



**VARBERGS
KOMMUN**

Kallelse/underrättelse
2024-05-07

Kommunstyrelsens förvaltning

Beslutsorgan	Kommunfullmäktige
Tid	Tisdagen 14 maj, klockan 18.00
Plats	Nöjeshallen, Arena Varberg Kattegattsvägen 26
Ärenden	<ol style="list-style-type: none">1. Val av justerare: Erland Linjer (M) och Eva Pehrsson Karlsson (C) samt som ersättare Samka Lovic (S)2. Anmälan av eventuella övriga ärenden3. Anmälan av eventuellt jäv4. Information om Länsstyrelsens strategi för jämställdhetsintegrering 2024-2027 (KS 2024/0043-39)5. Allmänhetens frågestund6. Allmänhetens fråga - Förskola om syskon är sjuka (KS 2024/0027-13)7. Allmänhetens fråga - Vistelsetid på förskolan (KS 2024/0027-15)8. Ledamöternas frågestund9. Anmälan om eventuella motioner och interpellationer10. Övriga valärenden11. Personal- och hälsobokslut 2023 (KS 2024/0188-1)12. Avtal om anläggningsarrende för Träslövs Båtklubb på fastigheten Träslövs Hamn 1:1 (KS 2024/0078-1)13. Antagande av verksamhetsområden för vatten och avlopp (VA) i Varbergs kommun 2024 (KS 2024/0237-2)14. Uppdrag till socialnämnden - Uppsökande team (KS 2024/0265-2)15. Revidering av revisionsreglemente (KS 2023/0346-7)16. Svar på motion angående dagvattenutsläpp i Apelviken (KS 2023/0397-7)17. Svar på motion om att införa kommunala trygghetsvårdar (KS 2022/0202-4)

POSTADRESS
Varbergs kommun

432 80 Varberg

BESÖKSADRESS
Engelbrektsgatan 15,
Östra Vallgatan 12 (hiss)

TELEFON
0340-880 00

TELEFAX

ORGANISATIONSNUMMER
212000-1249

E-POSTADRESS
ks@varberg.se

WEBBPLATS
www.varberg.se

18. Svar på motion om gemensamt mål för ökad energiproduktion
(KS 2023/0302-13)
19. Svar på motion om ny station på Västkustbanan söder om Varberg
(KS 2023/0552-4)
20. Svar på motion angående inga hyreshöjningar under 2024 för
hyresgästerna inom Varbergs bostad (KS 2024/0146-4)
21. Meddelanden kommunfullmäktige maj 2024 (KS 2024/0034-4)

Karl-Gunnar Svensson (KD)
Ordförande

Jennica Toresson
Sekreterare



**VARBERGS
KOMMUN**

Beslutsförslag
2024-04-03

1 (1)
Dnr: KS 2024/0043-
39

Kommunfullmäktige

Kommunstyrelsens förvaltning
Jennica Toresson, 0340-88491

Information om Länsstyrelsens strategi för jämslällldhetsintegrering 2024–2027

Förslag till beslut

Kommunfullmäktige beslutar

1. lägga informationen till handlingarna.

Beskrivning av ärendet

Malin Stenman, jämslällldhetsakkunnig på Länsstyrelsen i Halland informerar om länsstrategin ”Ett jämslällldt Halland 2024–2027”.

Länsstrategin bygger på en analys av nuläget i Halland utifrån ett jämslällldhetsperspektiv och ett intersektionellt förhållningssätt. Strategin utgår från regeringens jämslällldhetspolitik, jämslällldhetsintegrering som strategi och genussystemet som teoretiskt ramverk. Strategin är skriven utifrån Hallands förutsättningar och behov och de nationella jämslällldhetspolitiska målen.

Beslutsunderlag

Beslutsförslag 3 april 2024.

POSTADRESS
Varbergs kommun

432 80 Varberg

BESÖKSADRESS
Engelbrectsgatan 15, Östra
Vallgatan 12 (hiss)

TELEFON
0340-880 00

TELEFAX

ORGANISATIONSNUMMER
212000-1249

E-POSTADRESS
ks@varberg.se

WEBBPLATS
www.varberg.se



**VARBERGS
KOMMUN**

Beslutsförslag
2024-04-12

1 (1)
Dnr: KS 2024/0027-
13

Kommunfullmäktige

Kommunstyrelsens förvaltning
Desirée Aronsson, 0340-881 65

Allmänhetens fråga - Förskola om syskon är sjuka

Förslag till beslut

Kommunfullmäktige beslutar

1. anse frågan besvarad.

Beskrivning av ärendet

Aron Björkholm ställer fråga angående förskola om syskon är sjuka.

David Sandrén (M), ordförande i förskole- och grundskolenämnden svarar på frågorna.

Beslutsunderlag

Beslutsförslag 12 april 2024.

Allmänhetens fråga - förskola om syskon är sjuka, inkommen 11 april 2024.

POSTADRESS
Varbergs kommun

432 80 Varberg

BESÖKSADRESS
Engelbrectsgatan 15, Östra
Vallgatan 12 (hiss)

TELEFON
0340-880 00

TELEFAX

ORGANISATIONSNUMMER
212000-1249

E-POSTADRESS
ks@varberg.se

WEBBPLATS
www.varberg.se



Allmänhetens frågestund

Ärendenummer: #152247 | Inskickat av: ARON BJÖRKHOLM (signerad) | 2024-04-11 22:31

✓1. Kontaktuppgifter

Dina kontaktuppgifter

För- och efternamn

Aron Björholm

E-postadress

[Redacted]

Mobiltelefon

[Redacted]

Notifieringar

E-post

✓2. Dina frågor

Frågans rubrik

Förskola om syskon är sjuka

Bakgrund

Förskola om vårdnadshavare eller syskon är sjuka.

För en sån arbetarvänlig förskola som möjligt skulle jag vilja att denna skrivelse läggs till i kommunens "Regler och avgifter för förskola, pedagogisk omsorg och fritidshem". Detta är ett förtydligande som finns i många andra kommuner, där kommunen tar ett större ansvar än minimum för att göra livet lättare för föräldrarna och pedagogerna på plats.

Denna skrivelse:

"Om du är sjuk får du lämna barn på förskolan som vanligt så länge barnet är friskt. Om du behöver vara hemma med ett barn som är sjukt har syskon rätt att vara på förskolan som vanligt så länge de är friska.

Om du får sjukpenning får du lämna barn på förskolan samma tider som innan du blev sjukskriven. Om sjukpenning övergår till sjukersättning får du lämna ditt barn 15 timmar per vecka."

Detta för att göra kommunikationen så enkel som möjlig för föräldrar mot pedagoger och rektorer. Men även för att göra förskolan så likvärdig för så många barn som möjligt. Vi har sedan vi flyttat hit till Varberg för två år sedan stött på detta problemet flertalet gånger.

Att jag delvis kan jobba när jag är hemma och vabbar ett barn, men det andra barnet blir hemskickat då barn "nr 2" bara får gå 15 timmar i veckan när man vabbar barn "nr ett". Att hela tiden ha det samtalet med rektorn om att ja jag vabbar, men inte hela dagen utan jag har tänkt jobba också är väldigt tröttsamt. Samt att det inte är möjligt för alla att jobba hemifrån, vilket då går det väldigt olika i familjer och mellan familjer hur vab tas ut och av vem.

Att när vi skall iväg på läkarbesök med vårt ena barn, då han föddes 14 veckor för tidigt har det blivit en del läkarbesök, hela tiden behöva ansöka om att barn nr 2 ska få vara på förskolan under de läkartiderna. För vi "vabbar" under läkarbesöken och då har barn "nr 2" bara rätt till 15 timmars förskola i veckan och det är satt av rektorn till specifika tider och dagar. Som inte alltid går ihop med läkartiderna. Hade det bara vart ok att lämna vid vab hade detta vart ett icke problem och vi och rektorn skulle inte behöva lägga tid på detta.

Att inte få återhämtning som man behöver när man är sjuk för att när en förälder är sjuk så har inte barnen inte rätt att vara på förskolan. Då blir jag som förälder inte frisk så snabbt som jag skulle kunna bli och får vara hemma längre från jobbet än vad som är nödvändigt. Samt att min omsorg av barnen är minimal då jag är sjuk.

Fråga 1

Kan ni lägga till detta:

"Om du är sjuk får du lämna barn på förskolan som vanligt så länge barnet är friskt. Om du behöver vara hemma med ett barn som är sjukt har syskon rätt att vara på förskolan som vanligt så länge de är friska.

Om du får sjukpenning får du lämna barn på förskolan samma tider som innan du blev sjukskriven. Om sjukpenning övergår till sjukersättning får du lämna ditt barn 15 timmar per vecka."

i "Regler och avgifter för förskola, pedagogisk omsorg och fritidshem"?

Signering

Följande parter har signerat detta ärende.

Namn: ARON BJÖRKHOLM

Person ID: [REDACTED]

Datum: 2024-04-11 22:31

Signerad checksumma: SHA-1 F14DD6BD4409B811E20ABC3C56CD7F4DCBC4997B



**VARBERGS
KOMMUN**

Beslutsförslag
2024-04-15

1 (1)
Dnr: KS 2024/0027-
15

Kommunfullmäktige

Kommunstyrelsens förvaltning
Desirée Aronsson, 0340-881 65

Allmänhetens fråga - Vistelsetid på förskolan

Förslag till beslut

Kommunfullmäktige beslutar

1. anse frågan besvarad.

Beskrivning av ärendet

Anna Erikson ställer fråga angående vistelsetid på förskolan.

David Sandrén (M), ordförande i förskole- och grundskolenämnden svarar på frågorna.

Beslutsunderlag

Beslutsförslag 15 april 2024.

Allmänhetens fråga - Vistelsetid på förskolan, inkommen 12 april 2024.

POSTADRESS
Varbergs kommun

BESÖKSADRESS
Engelbrektsgatan 15, Östra
Vallgatan 12 (hiss)

TELEFON
0340-880 00

TELEFAX

ORGANISATIONSNUMMER
212000-1249

E-POSTADRESS
ks@varberg.se

WEBBPLATS
www.varberg.se

432 80 Varberg



Allmänhetens frågestund

Ärendenummer: #152347 | Inskickat av: ANNA HYUNG MEE ERIKSON (signerad) | 2024-04-12 14:30

✓1. Kontaktuppgifter

Dina kontaktuppgifter

För- och efternamn

Anna Erikson

E-postadress

[Redacted]

Mobiltelefon

[Redacted]

Notifieringar

E-post

✓2. Dina frågor

Frågans rubrik

Vistelsetid på förskolan

Bakgrund

Förskole- och grundskolenämnden skickade ut sina nya riktlinjer vid dagens datum den 12 april 2024.

I dessa riktlinjer går det bland annat att utläsa att "barn till vårdnadshavare som annars arbetar eller studerar erbjuds vistelsetid 15 timmar per vecka under vårdnadshavares sjukdom". Sjukdom i detta fall går att utläsa handlar om korttidsfrånvaro, såsom enstaka sjukdagar, ej långtidsskrivning.

Detta innebär i praktiken att som vårdnadshavare skall man vara hemma från sitt arbete på grund av sjukdom, när man bedömer sig vara för sjuk för att inte orka/kunna förvärvsarbeta, men man ska då samtidigt vara tillräckligt frisk för att ta hand om barn.

Denna bestämmelse är blir också öppen för tolkning, beroende på när i veckan vårdnadshavaren sjukanmäler sig till sin arbetsgivare. Blir vårdnadshavaren sjuk när barnet redan har varit på förskolan i mer än 15 timmar den veckan, vad händer då?

Regler kring vistelsetid på förskolan reglerar inte enligt Skollagen utan är något som bestäms i varje enskild kommun. Många andra kommuner väljer istället att se det som viktigt för barnet att vara på fortsatt på förskolan och att vårdnadshavaren i fråga ska få en rimlig chans att tillfriskna och har dessa regler kring 15 timmar/vecka först när sjukdom hos vårdnadshavare definieras som "sjukskrivning", 14 dagar eller längre.

Fråga 1

Varför väljer Varbergs kommun att ha denna strikta hållning gällande vistelsetid vid korttidsfrånvaro/sjukdom hos vårdnadshavare?

Fråga 2

Hur ska man tolka det när barnet redan har varit mer än 15 timmar/vecka på förskolan när vårdnadshavare insjuknar?

Signering

Följande parter har signerat detta ärende.

