kommande internkontrollplaner. Dock saknas i vissa fall uppgift om resultatet av kontrollerna och förslag på åtgärder utöver att kontrollen ska kvarstå till kommande års internkontrollplan. Detta gäller framförallt 2015 års uppföljning. I vissa fall har dessutom den kontrollmetod som anges i internkontrollplanen inte använts. Samma åtgärder förekommer till viss del mellan åren 2013 till 2016.

Av sammanträdesprotokoll från Vård- och omsorgsnämnden framgår att nämnden har tagit del av uppföljningen av den interna kontrollen. Av beslutet framgår även att rapportering till Kommunstyrelsen och kommunens revisorer ska ske. Dessutom framgår det av beslutet att förvaltningen får i uppdrag att lämna en uppföljning av antalet upprättade genomförandeplaner.

3.2.9. *Löne-, Val- och Överförmyndarnämnden*

Internkontrollplaner och uppföljning av dessa saknas för Löne-, Val- och Överförmyndarnämnden.

3.3. Rutingsgranskning

I samband med granskningen har fördjupningar av två rutiner gjorts för att kunna göra en bedömning om det finns grund för en god intern kontroll. En av rutinerna har en övergripande karaktär och berör Kommunstyrelsen och samtliga nämnder, en berör Socialnämnden.

3.3.1. Behörighet till verksamhetssystem

Vid anställning får medarbetaren ett personligt konto kallat active directory, AD. Behörigheter till verksamhetssystem är kopplade till detta konto. För att få tillgång till ett verksamhetssystem, såsom exempelvis ekonomisystemet, måste en skriftlig anmälan göras.

Vid avslutad anställning ska en avanmälan göras. Vid uppföljningen av den interna kontrollen har brister gällande detta uppmärksammats under flera år. Införandet av AD är, enligt uppgift, en åtgärd för att minska risken med obehörig åtkomst till verksamhetssystemen. Sedan införandet av AD avaktiveras behörigheterna till verksamhetssystemen per automatik i samband med att en anställning upphör. Kontot är vilande i tre månader efter avaktivering.

Förutom blanketter för anmälan och avanmälan av användare i Agresso saknas skriftlig dokumentation.

3.3.2. Rutiner för återsökning av statsbidrag från Migrationsverket

Socialnämnden har tre dokumenterade rutiner för återsökning av statsbidrag från Migrationsverket: *Ansökan om ersättning för asylsökande m fl*, *Ansökan om ersättning för personer med uppehållstillstånd* samt *Ansökan om ersättning för etableringsärenden och ärenden vars arbetsförmåga är lägre än 25 %*. Samtliga rutiner reviderades den 1 juli 2016.

Rutinerna innehåller uppgifter om bl a gällande lagstiftning och Socialförvaltningens ansvar. Rutinerna innehåller även lathundar med checklistor för respektive rutin. Av dessa framgår vilka moment som ska göras och att dessa ska kontrolleras av förvaltningens controller som också ansvarar för arkivering av ansökningarna och att skicka in dessa till Migrationsverket. De stickprov som tagits visar på att upprättade rutiner följs. Socialnämndens controller är, enligt uppgift som också bekräftas av stickproven, i princip involverad i samtliga ärenden som avser ensamkommande barn och unga. Ingen ansökan till Migrationsverket skickas utan controllerns vetskap. Controllern granskar dessutom hela klientsystemet två gånger per år och stämmer av registret över ensamkommande barn och unga med skickade återsökningar.

Socialförvaltningen ansvarar enbart för en del av de totala bidragen som kommunen har rätt till. Hur övrig återsökning från Migrationsverket, d v s återsökning som Socialförvaltningen inte ansvarar för, ingår inte i denna fördjupade granskning.

4. Revisionell bedömning

Efter genomförd granskning är vår sammanfattade revisionella bedömning att det delvis finns en internkontroll som säkerställer väsentliga och riskfyllda moment i verksamheten.

Det har skett en utveckling och förbättring av internkontrollarbetet sedan tidigare revisionsgranskningar, men detta arbete behöver fortsätta.

Det framgår inte av reglementet att nämnderna ska utarbeta internkontrollplaner, vilken struktur de ska ha eller att de ska grunda sig på en väsentlighets- och riskbedömning. Trots detta upprättar dock Kommunstyrelsen och flertalet av nämnderna internkontrollplaner och följer upp dessa årligen. Vi ser positivt på det utvecklingsarbete med att ta fram tillämpningsanvisningar för den interna kontrollen som pågår. Resultatet av detta utvecklingsarbete är dock inte färdigt.

Nedan utvecklas bedömningen utifrån granskningens kontrollmål.

4.1. Internkontrollplaner

Kontrollmål: Nämnderna och KS har beslutat om internkontrollplan för år 2013-2016

Vi bedömer kontrollmålet som delvis uppfyllt.

Vi noterar att kommunstyrelsen och majoriteten nämnder har fastställt internkontrollplaner för 2013 till 2016. Samtliga fastställda internkontrollplaner uppfyller i stort Katrineholms kommuns reglemente för intern kontroll. Däremot saknas internkontrollplaner för Löne-, Val- och Överförmyndarnämnden, vilket för framförallt Löne- och Överförmyndarnämnden bör finnas.

Vi bedömer att internkontrollplanerna är relativt omfattande, ofta med fokus på kontroller av ekonomiadministrativa rutiner. Enligt vår bedömning är det viktigt att planerna även omfattar verksamhetsmässiga kontroller för att säkerställa en tillräcklig intern kontroll av hela verksamheten.

Vi noterar även att internkontrollplanerna inte förändras nämnvärt under åren 2013 till 2016. I stort sett görs således inga förändringar av internkontrollplanerna oavsett utgången av tidigare års kontroller och uppföljningar. Vi bedömer dock majoriteten av de risker som finns i internkontrollplanerna som sannolikt relevanta och att internkontrollplanerna därmed fyller dess funktion.

4.2. Väsentlighets- och riskbedömning

Kontrollmål: Beslutet har föregåtts av en dokumenterad bedömning utifrån väsentlighet och risk

Kontrollmålet bedöms som delvis uppfyllt.

I princip samtliga granskade internkontrollplaner innehåller uppgift om riskbedömning. Vi konstaterar dock att det finns vissa brister i denna bedömning. Det har under 2013 till 2016 överlag endast gjorts vissa förändringar av riskbedömningarna i internkontrollplanerna.

Vi bedömer att upprättandet av internkontrollplanerna bör föranledas av en dokumenterad bedömning av väsentlighet och risk som den politiska nivån involveras i. Enligt vår bedömning är det viktigt då de förtroendevalda enligt Kommunallagen har det yttersta ansvaret för att det finns en god intern kontroll inom nämndernas verksamhetsområde.

