



2022-10-11

<b>Sammanträde</b>	Kultur och fritidsnämnden
<b>Plats och tid</b>	Sammanträdesrum Bäve kl. 09.00 onsdagen den 19 oktober 2022
<b>Ordförande</b>	Annelie Högberg
<b>Sekreterare</b>	Josefin Florell

## **Föredragningslista**

## **Föredragande**

- |   |                         |
|---|-------------------------|
| 1. <b>Upprop och val av justerande samt bestämmande av tid för justering</b><br>Dnr KFN 267051                                  | 09.00                   |
| 2. <b>Fastställande av dagordning</b><br>Dnr KFN 274259   |                         |
| 3. <b>Anmälan om jäv</b><br>Dnr KFN 276002  |                         |
| 4. <b>Information: Parksommar 2022, återrapportering</b><br>Dnr KFN 278114  | 09.10                   |
| 5. <b>Information: arbetet med Kulturstråket</b><br>Dnr KFN 276269  | 09.25<br>Projektledare  |
| 6. <b>Information: Rimnersområdet, Rimnersvallen och simhall</b><br>Dnr KFN 276211  | 10.10<br>Lokalplanerare |
| 7. <b>Information inför beslut</b><br>Kultur och fritidsförvaltningens arbetsmiljörapport september 2022<br>Dnr KFN 275797      | 10.30<br>Utvecklare     |
| 8. <b>Kultur och fritidsförvaltningens arbetsmiljörapport september 2022</b><br>Dnr KFN 2022/00121                              | 10.45                   |
| 9. <b>Remiss, motion från Kent Andreasson (UP) och Lars Olsson (UP) om fotbollsplan på Rimnersområdet</b><br>Dnr KFN 2021/00168 |                         |
| 10. <b>Förvaltningsledningen informerar</b><br>Dnr KFN 277744   |                         |
| 11. <b>Ordförande informerar</b><br>Dnr KFN 267054  |                         |



2022-10-11

## **Föredragningslista**

## **Föredragande**

- |   |             |
|---|-------------|
| 12. <b>Redovisning av anmälningsärenden 2022</b><br>Dnr KFN 2022/00005                          |             |
| 13. <b>Nämndens egna överläggningar: Studiebesök på Uddevalla Esportshall</b><br>Dnr KFN 278113 | 13.00-14.00 |
| 14. <b>Nämndens egna överläggningar: bidragssystem</b><br>Dnr KFN 276987                        |             |

Ledamot och ersättare som är hindrad att delta i sammanträdet ska meddela detta till sekreteraren.

Tänk på att visa hänsyn vid mötet och använd inte parfym, rakvatten eller andra starkt doftande hygienartiklar. Undvik även citrus och nötter.



**Handläggare**

Utvecklare Jonas Hansson

**Telefon** 0522-69 65 11

jonas.p.hansson@uddevalla.se

**8.**

## **Kultur och fritidsförvaltningens arbetsmiljörapport september 2022**

### **Sammanfattning**

Enligt rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet ska varje förvaltning ta fram en arbetsmiljörapport två gånger per år, som ska presenteras för samverkan och nämnd. Föreliggande rapport avser halvår 1.

Arbetsmiljörapporten behandlar olika arbetsmiljörelaterade nyckeltal såsom sjukfrånvaro, tillbud och arbetsskador. Den totala sjukfrånvaron ökade i början av året men har därefter visat en nedåtgående trend. Arbetet med tillbud och arbetsskador är välfungerande och inkomna rapporteringar har till största del hanterats skyndsamt. Verksamheterna använder sig av handlingsplaner och gör löpande risk- och konsekvensanalyser kring problematik som uppstår i vardagen.

Arbete med riskbedömningar och användning av de digitala arbetsmiljöverktygen har ökat under det första halvåret av 2022 vilket tros bero på en ökad medvetenhet i samband med det arbete som gjordes i samband med Arbetsmiljöverkets föreläggande under våren samt arbete med planerade organisationsjusteringar. Bedömning är att den generella statusen avseende arbetsmiljön i förvaltningen är god samtidigt som förvaltningen också står inför utmaningar framöver, exempelvis kopplat till personalomsättning.

### **Beslutsunderlag**

Kultur och fritids tjänsteskrivelse 2022-10-04

Arbetsmiljörapport Halvår 1 2022, Kultur och fritidsförvaltningen 2022-10-04

### **Förslag till beslut**

Kultur och fritidsnämnden godkänner Arbetsmiljörapport Halvår 1 2022.