Namn: ANNA HYUNG MEE ERIKSON

Person ID: [REDACTED]

Datum: 2024-04-12 14:30

Signerad checksumma: SHA-1 C816B6CBC903FA250B2B6D1DF4DCB0498E851945

Anmälan om eventuella motioner och interpellationer

Övriga valärenden

§ 75

Dnr KS 2024/0188

Personal- och hälsobokslut 2023

Beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta

1. godkänna personal- och hälsobokslut 2023.

Förslag till beslut på sammanträdet

Tobias Carlsson (L) och Andreas Havasi (SD) föreslår bifall till personalutskottets förslag.

Beskrivning av ärendet

Personalkontoret har sedan 2017 sammanställt ett fördjupat personal- och hälsobokslut i samband med årsredovisningen. Syftet är att ge ett brett uppdaterat underlag om primärkommunens personalförhållanden.

Beslutsunderlag

Personalutskottet 14 mars 2024, § 10.

Beslutsförslag 28 februari 2024.

Personal- och hälsobokslut 2023.

Protokollsutdrag: Personalkontoret

Justerandes signatur	Utdragsbestyrkande	Datum
----------------------	--------------------	-------



**VARBERGS
KOMMUN**

Personalkontoret
Marcus Vahlström,

Beslutsförslag
2024-02-28

1 (1)
Dnr: KS 2024/0188-1

Kommunstyrelsen

Personal- och hälsobokslut 2023

Förslag till beslut

Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige

- godkänna personal- och hälsobokslut 2023.

Beskrivning av ärendet

Personalkontoret har sedan 2017 sammanställt ett fördjupat personal- och hälsobokslut i samband med årsredovisningen. Syftet är att ge ett brett uppdaterat underlag om primärkommunens personalförhållanden.

Beslutsunderlag

Beslutsförslag 28 februari 2024.
Personal- och hälsobokslut 2023.

Samråd

Ärendet har samverkats med central samverkansgrupp (CSG) 18 april 2024.

Personalkontoret

Björn Linder
Personaldirektör

Marcus Vahlström
HR-strateg

Protokollsutdrag

POSTADRESS
Varbergs kommun

BESÖKSADRESS
Engelbrektsgatan 15, Östra
Vallgatan 12 (hiss)

TELEFON
0340-880 00

TELEFAX

ORGANISATIONSNUMMER
212000-1249

E-POSTADRESS
ks@varberg.se

WEBBPLATS
www.varberg.se

432 80 Varberg

Personal- och hälsobokslut 2023

Beslutad av: Kommunfullmäktige
Beslutsdatum och paragrafnummer: 14 maj 2024 §
Diarienummer: KS 2024/0188
Dokumentansvarig avdelning: Personalkontoret



**VARBERGS
KOMMUN**

Innehållsförteckning

Personal- och hälsobokslut 2023	1
Inledning	3
Mycket bra gjort men mycket kvar att göra	3
Ett underlag för fortsatt arbete.....	4
Personalredovisning	5
Sammanfattning	5
Antal anställda.....	5
Ålder och anställningstid	6
Sysselsättningsgrad	7
Timavlönade.....	10
Mer-, över- och flextid.....	11
Arbetade timmar	12
Lön och lönebildning	12
Personalkostnader	13
Pensionsavgångar.....	14
Anställda 68 år och äldre.....	15
Personal- och kompetensförsörjning.....	16
Hälsobokslut	26
Sammanfattning	26
Sjukfrånvaro	26
Friskvårdsbidrag.....	34
Hållbart arbetsliv.....	34
Systematiskt arbetsmiljöarbete	37
Jämställdhet	40
Allas lika rättigheter och möjligheter.....	43
Kränkande särbehandling, mobbning och trakasserier	44
Våld i nära relationer	44
Utmärkelser till kommunens medarbetare.....	45

Inledning

Mycket bra gjort men mycket kvar att göra

När nu 2023 ska summeras står det klart att vi gjort mycket bra inom personalområdet men att det samtidigt finns mycket kvar att göra. I Varberg är kommunen den största arbetsgivaren och det innebär ett särskilt ansvar att föra en god arbetsgivarpolitik. Personalen är vår viktigaste tillgång.

Demografin utmanar oss, det står klart sen länge. Vi behöver vässa vår förmåga att rekrytera, fortbilda och behålla vår personal. Vi behöver organisera oss så att fler väljer att höja sin sysselsättningsgrad. Fler behöver också förlänga arbetslivet genom att höja sin pensionsålder.

Om vi ska lyckas med personalutmaningen behöver vi behålla och utveckla attraktiviteten som arbetsgivare. Här behöver vi jobba både på övergripande nivå och på individnivå. Ökad jämställdhet, hälsosamt arbetsliv och gott ledarskap är områden som vi behöver jobba med.

Tobias Carlsson(L)

Ordförande kommunstyrelsens personalutskott



Ett underlag för fortsatt arbete

En av våra strategier för att möta den kompetensförsörjningsutmaning som vi befinner oss i är att ha stort fokus på arbetsmiljöfrågorna. Ett hållbart arbete är ett attraktivt arbete. Det är i det vardagliga arbetet i våra olika verksamheter som vi skapar goda förutsättningar för kommunens alla medarbetare, så att de i sin tur kan skapa goda förhållanden för våra invånare, besökare och de verksamma.

I personal- och hälsobokslutet får vi en bild av hur året som gått har sett ut ur ett personalperspektiv och hur våra medarbetare mår. Det är glädjande att så många pilar pekar åt rätt håll. Att sjukfrånvaron minskar är positivt och av stor vikt, men vi är ännu inte nere i de nivåer vi hade innan pandemin. Att anmälningarna av arbetsmiljöhändelser blir fler är oroande, men det kan också till del bero på en ökad benägenhet att anmäla vilket i så fall är något bra. Se där två exempel på hur vi kan se på bokslutets siffror på olika sätt. Med den vetskapen är det här ett bra underlag att ha som utgångspunkt i det fortsatta arbete med personal- och hälsofrågor som vi tar oss an varje dag.

Björn Linder
Personaldirektör



Personalredovisning

Sammanfattning

Personalredovisningen för 2023 visar på en positiv utveckling inom flera områden. Den tillsvidareanställda andelen medarbetare har vuxit, och något fler arbetar heltid. Även om könsfördelningen är svår att påverka har nyanställningar gjort att skillnaden har minskat, om än minimalt. En viktig aspekt att lyfta fram är att ett enträget löneöversynsarbete har fortsatt att minska löneskillnaderna mellan könen.

Färre har gått i pension eller lämnat för annat arbete, vilket är positivt. Tillsammans med framgångsrik kompetensförsörjning i många verksamheter har personalsituationen generellt varit något mer stabil jämfört med föregående år. Det finns fortsatta utmaningar med omsättning, sysselsättningsgrad och personalförsörjning inom exempelvis vård- och omsorgsverksamhet, men också flera exempel på insatser för att möta utmaningarna.

Sammanfattningsvis bokförs ett år som inom många områden är starkare än 2022.

Antal anställda

I december 2023 hade primärkommunen cirka 5 430 månadsavlönade medarbetare, vilket är 90 medarbetare fler jämfört med 2022. Av dessa var 4 956 tillsvidareanställda, vilket motsvarar 91,2 procent. Det är en högre andel än 2022 (+1,1 procentenhet). Under året utökades personalstyrkan med 130 tillsvidareanställda. Samtidigt minskade den tidsbegränsade personalstyrkan med 45 visstidsanställningar. Trenden har därmed fortsatt där andelen tillsvidareanställningar ökar och visstidsanställningar minskar, vilket är i linje med att vara en attraktiv arbetsgivare med trygga anställningsformer. Det var vanligare med en tillsvidareanställning bland månadsavlönade kvinnor (92,3 procent) än bland män (87,2 procent). Andelen tillsvidareanställda har ökat bland både kvinnor (+1,5 procentenhet) och män (+1,1 procentenheter).

Månadsavlönade per anställningsform, i december	Antal 2023	Andel 2023	Antal 2022	Andel 2022	Antal 2021	Andel 2021
Tillsvidareanställda med månadslön	4 956	100 %	4 821	100 %	4 720	100 %
Tillsvidareanställda kvinnor med månadslön	3 966	80 %	3 870	80,3 %	3 808	80,7 %
Tillsvidareanställda män med månadslön	990	20 %	951	19,7 %	912	19,3 %
Visstidsanställda med månadslön	485	100 %	530	100 %	583	100 %
Visstidsanställda kvinnor med månadslön	337	69,5 %	377	71,1 %	398	68,3 %
Visstidsanställda män med månadslön	148	30,5 %	153	28,9 %	185	31,7 %
Alla med månadslön	5 433	100 %	5 351	100 %	5 291	100 %
Alla kvinnor med månadslön	4 298	79,1 %	4 247	79,4 %	4 194	79,3 %
Alla män med månadslön	1 135	20,9 %	1 104	20,6 %	1 097	20,7 %

Anställda per förvaltning

Antal anställda med månadslön per förvaltning, i december	2023	2022	2021
Förskole- och grundskoleförvaltningen	2 051	2 060	1 987
Hamn- och gatuförvaltningen	134	136	132
Kommunstyrelsens förvaltning	171	168	169
Kultur- och fritidsförvaltningen	142	140	146
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen	31	29	28
Serviceförvaltningen	499	480	464
Socialförvaltningen	1 965	1 879	1 892
Stadsbyggnadskontoret	84	90	88
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	346	347	379
Överförmyndarens förvaltning	10	12	6
Totalt	5 433	5 351	5 291

Könsfördelning bland anställda med månadslön per förvaltning, i december	Kvinnor 2023	Män 2023	Kvinnor 2022	Män 2022	Kvinnor 2021	Män 2021
Förskole- och grundskoleförvaltningen	85 %	15 %	85 %	15 %	85 %	15 %
Hamn- och gatuförvaltningen	37 %	63 %	39 %	61 %	37 %	63 %
Kommunstyrelsens förvaltning	71 %	29 %	71 %	29 %	71 %	29 %
Kultur- och fritidsförvaltningen	64 %	36 %	66 %	34 %	66 %	34 %
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen	77 %	23 %	76 %	24 %	71 %	29 %
Serviceförvaltningen	74 %	26 %	73 %	28 %	74 %	26 %
Socialförvaltningen	82 %	18 %	84 %	16 %	84 %	16 %
Stadsbyggnadskontoret	58 %	42 %	59 %	41 %	65 %	35 %
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	62 %	38 %	61 %	39 %	58 %	42 %
Överförmyndarens förvaltning	70 %	30 %	67 %	33 %	83 %	17 %
Varbergs kommun	79,1 %	20,9 %	79,4 %	20,6 %	79,3 %	20,7 %

Omräknat till årsarbetare på heltid har den totala personalstyrkan ökat med 1,5 procent, varav den tillsvidareanställda delen har ökat med 2,6 procent. Ledningsarbete står för den största ökningen (5 procent), följt av handlägg- och administratörsarbete (4,3 procent), och socialt och kurativt arbete (4,2 procent). I de stora yrkesgrupperna har vård och omsorg omräknat till årsarbetare på heltid ökat med 3,2 procent, och inom pedagogiska verksamheter med 2 procent. Inom kategorierna tekniskt arbete respektive kulturarbete har en minskning skett (-1,9 respektive -2,6 procent).

Ålder och anställningstid

Medelåldern bland månadsavlönade var högre än de senaste åren. Män hade fortsatt något lägre medelålder än kvinnor. Medelåldern har ökat bland såväl kvinnor som män.

Medelålder bland anställda med månadslön, i december	2023	2022	2021	2020	2019
Kvinnor	46	45,7	45,8	45,8	45,9
Män	44,3	44,0	43,8	44,0	45,0
Alla	45,7	45,3	45,3	45,4	45,7

Antal anställda med månadslön per åldersgrupp, i december	2023	2022	2021
-29 år	592	612	607
30-39 år	1 200	1 146	1 133
40-49 år	1 358	1 386	1 352
50-59 år	1 556	1 522	1 512
60-67 år	690	655	672
>67 år	28	18	13

Könsfördelning bland anställda med månadslön per åldersgrupp, i december	Kvinnor 2023	Män 2023	Kvinnor 2022	Män 2022	Kvinnor 2021	Män 2021
-29 år	72,6 %	27,4 %	73,7 %	26,3 %	69,9 %	30,1 %
30-39 år	78,3 %	21,7 %	78,4 %	21,6 %	79,9 %	20,1 %
40-49 år	80,0 %	20,0 %	79,8 %	20,2 %	79,4 %	20,6 %
50-59 år	80,0 %	20,0 %	81,1 %	18,9 %	82,1 %	17,9 %
60-67 år	82,9 %	17,1 %	81,8 %	18,2 %	80,1 %	19,9 %
>67 år	64,3 %	35,7 %	66,7 %	33,3 %	76,9 %	23,1 %

Den genomsnittliga anställningstiden för kommunens medarbetare var i december 12,1 år, vilket var lägre än föregående år. Anställningstiden har sjunkit stadigt sedan 2013 då motsvarande siffra var närmare 16 år.