4.3. Åtgärder

Kontrollmål: Nämnder har utifrån 2015 års internkontroll vidtagit åtgärder med anledning av resultatet

Kontrollmålet bedöms som delvis uppfyllt.

Vi bedömer att kvalitén i uppföljningen av internkontrollplanerna är varierande. Vid upptäckta brister i uppföljningen av den interna kontrollen finns åtgärder, men samma åtgärder förekommer till viss del mellan åren 2013 till 2016 och det är därför svårt att avgöra om åtgärderna som föreslås i samband med uppföljningen utförs. Av de sammanträdesprotokoll som vi har tagit del av i samband med granskningen är det enbart i Vård- och omsorgsnämndens sammanträdesprotokoll som det tydligt framgår att förvaltningen har fått i uppdrag att arbeta vidare med utvecklingen av den interna kontrollen. I några av nämndernas uppföljning är det dock enklare att följa vilka åtgärder som har vidtagits mellan åren.

4.4. Kontrollinsatser

Kontrollmål: Nämnderna har genomfört de kontrollinsatser som uppges i internkontrollplanen

Vi bedömer kontrollmålet till stor del uppfyllt.

Vi konstaterar att aktiviteterna i internkontrollplanerna till största delen har genomförts under 2013 till 2015. Vi konstaterar vidare att i vissa fall har en annan kontrollmetod jämfört med den som anges i internkontrollplanen använts.

4.5. Rapportering

Kontrollmål: Nämnderna har rapporterat till kommunstyrelsen och revisionen om resultatet av den interna kontrollen

Kontrollmålet bedöms som uppfyllt.

I sammanträdesprotokoll från Kultur- och turistnämnden, Service- och teknknämnden, Socialnämnden, Viadidaknämnden och Vård- och omsorgsnämnden framgår det att uppföljningen av internkontrollplanerna ska skickas vidare till Kommunstyrelsen. Av Socialnämndens och Vård- och omsorgsnämndens sammanträdesprotokoll framgår det att ärenden även ska skickas till kommunens revisorer. Av handlingar till Kommunstyrelsens sammanträden framgår dock att Kommunstyrelsen tagit del av nämndernas uppföljning

trots att detta inte framgår av nämndernas sammanträdesprotokoll. Rapportering har, i enlighet med reglementet för intern kontroll, inte skett till revisionen, men de har genom handlingarna till Kommunstyrelsen indirekt fått del av informationen och vi bedömer därför kontrollmålet som uppfyllt.

4.6. Kontrollåtgärder utöver plan

Kontrollmål: Det genomförs och dokumenteras interna kontrollåtgärder utöver plan

Vi bedömer kontrollmålet som ej uppfyllt.

Granskningen har inte visat att några rutiner utöver de som finns i internkontrollplanerna systematiskt följs upp och rapporteras till Kommunstyrelsen och/eller respektive nämnd. Däremot har granskningen visat att vid extraordinära händelser, såsom pågående byte av ekonomisystem, genomförs ett antal specifika kontroller för att säkerställa den aktuella aktiviteten.

4.7. Rekommendationer

Internkontrollplaner och uppföljning av dessa bör upprättas för de nämnder som idag saknar detta.

Kommunstyrelsen och nämnderna bör säkerställa att det finns verksamhetskontroller med i internkontrollplanerna och inte bara kontroller av administrativ och ekonomisk karaktär som det till stor del är i dag. För att skapa ett mer långsiktigt internkontrollarbete kan fleråriga internkontrollplaner med fokusområden för respektive år upprättas. Detta har redan gjorts av Socialnämnden och uppfattas som positivt.

Väsentlighets- och riskbedömningarna bör dokumenteras på ett bättre sätt. Dels för att tydliggöra för de som inte deltar i arbetet varför vissa kontrollområden valts ut, dels för att förenkla arbetet vid succession. Dokumentationen kan ske direkt i internkontrollplanerna.

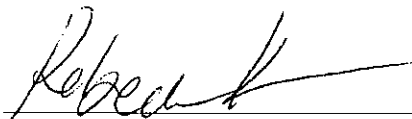
Idag sker till stor del uppföljning av samtliga kontrollmoment oavsett föregående års resultat. De brister som noteras i samband med uppföljningen av den interna kontrollen bör följas upp och ingå i kommande års internkontrollplan. På så sätt skapas en tydligare kontinuitet i internkontrollarbetet.

En person med ett övergripande och samordnande ansvar för kommunens interna kontroll kan utses för att säkerställa en god intern kontroll och att gällande reglemente för intern kontroll följs på ett tillfredsställande sätt. Denna skulle i så fall kunna ha ett ekonomiskt perspektiv, men också ett organisatoriskt och planeringsmässigt perspektiv. För att stärka uppföljningen av den interna kontrollen kan nämnderna även utse politiska internkontrollrepresentanter med uppdrag att följa arbetet med framtagandet av internkontrollplanerna, väsentlighets- och riskbedömningarna, uppföljningen av den interna kontrollen och informera nämnden om utfallet av genomförda kontroller.

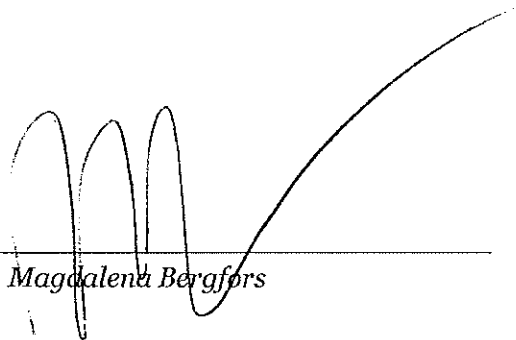
Vi ser positivt på det arbete som har påbörjats med att ta fram anvisningar för internkontrollplan och internkontrollrapportering. Vi rekommenderar därför Katrineholms kom-

mun att fortsätta detta arbete och att Kommunstyrelsen fastställer tillämpningsanvisningar för det interna kontrollarbetet.

2016-12-16



Rebecka Hansson



Magdalena Bergfors



Service- och tekniknämnden

Anläggningsstöd 2017

Förvaltningens förslag till beslut

Service- och tekniknämnden godkänner förvaltningens förslag till fördelning av föreningsbidraget anläggningsstöd.

Sammanfattning av ärendet

Anläggningsstöd är ett kommunalt bidrag som beviljas till registrerade föreningar inom service- och tekniknämndens verksamhetsområde och som bedriver bidragsberättigad verksamhet i egna eller kommunägda anläggningar inom Katrineholms kommun.