**Tjänsteskrivelse**  
**Kultur och fritid**

2(2)

2022-09-23

**Dnr** KFN 2022/00121

Annica Ryman  
Förvaltningschef

Jonas Hansson  
Utvecklare

Skickas till  
Berörda fackförbund



## Arbetsmiljörapport halvår 1

# Arbetsmiljörapport halvår 1

Kultur och fritidsförvaltningen



## **Innehållsförteckning**

<b>1</b>	<b>Personalnyckeltal .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Handlingsplan och uppföljning.....</b>	<b>9</b>
<b>3</b>	<b>Risker som skjutits uppåt i organisationen.....</b>	<b>11</b>
<b>4</b>	<b>Begäran om åtgärd och skyddsstopp.....</b>	<b>11</b>
<b>5</b>	<b>Arbetsmiljöverkets inspektioner .....</b>	<b>11</b>
<b>6</b>	<b>Sammanfattande analys.....</b>	<b>11</b>



## 1 Personalnyckeltal

Mått	Resultat kvinna T2 2022	Resultat man T2 2022	Resultat totalt T2 2022	Kommentar
Sjukfrånvaro Korttid % R12	3,46	2,36	2,93	Den totala korttidssjukfrånvaron % R12 har fortsatt att öka under T2 och sett till samma period under föregående år då korttidssjukfrånvaron låg på 1,99 % ser vi en ökning omkring 1 %. Denna ökning beror på en hög topp som återfinns under perioden december-februari då antal smittade av covid-19 ökade. Ser vi dock till enbart månaderna som inkluderas i T2 så har korttidssjukfrånvaro sjunkit till under 2 % vilket innebär att korttidssjukfrånvaron % R12 kommer att sjunka framöver, förutsatt att korttidssjukfrånvaron håller sig på en någorlunda jämn nivå.

Nyckeltal	Resultat kvinna H1 2022	Resultat man H1 2022	Resultat totalt H1 2022	Kommentar
Arbetsskador med frånvaro, antal	2	0	2	Under det första halvåret av 2022 har det skett 2 rapporteringar av skador med frånvaro. Av de två rapporteringar av skada med frånvaro som registrerats avser det ena ett sjukdomsfall relaterat till covid-19 och det andra är relaterat till den förändring som skett på Emaus lantgård sedan en tid tillbaka. De båda ärendena är avslutade och vi kan se att åtgärder satts in/förslag till åtgärder framförts i ett tidigt skede vilket tyder på en skyndsam hantering. Ur ett förvaltningsperspektiv är antal rapporterade skador med frånvaro få vilket får anses positivt. Bortsett från ett fall av covid-19 så har det heller inte



Nyckeltal	Resultat kvinna H1 2022	Resultat man H1 2022	Resultat totalt H1 2022	Kommentar
				förekommit några allvarliga fysiska skador vilket tyder på att man ute i verksamheterna arbetar på ett fördelaktigt vis gällande att förebygga denna typ av skador.
Arbetsskador utan frånvaro, antal	0	0	0	Under det första halvåret av 2022 så har det inte inkommit några rapporteringar om arbetsskador utan frånvaro. Detta får ur ett förvaltningsperspektiv anses som positivt då det tyder på att verksamheterna arbetar på ett fördelaktigt sätt för att förhindra uppkomsten av dessa skador. Samtidigt är det också viktigt att vara medveten om att det kan finnas ett mörkertal och att det på så vis är oerhört viktigt att aktivt arbeta med att påminna om att rapportera arbetsskador utan frånvaro ute i verksamheterna.
Tillbud, antal	19	8	27	Under det första halvåret 2022 så kan vi se att det totalt har rapporterats in 27 st. tillbud. Av dessa är 16 st. av tillbuden kopplade till Kultur och fritidsförvaltningens biblioteksverksamhet där det uppstått en hel del oroliga situationer där besökare bråkat med varandra, uppträtt stökigt och hotfullt samt upplevts påverkade.  I enlighet med de rutiner som finns har vaktbolag tillkallats vid behov och i vissa fall även polis om personal/väktare upplevt detta nödvändigt. Utöver detta har stödsamtal erbjudits för inblandad personal, händelser har tagits upp för diskussion på APT samt att nya rutiner tagits fram för att försöka motverka dessa situationers uppkomst.