Genomsnittlig anställningstid (år) bland tillsvidareanställda, i december	2023	2022	2021	2020	2019
Alla	12,1	12,4	13,0	13,0	13,1

Sysselsättningsgrad

Enligt den senaste rekryteringsrapporten¹ från Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) behöver den svenska välfärden utökas med cirka 91 000 nya medarbetare under perioden 2021-2031 givet att inga förändringar görs i organisation, arbetssätt eller bemanning. Under samma period förväntas 319 000 medarbetare gå i pension.

Ett sätt att möta kompetensutmaningen är att öka den genomsnittliga anställningsgraden, genom att få fler medarbetare att arbeta heltid. Ett större fokus på heltidsarbete bidrar till ökad jämställdhet och ökad tillgång till kompetens. Heltidsfrågan kan i praktiken vara komplex. Det kan vara en utmaning att matcha medarbetarnas önskemål om förläggning av arbetstiden med verksamhetens behov,

¹ SKR, 2022-12-13: Välfärdens kompetensförsörjning – personalprognos 2021-2031 och hur välfärden kan möta kompetensutmaningen

särskilt om medarbetarens önskemål gäller en specifik arbetsplats. Under hösten 2022 fick lagen om anställningsskydd tydligare formuleringar om att tillsvidareanställning på heltid är normen vid anställningar.

Sedan 2018 erbjuds alla kommunens medarbetare önskad anställningsgrad, oavsett om det är minskning eller utökning. Tidigare år har det varit vanligast att medarbetare har önskat lägre anställningsgrad, med undantag för 2022. Då avsåg drygt hälften av 177 intresseanmälningar ökad anställningsgrad. Under 2023 lämnades 162 intresseanmälningar in, varav 54 procent avsåg en minskning av anställningsgrad. Fördelningen ser likadan ut i de större förvaltningarna.

Heltids- och deltidanställning

Andelen tillsvidareanställda som har en heltidsanställning har ökat under de senaste åren. Vid årets slut uppgick dessa till 77 procent, att jämföra med 76,6 procent året före. Andelen heltidsanställningar ökade bland kvinnor men var oförändrad bland män. Det är dock fortsatt en väsentlig skillnad mellan könen, även om skillnaden har minskat något.

Andel tillsvidareanställda fördelade per sysselsättningsgrad och kön, i december	2023	2022	2021
Kvinnor, heltid	73,9 %	73,5 %	73,0 %
Kvinnor, 75–99 % sysselsättningsgrad	20,2 %	20,9 %	21,3 %
Kvinnor, <75 % sysselsättningsgrad	5,9 %	5,6 %	5,7 %
Män, heltid	89,3 %	89,3 %	89,4 %
Män, 75–99 % sysselsättningsgrad	6,7 %	6,8 %	5,9 %
Män, <75 % sysselsättningsgrad	4,0 %	3,9 %	4,7 %
Alla, heltid	77,0 %	76,6 %	76,2 %
Alla, 75–99 % sysselsättningsgrad	17,5 %	18,1 %	18,3 %
Alla, <75 % sysselsättningsgrad	5,5 %	5,3 %	5,5 %

Heltids- och deltidanställning per förvaltning

Andel tillsvidareanställda fördelade per sysselsättningsgrad och kön inom respektive förvaltning i december 2023	Heltid, kvinnor	Heltid, män	75–99 %, kvinnor	75–99 %, män	<75 %, kvinnor	<75 %, män
Förskole- och grundskoleförvaltningen	77,6 %	92,3 %	17,5 %	5,7 %	4,9 %	2,0 %
Hamn- och gatuförvaltningen	83,7 %	95,2 %	14,3 %	1,2 %	2 %	3,6 %
Kommunstyrelsens förvaltning	94,7 %	97,7 %	5,3 %	-	-	2,3 %
Kultur- och fritidsförvaltningen	67,9 %	65,2 %	21,4 %	15,2 %	10,7 %	19,6 %
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen	91,7 %	85,7 %	8,3 %	-	-	14,3 %
Serviceförvaltningen	74,8 %	98,4 %	19,6 %	1,6 %	5,6 %	-
Socialförvaltningen	66,3 %	81,7 %	26,1 %	13,2 %	7,6 %	5,1 %
Stadsbyggnadskontoret	89,8 %	97,1 %	8,2 %	-	2 %	2,9 %
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	84,9 %	92,4 %	11,3 %	2,9 %	3,8 %	4,7 %
Överförmyndarens förvaltning	85,7 %	100 %	-	-	14,3 %	-

Genomsnittlig sysselsättningsgrad

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för samtliga tillsvidareanställda har minskat något och uppgick vid årsskiftet till 94,6 procent, att jämföra med 94,7 procent 2022. Bland kvinnor minskade den genomsnittliga sysselsättningsgraden från 94,2 till 94,0 procent, och bland män var den oförändrad på 96,9 procent.

Genomsnittlig sysselsättningsgrad per anställningstid

Som tidigare nämnts gäller sedan hösten 2022 att tillsvidareanställning på heltid ska vara norm vid anställningar. Följande tabell visar att medarbetare som har varit anställda två år och kortare trots detta har genomsnittlig sysselsättningsgrad en bit under heltid. Detta kan bero på kommunens hållning om önskad sysselsättningsgrad, men också att tjänster fortfarande annonseras som deltidstjänster.

Genomsnittlig sysselsättningsgrad bland tillsvidareanställda per anställningstid	Sysselsättningsgrad december 2023
Anställd 0–2 år	95,4 %
Anställd 3–4 år	94,9 %
Anställd 5–10 år	95,2 %
Anställd 11–15 år	95,1 %
Anställd 16–20 år	93,9 %
Anställd 21– år	92,2 %

Genomsnittlig sysselsättningsgrad per förvaltning

Sysselsättningsgraden har ökat inom socialförvaltningen och kultur- och fritidsförvaltningen. Inom serviceförvaltningen var sysselsättningsgraden densamma som föregående år. I övriga förvaltningar har sysselsättningsgraden minskat.

Genomsnittlig sysselsättningsgrad bland tillsvidareanställda per förvaltning, i december	2023	2022	2021
Förskole- och grundskoleförvaltningen	95,2 %	95,6 %	95,3 %
Hamn- och gatuförvaltningen	97,5 %	97,9 %	99,0 %
Kommunstyrelsens förvaltning	99,1 %	99,6 %	97,7 %
Kultur- och fritidsförvaltningen	89,2 %	89,0 %	86,3 %
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen	97,4 %	97,8 %	98,5 %
Serviceförvaltningen	96,3 %	96,3 %	95,8 %
Socialförvaltningen	92,8 %	92,6 %	92,6 %
Stadsbyggnadskontoret	98,2 %	98,5 %	98,5 %
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	96,5 %	96,8 %	95,9 %
Överförmyndarens förvaltning	94,4 %	100 %	100 %

Faktiskt sysselsättningsgrad

Den statistik som handlar om sysselsättningsgrad under de tidigare rubrikerna utgår från anställningsgraden, utan att ta hänsyn till längre tjänstledigheter på deltid. Tjänstledigheter på deltid som är längre än 30 dagar, till exempel på grund av föräldraledighet eller studier, motsvarade 100 årsarbetare på heltid 2023. Denna typ av lägre faktisk sysselsättningsgrad var vanligare bland kvinnor än män.

Jämfört med 2022 har den faktiska sysselsättningsgraden ökat, från 92,5 till 92,6 procent. Det innebär att glappet mellan anställningsgrad och faktisk sysselsättningsgrad under de tre senaste åren har minskat. Sett till kön har den faktiska sysselsättningsgraden ökat bland kvinnor (+0,2 procentenhet) men minskat bland män (-0,3 procentenhet).

Tabellen nedan visar tillsvidareanställdas sysselsättningsgrad med (anställningsgrad) och utan partiella tjänstledigheter längre än 30 dagar (faktisk sysselsättningsgrad) per förvaltning.

Genomsnittlig anställningsgrad jämfört med faktisk sysselsättningsgrad bland tillsvidareanställda per förvaltning och kön i december 2023	Anställningsgrad, alla	Anställningsgrad, kvinnor	Anställningsgrad, män	Faktisk sysselsättningsgrad, alla	Faktisk sysselsättningsgrad, kvinnor	Faktisk sysselsättningsgrad, män
Förskole- och grundskoleförvaltningen	95,2 %	94,8 %	98,2 %	92,0 %	91,3 %	96,6 %
Hamn- och gatuförvaltningen	97,5 %	96,8 %	98,0 %	96,4 %	94,3 %	97,6 %
Kommunstyrelsens förvaltning	99,1 %	99,2 %	99,1 %	97,9 %	97,4 %	99,1 %
Kultur- och fritidsförvaltningen	89,2 %	90,4 %	87,1 %	87,6 %	89,0 %	84,9 %
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen	97,4 %	98,3 %	94,3 %	94,0 %	93,4 %	94,3 %
Serviceförvaltningen	96,3 %	95,0 %	99,8 %	95,9 %	94,6 %	99,5 %
Socialförvaltningen	92,8 %	92,3 %	95,3 %	91,5 %	91,0 %	94,4 %
Stadsbyggnadskontoret	98,2 %	97,7 %	98,9 %	96,9 %	95,8 %	98,4 %
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	96,5 %	96,2 %	96,9 %	94,1 %	93,9 %	94,6 %
Överförmyndarens förvaltning	94,4 %	92,9 %	100 %	94,4 %	92,9 %	100 %
Varbergs kommun	94,6 %	94,0 %	96,9 %	92,5 %	91,8 %	95,8 %

Timavlönade

För att få kontinuitet i verksamheterna och erbjuda bättre arbetsvillkor för medarbetare har kommunen som förhållningssätt att minimera andelen timavlönad tid, för att i stället bemanna med hjälp av ökad grundbemanning. Andelen timavlönad tid har under året utgjort en liten del av den producerade tiden. Kommunen har fortsatt haft mycket låg andel timavlönad arbetstid jämfört med övriga kommuner i Sverige. Jämfört med senaste åren har andelen minskat.

Förvaltningarna har genomfört olika insatser i syfte att minska behovet av timanställningar. Exempel på insatser som har genomförts är schemaändringar som möjliggör att ordinarie personal kan ersätta kollegor vid sjukdom eller annan frånvaro, eller att erbjuda befintlig personal att gå upp i tjänstgöringsgrad då luckor uppstår i bemanningen. Andra exempel på insatser har varit att arbeta för en hållbar grundbemanning. Under året har en förvaltningsövergripande bemanningsavdelning tagits i drift, vilket kan ha haft viss effekt när det gäller användningen av timavlönad tid inom de största förvaltningarna.

Även om kommunens mål har varit att minska behovet av timanställningar så finns det ibland behov av timanställda, till exempel vid tillfälliga arbetstoppar, vakanser, större evenemang och liknande.

I december 2023 hade kommunen cirka 790 timanställda medarbetare. Andelen timmar som utfördes av timavlönade medarbetare utgjorde mindre än fyra procent av årets samtliga arbetade timmar. Andelen timavlönad tid minskade inom socialförvaltningen från 7,8 till 6,8 procent, men även inom förskole- och grundskoleförvaltningen från 2,2 till 1,6 procent. Andelen ökade från 2,2 till 2,7 procent inom kultur- och fritidsförvaltningen, och från 1,1 till 1,6 procent inom serviceförvaltningen.

Bland de timanställda inom socialförvaltningen finns medarbetare som har PAN-anställning. PAN står för anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare. PAN-anställningen innebär att medarbetaren arbetar som personlig assistent, ledsagare eller avlösare på anmodan av enskild funktionsnedsatt. Den anställda är i dessa fall timavlönad. Eftersom PAN-anställdas timavlönade tid inte omfattas av kommunens ambition om att minimera behovet av timavlönad tid redovisas här timavlönad tid både inklusive och exklusive PAN-tid.

Andel timmar av totalt utförd tid som utförts av timavlönad personal	2023	2022	2021	2020
Inklusive PAN-tid, alla	3,7 %	4,2 %	4,3 %	4,1 %
Inklusive PAN-tid, kvinnor	3,3 %	3,8 %	3,8 %	3,5 %
Inklusive PAN-tid, män	4,9 %	5,7 %	5,8 %	6,0 %
Exklusive PAN-tid, alla	3,4 %	3,9 %	3,9 %	3,8 %
Exklusive PAN-tid, kvinnor	3,0 %	3,5 %	3,4 %	3,3 %
Exklusive PAN-tid, män	4,5 %	5,4 %	5,3 %	5,6 %

Mer-, över- och flexitid

Uttag av mer-² och övertid kan vara ett medel för att ta hand om tillfälliga arbetstoppar, men kan också indikera för stor arbetsbelastning eller underbemanning.