Ärendets handlingar

En sammanställning av föreningarnas önskemål och förvaltningens förslag till fördelning bifogas.

Ärendebeskrivning

I årets budget finns 120 000 kronor att fördela. 4 föreningar har inkommit med ansökningar på sammanlagt 89 238 kronor. Förslaget är att 62 358 kr kommer att fördelas och resterande summa på 57 642 kr sparas för oförutsedda händelser.

Föreningarna har möjlighet att få upp till 50 % av sökt belopp för kontorsinredning och administrativa hjälpmedel, upp till 75 % för verksamhetsanknuten investering och upp till 100 % för energiinvestering.

Ansökan kan lämnas in en gång per år och behandlas vanligtvis på nämnden i mars.

Karin Wadman
Föreningskonsulent

Beslutet skickas till:
Ansökande föreningar
Akten

Anläggningsstöd 2017

Budget 120 000 kr	Bidragsber akt på anl -16	Ändamål Föreningens egen prio	Ansöker 2017	Förslag 2017	Beslut 2017	2013	2014	2015	2016
Björkviks IF	78+73	Asfaltering av hårdgjord yta i anslutn till handikappramp vid nytt klubbhus	12 600	9 375		2 430	13 511	0	0
			12 600	9 375					
FK Björken	0+32	Ljudanläggning utåtriktade arrangemang	5 995	0		25 499	ej sökt	2 957	0
		Balansboll	4 640	3 480					
		Eldjonglering	1 405	1 054					
		Sjukvårdsväska	1 298	974					
			13 338	5 508					
Katrineholms Scoutkår	219+155	Dränering av scoutgården	50 000	37 500		0	0	52 500	ej sökt
			50 000	37 500					
KFV Korpen	35+0	Bevattningståg REMO3T	10 500	7 875		0	0	ej sökt	ej sökt
		Bevattningsslang 2 x 50 m	2 500	1 875					
		Slangkopplingar 6 st á 50 kr	300	225					
			13 300	9 975					
			89 238	62 358					

Ansökt totalt i kronor	89 238
Förslag till beslut	62 358
Budget 2017	120 000
Beslut	0
Kvar att fördela 2017	57 642



Service- och tekniknämnden

Rekryterings- och kompetensförsörjningsplan STN 2017

Förvaltningens förslag till beslut

Service- och tekniknämnden beslutar att anta förslaget till Rekryterings- och kompetensförsörjningsplan 2017 som sin egen.

Sammanfattning av ärendet

Syftet med rekryterings-/kompetensförsörjningsplanen är att utifrån analys av befintlig kompetens, tydliggöra kommande kompetensbehov och hur stort gapet är från befintlig kompetens i förhållande till verksamhetens mål på kort och lång sikt. I kompetensförsörjningsplanen ska de planerade åtgärderna för att fylla kompetensbehoven beskrivas. Det kan till exempel innebära hur man attraherar nya medarbetare, nyrekrytering, strategier för kompetensutveckling för att behålla medarbetare samt avveckling.

Syftet med rekryterings-/kompetensförsörjningsplanen är att:


- Beskriva ett nuläge
- Analysera framtida utveckling
- Planera för både kort- och långsiktig kompetensförsörjning

Ärendets handlingar

Rekryterings- och kompetensförsörjningsplan STN 2017

Magnus Gustafsson
Förvaltningschef

Beslutet skickas till:
Akten



Rekryterings- och kompetensförsörjningsplan

Service- och tekniknämnden
2017

Innehåll

Inledning och vision/mål.....	3
Varför är strategisk kompetensförsörjning viktigt.....	3
Syftet med rekryterings-/kompetensförsörjningsplanen	3
Externt perspektiv	3
En halv miljon medarbetare till välfärden.....	4
Fler äldre och fler barn ökar behovet av välfärd.....	5
Internt perspektiv	5
Nuläge	5
Analys	7
Mål	9
Åtgärder/handlingsplan.....	9
Mål.....	9
Åtgärder.....	9
Mål.....	9
Åtgärder.....	9
Mål.....	9
Åtgärder.....	9
Mål.....	9
Åtgärder.....	9
Uppföljning	10
Hur planen tagits fram.....	11
Göra planen känd	12

Inledning och vision/mål

Varför är strategisk kompetensförsörjning viktigt

I Katrineholm är lust den drivande kraften för skapande och utveckling – för, liv, lärande och företagsamhet. Lust är passion, vilja, ambition. Det är också det lustfyllda – det vi lever för och det vi lever av – mat, kärlek, arbete, gemenskap, upplevelser. Läget är rätt – rätt geografiskt och rätt för handling och förändring. Vision 2025.

Vi lever i en föränderlig värld där ändrade behov och förutsättning ställer stora krav på verksamhetens förmåga till anpassning. Nya arbetsuppgifter tillkommer och andra försvinner, vilket påverkar behovet av personal och kompetens. Katrineholms kommun ska sträva efter att ha en personalstyrka som kvalitativt och kvantitativt är anpassad till verksamhetens behov.

Utveckling av de anställdas kompetens är viktig för att på ett bra sätt kunna anpassa verksamheten till den föränderliga omvärlden. Utveckling och stimulans i arbetet är också betydande faktorer för att alla medarbetare ska ges möjlighet att utföra ett bra arbete. Möjlighet till individuell kompetensutveckling samt tillvaratagande av befintlig kompetens är viktiga faktorer för att göra kommunen till en attraktiv arbetsplats.

Kommunen är i första hand tjänsteproducerande verksamhet, som skapas av medarbetarna. Hur ska vi se till att medarbetarna har den kompetens som behövs för att bedriva rätt verksamhet på rätt sätt? Med god framförhållning genom långsiktig planering kan vi möta framtida behov av kompetens.

Syftet med rekryterings-/kompetensförsörjningsplanen

Syftet med rekryterings-/kompetensförsörjningsplanen är att utifrån analys av befintlig kompetens, tydliggöra kommande kompetensbehov och hur stort gapet är från befintlig kompetens i förhållande till verksamhetens mål på kort och lång sikt. I kompetensförsörjningsplanen ska de planerade åtgärderna för att fylla kompetensbehoven beskrivas. Det kan innebära t.ex. hur man attraherar nya medarbetare, nyrekrytering, strategier för kompetensutveckling för att behålla medarbetare och avveckling.

- beskriva ett nuläge
- analysera framtida utveckling
- planera för både kort- och långsiktig kompetensförsörjning

Externt perspektiv

Mer än en miljon människor arbetar i välfärden. Ungefär en tredjedel av dessa uppnår pensionsålder den närmaste tioårsperioden. Samtidigt ökar både andelen äldre och barn i befolkningen, vilket gör att behovet av skola, vård och omsorg växer. Detta leder till stora rekryteringsbehov. Om inga förändringar görs i arbetssätt, organisation och bemanning skulle det behövas över en halv miljon nya medarbetare i välfärden fram till 2023.