Nyckeltal	Resultat kvinna H1 2022	Resultat man H1 2022	Resultat totalt H1 2022	Kommentar
				<p>Säkerhetschefen har också informerats om den problematik som återfinns i samband med biblioteken och planer finns på att sätta in permanenta ordningsvakter under en period om det är så att oroligheterna fortsätter. Även i samband med Walkesborgsbadet har det skett 2 st. tillbudsansökningar där båda avser medborgares uppträdande gentemot personal.</p> <p>Vi ser också att det inkommit 5 st. tillbud som avser planering/organisationsstruktur där det bland annat uttrycks oro för framtida bemanning samtidigt som det också uttrycks brist i nuvarande bemanning. Övriga 4 tillbud avser bristfälligheter i lokaler samt en reaktion ifrån en häst i samband med ridning på Emaus Lantgård.</p> <p>Av de 27 tillbud som registrerats under det första halvåret av 2022 har 21 st. klarmarkerats, 2 st. är under utredning och 4 st. är ej åtgärdade. Detta tyder på att hanteringen av tillbud generellt sett är välfungerande ute i verksamheterna samtidigt som det också finns utrymme för förbättring då tre av de tillbud som inte är påbörjade rapporterades redan i februari.</p> <p>Antalet inkomna tillbud under första halvan av 2022 är lägre än under 2021 då antalet inrapporterade tillbud var 32. Dock är det ingen nämnvärd skillnad från tidigare år och Kultur och fritidsförvaltningen ligger återigen på hanterbara nivåer utifrån ett helhetsperspektiv även om vissa verksamheter är mer belastade än andra.</p> <p>En tolkning av detta är att</p>



Nyckeltal	Resultat kvinna H1 2022	Resultat man H1 2022	Resultat totalt H1 2022	Kommentar
				<p>arbetsmiljöverktygen som finns tillgängliga används på rätt sätt vilket är positivt. Samtidigt är det viktigt att beakta att det också kan finnas ett mörkertal och att verksamheterna därför kontinuerligt ska informera om vikten av att rapportera tillbud.</p> <p>Det är också viktigt att beakta den arbetssituation som biblioteksverksamheterna stått inför under det första halvåret av 2022. Det återfinns en tydlig koncentration till biblioteken gällande tillbud och problematiken tycks påtaglig och svårhanterlig även om det finns rutiner vid sådana situationer. Fortlöper problematiken i dessa miljöer bör de åtgärder som diskuterats sättas in för att främja medarbetarnas trygghet.</p>
Sjukfrånvaro Total % R12	6,89	4,7	5,83	<p>Under juni månad 2022 kan vi se att den totala sjukfrånvaron har sjunkit med 1,1 procentenheter sett till samma mätning 2021. Att sjukfrånvaron minskat beror på att den totala sjukfrånvaron för kvinnor har minskat med 2,4 procentenheter medan den totala sjukfrånvaron för män ökat marginellt med 0,33 procentenheter sett till 2021 års mätning i juni. Ser vi till det första halvåret av 2022 steg den totala sjukfrånvaron under januari och februari månad för att sedan vända svagt nedåt igen. Därefter har den totala sjukfrånvaron legat runt 5,8–5,9 %.</p> <p>I juni 2019 låg den totala sjukfrånvaron på 4,38 % vilket var innan pandemin bröt ut. Det är en bit kvar till att nå denna nivå men samtidigt måste vi vara medvetna om att det ännu inte är ett "normalläge" utan att covid-19 fortfarande påverkar</p>



Nyckeltal	Resultat kvinna H1 2022	Resultat man H1 2022	Resultat totalt H1 2022	Kommentar
				<p>vår vardag. Vi kan också se att det under pandemin varit en avsevärd skillnad mellan män och kvinnors sjukfrånvaro men att denna skillnad sakta har börjat jämnas ut och från att det skilt 5,52 procentenheter som mest skiljer det nu 2,19 procentenheter.</p>
Sjukfrånvaro Långtid % R12	3,52	2,4	2,98	<p>I juni månad visar långtidssjukfrånvaron totalt 2,98 % vilket är den lägsta siffran sedan oktober 2019 (3,05 %). Under pandemin har vi kunnat se en markant ökning av långtidssjukfrånvaron men sedan toppen på 5,37 % i december 2020 har vi sett en nedåtgående trend och sedan januari 2022 kan vi se att långtidssjukfrånvaron minskat med 0,35 procentenheter.</p> <p>Effekten av detta kan vi se av att långtidssjukfrånvaron minskat för både män och kvinnor utifrån ett längre tidsperspektiv. Samtidigt ser vi att det under det senaste halvåret varit en minskning hos kvinnorna med 0,95 procentenheter som drivit på denna utveckling då långtidssjukfrånvaron för männen ökat med 0,32 procentenheter.</p> <p>Det går också att se att skillnaden mellan kvinnor och män avseende långtidssjukfrånvaron har varit påtaglig under pandemin men att denna skillnad börjat mattas av. I början av 2020 skilde det 0,53 procentenheter mellan kvinnor och män medan det som mest skilde 3,75 procentenheter i april 2021. Därefter har vi kunnat se hur kurvan för kvinnor och män närmade sig varandra och i juni månad 2022 finner vi att skillnaden är 1,12</p>