Under året har medarbetarna arbetat drygt 84 000 timmar i mer- och övertid, vilket motsvarar 42 heltidsarbetare. Det är 10 000 timmar färre än föregående år.

Sett till totalt producerad tid har uttaget av mer- och övertid minskat väsentligt jämfört med föregående år. Minskningen kan bero på bättre grundbemanning i förhållande till verksamhet.

² Mertid, eller fyllnadstid som det också kallas, är arbete som en deltidsanställd utför utöver sin sysselsättningsgrad. För deltidsanställda är all tid upp till heltid mertid.

Antal arbetade mer- och övertidstimmar för månadsanställda, hur många heltidsarbetare det motsvarar, samt andel av all arbetad tid	Antal timmar 2023	Antal timmar 2022	Årsarbetare heltid 2023	Årsarbetare heltid 2022	Andel av arbetad tid 2023	Andel av arbetad tid 2022
Mertid, alla	28 058	31 290	14,2	15,8	0,27 %	0,41 %
Mertid, kvinnor	23 668	26 933	12,0	13,6	0,29 %	0,46 %
Mertid, män	4 391	4 357	2,2	2,2	0,20 %	0,24 %
Övertid, alla	56 097	62 791	28,3	31,7	0,54 %	0,82 %
Övertid, kvinnor	40 518	45 290	20,5	22,9	0,50 %	0,78 %
Övertid, män	15 579	17 501	7,9	8,8	0,70 %	0,98 %
Totalt, alla	84 155	94 081	42,5	47,5	0,82 %	1,24 %
Totalt, kvinnor	64 185	72 223	32,4	36,5	0,79 %	1,24 %
Totalt, män	19 970	21 858	10,1	11,0	0,90 %	1,22 %

I en del verksamheter finns möjlighet till flextid. Stora positiva flexsaldon kan betyda att verksamheter är mer belastade än vad som syns vid en genomgång av över- och mertid. Det är därför viktigt att följa såväl flextid som över- och mertid. När det gäller flexsaldo finns tekniska svårigheter att följa utvecklingen historiskt. Siffrorna nedan visar i stället hur många timmar som vid avstämningstillfällena under året har varit över den övre gränsen för det individuella flexsaldot, och därmed tagits bort utan ekonomisk kompensation.

Antal plustimmar över flexramen vid årets flexidsavstämningar	2023	2022	2021	2020	2019
Antal timmar	1 926	3 261	3 580	2 354	2 704

Arbetade timmar

Antalet arbetade timmar ökade under året och uppgick till totalt 7 733 000 timmar. Ökningen på 115 000 timmar innebar en ökning på 1,5 procent. Ökningen förklaras till största del av att den månadsavlönade personalstyrkan växte, men även av att sjukfrånvaron minskade.

Totalt antal arbetade tusen timmar fördelade per kategori	2023	2022	2021
Månadslön	7 366	7 201	7 110
Timlön	261	300	290
Timlön PAN-anställda	20	21	30
Mertid	29	31	30
Övertid	57	63	52
Summa	7 733	7 616	7 512

Lön och lönebildning

Lönepolitiken ska bidra till en tryggad personalförsörjning. Målet för en väl fungerande lönebildning är att rekrytera, behålla och utveckla medarbetare med rätt kompetens på kort och lång sikt. Grunden för lönesättning i Varbergs kommun utgår från medarbetarens utbildning, erfarenhet, arbetsuppgifternas svårighetsgrad, ansvar och befogenheter kopplade till befattning. I den årliga löneöversynen sker

lönesättningen individuellt och differentierat, och bygger på dialog mellan chef och medarbetare om prestation och förhållningssätt utifrån uppsatta mål och lönekriterier.

En lönekartläggning med jämställdhetsanalys genomfördes under sommaren. Utifrån analysen har ett antal yrken identifierats där löneskillnaden inte kan förklaras med könsneutrala argument. Dessa har sammanställts till handlingsplan med åtgärdsförslag för mer jämställda löner som har delgivits berörda förvaltningar för justering i kommande löneöversyner. Den sammanvägda analysen av löneskillnader mellan män och kvinnor visar liksom föregående år en positiv utveckling ur ett jämställdhetsperspektiv. Skillnaden mellan kvinnors och mäns medellön har minskat över tid.

Inför beslut om löneökningsbehov i kommande löneöversyn genomfördes analyser på förvaltningsnivå och på kommunövergripande nivå. I analyserna lyftes förutom perspektivet jämställdhet även verksamhetens behov, ekonomiska förutsättningar, tillgång och efterfrågan på kompetens, möjligheten att behålla rätt kompetens samt löneläge och lönespridning. Sammanställningen av analyserna låg till grund för årets lönepolitiska beslut.

Av tabellen framgår att den genomsnittliga månadslönen var cirka 34 500 kronor, vilket var knappt 900 kronor mer jämfört med föregående år. Kvinnornas medellön har ökat med 2,6 procent, och männens med 2,0 procent.

Medellöner för tillsvidareanställda vid avslutad årlig löneöversyn	2023	2022	2021	2020	2019	2018
Medellön, alla	34 558 kr	33 712 kr	33 513 kr	32 246 kr	31 534 kr	30 440 kr
Medellön, kvinnor	34 264 kr	33 380 kr	32 763 kr	31 850 kr	31 115 kr	29 954 kr
Medellön, män	35 676 kr	34 977 kr	34 705 kr	33 846 kr	33 225 kr	32 469 kr
Kvinnors medellön av män	96,0 %	95,4 %	94,4 %	94,1 %	93,6 %	92,3 %

Personalkostnader

Under året uppgick kostnaderna för personal till 3 miljarder kronor, vilket var en ökning med knappt 130 miljoner kronor jämfört med 2022. Den större delen av kostnadsökningen berodde på fler anställda i kombination med revidering av löner och större pensionsinbetalningar. Noterbart är att kostnaderna för sjuklön minskade med sex miljoner kronor.

När det gäller kostnaden för pensioner förhandlade arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna fram ett nytt pensionsavtal som började gälla under året. Bland annat höjdes den avgiftsbestämda pensionen från 4,5 till 6 procent vilket innebar en kostnadsökning för kommunen med 40 miljoner kronor. Som en följd av den höga inflationen har prisbasbeloppet ökat kraftigt vilket påverkat kommunens pensionsavsättningar. För att säkerställa att de avsatta medlen är tillräckliga till kommande pensionsutbetalningar har 41 miljoner kronor satts av i bokslutet vilket kan jämföras med i genomsnitt 26 miljoner de senaste fem åren.

Kostnader för arbetskraft, miljoner kr	2023	2022	2021
Löner m. m.	1 893	1 795	1 732
Mer- och övertid	28	29	23
Ob-ersättning	54	53	52
Beredskap och jour	15	19	21
Sjuklön	39	45	41
Förtroendevalda	15	13	13
Uppdragstagare	33	32	31
Summa löner och ersättningar	2 078	1 986	1 913
Kostnadsersättningar	3	2	2
Sociala avgifter	710	644	619
Pensionskostnader	258	188	190
Summa samtliga kostnader	3 048	2 820	2 724

Pensionsavgångar

Pensionsavgångar och genomsnittlig pensionsålder i Varbergs kommun

Färre medarbetare valde att gå i pension 2023 jämfört med 2022. Den genomsnittliga pensionsåldern ökade något till 64,9 år. Pensionsåldern ökade bland såväl kvinnor som män, men mer bland män. Skillnaden mellan könen var knappt 1,5 år.

Antal pensionsavgångar och genomsnittlig pensionsålder bland tillsvidareanställda	2023	2022	2021	2020
Antal pensionsavgångar, alla	83	115	141	94
Antal pensionsavgångar, kvinnor	71	89	118	77
Antal pensionsavgångar, män	12	26	23	17
Genomsnittlig pensionsålder, alla	64,9 år	64,7 år	64,6 år	64,2 år
Genomsnittlig pensionsålder, kvinnor	64,7 år	64,5 år	64,6 år	64,0 år
Genomsnittlig pensionsålder, män	66,1 år	65,6 år	65,0 år	64,8 år

Genomsnittlig pensionsålder per yrke

Den genomsnittliga pensionsåldern skiljer sig något mellan olika yrkesgrupper. Sett till de största befattningsgrupperna var pensionsåldern högst bland gymnasielärare och sjuksköterskor, och lägst bland yrkesgrupper inom förskola. Eftersom varje grupp innehåller få individer får varje individ stort genomslag i statistiken, vilket kan förklara större skillnader mellan respektive år. Sett över några år går det att konstatera att till exempel lärare i gymnasieskola generellt går i pension vid en högre ålder, och förskollärare vid en lägre ålder. Det finns under de senaste åren en försiktig trend mot en högre pensionsålder i de flesta yrkesgrupper, vilket bland annat kan bero på förändrade pensionsregler under samma period.

Genomsnittlig pensionsålder (år) bland tillsvidareanställda inom större yrkesgrupper	2023	2022	2021	2020
Lärare i gymnasieskola	66	66,8	65,8	65,7
Sjuksköterskor	66	65	65	64,5
Måltidspersonal	65,7	63,3	64,6	61
Chefer	65	64,5	65	63,7
Handläggare och administratörer	64,9	65,3	64,5	64,4
Lärare i grundskola	64,9	64,3	64,9	65,3
Undersköterskor	64,8	64,3	64,5	63,5
Barnskötare i förskola	64,2	64,6	63,3	63,1
Förskollärare i förskola	63,8	63,2	63,6	62,8

Kommande pensionsavgångar

Fram till 2028 förväntas drygt 520 medarbetare gå i pension, om de väljer att gå i pension det år de fyller 65 år (genomsnittsåldern för pension under 2023 var 64,9 år). Utifrån samma antagande förväntas pensionsavgångarna vara högre mot slutet av perioden, åren 2026–2028. Flest medarbetare förväntas gå i pension inom skol- och barnomsorgsarbete (174 medarbetare), följt av vård- och omsorgsarbete (121 medarbetare), och socialt och kurativt arbete (85 medarbetare).

Antal tillsvidareanställda som fyller 65 år fördelat per år och befattningsområde	2024	2025	2026	2027	2028	Totalt 2024–2028
Skol- och barnomsorgsarbete	27	21	53	32	41	174
Vård- och omsorgsarbete	15	23	26	32	25	121
Socialt och kurativt arbete	15	13	13	24	20	85
Handläggare och administratör	7	10	7	6	9	39
Köks- och måltidsarbete	5	2	5	7	8	27
Ledningsarbete	3	3	4	5	9	24
Teknikarbete	3	3	3	4	2	15
Övriga	6	9	6	11	8	40
Totalt	81	84	117	121	122	525

Anställda 68 år och äldre

I december 2023 fanns det 28 medarbetare som var 68 år eller äldre med månadsavlönad anställning, varav 18 kvinnor och 10 män. Det är tio fler medarbetare jämfört med föregående år. Utöver dem var drygt 120 timanställda medarbetare 68 år eller äldre, varav fem var i åldern 79–82 år. De äldre timanställda medarbetarna arbetade framför allt som timvikarier inom vård och omsorg, skola och fritidshem. Drygt 15 personer var timanställda skrivvakter vid Campus Varberg.

Personal- och kompetensförsörjning

Framtida personalbehov

För att kunna prognosticera framtida personalbehov inom de största personalgrupperna har personalkontoret med stöd av berörda förvaltningar under året beräknat framtida personalbehov med hjälp av en kvalitetssäkrad modell från revisionsföretaget PwC. I modellen tas hänsyn till pensionsavgångar, personalrörlighet och hur befolkningen förväntas växa i olika åldersgrupper fram till 2035. Modellen beräknar personalbehovet i ett tjugotal större yrkesgrupper, vilket motsvarar cirka två tredjedelar av kommunens personal.

Den rekryteringsprognos som räknades fram 2023 redovisas i korthet här nedan. Analysen av prognosen visar att de faktorer som påverkar beräkningen till största del är personalomsättning och personaltäthet (eller servicegrad). En minskning av personalomsättningen får ett betydande genomslag i flera yrken. När det gäller personaltäthet baseras prognosen på hur personalstyrkan såg ut i december 2022. I tabellen nedan framgår ett tänkt rekryteringsbehov om personalomsättning, åldersstruktur, och personaltäthet i uppdragen är samma som 2022. Om ambitionen är att upprätthålla exempelvis samma service i form av personaltäthet kommer det sannolikt att vara svårt att rekrytera i den omfattning som krävs. Detta understryker behovet av att aktivt arbeta kort- och långsiktigt med såväl verksamhetsutveckling som innovation. Utöver detta krävs troligtvis en diskussion kring prioriteringar i de kommunala uppdragen. Andra strategier kan vara att i större utsträckning involvera andra aktörer i anslutning till kommunal service, exempelvis organisationer inom civilsamhället.