Utöver demografin kommer en mängd andra faktorer att påverka rekryteringsbehoven. Det handlar exempelvis om globalisering, konjunkturförändringar, innovationer, ökad rörlighet på arbetsmarknaden och politiska beslut och reformer.

Det finns mycket som arbetsgivarna själva kan göra för att påverka både storleken på rekryteringsbehovet och möjligheten att rekrytera rätt personer. SKL har formulerat nio strategier för att möta rekryteringsutmaningen. Några åtgärder är att använda den befintliga kompetensen på ett bättre sätt, utnyttja tekniken bättre och skapa bra möjligheter till löne- och karriärutveckling. Det handlar också om att utveckla arbetsmiljö och arbetsorganisation samt skapa förutsättningar för fler medarbetare att arbeta mer tid och stanna längre i arbetslivet.

SKL har beräknat hur strategierna *Låt fler jobba mer* och *Förläng arbetslivet* skulle kunna minska behoven av att rekrytera till olika verksamheter. Om fler anställda går upp i arbetstid och fler jobbar längre skulle rekryteringsbehoven i välfärden kunna minska med över 20 procent, eller 115 000 personer. Scenarierna är framtagna för att visa strategiernas potential på lång sikt. Det är inte en prognos av hur utfallet kommer att bli.

En halv miljon medarbetare till välfärden

I dag arbetar över en miljon personer i Sverige i välfärden. Om inga förändringar görs i arbetssätt och bemanning skulle det behövas drygt en halv miljon nya medarbetare till välfärdssektorn¹ under den kommande tioårsperioden². Det är en samlad bedömning av rekryteringsbehoven för hela sektorn, men behoven kan skilja sig åt mellan olika delar av landet.

Ersättningsrekryteringar för medarbetare som går i pension står för två tredjedelar av rekryteringsbehovet och nyrekryteringar till följd av ökade behov av välfärd för den resterande tredjedelen.

Bedömningen av hur rekryteringsbehoven kommer att utvecklas är främst kopplad till den demografiska utvecklingen. Den tar inte hänsyn till att arbetsgivarna kan påverka situationen och att rekryteringsbehovet påverkas av en rad andra faktorer, som konjunkturförändringar, globalisering, ökad rörlighet på arbetsmarknaden, innovationer och politiska beslut/reformer.

Även om välfärdens arbetsgivare rekryterar tiotusentals nya medarbetare varje år och är vana vid stora omställningar kan behovet av nyrekryteringar de kommande åren bli en utmaning, särskilt inom vissa delar av välfärden och i vissa yrken.

TABELL 1. Rekryteringsbehov 2013-2022, oavsett huvudman

Rekryteringsbehov	
Anställda 2013	1 118 000
Anställda 2022	1 299 000
Ökning av anställda	182 000
Varav demografi	133 000
Varav volymökning i kommunsektorn*	48 000
Pensioneringar 2013-2022	347 000
Rekryteringar 2013-2022	529 000

¹ Med välfärdssektorn avses kommuner, landsting/regioner eller verksamheter finansierade av dessa.

² Denna framskrivning gäller för perioden 2013 tom 2022.

Fler äldre och fler barn ökar behovet av välfärd

Gruppen medborgare som är 85 år och äldre ökar snabbt den kommande tioårsperioden. Det innebär större behov av välfärd, framförallt i äldreomsorgen och hälso- och sjukvården. Även antalet barn i förskole- och skolålder ökar. Stora svängningar i elevkullarnas storlek skapar utmaningar för skolektorn. Flest medarbetare behöver rekryteras till vården och omsorgen i kommunerna, samt till förskolan och skolan – nästan 150 000 medarbetare i respektive verksamhet³. I bilaga 2 redovisas rekryteringsbehovet för olika yrken.

TABELL 2. Rekryteringsbehov per verksamhetsområde

Verksamhetsområde	Anställda 2013	Anställda 2022	Ökning av anställda	Pensioneringar 2013-2022	Rekryteringar 2013-2022
Grundscenario	1 118 000	1 299 000	182 000	347 000	529 000
Administration	129 000	146 000	17 000	54 000	71 000
Förskola och skola	312 000	368 000	56 000	92 000	148 000
Hälso- och sjukvård	221 000	247 000	26 000	63 000	89 000
Kultur och fritid	24 000	27 000	3 000	6 000	9 000
Samhällsbyggnad och teknik	35 000	39 000	4 000	10 000	14 000
Service i kommuner och landsting	75 000	86 000	11 000	31 000	42 000
Tandvård	23 000	26 000	3 000	8 000	11 000
Vård och omsorg i kommun inkl. socialtjänst	299 000	360 000	61 000	83 000	144 000

Internt perspektiv

Det finns mycket som vi som arbetsgivare själva kan göra för att påverka rekryteringsbehovet och möjligheterna att rekrytera rätt personer. Några sådana åtgärder kan exempelvis vara att använda kompetens på rätt sätt, locka nya grupper till jobben, utveckla arbetsmiljö och arbetsorganisation, utnyttja tekniken bättre samt skapa bättre löne- och karriärmöjligheter. Hur bra vi som arbetsgivare är på att använda dessa strategier påverkar hur många medarbetare som behöver rekryteras och vilken kompetens dessa behöver.

Nuläge

Så här ser det ut i service- och teknikförvaltningen när det gäller antal per titel och för de kommande pensionsavgångarna på 1, 3 och 5 års sikt. Detta ger en första överblick och är ett första utgångsläge till analysen och bedömningen av det kommande behovet av kompetens.

Månadsavlönad 2015-07-31	Kvinna	Man	Totalt	Pensionsavgångar 2016	Pensionsavgångar 2018	Pensionsavgångar 2020
Kockassistent	35	3	38		3	8
Parkarbetare	8	22	30	3	4	5
Kock/Kokerska	26	2	28	1	3	1
Servicetekniker	3	10	13		2	2
Kock förste	9	3	12			

³ Läs mer i rapporterna Sveriges Viktigste Jobb i vården och omsorgen – hur möter vi rekryteringsutmaningen? Och Sveriges Viktigste Jobb i förskolan och skolan – hur möter vi rekryteringsutmaningen?