Nyckeltal	Resultat kvinna H1 2022	Resultat man H1 2022	Resultat totalt H1 2022	Kommentar
				procentenheter. Ur ett förvaltningsperspektiv får den nedåtgående trenden ses som positivt och förhoppningen är att vi kommer att se en liknande utveckling till dess att vi är åter på de nivåer som var innan pandemin bröt ut.
Övertid % R12	0,41	0,49	0,45	<p>Vi kan se att övertid % R12 sedan årsskiftet 2022 har ökat med 0,13 procentenheter från 0,32 till 0,45 i juni månad. Denna uppåtgående trend beror på att övertiden ökat för både kvinnor och män i ungefärligt samma utsträckning.</p> <p>Tidigare har vi kunnat se att den mesta övertiden varit sammanlänkade med män men under det första halvåret av 2022 tycks denna skillnad ha jämnat ut sig och i juni månad skiljer det enbart 0,08 procentenheter mellan kvinnor (0,41) och män (0,49).</p> <p>De yrkeskategorier som är överrepresenterade under det första halvåret av 2022 avseende övertid är vaktmästare, friskvårdsarbetare/badpersonal samt fritidsledare där dessa kategorier tillsammans står för ca. 74 % av 599 övertidstimmar. Sett till ålderskategorier finner vi ingen överrepresentation under denna period utan övertidstimmarna verkar vara jämnt fördelade sett till olika åldersspann.</p>



## 2 Handlingsplan och uppföljning

Kopplad till	Åtgärd	Kommentar	Status
Gör vi löpande undersökningar, riskbedömningar och vidtas åtgärder för att fånga sådant som upptäcks i vardagen, även om det inte är dags för skyddsronde eller medarbetarenkät?	Alla chefer ska dokumentera riskbedömningar, åtgärder och uppföljningar i våra IT-system.	I samband med arbetsmiljöverkets föreläggande under våren 2022 gjordes en genomgång där vikten av att göra riskbedömningar samt hantera dessa lyftes fram. Vi kan se att riskbedömningar gjorts även innan påminnelsen men att det blivit bättre efter arbetet med föreläggandet. Förhoppningen är att detta håller i sig men det gäller att fortsätta påminna om vikten av att få in risker i handlingsplanen samtidigt som vi nu måste se till att nya chefer också kommer in i arbetssättet.	✓ Avslutad
Har du, som fått arbetsmiljöuppgifter tilldelat dig som chef, tillräckliga kunskaper och kompetens inom arbetsmiljöområdet för att säkerställa en god arbetsmiljö?	Alla chefer ska ha gått grundutbildning i arbetsmiljö och ska därefter gå repetitionsutbildningen med två till tre års mellanrum.	Under våren 2022 gjordes en insats där alla chefer som nyanställdes inom det senaste året ombads gå grundutbildningen i arbetsmiljö samt att övriga chefer ombads att gå repetitionsutbildningen i arbetsmiljö om det var 2–3 år sedan de gick grundutbildningen.  Åtgärden förväntas bidra till större kunskap kring arbetsmiljöarbetet och på så vis påverka arbetsmiljöarbetet positivt. För tillfället har det på Kultur och fritidsförvaltningen varit en period där ett antal chefer har slutat och det också tillsatts nya, tillförordnade chefer. Det är därför viktigt att dessa chefer också ges möjlighet att ta del av den kommunala utbildningen i arbetsmiljöarbetet för att nå målet att de medarbetare som tilldelats arbetsmiljöuppgifter har tillräcklig kunskap och kompetens.	✓ Avslutad