Antal tillsvidareanställda som behöver rekryteras per yrkesområde under åren 2024–2035, snitt per år, och hur stor personalstyrkan var 2022	2024–29	2030–35	Snitt per år	Personal 2022
Förskollärare	185	225	34	380
Rektorer förskola	5	5	1	20
Barnskötare	155	165	27	225
Lärare grundskola	300	365	55	640
Fritidshemspersonal	75	80	13	135
Rektorer grundskola	25	35	5	40
Lärare gymnasiet	60	65	10	135
Personliga assistenter äldreomsorg	65	85	13	55
Undersköterskor hemtjänst	355	470	69	255
Vårdbiträden hemtjänst	85	105	16	95
Undersköterskor särskilt boende	370	470	70	345
Vårdbiträden särskilt boende	60	70	11	60
Sjuksköterskor äldreomsorg	145	190	28	100
Stödassistent (LSS)	195	205	33	310
Socialsekreterare	80	95	15	125
Måltidspersonal	135	160	25	200
Kockar	45	50	8	75
Totalt	2 340	2 840	432	3 195

Rekryteringar och kompetensförsörjning

I flera verksamheter finns utmaningar när det gäller personal- och kompetensförsörjning. Det handlar både om att hitta rätt kompetens och att få tillräckligt med sökande till vissa tjänster. Samtidigt har kommunen ett starkt arbetsgivarvarumärke inom en del yrken som generellt sett ses som bristyrken, eller svårrekryterade yrken. Den lägre personalomsättningen under året tillsammans med färre pensionsavgångar har påverkat behovet av ersättningsrekryteringar. Förvaltningarna har därmed haft olika förutsättningar för att försörja med personal och kompetens. Vård och omsorg är den typ av verksamhet där det liksom föregående år har varit störst utmaningar.

Under året rekryterades 378 tillsvidareanställda medarbetare externt. Av dessa var 74 procent kvinnor och 26 procent män. Könsfördelningen bland externt rekryterade var därmed något jämnare än den totala könsfördelningen, framför allt bland nya medarbetare i åldern 30–39 år.

Antal tillsvidareanställda som har externrekryterats fördelat per åldersgrupp	2023	2022	2021
–29 år, alla	59	48	29
–29 år, kvinnor	44	40	21
–29 år, män	15	8	8
30–39 år, alla	118	128	98
30–39 år, kvinnor	80	97	81
30–39 år, män	38	31	17
40–49 år, alla	84	104	72
40–49 år, kvinnor	66	81	52
40–49 år, män	18	23	20
50–59 år, alla	89	84	76
50–59 år, kvinnor	65	66	61
50–59 år, män	24	18	15
60– år, alla	28	27	29
60– år, kvinnor	25	21	24
60– år, män	3	6	5
Totalt, alla	378	391	304
Totalt, kvinnor	280	305	239
Totalt, män	98	86	65

Alla förvaltningar har under året arbetat aktivt med personal- och kompetensförsörjning. Ett genomgående tema som tidigare inte varit lika framträdande har varit en större försiktighet under året när det gäller ersättningsrekrytering i vissa yrkeskategorier. Tilldelade resurser har angetts som skäl. Här nedan följer några exempel på det arbete som har utförts i kommunens förvaltningar för att lång- och kortsiktigt arbeta med personal- och kompetensförsörjning.

Förskole- och grundskoleförvaltningen

Varberg har generellt sett gynnsamma förutsättningar för att kunna attrahera medarbetare till pedagogisk verksamhet. Den relativt höga andelen behörig personal har bidragit till attraktiviteten genom de förutsättningar det skapar för hög måluppfyllelse, kvalitet i undervisningen, kollegialt utbyte och utveckling samt förutsättningar för en god arbetsmiljö.

Förvaltningen hade under året en hög andel personal inom sina verksamheter som uppfyllde skollagens krav på behörighet. Trenden där andelen behöriga lärare inom grundskolan minskar fortsatte emellertid. Andelen förskollärare i förskolan med legitimation har också minskat något. Rekryteringen inför läsåret 2023/24 bedöms ha varit framgångsrik och tjänsterna kunde i stor utsträckning tillsättas med behörig personal. Störst utmaning när det gäller nyrekrytering har funnits i grupperna slöjdlärare, lärare i matematik och naturorienterade ämnen, svenska som andraspråk samt fritidspedagoger där flera tjänster fått tillsättas med obehörig personal.

För att underlätta situationen har medarbetare med relevant bakgrund uppmuntrats att få sina kunskaper validerade och att komplettera sina studier. Fler har kompletterat sina studier på detta sätt jämfört med året före. Förberedelser har påbörjats i samverkan med Falkenberg om att starta utbildning för lärare med behörighet för undervisning med inriktning mot fritidshem.

Det sker ett långsiktigt arbete med aktiva åtgärder för en fortsatt framgångsrik kompetensförsörjning. Exempel på insatser är APL (arbetsplatsförlagd lärande) för barnskötare, VFU-samarbetet (verksamhetsförlagd utbildning) med ett antal lärosäten för lärar- och förskollärarytbildningar, kompetensutvecklingsinsatser för personal och kollegialt lärande i form av exempelvis ÄDK (ämnesdidaktiskt kollegium) i grundskolan och att utveckla utbildningen och undervisningen i förskolan utifrån reviderad läroplan från 2019. Förutsättningarna för den verksamhetsförlagda utbildningen (VFU) förändrades under 2022 med nya krav på övningskolor och övningsförskolor samt ökade krav på handledare med genomförd handledarutbildning. Ett flertal medarbetare har genomfört handledarutbildning under 2023 och förvaltningen lägger stor vikt vid att kunna erbjuda VFU med hög kvalitet som ett viktigt led i den framtida kompetensförsörjningen. Handledarutbildningen har kunnat genomföras med stöd av särskilt avsatta medel centralt för verksamhetsutveckling för digitalisering och kompetensförsörjning.

Hamn- och gatuförvaltningen

Förvaltningen har under senaste åren märkt av en allt tuffare konkurrens när det gäller vissa yrkesgrupper. Vid rekrytering till tillsvidareanställningar under året har förvaltningen dock haft bra söktryck till tjänsterna, och kunnat rekrytera framgångsrikt. Detta bedöms bland annat bero på ekonomiskt sämre tider i den privata sektorn.

En viktig del för den långsiktiga personalförsörjningen är att arbeta med studenter och olika former av praktik. Förvaltningen har under denna period tagit emot feriearbetare, praktikanter och elever från gymnasiet och gymnasiesärskolan, LIA-praktikant, samt landskapsarkitektstudent. Det nära och väl fungerande samarbetet med Munkagårdsskolan har fortsatt under året.

Det digitala utvecklingsarbetet och ett mer digitalt arbetssätt ställer krav på ny och i vissa fall förändrad kompetens. För att möta utmaningarna har förvaltningen arbetat vidare med en kompetensanalys i det strategiska arbetet. Under året har

detta bland annat lett till renodling av vissa tjänster och införande av lärlingstjänster.

Kommunstyrelsens förvaltning inklusive överförmyndaren

Eftersom kommunstyrelsens uppdrag är att leda och samordna omfattar flera områden och aktiviteter inom kompetensförsörjningsarbetet flera eller alla förvaltningar.

Förvaltningen har drivit flera insatser som är kommunövergripande som syftar till kompetensförsörjning och attraktivitet. Dessa innefattar till exempel chefsfrukost, kollegialt lärande för chefer, programmet "Morgondagens ledare", medarbetarcoachning, och introduktionsdagar för nyanställda chefer och medarbetare. Ett stort arbete som startades upp under 2023 var "Medarbetarresan" som involverar samtliga förvaltningar. Arbetet syftar till att samordna, förenkla, förbättra och kvalitetshöja anställningsprocessen för såväl chefer som medarbetare, från annonsering om tjänst till avslut av anställning. Under 2024 förväntas arbetet gå in en operativ fas då process och verktyg implementeras.

Under 2023 har förvaltningen haft ett politiskt uppdrag att främja att fler arbetar längre i yrkeslivet. Personalkontoret har arbetat på olika sätt med frågan, och arbetet fortsätter under 2024. Att säkerställa kompetensutveckling, löneutveckling och bra ledarskap genom hela arbetslivet har identifierats som väsentliga delar för att vara en attraktiv arbetsgivare för denna målgrupp.

Kompetensen hos förvaltningens egna medarbetare har utvecklats genom individuella utvecklingsplaner och möjligheter till utveckling via utbildningar och konferenser. Några av förvaltningens medarbetare har deltagit i olika former av samarbeten med andra kommuner och organisationer.

Kultur- och fritidsförvaltningen

Under året har det genomförts ett antal rekryteringar på förvaltningen, och vid rekrytering till tillsvidareanställningar har det funnits goda möjligheter att hitta utbildade medarbetare med rätt kompetens. Det har dock funnits utmaningar vid rekrytering av vikarier, exempelvis till specifika kulturskoleämnen och bibliotekarier. Dessa yrken förväntas på sikt bli bristyrken.

Förvaltningen har under året arbetat med "kundresan" som handlar om kundservice, bemötande och värdskap i mötet med kunder. Medarbetarna på förvaltningen samarbetar med såväl externa som interna kunder och deras bemötande och servicekänsla är av största vikt för att bygga långsiktiga relationer. Inom delar av verksamheten har utbildning och handledning inom neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF) genomförts för att stärka medarbetare att kunna möta utmaningar i den dagliga verksamheten.

Under hösten genomfördes en kompetensförsörjningsanalys på förvaltningen för att kartlägga vilka behov förvaltningen har för att klara kompetensförsörjningen i framtiden. Analysen visade att områden som kompetensutveckling, kommunikation, samarbete, tekniknyttjande samt personal och arbetsmiljö är viktiga delar att arbeta med för att vara en attraktiv arbetsgivare. För att behålla medarbetare visade analysen att det är viktigt med kompetensutveckling, samarbete och delaktighet. Förvaltningen kommer under 2024 utforma en kompetensförsörjningsplan utifrån årets arbete.

Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen

Arbetsmarknaden för miljö- och hälsoskyddsinspektörer är starkt konkurrensutsatt. Det är både den privata sektorn med små och stora konsultfirmor, kommunala bolag och statliga myndigheter som sätter press. Det har varit svårt att rekrytera nya medarbetare samtidigt som medarbetare erbjudits förmånliga villkor från externa aktörer. Ett av nämndens mål har därför varit att skapa den attraktiva "arbetsplatsen".

En bra introduktion har prioriterats med intern och extern utbildning, mentorskap, och aktiviteter för att utveckla samhörighet och kompetensutveckling. Mentorskapet har varit något svårare att tillhandahålla under vissa perioder under året på grund av personalbrist.

Förvaltningen har som överenskommelse med lärosäten en ambition att ta emot två praktikanter per år. Likaså finns en positiv inställning till att ta emot praktikantelever från grundskola och gymnasiet.

Serviceförvaltningen

I takt med att kommunen växer ökar behovet av att rekrytera medarbetare till samtliga avdelningar. Inom fastighetsavdelningen och IT-avdelningen är konkurrensen stor från privata sektorn, vilket gör att det är svårt att rekrytera rätt kompetens utifrån aktuella lönenivåer. Hittills har både fastighets- och IT-avdelningarna lyckats behålla kompetensen men det finns farhågor att medarbetare antar erbjudanden om anställning hos andra arbetsgivare. Kost- och städavdelningen har även detta år upplevt en hårdare konkurrens än tidigare om erfarna medarbetare inom kök och restaurang.

Förvaltningen har aktivt arbetat utåtriktat för att attrahera nya medarbetare. Ungdomar, studenter, nyanlända med flera har erbjudits praktikplatser. Praktikanterna har kommit från högskole-, gymnasie-, grundskolenivå och från yrkeshögskola. Även personer i introduktionsarbete har tagits emot. Kost- och städavdelningen har arbetat med språkpraktikanter, prova-på-anställningar och personer i arbetsmarknadsåtgärder för att underlätta för dessa att komma in på arbetsmarknaden.