Vaktmästare	1	10	11	3	3	1
Kommunalarbetare	0	8	8	1	1	1
Kökschef	4	4	8			
Kock	5	2	7			
Enhetschef	2	4	6			
Badmästare	2	2	4			1
Idrottsplatsvaktmästare	2	2	4			
Telefonist	4	0	4		3	1
Anläggningsarbetare	0	3	3	1	3	2
Gruppledare	2	1	3			
Anläggningstekniker	0	2	2		1	1
Arbetsled	2	0	2			
Arbetsledare anläggning	0	2	2			
Dietist	2	0	2			
Ekonomiassistent	2	0	2			1
Kassabitråde	2	0	2			
Lagförman	1	1	2			
Lastbilsförare	0	2	2			1
Reparatör	0	2	2		1	
Utvecklare	2	0	2			
Administratör	1	0	1			
Arbetsingenjör/Enhetsch	0	1	1			
Assistent	1	0	1			
Avdelningschef Bi	1	0	1			
Bilsamordnare	0	1	1			
Cafeteriaföreståndare	1	0	1			
Drifttekniker	0	1	1			
Föreningskonsulent	1	0	1			
Gatu/parkchef	0	1	1			1
Handläggare	1	0	1	1	1	
Idrottsanläggningsarb	0	1	1			
IT-tekniker	1	0	1			
Kostchef	1	0	1			
Kostekonom	1	0	1			
Kostsamordnare	0	1	1			
Lokalcontroller	1	0	1			
Lokalvårdare	1	0	1			1
Mätareingenjör	0	1	1			1
Parkarbetare/lagförman	1	0	1			
Skogsarbetare	0	1	1			
Skogstekniker	0	1	1			
Snickare	0	1	1			
Städare	1	0	1			
Systemadministratör	1	0	1			
Säkerhetssamordnare	0	1	1			
Teknisk assistent	0	1	1			
Trädgårdsmästare	1	0	1			

Vaktmästare/Assistent	0	1	1			
Vattenrörläggare	0	1	1			
Verksamhetsstrateg	0	1	1			
Väghyvelförare	0	1	1			
Värdinna	1	0	1		1	1
Växthusarbetare	0	1	1			
Växthusförman	1	0	1			
Totalt :	131	102	233	10	26	29

Analys

Service- och teknikförvaltningen står inför ett generationsskifte, med stora pensionsavgångar under de kommande åren. Mångårig kompetens och erfarenhet riskerar att förloras om inte skiftet hanteras på ett bra sätt. Det är därför mycket viktigt att, i god tid, arbeta strukturerat med kompetensöverföring och rekrytering. Att stimulera den interna rörligheten kan vara ett sätt att tackla utmaningarna inom kompetensförsörjning, men även möjlighet att öka attraktiviteten. Service- och teknikförvaltningen behöver därför hitta rutiner och struktur för att öka den interna rörligheten.

En attraktiv arbetsgivare ger sina medarbetare tydliga roller och möjlighet att påverka sitt arbete. Stöd, bekräftelse och respons från närmaste chefer samt ett arbete som är roligt och engagerande är även det nyckelfaktorer. För att uppnå detta kommer hela service- och teknikförvaltningen under 2017 att bli en idédriven organisation.

Rekrytering

Katrineholms kommun är mitt uppe i en stor utbyggnad av förskole- och skolverksamheten samt äldreboenden. Detta för att möta behovet när inflyttningen till kommunen ökar samt möta en åldrande befolkning. Det medför ett utökat behov av Service – och teknikförvaltningens tjänster inom flera områden.

De bristyrken som vi ser påverkar förvaltningen nu eller i den närmaste framtiden är främst anläggningsarbetare samt kockar.

Under vintern 2015 genomfördes ett arbete där medarbetare i samtliga förvaltningens enheter fick lista vilka egenskaper de värdesatte högst hos en medarbetare. Syftet var att ta fram vilka personliga egenskaper som en medarbetare på service- och teknikförvaltningen ska ha, oavsett roll eller enhet. Resultatet sammanställdes i ett ordmoln.



Den vanligast återkommande egenskapen var att en bra kollega och medarbetare skulle vara en glädjespridare, vilket förvaltningen tog fasta på. Sedan dess har "glädjespridare" sökts i samtliga rekryteringar, parallellt med övriga önskvärda kompetenser.

Detta har specificerats i ett antal mer detaljerade egenskaper som framgår enligt nedanstående tabell. Syftena är flera – genom att profilen har tagits fram gemensamt, av alla förvaltningens medarbetare, finns en indirekt delaktighet i rekryteringsarbetet och i förlängningen hur förvaltningens arbete formas. Det hjälper oss att rekrytera rätt personer och bidrar till att vi är en attraktiv arbetsgivare.

Personliga förmågor						
Flexibel	3	3		3	2	11
Samarbetsförmåga	2		2	3	3	10
Relationsskapande	2	2	3	1		8
Serviceinriktad	3	2			3	8
Personlig mognad		3	3			6
Kreativ	1		1	2	1	5
Initiativtagande				2		2
Energisk					2	2
Lojal			2			2
Kulturell medvetenhet		1	1			2
Uthållig				1		1
Ekonomisk medvetenhet -affärsmässig		1				1
Omdöme					1	1
Kvalitetsmedveten	1					1
Integritet						0
Självgående						0
Stabil						0
Prestationsorienterad						0
Sociala förmågor						0
Empatisk förmåga						0
Muntlig kommunikation						0
Övertygande						0
Ledarskapsförmågor						0
Ledarskap						0
Tydlig						0
Strategisk						0
Beslutsam						0
Intellektuella färdigheter						0
Strukturerad						0
Specialistkunskap						0
Problemlösande Analysförmåga						0
Numerisk analytisk förmåga						0
Skriva och rapportera						0
Lära och utforska						0

Mål

Vi står inför ett generationsskifte med stora pensionsavgångar. Ett tydligt mål är att hantera generationsskiftet på ett bra sätt, som inte går ut över verksamheten. Delmål i detta är att medarbetarna ska vara engagerade och känna sig delaktiga i rekryteringsprocessen, att processen i sig ska vara effektiv, att vi ska lyckas attrahera och rekrytera rätt personer och att vi ska vara en attraktiv arbetsgivare.