Kopplad till	Åtgärd	Kommentar	Status
Har du, som fått arbetsmiljöuppgifter tilldelat dig som chef, tillräckliga Resurser (i form av tid, pengar, personal och lokaler) inom arbetsmiljöområdet för att säkerställa en god arbetsmiljö?	Alla chefer ska ha tillräckligt med tid för att kunna utföra sina arbetsmiljöuppgifter	I samband med arbetsmiljöverkets föreläggande har cheferna blivit varse om att alla chefer ska ha tillräckligt med tid för att kunna utföra sina arbetsmiljöuppgifter. På så vis har de givits möjlighet att uttrycka om deras arbetssituation inte överensstämmer med detta. Det har också uttryckts att det återfinns en hög belastning på chefer på förvaltningen vilket resulterat i att man under våren har gjort en omfördelning av ansvarsområden på enhetsnivå. Detta innebär att arbetsfördelningen hos förvaltningen enhetschefer har justerats vilket i sin tur förväntas bidra till en mer hållbar arbetssituation. Detta förväntas dessutom ge upphov till att mer tid finns för att utföra arbetsmiljöuppgifterna.	 Pågående
Har nyanställda introducerats i vilka arbetsmiljörisiker som finns och hur man ska arbeta på ett säkert sätt?	Alla nyanställda ska få tillräcklig introduktion inom arbetsmiljöområdet i samband med att anställningen påbörjas. Kommungemensam checklista tas fram.	Vid anställning av ny chef ansvarar arbetsmiljöansvarig på förvaltningen för introducering av hur vi arbetar med arbetsmiljön och de verktyg som finns för detta. Vid övriga nyanställningar ansvarar respektive chef för introduktion inom arbetsmiljöområdet i samband med verksamheten. Detta arbete förväntas fortlöpa vid varje nyrekrytering och den kommungemensamma checklistan förväntas användas.	 Avslutad
Känner vi till och tillämpar rutin för systematiskt arbetsmiljöarbete?	Alla rutiner som behövs i en verksamhet ska vara dokumenterade och bygga på en aktuell riskbedömning. Stödmaterial för detta finns.	Alla chefer har i samband med arbetsmiljöverkets föreläggande blivit ombudda att se över de rutiner som behövs ute i verksamheterna. Nya centrala rutiner skrevs på en del områden som exempelvis ensamarbete. Dessa rutiner kunde verksamheterna vid behov applicera. I övrigt har även verksamheterna uppdaterat befintliga rutiner samt skrivit nya vid behov. Detta arbete	 Avslutad



Kopplad till	Åtgärd	Kommentar	Status
		förväntas vara avklarat och medarbetare förväntas ha kunskap om var dessa rutiner finns att tillgå.	

### 3 Risker som skjutits uppåt i organisationen

Risk
Enhetschefer behöver vara både strategiska och verksamhetsnära, risken är att strategiska frågor tappas bort och omvärldsbevakning inte hinns med <b>■</b>
Risk att Offentlig kultur inte får den styrning och ledning som enheten behöver <b>■</b>
Brist på kommunikation internt i förvaltningen <b>■</b>

De risker som har lyfts uppåt i organisation till förvaltningsnivå har alla påtalats i samband med den organisationsjustering som förväntades göras på avdelningen Kultur, bibliotek och unga. Efter att ha genomfört risk och konsekvensanalyser med medarbetare drogs dock denna organisationsjustering tillbaka vilket innebär att riskerna inte fullt ut är lika aktuella som tidigare. Samtidigt är det viktigt att fånga upp de åsikter som vädrats och vad som ligger till grund för att medarbetare känner på detta vis. Detta är något som nu sker med hjälp av fackförbunden på samverkansnivå.

### 4 Begäran om åtgärd och skyddsstopp

Det har inte funnits någon begäran om åtgärd och skyddsstopp under denna period.

### 5 Arbetsmiljöverkets inspektioner

Arbetsmiljöverket har ej utfört någon inspektion under denna period.

### 6 Sammanfattande analys



Utifrån ett förvaltningsperspektiv tycks arbetsmiljön på Kultur och fritidsförvaltningen vara förhållandevis god och de aktiviteter kopplade till SAM-kalendern under första halvan av 2022 verkar ha utförts ute i verksamheterna. Under våren skedde ett övergripande arbete med ett föreläggande från Arbetsmiljöverket som avsåg samtliga förvaltningar i kommunen. Kommunen klarade Arbetsmiljöverkets satta krav och cheferna på Kultur och fritidsförvaltningen tog ett stort ansvar för att bidra till detta. Därefter har också arbetsmiljöverktygen använts flitigare på sina håll vilket är en positiv utveckling som förmodligen kommer från att man blivit mer bekväm med verktygen i samband med det intensiva arbetet under våren.

På förvaltningsnivå har det upprättats handlingsplaner i samband med de krav som Arbetsmiljöverket ställt på kommunen, krav som bland annat handlade om löpande riskbedömningar, rutiner samt kompetens. Detta var något som alla chefer fick arbeta med för att se till att verksamheterna uppfyllde kraven och genom Arbetsmiljöverkets godkännande av åtgärderna så får också handlingsplanerna anses vara avklarade. Dock skall tilläggas att det uttryckts finnas en hög belastning på Kultur och fritids enhetschefer vilket i sin tur kan påverka hur arbetsmiljöarbetet fortlöper ute i verksamheterna. Detta är en problematik som är känd på förvaltningen och under den senaste tiden har exempelvis fördelning av ansvarsområden på Fritid justerats vilket ämnat till att bidra till en jämnare belastning för enhetscheferna. Frågan om tillräckligt utrymme ges för arbetsmiljöarbetet är något som måste tas med i framtiden för att också säkra arbetsmiljön för cheferna.