Under flera år har förvaltningen arbetat för att minska andelen timavlönad tid och öka grundbemanningen. Förvaltningen har med anledning av detta en god grundbemanning, och har fullt ut implementerat ett systemstöd för schemaläggning och planering av verksamhet.

Förvaltningen har arbetat med kontinuerlig kompetensutveckling genom fördjupning i ny teknik och olika former av interna yrkesnätverk.

Socialförvaltningen

Kompetensförsörjningen är en stor utmaning för förvaltningen och kommer att vara så även framåt. Den har påverkat både arbetsmiljö och kvalitet i negativ riktning, och har omfattat i princip alla yrkesgrupper inom förvaltningen. Särskilt påtagliga har rekryteringssvårigheterna varit för undersköterskor inom hemtjänst, socialsekreterare inom myndighet barn samt fysioterapeuter och arbetsterapeuter inom hälso- och sjukvård. Det har också varit svårt att rekrytera till ledningsfunktioner på olika nivåer. Personalomsättningen, sjukfrånvaron och andelen som arbetar deltid har varit fortsatt hög i flera verksamheter vilket ytterligare har förstärkt utmaningen med kompetensförsörjningen.

Förvaltningen har fortsatt erbjuda vårdbiträden att utbilda sig till undersköterska genom äldreomsorgslyftet. Tillsammans med utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen har ett utvecklingsarbete drivits för att införa så kallade lärlingsanställningar. Gymnasieelever som läser vård- och omsorgsprogrammet sista år har möjlighet att söka som lärling under studietiden. Eleverna har påbörjat sina lärlingsanställningar under hösten. Möjligheten till lärlingsanställningar förväntas öka intresset för att studera på vård- och omsorgsprogrammet, och kan också bidra till att göra yrket mer attraktivt.

Projektet "Hållbar sommar 2023" startade i början av året med målet att rekrytera sommarvikarier utifrån grundbehov. Inför sommarperiodens start var cirka 90 procent av vikariatet tillsatta. I början av juli var alla vikariat tillsatta. Framgångsfaktorer har varit marknadsföring, förbättring av rekryterings- och introduktionsprocess och ett stort gemensamt ansvarstagande inom förvaltningen. Beslutet om tre semesterperioder underlättade bemanningen genom att grundbehovet av sommarvikarier minskade från tidigare år. En utvärdering av arbetssättet genomförs under 2024, men indikationer har visat på en upplevelse av att kompetens och förmåga hos vikarierna har varit bättre än tidigare, att vikarieavhoppen har varit färre, och att sommaren har upplevts som mer välplanerad.

Stadsbyggnadskontoret

Förvaltningen har de senaste åren haft en hög arbetsbelastning och ett högt tryck för att leverera i takt med ärendetillströmningen. Under det sista året har inflödet av ärenden dock minskat. För att attrahera nya medarbetare har förvaltningen samarbetat med gymnasieskolan i Varberg och med de tekniska högskolorna i Karlskrona och Lund, vilket har lett till framgångsrika rekryteringar till lantmätare och planarkitekt. Förvaltningen har även haft LIA-praktikanter på ett par avdelningar.

En viktig del i arbetet är introduktionen för nyanställda. Förvaltningen har arbetat med sin modell för jobbskuggning som ska bidra till att medarbetarna lär känna verksamheten, ökar förståelsen för varandras jobb och möjliggör utbyte av erfarenheter. Ytterligare en insats för att förbättra introduktionen har varit att förvaltningschefen haft ett samtal med alla nyanställda i syfte att förmedla helhetsperspektivet och verksamhetens övergripande mål.

Alla medarbetare på förvaltningen har haft regelbundna avstämningar med chef där bland annat utveckling har diskuterats. Olika utbildningsinsatser har genomförts regelbundet då arbetet innebär en ständig utveckling. Alla chefer har gått utbildningen utvecklande ledarskap (UL), och några medarbetare har gått UL för ledare utan personalansvar.

Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen

Medarbetare med rätt kompetens är en förutsättning för goda resultat och en hög måluppfyllnad i verksamheten. Förvaltningen har under året haft en hög andel medarbetare som har uppfyllt skollagens krav på behörighet. Inom de närmaste åren prognosticeras en ökad brist på behöriga lärare på nationell nivå, vilket innebär att förvaltningen kan möta utmaningar med att rekrytera behöriga lärare och personal. För att möta dessa utmaningar har förvaltningen beslutat om en strategisk plan för personal- och kompetensförsörjning. Exempel på insatser är bland annat ett nära samarbete med lärosäten för lärarutbildningar, samarbete med Malmö Universitet kring behörighetsgivande utbildning för yrkeslärare via Campus Varberg

samt samarbete med Högskolan i Halmstad kring kompletterande pedagogisk utbildning (KPU) för lärare samt VFU-samarbeten (verksamhetsförlagd utbildning).

Förutsättningarna för den verksamhetsförlagda utbildningen (VFU) förändrades under 2022 med nya krav på övningsskolor samt ökade krav på handledare med genomförd handledarutbildning. Förvaltningen har under året lagt stor vikt vid att kunna erbjuda VFU med hög kvalitet som ett viktigt led i den framtida kompetensförsörjningen. Därför har det gjorts satsningar kring handledarskap för nyexaminerade lärare samt mottagande av lärarstudenter som väljer att förlägga sin VFU på förvaltningen.

Inom nämndens verksamhetsområde sker också långsiktigt arbete med aktiva åtgärder för en fortsatt framgångsrik kompetensförsörjning. För att fortsatt vara en attraktiv arbetsgivare har förvaltningen arbetat kontinuerligt och systematiskt med arbetsmiljö då det är viktigt med en hög trivsel och bra ledarskap för att behålla befintliga medarbetare men även attrahera nya. Bland annat har ett arbete startats upp under hösten för att ge förvaltningens chefer bättre förutsättningar för ett nära ledarskap.

Avslutade anställningar

Under 2023 har totalt 742 tillsvidareanställningar avslutats. Av dessa har knappt 400 medarbetare lämnat kommunen helt, medan 251 medarbetare fått annan anställning inom kommunen. Bland de cirka 400 medarbetare som har avslutat sin tillsvidareanställning i kommunen har 24 medarbetare fått anställning inom offentlig verksamhet, 20 inom privat sektor, 88 gått i pension eller fått sjukersättning, och fyra medarbetare avlidit. För övriga medarbetare saknas närmare uppgift utöver att anställningen har upphört.

Antal tillsvidareanställda vars anställning har upphört 2023 fördelat per avgångsväg	Antal medarbetare
Annan befattning i kommunen	226
Annan förvaltning i kommunen	25
Totalt interna avgångar	251
Offentlig verksamhet	24
Privat verksamhet	20
Anställning upphör (uppgift saknas)	355
Pension	83
Sjukersättning	5
Avliden	4
Totalt externa avgångar	491
Totalt samtliga avgångar	742

Personalomsättning

Med personalomsättning/-rörlighet menas i detta sammanhang hur många medarbetare som byter anställning, antingen inom kommunen eller som helt lämnar organisationen, i förhållande till befintlig personalstyrka. Personalrörlighet kan bidra till att både organisationen och individen utvecklas. Intern rörlighet kan ge medarbetare möjlighet att få nya tjänster och pröva nya arbetsuppgifter. Men en för hög personalomsättning kan leda till försämrad kontinuitet i verksamheter när man tappar kompetens. En annan konsekvens är höga kostnader för rekrytering,

introduktion, och inskolning (tiden som leder till förväntad prestation). För stor omsättning av chefer kan leda till en sämre arbetsmiljö och sämre kontinuitet för medarbetare. De senaste åren har Varberg haft genomsnittlig eller lägre personalomsättning jämfört med övriga kommuner i Sverige.

Under året har de externa avgångarna minskat, från nio till åtta procent. Personalomsättningen har minskat i flera yrkesgrupper, exempelvis vård- och omsorgsarbete, ledningsarbete (chefer), pedagogisk personal, och administration.

Personalomsättning kan påverkas av flera olika saker. Arbetsgivarens förmåga att behålla och utveckla medarbetare väger tungt, men även omvärldsfaktorer. Under året har omvärlden präglats av osäkerhet (krig i Europa, inflation, räntehöjningar, ekonomisk inbromsning i vissa branscher), vilket sannolikt har motverkat rörligheten på arbetsmarknaden. Det är troligt att personalomsättningen har påverkats av detta.

Tabellen nedan visar andel tillsvidareanställda som har bytt anställning (intern omsättning) eller lämnat organisationen helt (extern omsättning, exklusive pension, sjukersättning, avliden).

Extern och intern personalomsättning bland tillsvidareanställda	2023	2022	2021	2020
Extern personalrörlighet, alla	8,3 %	9,2 %	6,0 %	6,0 %
Extern personalrörlighet, kvinnor	7,5 %	9,0 %	5,9 %	5,7 %
Extern personalrörlighet, män	11,3 %	9,8 %	6,7 %	7,4 %
Extern och intern personalrörlighet, alla	13,5 %	16,8 %	11,6 %	10,8 %
Extern och intern personalrörlighet, kvinnor	12,8 %	16,7 %	11,6 %	10,8 %
Extern och intern personalrörlighet, män	16,2 %	16,8 %	11,5 %	10,5 %

Personalomsättning per förvaltning

Bland de större förvaltningarna var den största totala procentuella personalomsättningen (intern och extern) inom socialförvaltningen, kommunstyrelsens förvaltning och serviceförvaltningen. Sett till enbart extern personalomsättning hade hamn- och gatuförvaltningen, kommunstyrelsens förvaltning och socialförvaltningen den högsta omsättningen.

Tabellen nedan visar antal och andel tillsvidareanställda som har gått till annan befattning eller annan förvaltning i kommunen, eller avslutat sin anställning (exklusive pension, sjukersättning, avliden) i kommunen per förvaltning under 2023 i förhållande till personalstyrkan i december 2022.

Extern och intern personalomsättning bland tillsvidareanställda under 2023 fördelat per förvaltning	Antal externa avgångar	Antal externa och interna avgångar	Extern personalomsättning	Extern och intern personalomsättning
Förskole- och grundskoleförvaltningen	98	186	5,5 %	10,4 %
Hamn- och gatuförvaltningen	16	18	12,1 %	13,6 %
Kommunstyrelsens förvaltning	18	23	11,8 %	15,1 %
Kultur- och fritidsförvaltningen	7	9	5,2 %	6,7 %
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen	3	4	10,3 %	13,8 %
Serviceförvaltningen	38	67	8,3 %	14,7 %
Socialförvaltningen	200	319	11,4 %	18,3 %
Stadsbyggnadskontoret	5	6	5,6 %	6,7 %
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	14	18	5,0 %	6,5 %
Överförmyndarens förvaltning	-	-	0 %	0 %
Varbergs kommun	399	650	8,3 %	13,5 %

Extern personalomsättning per yrkesområde

Som nämnts tidigare är den generella bilden att personalomsättningen under året har varit lägre i alla yrkesgrupper, med några undantag. Inom exempelvis tekniska arbeten och arbeten relaterade till park, anläggning och vaktmästeri har omsättningen varit högre.

Extern personalomsättning bland tillsvidareanställda fördelat per befattningsområde (AID)	2023	2022	2021
Vård- och omsorgsarbete	13,9 %	15,9 %	8,9 %
Ledningsarbete	8,7 %	11,4 %	10,0 %
Socialt och kurativt arbete	7,5 %	10,9 %	5,7 %
Köks- och måltidsarbete	8,0 %	8,2 %	6,6 %
Handläggare och administratör	6,6 %	8,0 %	5,0 %
Teknikarbete	9,7 %	8,0 %	7,9 %
Skol- och barnomsorgsarbete	4,9 %	5,9 %	4,2 %
Hantverkararbete	13,8 %	5,1 %	3,7 %
Kultur-, turism- och friluftsbete	5,6 %	2,8 %	5,0 %
Samtliga befattningar	8,3 %	9,2 %	6,0 %

Avgångssamtal och avgångsenkät

Kommunen har rutiner för avgångssamtal och avgångsenkät. Ett avgångssamtal ska hållas mellan chef och medarbetare när en tillsvidareanställd eller visstidsanställd som varit anställd mer än tolv månader slutar. Syftet med samtalet är att avsluta anställningen på ett bra sätt, att ta vara på medarbetarens erfarenheter och upplevelser av verksamheten, och att följa upp anledningen till att medarbetaren slutar. Erfarenheterna ska bidra till att utveckla och förbättra arbetsplatsen, verksamheten och ledarskapet. Avgångsenkäten och avgångssamtalet är ett viktigt redskap i framtida personal- och kompetensförsörjning och i att vara en attraktiv arbetsgivare.