Åtgärder/handlingsplan

Mål

[Engagemang och delaktighet i rekryteringsprocessen]

Åtgärder

Åtgärd	Resurser	Ansvarig	Datum	Uppföljning
[Alltid en medarbetare med i anställningsgruppen.]		[STF]	[-]	
[Grundläggande kravprofil för personliga egenskaper framtagen gemensamt av alla medarbetare.]		[STF]	[-]	

Mål

[En effektiv rekryteringsprocess]

Åtgärder

Åtgärd	Resurser	Ansvarig	Datum	Uppföljning
[I samband med planerade avgångar övervägs alltid dubbelanställning för att säkra kompetensöverföring.]		[STF]	[-]	

Mål

[Rekrytera rätt personer]

Åtgärder

Åtgärd	Resurser	Ansvarig	Datum	Uppföljning
[Rekrytera flexibla personer som kan arbeta inom hela organisationen.]		[STF]	[-]	
[Använda en gemensam grundprofil för personliga egenskaper, oavsett vilken tjänst som rekryteras.]		[STF]	[-]	
[I anställningsavtalet understryka att anställningen är i förvaltningen, med ingångsplacering i en enhet.]		[STF]	[-]	

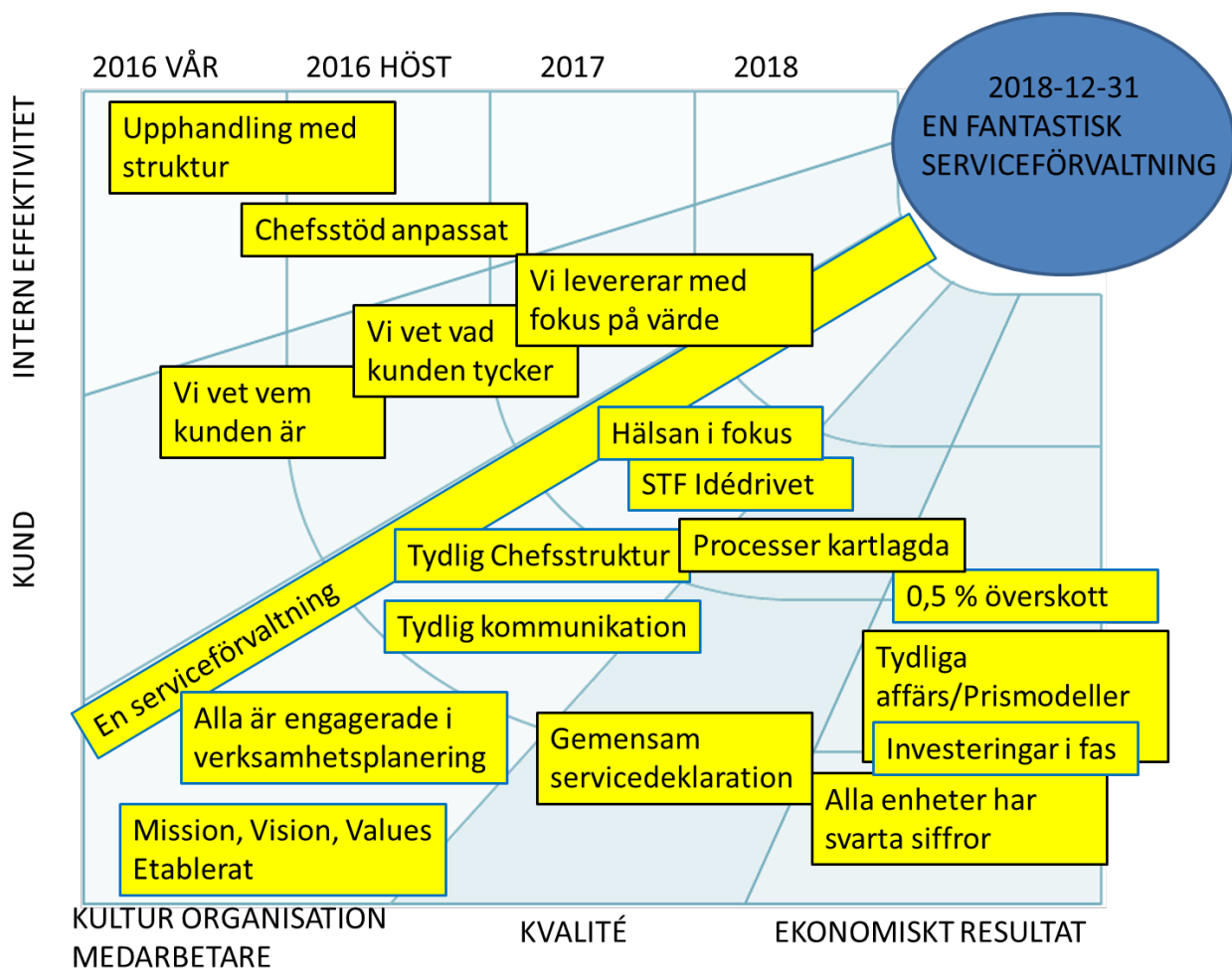
Mål

[Vara en attraktiv arbetsgivare]

Åtgärder

Åtgärd	Resurser	Ansvarig	Datum	Uppföljning
[Arbeta med delaktighet på alla nivåer i verksamhetsplaneringen, som utmynnar i en personlig medarbetaröverenskommelse.]		[STF]	[-]	
[Arbeta efter en tydlig och		[STF]	[-]	

levande strategikarta för att utveckla arbetsplatsen och förvaltningen.]		
[Ett förhållningssätt i förvaltningen där det ses som naturligt för våra medarbetare att byta, och/eller prova på andra, arbetsuppgifter.]	[STF]	[-]
[Ett förhållningssätt i förvaltningen där det ses som naturligt för våra chefer att uppmuntra och understödja möjligheter för våra medarbetare att byta, och/eller prova på andra, arbetsuppgifter.]		
[Erbjuda strukturerat introduktionsprogram för nyanställda två gånger per år, samt individuella introduktioner.]	[STF]	[-]
[Arrangera mötespunkter för hela förvaltningen.]	[STF]	[-]
[Arbeta enligt en gemensam, strukturerad och prestationsbaserad lönesättningsmodell.]	[STF]	[-]



Uppföljning

De mål och åtgärder som är angivna i föregående rekryterings-/kompetensförsörjningsplan för perioden kommer att integreras, följas upp och utvecklas som en del i förvaltningens årliga verksamhetsplanering.

Hur planen tagits fram

Planen har tagits fram i samverkan mellan ledningsgrupp för Service – och teknikförvaltningen, enhetschefer, medarbetare samt representanter för fackföreningar i förvaltningen.