Ute i verksamheterna har också handlingsplaner samt riskbedömningar upprättats mer frekvent i Stratsys under det första halvåret av 2022 vilket är positivt då det tidigare funnits en avsaknad av detta. Samtidigt beror denna användning till stor del på de föreslagna organisationsförändringar som förekommit under våren och det är således viktigt att följa upp detta arbete oavsett om organisationsförändringarna genomförts eller inte. Detta med anledning av att besked om stora förändringar kan komma att påverka arbetsgrupper på olika sätt och på så vis är det viktigt att följa upp så att utfallet landat väl. Det är också viktigt att ta med sig det som framkommit i samband med risk och konsekvensanalyserna till framtida organisationsplanering samt arbeta med de synpunkter som framförts och berör mer än bara specifika verksamheter.

Samtidigt har ett antal enhetschefer under denna period valt att avsluta sina anställningar inom förvaltningen och det är då viktigt att fånga upp varför dessa enhetschefer valt att gå vidare. Om det är på grund av organisatoriska omständigheter är det viktigt att få med sig detta så att förvaltningen kan arbeta progressivt för att bli en så bra arbetsplats som möjligt för alla parter. Att det skett ombyte på chefsnivå ställer också krav på förvaltningen utifrån ett arbetsmiljöperspektiv då det är ett flertal chefer som nu måste introduceras för hur arbetsmiljöarbetet fungerar inom förvaltningen. Det är viktigt att utrymme ges för detta så att utvecklingen kan fortsätta att gå framåt avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet.

## **Tillbud och arbetsskador**





Arbetet kring tillbud och arbetsskador är välfungerande och de rapporteringar som inkommit har till stor del hanterats skyndsamt och av totalt 29 rapporteringar är det enbart 4 som ej har påbörjats varav 3 berör samma sak samt 2 som är under utredning. Sett till antal rapporterade tillbud och arbetsskador ligger det ungefärligt i linje med tidigare år och antalet får sägas förhållandevis lågt vilket är ett tecken på att arbetsmiljön i förvaltningen generellt sett är god.

Antalet rapporterade tillbud under det första halvåret av 2022 är 27 vilket innebär att det ungefärligt anmäls 4,5 tillbud per månad vilket är något högre än snittet ifjol. Tillbud ska dock ses som en naturlig del i en välfungerande arbetsmiljö och sett till antalet tillbud utslaget på antal verksamheter så är antalet tillbud godtagbart. Dessutom är de allra flesta tillbuderna hanterade vilket får anses positivt. Rapporterade arbetsskador med frånvaro som rapporterats under perioden är 2 stycken vilket innebär att det ungefärligt anmäls 0,33 arbetsskador med frånvaro per månad. Detta är samma snitt som ifjol och är en låg siffra som indikerar att de riskbedömningar som görs i verksamheterna till synes är välfungerande. Samtidigt har det än så länge inte rapporterats några skador utan frånvaro vilket är positivt i den bemärkelse att det ej har hänt något samtidigt som det är viktigt att ta med sig att det kan finnas ett mörkertal.

Utifrån de rapporteringar som inkommit är det tydligt att det finns en överrepresentation av anmälningar i samband med biblioteksverksamheten under det första halvåret. Det är viktigt att följa denna utveckling under den andra halvan av 2022 och agera om det är så att situationen fortsätter att vara lika problematisk. Utöver detta ser vi inga tendenser till att rapportering koncentrerats till specifika verksamheter.

### **Sjukfrånvaro och övertid**

Avseende den totala sjukfrånvaron återfinns en liten uppgång i början av året som sedan följts av en fortsatt nedåtgående trend. Uppgången tycks styras av den höga topp som korttidssjukfrånvaron hade i januari och februari månad men som vänt tillbaka till lägre nivåer. Långtidssjukfrånvaron tycks stadigt gå ner under samma period. Sjukfrånvaron är nedåtgående vilket är en positiv utveckling och förhoppningen är att sjukfrånvaron kommer att fortsätta gå nedåt. Samtidigt återfinns också en positiv utveckling där sjukfrånvaronivåerna för kvinnor och män börjar närma sig varandra. Under pandemin har det återfunnits en markant skillnad mellan kvinnor och män vilket nu tycks sakta jämnas ut. Avseende övertidsarbete inom förvaltningen så har detta ökat under första delen av 2022 vilket är ett trendbrott sett till utvecklingen sedan 2020. Samtidigt är ökningen marginell och övertidsarbetet ligger på en fortsatt låg nivå vilket är positivt då det tyder på att man inom organisationen klarar av de arbetsuppgifter som åligger en under ordinarie arbetstid.