Den anonyma avgångsenkäten visade ett resultat för 2023 som var likt resultatet för 2022. Avgående medarbetare har lyft att arbetet har känts meningsfullt, dock i lägre omfattning än tidigare. Vidare att arbetet har stämt överens med medarbetarens

förväntningar, att bemötandet från kollegor har varit bra, och att arbetsklimatet på arbetsplatsen har varit bra. Ett område som fick ett sämre resultat än tidigare var upplevelsen av möjligheten att påverka och vara delaktig. Det tydligaste utvecklingsområdet handlade som tidigare om återkoppling på utfört arbete från närmaste chef.

De medarbetare som har svarat på enkäten har uppgett att den främsta orsaken till att de har avslutat sin anställning beror på pension (13 procent), erbjuden annat arbete (13 procent), arbetsbelastning/stress (8 procent), och arbetsrelation med chef (8 procent). Det är något fler än tidigare som har uppgett att orsaken varit att det saknats utvecklingsmöjligheter i arbetet (8 procent). Fem procent av de som har svarat har angett arbetstider som orsak till avslut, vilket kan jämföras med två procent föregående år. De flesta (73 procent) har uppgett att de kan rekommendera andra att arbeta i Varbergs kommun, och två tredjedelar (68 procent) har svarat att de kan tänka sig att arbeta inom kommunen igen. På de två sista frågorna är resultatet något sämre än 2022.

Hälsobokslut

Sammanfattning

Hälsobokslutet för 2023 visar en positiv utveckling när det gäller sjukfrånvaro. I flera verksamheter har nivån på sjukfrånvaro närmat sig den nivå som var innan pandemin. Även i stora verksamheter som socialförvaltningen går utvecklingen åt rätt håll.

En väsentlig skillnad mot tidigare är den stora ökningen av anmälda arbetsmiljöhändelser, trots nedgång av smitta. Det tydligaste mönstret gäller händelser som rör psykisk belastning och den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet bekräftar att fokus behöver läggas inom dessa områden.

Genom både personalredovisningen och hälsobokslutet löper jämställdhetsaspekter som en röd tråd. Flera nyckeltal har en positiv utveckling där skillnaderna har minskat. Det tydligaste undantaget är vård av sjukt barn, där en tydlig könsskillnad under året har ersatt ett tidigare jämställt förhållande.

Sjukfrånvaro

Hög sjukfrånvaro är i regel ett problem på både samhälls-, organisations- och individnivå. I Sverige har sjukfrånvaron historiskt sett svängt över tid, på ett sätt som inte har motsvarats i mätningar av folkhälsa eller arbetsmiljö. Under de senaste decennierna har dock sjukfrånvaron i Sverige blivit lägre, och ligger i nivå med genomsnittet för flera västeuropeiska länder³. Nivån på sjukfrånvaro kan ofta förklaras av faktorer utanför arbetsplatsen som förändrade attityder i samhället, förändringar i sjukförsäkringssystemet och konjunkturläget. Ur ett internationellt perspektiv verkar regeländringar och sjukförsäkringens utformning ha haft större roll för sjukfrånvaron i Sverige än i andra länder.

Det går att ha olika perspektiv när det gäller sjukfrånvaro. Hög sjukfrånvaro på gruppnivå blir problematiskt utifrån ett kvalitets- och kompetensperspektiv. Kontinuiteten i verksamheter som förskola, vård och omsorg påverkas direkt av att medarbetare är frånvarande. I verksamheter där vikarie inte ersätter vid sjukfrånvaro kan leveransförmågan påverkas. Oavsett typ av verksamhet kan sjukfrånvaron innebära en större press för kollegor. Samtidigt kan arbetsplatsen var den viktigaste möjliggöraren för att få medarbetare åter i arbete.

Kvinnors sjukfrånvaro har sedan länge varit högre än mäns, och vissa yrken och verksamheter har kontinuerligt högre sjukfrånvaro än andra. I ett internationellt perspektiv sticker Sverige ut negativt. Kvinnors sjukfrånvaro är generellt högre även i andra länder, men i Sverige är skillnaden större än i flera andra länder. Enligt Försäkringskassan beror detta på att kvinnor i Sverige både tar ett större ansvar för barn och familj jämfört med män, och att en relativt hög andel kvinnor arbetar heltid jämfört med i andra länder⁴. I människonära yrken, som i Sverige ofta är utpräglade kvinnodominerade, är sjukfrånvaron dessutom ofta generellt högre.

³ Försäkringskassan: *Korta analyser 2022:4*

⁴ Se föregående not.

Sjukfrånvaron i Sveriges kommuner minskade under året från 8,1 till 7,5 procent. Bland kommunerna i Halland minskade den totala sjukfrånvaron från 8,2 procent till 7,5 procent, med en spridning mellan 6,8 (Falkenberg) och 8,3 procent (Halmstad). I Varberg har sjukfrånvaron minskat från 8,0 till 7,3 procent, vilket var något lägre än genomsnittet i såväl Halland som riket.

Sjukfrånvaro, andel av tillgänglig tid	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Alla, oavsett anställningsform	7,3 %	8,0 %	7,7 %	8,2 %	6,5 %	6,8 %	6,4 %

Sjukfrånvaron har minskat hos både kvinnor och män, men mest bland kvinnor i åldern 40–49 år. Skillnaden mellan könen är fortsatt stor, men har under året minskat. Under 2022 var kvinnors sjukfrånvaro högre än snittet i riket. Under 2023 minskade frånvaron till en nivå under genomsnittet för Sveriges kommuner. Skillnaden i mäns sjukfrånvaro mellan Varberg och riket var större än skillnaden för kvinnorna, varför skillnaden mellan könen var större i Varberg jämfört med genomsnittet för övriga kommuner.

Det är den korta sjukfrånvaron som har minskat. Under åren med och efter pandemin har hög variation i den korta sjukfrånvaron varit det tydligaste mönstret. Det beror på smittspridning och myndigheters rekommendationer kring arbete vid förkylningssymtom. Den sista tydliga påverkan av pandemin när det gäller sjukfrånvaro noterades under våren 2022, vilket förklarar varför den korta sjukfrånvaron har minskat under 2023 jämfört med 2022. Under året har det dock funnits större utbrott av andra luftvägssjukdomar, vilket till viss del förklarar den aktuella nivån på sjukfrånvaron.

Notera att i flera av de följande tabellerna om sjukfrånvaro finns grupper med relativt få individer. En liten ändring i en grupp med få individer kan få ett stort statistiskt genomslag.

Sjukfrånvaro (andel av tillgänglig tid) i olika åldersgrupper fördelat per kön	2023	2022	2021
-29 år, alla	7,5 %	7,6 %	7,2 %
-29 år, kvinnor	8,2 %	8,1 %	7,7 %
-29 år, män	5,9 %	6,5 %	6,4 %
30-39 år, alla	6,9 %	7,5 %	7,4 %
30-39 år, kvinnor	7,5 %	8,3 %	8,3 %
30-39 år, män	5,1 %	4,9 %	4,3 %
40-49 år, alla	6,3 %	7,3 %	6,8 %
40-49 år, kvinnor	6,9 %	8,1 %	7,6 %
40-49 år, män	4,2 %	4,3 %	4,0 %
50-59 år, alla	7,7 %	8,3 %	8,2 %
50-59 år, kvinnor	8,7 %	9,3 %	9,3 %
50-59 år, män	3,7 %	4,3 %	3,4 %
60-67 år, alla	9,2 %	9,9 %	8,9 %
60-67 år, kvinnor	9,9 %	10,8 %	9,0 %
60-67 år, män	6,2 %	6,5 %	8,4 %
Totalt, alla	7,3 %	8,0 %	7,7 %
Totalt, kvinnor	8,1 %	8,9 %	8,4 %
Totalt, män	4,7 %	5,0 %	4,9 %

Kort-, mellanlång-, och lång sjukfrånvaro

Under året har den korta sjukfrånvaron, upp till 14 dagars frånvaro, minskat bland både kvinnor och män. Bland bägge könen har mellanlång (15–59 dagar) sjukfrånvaro ökat något. Lång sjukfrånvaro ligger på samma nivå som föregående år, men har ökat något bland män. Det är positivt att den långa sjukfrånvaron totalt sett inte har ökat. Däremot är det ur ett jämställdhetsperspektiv problematiskt att skillnaden mellan könen i långtidssjukfrånvaro är så pass stor. Kvinnor har varit långtidssjukskrivna i mer än dubbelt så stor utsträckning som män. Könrelaterade skillnader i sjukskrivning kan bero på sjukvårdens sjukskrivningsmönster, men det skulle även kunna bero på eventuella skillnader i arbetssätt kring anpassning och rehabilitering i olika verksamheter. Det finns forskning som pekar mot att män i större utsträckning än kvinnor får arbetsinriktat stöd vid återgång i arbete.

Sjukfrånvaro (andel av tillgänglig tid) utifrån längd på sjukskrivning	2023	2022	2021
1-14 dagar sjukskrivning	3,7 %	4,5 %	3,9 %
15-59 dagar sjukskrivning	1,1 %	1,0 %	1,1 %
60 dagar eller mer sjukskrivning	2,6 %	2,6 %	2,6 %

Sjukfrånvaro (andel av tillgänglig tid) utifrån längd på sjukskrivning och kön	Kvinnor 2023	Män 2023	Kvinnor 2022	Män 2022	Kvinnor 2021	Män 2021
1–14 dagar sjukskrivning	3,9 %	3,0 %	4,7 %	3,5 %	4,2 %	3,0 %
15–59 dagar sjukskrivning	1,2 %	0,6 %	1,1 %	0,5 %	1,3 %	0,6 %
60 dagar eller mer sjukskrivning	3,0 %	1,2 %	3,0 %	1,0 %	3,0 %	1,3 %

Ett annat sätt som lång sjukfrånvaro följs på är hur stor andel den utgör av den totala sjukfrånvaron. Om den långa sjukfrånvaron utgör en stor andel av sjukfrånvaron kan det vara ett tecken på att arbetet med att rehabilitering och arbetsanpassning fungerar dåligt. Andelen lång sjukfrånvaro har ökat under 2023. Anledningen till ökningen är i första hand en statistisk effekt av att korttidsfrånvaron i har minskat. Bland män förklaras dock ökningen även av att den långa sjukfrånvaron som del av tillgänglig tid har ökat (se föregående tabell). I ett nationellt perspektiv har Varberg en lägre andel långtidssjukfrånvaro än genomsnittet.

Andel långtidssjukfrånvaro (60 dagar eller mer) av total sjukfrånvaro	2023	2022	2021
Andel lång sjukfrånvaro, alla	34,9 %	32,1 %	34,1 %
Andel lång sjukfrånvaro, kvinnor	36,7 %	33,9 %	35,3 %
Andel lång sjukfrånvaro, män	24,4 %	20,5 %	24,6 %

Sjukfrånvaro är på många sätt en utmaning för såväl enskilda individer som för arbetsgivaren och samhället i stort. En aspekt är att den påverkar både den interna och externa bilden av arbetsgivaren. Det är därför viktigt att beakta kopplingen mellan sjukfrånvaro och personal- och kompetensförsörjning. En annan aspekt är att sjukfrånvaro innebär en förlust av personal och kompetens, vilket försämrar organisationens förutsättningar att klara sina uppdrag. Ur individens perspektiv kan en lång sjukfrånvaro få negativa ekonomiska, sociala och psykiska konsekvenser.

Det är viktigt att personal- och kompetensförsörjningsarbetet tar sikte på att attrahera nya medarbetare, men det är också av allra största vikt att befintlig personal är i arbete och inte behöver vara sjukfrånvarande. Att vara i arbete är för de allra flesta en friskfaktor i sig. Kommunen behöver ständigt skapa förutsättningar för den goda arbetsplatsen genom att främja hälsa och ett hållbart arbetsliv. Det innebär också att arbeta tidigt och aktivt med medarbetare som riskerar längre sjukskrivning.

Andel anställda utan sjukfrånvaro

Andelen medarbetare som under året inte har haft någon sjukfrånvaro har ökat. Det beror på att den korta sjukfrånvaron, som till stora delar har förklarats av smittspridning, har minskat.