Arbetsmöte har hållits [2015-10-19] där har arbetet med kompetensförsörjningsplanen startats upp. Följande personer har deltagit:

- [Samtliga enhetschefer, avdelningschefer samt förvaltningschef]
- [Håkan Pettersson, Verksamhetsstrateg, Service – och teknikförvaltningen]
- [Mikael Gustavsson, Personalchef, Katrineholms Kommun]
- [Ann-Marie Wegman, Personalspecialist, Personalavdelningen]

Arbetsmöten har hållits [Hösten/Vintern 2015] där har arbetet med värdeord i Service – och teknikförvaltningen arbetats fram. Följande personer har deltagit:

- [Samtliga medarbetare]

Arbetsmöte har hållits [2016-01-27] där har arbetet med värdeorden i Service – och teknikförvaltningen definierats i kravprofil. Följande personer har deltagit:

- [Samtliga enhetschefer, avdelningschefer samt förvaltningschef]
- [Håkan Pettersson, Verksamhetsstrateg, Service – och teknikförvaltningen]
- [Ulrica Rytterström, Ekonom, Service – och teknikförvaltningen]

Samverkansmöte har hållits [2016-03-21] där har kompetensförsörjningsplanen samverkats i dialogform. Följande personer har deltagit:

- [Johan Larsson, representant för Kommunal]
- [Anne-Marie Eriksson, representant för Kommunal]
- [Jarmo Erkinmikko, representant för Kommunal]
- [Torvald Duan, representant för SI]
- [Erland Fröjd, representant för Vision]

Slutlig sammanställning har genomförts [2016-10-18] där har arbetet med kompetensförsörjningsplanen slutförts. Följande personer har deltagit:

- [Magnus Gustafsson, förvaltningschef, Service – och teknikförvaltningen]
- [Håkan Pettersson, Verksamhetsstrateg, Service – och teknikförvaltningen]
- [Karin Engvall, Avdelningschef, Service – och teknikförvaltningen]

När rekryterings-/kompetensförsörjningsplanen har tagits fram har följande underlag använts:

- Personalstatistik 2015-09-30
- Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden. Hur möter vi rekryteringsutmaningen?
- Strategi för kompetensförsörjning i Katrineholms kommun 2015-04-27

Göra planen känd

Den här planen kommer att förankras i ledningsgruppen vid ordinarie ledningsgruppsmöte 24/11 2016, bland samtliga chefer vid arbetsmöte 8/11 2016. Slutversionen samverkas i november 2016 och publiceras därefter på Communis.



Service- och tekniknämnden

Lokala trafikföreskrifter på Jägaregatan

Förvaltningens förslag till beslut

Service- och tekniknämnden beslutar om att lokala trafikföreskrifter enligt nedan ska publiceras i STFS, samt att Katrineholms kommuns lokala trafikföreskrifter (0483 2010:40) om vändplats på Jägaregatan och (0483 2010:399) om förbud att parkera fordon på Jägaregatan ska upphöra att gälla vid samma tidpunkt.

Ändamålsplats på Jägaregatan

Markerad sträcka på Jägaregatans södra sida, mellan 18 meter öster om Eriksbergsvägen och 49 meter nordost om Eriksbergsvägen, ska vara ändamålsplats för lastning och lossning vardag klockan 08.00 – 18.00.

Förbud att parkera på Jägaregatan

På markerade sträckor på Jägaregatans östra sida mellan 69 meter söder om Linnévägen och Trädgårdsgatan får fordon inte parkeras. Förbudet ger inte rätt att stanna där det är förbjudet att stanna eller parkera enligt trafikförordningen (1998:1276).

På markerad sträcka på Jägaregatans norra sida mellan Linnévägen och Eriksbergsvägen får fordon inte parkeras. Förbudet ger inte rätt att stanna där det är förbjudet att stanna eller parkera enligt trafikförordningen (1998:1276).

Sammanfattning av ärendet

I samband med ombyggnad av Eriksbergsvägen samt korsningen Eriksbergsvägen/Linnévägen har Jägaregatan öppnats för trafik med in och utfart från Eriksbergsvägen.

Vid ombyggnadet har den tidigare bussfickan vid Wallins bil tagits bort, istället inrättas en sträcka på Jägaregatan som lastplats under vardagar.

För närvarande är parkeringsförbud och lastplats reglerat genom beslut om tillfälliga lokala trafikföreskrifter. Permanenta föreskrifter kan publiceras under förutsättning att primärkartan har uppdaterats med vägmitt och vägkanter enligt utformning efter ombyggnation.

Ärendets handlingar

Föreskrifter om vändplats och parkeringsförbud som behöver upphävas.
Tillfälliga föreskrifter för lastplatsen på Jägaregatan samt sträckor med förbud att parkera fordon.

Namn Cathrine Andersson
Titel Trafikingenjör



Katrineholms kommun \

0483 2010-40

Diarienummer: 0483 2010-040

Katrineholms kommuns lokala trafikföreskrifter om vändplats på Jägaregatan i Katrineholm;

beslutade den 06 maj 2010

Med stöd av 10 kap. 1 § andra stycket 16 trafikförordningen (1998:1276) TrF, föreskriver Katrineholms kommun följande:

1 § På den särskilt anordnade vändplatsen på Jägaregatan får fordon inte parkeras.

Dessa föreskrifter träder i kraft: 1 juli 2010. Ersätter föreskrift: 71/1977

PAT WERNER

Karin Wadman



0483 2010-399

Diarienummer: 0483 2010-399

Katrineholms kommuns lokala trafikföreskrifter om förbud att parkera fordon på Jägaregatan i Katrineholm;

beslutade den 16 december 2010

Med stöd av 10 kap. 1 § andra stycket 16 och 3 § första stycket 1 trafikförordningen (1998:1276), föreskriver Katrineholms kommun följande:

1 § På Jägaregatans östra sida mellan Linnévägen och Trädgårdsgatan får fordon inte parkeras. Förbudet ger inte rätt att stanna där det är förbjudet att stanna eller parkera enligt trafikförordningen (1998:1276)

2 § På Jägaregatans västra sida mellan Linnévägen och den särskilt anordnade vändplatsen i Jägaregatans södra del får fordon inte parkeras. Förbudet ger inte rätt att stanna där det är förbjudet att stanna eller parkera enligt trafikförordningen (1998:1276)

Dessa föreskrifter träder i kraft den 1 januari 2011.

PAT WERNER

Karin Wadman

Katrineholms kommuns lokala trafikföreskrifter om ändamålsplats på Jägaregatan;

beslutade den 31 januari 2017.

Katrineholms kommun föreskriver med stöd av 10 kap. 1 § andra stycket 7 och 3 § första stycket trafikförordningen (1998:1276) följande.

Markerad sträcka på Jägaregatan, mellan 18 meter öster om Eriksbergsvägen och 49 meter nordost om Eriksbergsvägen enligt kartbild ska vara ändamålsplats för lastning och lossning vardag klockan 08.00 - 18.00.



Denna författning träder i kraft den 1 februari 2017 och upphör att gälla den 31 mars 2017.

På Katrineholms kommuns vägnar.