Sammanfattningsvis kan sägas att arbetsmiljön på Kultur och fritidsförvaltningen generellt sett tycks välfungerande. Mycket av arbetsmiljöarbetet fortlöper naturligt i verksamheterna samtidigt som det under den första delen av året skett positiv utveckling av användning av våra digitala verktyg. Förvaltningen har stått inför krav från Arbetsmiljöverket vilket man har klarat av samtidigt som det under våren arbetats med risk och konsekvensanalyser i samband med förslag på organisationsförändringar. Den stora utmaningen att ta med sig



från denna period är att se till att ta till vara på det arbete som skedde i samband med förslag om organisationsjusteringarna samt ta till vara på de tankar som lyfts. Samtidigt står förvaltningen också inför en utmaning med ett flertal nya chefer som behöver introduceras för arbetsmiljöarbetet och på så vis få rätt förutsättningar för att kunna bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete.



2022-10-03

Dnr KFN 2021/00168

**Handläggare**

Lokalplanerare Pontus Gläntegård

Telefon 0522-69 81 78

Pontus.glantegard@uddevalla.se

**9.**

## **Remiss, motion från Kent Andreasson (UP) och Lars Olsson (UP) om fotbollsplan på Rimnersområdet.**

### **Sammanfattning**

Uddevallapartiet har lämnat in en motion om att helt eller delvis ersätta de fotbollsplaner som försvann vid badhusets placering i Rimnersområdet. Motionen anser att minst en fullstor fotbollsplan ska placeras på området.

Kultur och fritidsnämnden har gett i uppdrag till Samhällsbyggnadsnämnden att utreda möjligheter för nya verksamheter och aktiviteter på Rimnersområdet i en förstudie. I detta arbete ingår möjligheter till en ny B-plan för åretrunddrift inklusive belysning. Kultur- och fritidsförvaltningens målsättning har varit att placera den så kostnadseffektivt som möjligt i hänseende till omklädningsrum och ur ett driftperspektiv. Under förstudien så har parallellt även en trafikutredning gjorts som förstudien nu i slutskedet behöver anpassas till.

Innan samhällsbyggnad färdigställt förstudien kan kultur och fritid inte ge besked om huruvida en ny B-plan inryms i det nya utvecklade Rimnersområdet.

Förstudien beräknas vara klar i februari, därefter kommer klarare besked om möjligheterna kunna ges.

### **Beslutsunderlag**

Kultur och fritids tjänsteskrivelse 2022-10-03

Kommunfullmäktiges protokollsutdrag 2021-11-10 § 255

Motion från Kent Andreasson (UP) och Lars Olsson (UP) om fotbollsplan på Rimnersområdet

### **Förslag till beslut**

Kultur och fritidsnämnden kan inte ge besked om huruvida en ny B-plan inryms i det utvecklade Rimnersområdet innan förstudie färdigställts. Med detta anses motionen vara besvarad.



**Tjänsteskrivelse**  
**Kultur och fritid**

2(2)

2022-10-03

**Dnr** KFN 2021/00168

Annica Ryman  
Förvaltningschef

Pontus Gläntegård  
Lokalplanerare

Skickas till  
Kommunfullmäktige  
Motionärer



2021-11-10

**§ 255**

**Dnr KS 2021/00641**

**Motion från Kent Andreasson (UP) och Lars Olsson (UP om fotbollsplan på Rimnersområdet**

**Beslut**

Kommunfullmäktige beslutar

**att** remittera motionen till kultur och fritidsnämnden.

Vid protokollet  
Sebastian Johansson

Justerat 2021-11-15  
Elving Andersson (C), Gösta Dahlberg (M), Martin Pettersson (SD)

Justeringen tillkännagiven på anslagstavlan 2021-11-15  
Sebastian Johansson

Skickat 2021-11-16  
Kultur och fritidsnämnden  
Motionärer



## **Motion om återställande av fotbollsplan på Rimnersområdet.**

**Sammanfattning. Uddevallapartiet vill att Uddevalla kommun återställer minst en fotbollsplan på Rimnersområdet.**

Uddevallapartiet vill att man snarast utreder var en ny fullstor fotbollsplan ska ligga på Rimnersområdet. Givetvis ska både frånfället av B- o C-planen ersättas med minst en fullstor 11-manna plan efter simhallsbygget.

Efter beslut att flytta B- och C- Plan var inte ersättningsytorna klara på Rimnersområdet varför man var tvungna att flytta till provisoriska platser.

***Uddevallapartiet vill alltså:***

***ATT Uddevalla kommun återställer minst en fotbollsplan på Rimnersområdet.***

För Uddevallapartiet

Kent Andreasson

Lars Olsson



2022-10-12

Dnr KFN 2022/00005

**Handläggare**

Utvecklare Jonas Hansson

**Telefon** 0522-69 65 11

jonas.p.hansson@uddevalla.se

**12.**

## Redovisning av anmälningsärenden 2022-10-19

### Förslag till beslut

Kultur och fritidsnämnden godkänner redovisningen av följande anmälningsärenden:

Ansökan om sponsring från Destination Uddevalla till nyårsfirande 2022

Protokollsutdrag KS 2022-09-28 § 289

Ansökan 2022-08-03

Budgetunderlag Nyårsfirande 2022, Destination Uddevalla

Heldigital ärendehantering och upphörande av pappershandlingar

Protokollsutdrag KF § 181 2022-09-14

Protokollsutdrag KS § 194 2022-06-22

Tjänsteskrivelse KLK 2022-05-30

Riktlinjer för ärendehantering beslutade 2021-06-10 § 139

Riktlinjer för ärendehantering till författningssamlingen

Revidering av Riktlinjer för ärendehantering

Justering av kommunbidrag 2023

Protokollsutdrag KS 2022-09-28 § 290

Tjänsteskrivelse KLK 2022-09-14

Motion från Kent Andreasson (UP) och Lars Olsson UP om uppgradering av konstgräsplan vid Skarsjövallen

Protokollsutdrag KF § 163 2022-09-14

Protokollsutdrag KS § 215 2022-08-31

Tjänsteskrivelse KLK 2022-06-21

Motion från Lars Olsson (UP) och Kent Andreasson (UP) om en effektivare hantering av plastgräsplanen i Ljungskile

Protokollsutdrag SBF § 105 2022-03-22

Protokollsutdrag KF § 164 2022-09-14

Protokollsutdrag KS § 216 2022-08-31

Tjänsteskrivelse KLK 2022-06-21

Tjänsteskrivelse SBF 2022-02-22

Motion

Prognos kommuncentrala poster 2023

Protokollsutdrag KS 2022-09-28 § 291

Tjänsteskrivelse KLK 2022-09-12



2022-10-12

Dnr KFN 2022/00005

Revidering av reglemente för kommunstyrelsen och övriga nämnder, ändring av mandatperiod för nämnder m.m.,

Protokollsutdrag KF 2022-09-14 §183

Protokollsutdrag KS 2022-08-31 §234

Förslag till ändring, reglemente för KS och övriga nämnder, sid 3 och 14

Omröstningsbilaga till kommunfullmäktiges beslut 2022-09-14 § 183

Tjänsteskrivelse KLK 2022-08-17

Revidering av reglemente, § 11 övergripande bestämmelser, undertecknande av skrivelser till nämnd

Protokollsutdrag KS § 233 2022-08-31

Protokollsutdrag KF § 182 2022-09-14

Tjänsteskrivelse KLK 2022-06-15

Reglemente för KS och övriga nämnder till författningssamlingen

Utdrag ur gällande reglemente för KS och övriga nämnder, övergripande bestämmelser

Reviderad överenskommelse med Ljungskile Sportklubb, LSK, om minskad tomträtt, upphävande av nyttjanderätt m.m. Tjöstelsröd 1:37 och Tjöstelsröd 1:1

Protokollsutdrag KF 2022-09-14 §185

Protokollsutdrag KS 2022-08-31 §237

Överenskommelse med Ljungskile Sportklubb, LSK, Rev

Tjänsteskrivelse KLK 2022-08-22

Övergångsavtal till överenskommelse mellan Ljungskile SK om kommunalt övertagande av aktivitetsyta

Reviderad överenskommelse med Ljungskile SK om minskad tomträtt, upphävande av nyttjanderätt m.m. Tjöstelsröd 1.1 och 1.37

Värdering Uddevalla Tjöstelsröd 1 37 Newsecs

Värdering Uddevalla Tjöstelsröd 1 37 Svefa

Annica Ryman  
Förvaltningschef

Jonas Hansson  
Utvecklare