Cathrine Andersson



Katrinesholms kommuns lokala trafikföreskrifter om förbud att parkera på Jägaregatan;

beslutade den 31 januari 2017.

Katrinesholms kommun föreskriver med stöd av 10 kap. 1 § andra stycket 16 och 3 § första stycket trafikförordningen (1998:1276) följande.

På markerad sträcka på Jägaregatan norra sida mellan Linnévågen och Eriksbergsvågen, enligt kartbild, får fordon inte parkeras. Förbudet ger inte rätt att stanna där det är förbjudet att stanna eller parkera enligt trafikförordningen (1998:1276).

Under samma tid ska paragraf 2 i Katrinesholms kommuns lokala trafikföreskrifter om förbud att parkera fordon på Jägaregatan i Katrinesholm (0483 2010:399) inte tillämpas.



Denna författning träder i kraft den 1 februari 2017 och upphör att gälla den 31 mars 2017.

På Katrinesholms kommuns vägnar.

Cathrine Andersson



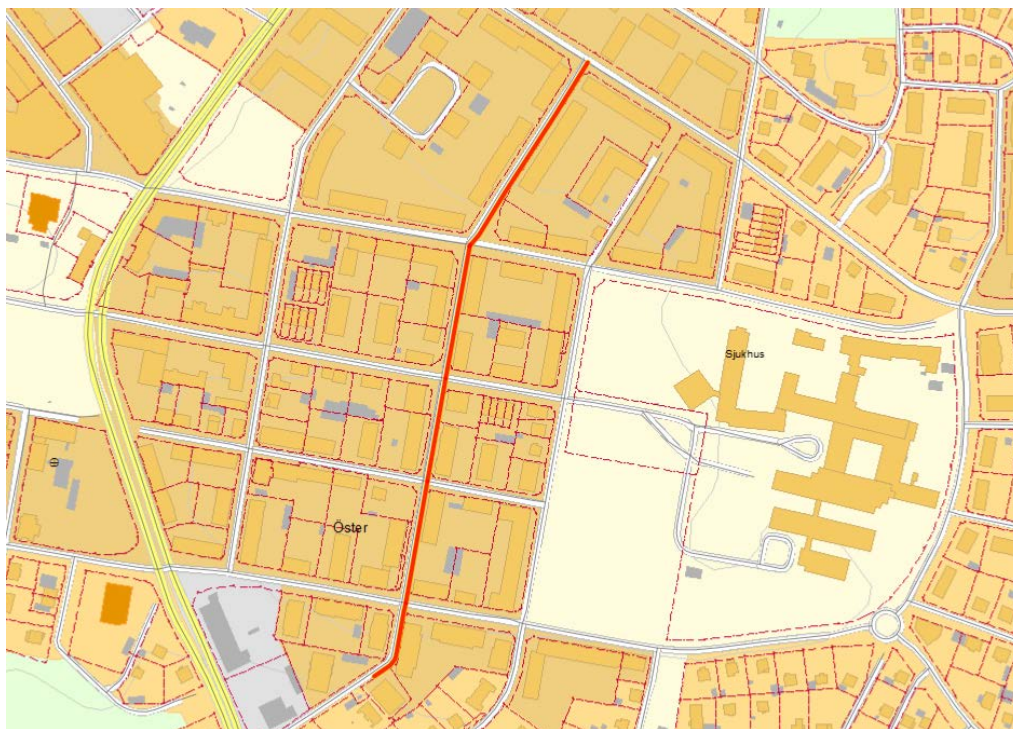
Katrineholms kommuns lokala trafikföreskrifter om förbud att parkera på Jägaregatan;

beslutade den 31 januari 2017.

Katrineholms kommun föreskriver med stöd av 10 kap. 1 § andra stycket 16 och 3 § första stycket trafikförordningen (1998:1276) följande.

På markerade sträckor på Jägaregatan östra sida mellan 69 meter söder om Linnévägen och Trädgårdsgatan, enligt kartbild, får fordon inte parkeras. Förbudet ger inte rätt att stanna där det är förbjudet att stanna eller parkera enligt trafikförordningen (1998:1276).

Under samma tid ska Katrineholms kommuns lokala trafikföreskrifter om förbud att parkera på Jägaregatan (0483 2016:00186) samt paragraf 1 i Katrineholms kommuns lokala trafikföreskrifter om förbud att parkera fordon på Jägaregatan i Katrineholm (0483 2010:399) inte tillämpas.



Denna författning träder i kraft den 1 februari 2017 och upphör att gälla den 31 mars 2017.

På Katrineholms kommuns vägnar.

Cathrine Andersson



STN/2017:21- 212/326

§

Yttrande över Samråd detaljplan för fastigheten Hämplingen 21

Beslut

Service- och tekniknämnden har tagit del av förslaget på detaljplan för fastigheten Hämplingen 21 och lämnar nedanstående synpunkter.

Ärendebeskrivning

Samhällsbyggnadsförvaltningen önskar få in synpunkter på detaljplan för fastigheten Hämplingen 21. Detaljplanen syftar till att möjliggöra byggnation av flerbostadshus på den aktuella fastigheten.

Service- och tekniknämnden har inget att erinra mot förslaget i sin helhet.

Avsnittet *Lek och rekreation* som värnar om en god och varierad utemiljö uppskattas. En god och varierad utemiljö ger förutsättningar och möjlighet till spontan lek och rörelse, vilket går i linje med ambitionerna i det Idrottspolitiska programmet.

För att öka tillgängligheten vid in- och utfart till parkering och garage på Fortunagatan bör kantstenen bytas ut till fasad rak kantsten och sänkas till sex centimeters höjd.

Avslutningsvis undrar nämnden om – och i så fall hur – jämställdhets -respektive barnperspektiv beaktats i framtagandet av förslag till detaljplan för fastigheten Hämplingen 21.

Ordinarie ordförande har på grund av jävssituation överlåtit beslutsfattandet i detta ärende till nämndens 1:e vice ordförande.

Johan Hartman

1:e vice ordförande service- och tekniknämnden

Beslutet skickas till:
Samhällsbyggnadsförvaltningen
Akten



Vår handläggare
Emma Fälth

Ert datum

Er beteckning

Service- och tekniknämnden

Meddelanden service- och tekniknämnden 2017-03-09

Förvaltningens förslag till beslut

Service- och tekniknämnden lägger anmälan av meddelanden till handlingarna.

Sammanfattning av ärendet

Utdrag ur service- och tekniknämndens diarium över handlingar för perioden 2017-02-03 – 2017-03-02. Förteckning över handlingarna finns på service- och teknikförvaltningen, Vingåkersvägen 18, Katrineholm.