Andel anställda med månadslön utan sjukfrånvaro	2023	2022	2021
Månadsavlönade utan sjukfrånvaro, alla	25,9 %	19,4 %	25,5 %
Månadsavlönade utan sjukfrånvaro, kvinnor	23,6 %	17,2 %	22,3 %
Månadsavlönade utan sjukfrånvaro, män	33,8 %	27,2 %	36,6 %

Sjukfrånvaro per förvaltning och yrke

Sjukfrånvaronivåerna skiljer sig mellan förvaltningarna, från stadsbyggnadskontoret med lägst (2,6 procent) till socialförvaltningen med högst (9 procent). Skillnaderna mellan förvaltningarnas sjukfrånvaro förklaras av karaktären på arbetet, till exempel i vilken utsträckning medarbetare arbetar människonära. Inom förvaltningarna finns skillnader mellan enheter, exempelvis mellan olika skolor, hemtjänstgrupper och särskilda boenden. Det är viktigt i förvaltningarnas arbete att identifiera skillnaderna, analysera varför de finns, och sätta in adekvata åtgärder mot sjukfrånvaro.

Det är intressant att jämföra nivåerna under 2023 med 2019, året utan påverkan av pandemiutbrottet 2020. Flera förvaltningar var under 2023 tillbaka på samma nivåer som före pandemin. Förskole- och grundskoleförvaltningen var den förvaltning som avvek mest negativt (+1,4 procentenheter jämfört med 2019), och kultur- och fritidsförvaltningen den förvaltning som avvek mest positivt (-1,9 procentenheter). Såväl serviceförvaltningen som socialförvaltningen hade en sjukfrånvaro som var 0,8 procentenheter högre än 2019.

Sjukfrånvaron har generellt minskat i alla yrkesområden jämfört med 2022. Den tydligaste minskningen har skett inom förskola och grundskola. Även inom vårddyrken har sjukfrånvaron minskat, men några yrken avviker. Exempelvis har sjukfrånvaron bland sjuksköterskor fortsatt att öka något, medan sjukfrånvaron bland undersköterskor har minskat.

Sjukfrånvaro (andel av tillgänglig tid) i olika åldersgrupper fördelat per förvaltning	2023	2022	2021
Förskole- och grundskoleförvaltningen, 29 år eller yngre	6,9 %	8,5 %	8,6 %
Förskole- och grundskoleförvaltningen, 30–39 år	6,9 %	8,0 %	7,4 %
Förskole- och grundskoleförvaltningen, 40–49 år	6,4 %	7,8 %	6,7 %
Förskole- och grundskoleförvaltningen, 50–59 år	8,1 %	8,5 %	8,6 %
Förskole- och grundskoleförvaltningen, 60–67 år	8,4 %	9,2 %	8,9 %
Förskole- och grundskoleförvaltningen, alla åldrar	7,3 %	8,3 %	7,8 %
Hamn- och gatuförvaltningen, 29 år eller yngre	8,4 %	6,1 %	6,5 %
Hamn- och gatuförvaltningen, 30–39 år	5,4 %	4,1 %	4,1 %
Hamn- och gatuförvaltningen, 40–49 år	4,9 %	4,6 %	7,2 %
Hamn- och gatuförvaltningen, 50–59 år	4,3 %	3,8 %	4,1 %
Hamn- och gatuförvaltningen, 60–67 år	8,2 %	10,6 %	10,1 %
Hamn- och gatuförvaltningen, alla åldrar	5,5 %	5,1 %	5,7 %
Kommunstyrelsens förvaltning, 29 år eller yngre	1,1 %	0,9 %	1,1 %
Kommunstyrelsens förvaltning, 30–39 år	3,1 %	4,4 %	4,8 %
Kommunstyrelsens förvaltning, 40–49 år	1,7 %	3,9 %	1,5 %
Kommunstyrelsens förvaltning, 50–59 år	4,8 %	6,6 %	6,6 %
Kommunstyrelsens förvaltning, 60–67 år	2,8 %	6,5 %	6,6 %
Kommunstyrelsens förvaltning, alla åldrar	3,1 %	5,0 %	4,5 %
Kultur- och fritidsförvaltningen, 29 år eller yngre	2,8 %	3,0 %	2,2 %
Kultur- och fritidsförvaltningen, 30–39 år	2,5 %	3,4 %	2,8 %
Kultur- och fritidsförvaltningen, 40–49 år	2,5 %	2,8 %	3,4 %
Kultur- och fritidsförvaltningen, 50–59 år	3,5 %	4,0 %	4,0 %
Kultur- och fritidsförvaltningen, 60–67 år	7,0 %	9,2 %	4,4 %
Kultur- och fritidsförvaltningen, alla åldrar	3,4 %	4,2 %	3,6 %
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen, 29 år eller yngre	1,4 %	9,8 %	1,2 %
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen, 30–39 år	3,0 %	3,1 %	1,7 %
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen, 40–49 år	1,9 %	2,6 %	1,2 %
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen, 50–59 år	5,6 %	2,4 %	2,3 %
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen, 60–67 år	3,7 %	7,4 %	10,3 %
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen, alla åldrar	3,6 %	4,1 %	2,7 %
Serviceförvaltningen, 29 år eller yngre	7,3 %	4,9 %	5,7 %
Serviceförvaltningen, 30–39 år	5,2 %	7,0 %	5,4 %
Serviceförvaltningen, 40–49 år	5,4 %	6,0 %	7,3 %
Serviceförvaltningen, 50–59 år	9,2 %	10,4 %	8,4 %
Serviceförvaltningen, 60–67 år	10,4 %	9,1 %	9,8 %
Serviceförvaltningen, alla åldrar	7,1 %	7,9 %	7,4 %
Socialförvaltningen, 29 år eller yngre	8,4 %	8,0 %	7,4 %
Socialförvaltningen, 30–39 år	9,2 %	9,2 %	10,0 %
Socialförvaltningen, 40–49 år	8,8 %	9,6 %	9,5 %
Socialförvaltningen, 50–59 år	8,7 %	9,6 %	9,6 %
Socialförvaltningen, 60–67 år	10,6 %	11,2 %	8,8 %

Socialförvaltningen, alla åldrar	9,0 %	9,4 %	9,1 %
Stadsbyggnadskontoret, 29 år eller yngre	2,9 %	3,8 %	1,6 %
Stadsbyggnadskontoret, 30–39 år	3,3 %	2,1 %	1,3 %
Stadsbyggnadskontoret, 40–49 år	1,8 %	2,1 %	1,5 %
Stadsbyggnadskontoret, 50–59 år	3,1 %	3,8 %	4,5 %
Stadsbyggnadskontoret, 60–67 år	1,3 %	5,3 %	19,7 %
Stadsbyggnadskontoret, alla åldrar	2,6 %	3,0 %	4,6 %
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen, 29 år eller yngre	3,4 %	3,3 %	5,6 %
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen, 30–39 år	3,8 %	4,1 %	4,2 %
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen, 40–49 år	4,2 %	4,0 %	3,1 %
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen, 50–59 år	3,9 %	4,3 %	4,1 %
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen, 60–67 år	9,3 %	10,0 %	9,0 %
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen, alla åldrar	4,9 %	4,9 %	4,7 %
Överförmyndarens förvaltning⁵, alla åldrar	3,7 %	3,0 %	3,8 %

Tabellen nedan visar sjukfrånvaro i procent av tillgänglig tid för samtliga anställda per förvaltning och kön under åren 2022–2023.

Sjukfrånvaro (andel av tillgänglig tid) per förvaltning och kön	Alla 2023	Alla 2022	Kvinnor 2023	Kvinnor 2022	Män 2023	Män 2022
Förskole- och grundskoleförvaltningen	7,3 %	8,3 %	7,9 %	8,9 %	3,6 %	5,4 %
Hamn- och gatuförvaltningen	5,5 %	5,1 %	5,5 %	6,7 %	5,5 %	4,2 %
Kommunstyrelsens förvaltning	3,1 %	5,0 %	4,0 %	6,4 %	1,0 %	1,6 %
Kultur- och fritidsförvaltningen	3,4 %	4,2 %	3,8 %	4,7 %	2,5 %	3,4 %
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen	3,6 %	4,1 %	2,5 %	2,9 %	7,8 %	7,2 %
Serviceförvaltningen	7,1 %	7,9 %	8,1 %	9,3 %	4,6 %	4,4 %
Socialförvaltningen	9,0 %	9,4 %	9,5 %	10,2 %	6,8 %	6,3 %
Stadsbyggnadskontoret	2,6 %	3,0 %	3,2 %	3,6 %	1,7 %	2,2 %
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	4,9 %	4,9 %	5,3 %	5,3 %	4,2 %	4,2 %
Överförmyndarens förvaltning	3,7 %	3,0 %	2,0 %	-	6,9 %	-
Varbergs kommun	7,3 %	8,0 %	8,1 %	8,9 %	4,7 %	5,0 %

Följande tabell visar sjukfrånvaro i procent av tillgänglig tid för samtliga anställda inom ett urval av större yrkesgrupper åren 2022–2023.

⁵ För få anställda för att särredovisa uppgifter.

Sjukfrånvaro (andel av tillgänglig tid) per yrke och kön	Alla 2023	Alla 2022	Kvinnor 2023	Kvinnor 2022	Män 2023	Män 2022
Personlig assistent	11,9 %	10,7 %	13,8 %	12,4 %	7,4 %	7,4 %
Undersköterska	11,1 %	11,9 %	10,9 %	12,1 %	13,0 %	9,4 %
Barnskötare i förskola	11,1 %	11,5 %	11,2 %	11,7 %	6,3 %	5,7 %
Sjuksköterska, vård och omsorg	11,1 %	10,8 %	11,3 %	10,4 %	4,6 %	18,6 %
Stödassistent/vårdare	10,2 %	9,9 %	10,2 %	10,1 %	9,9 %	9,1 %
Förskollärare i förskola	10,1 %	11,0 %	10,2 %	11,2 %	4,9 %	4,4 %
Måltidspersonal	10,1 %	10,8 %	10,2 %	10,9 %	3,1 %	3,1 %
Elevassistent	9,5 %	10,8 %	9,8 %	11,8 %	8,7 %	8,5 %
Vårdbiträde	8,5 %	8,9 %	9,7 %	10,8 %	6,3 %	5,6 %
Park-/trädgårdsarbete	8,2 %	8,4 %	9,5 %	12,8 %	7,6 %	6,4 %
Lärare, grundskola	5,7 %	6,2 %	6,4 %	6,7 %	3,3 %	4,9 %
Kock	5,4 %	8,9 %	5,3 %	9,1 %	5,7 %	8,3 %
Lärare, gymnasiet	5,1 %	4,1 %	6,4 %	5,4 %	3,9 %	2,8 %
Tekniker, drift	4,8 %	4,7 %	12,5 %	9,3 %	4,3 %	4,4 %
Bibliotekarie	4,0 %	6,4 %	4,5 %	6,9 %	0,3 %	2,4 %
Administratör, handläggare	3,7 %	5,0 %	3,9 %	5,6 %	2,6 %	2,8 %
Ingenjör	2,3 %	2,3 %	1,6 %	2,0 %	2,7 %	2,6 %
Chef	1,8 %	3,6 %	2,2 %	3,9 %	1,1 %	3,1 %

Kostnader för sjuklön och sjukfrånvaro

Arbetsgivaren betalar sjuklön under dag 2–14 av sjukperioden, motsvarande 80 procent av lönen. Under dag 15–90 betalar arbetsgivaren tio procent av lönen. Utöver sjuklön betalar arbetsgivaren arbetsgivaravgifter och pensionsinbetalningar, vilket motsvarar ett påslag på cirka 37 procent. Arbetsgivaren betalar arbetsgivaravgifter och gör pensionsinbetalningar även för de sjukdagar då sjuklön inte utgår. Det gör att beräkningar som utgår ifrån sjuklön, som beräkningen i tabellen nedan, i regel underskattar den totala direkta lönekostnaden för en sjukskriven medarbetare. Utöver dessa kostnader finns mer svårberäknade kostnader vid sjukfrånvaro, exempelvis påverkan på kollegors arbetssituation, kvalitet, ledtider, ersättningsrekryteringar med mera.

Utbetalningarna av sjuklön har minskat med sex miljoner kronor jämfört med 2022. Minskningen beror på utvecklingen av den korta sjukfrånvaron. Som framgår ovan är det under detta intervall arbetsgivaren betalar störst andel sjuklön.

Kostnad (kronor) för sjuklön respektive sjuklön inklusive övriga direkta arbetsgivaravgifter (37 procent) per förvaltning	Sjuklön 2023	Sjuklön 2022	Sjuklön och sociala avgifter 2023	Sjuklön och sociala avgifter 2022
Förskole- och grundskoleförvaltningen	14 711 000	19 002 000	20 154 000	26 033 000
Hamn- och gatuförvaltningen	1 090 000	983 000	1 493 000	1 347 000
Kommunstyrelsens förvaltning	677 000	1 036 000	927 000	1 419 000
Kultur- och fritidsförvaltningen	646 000	774 000	885 000	1 060 000
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen	171 000	129 000	234 000	177 000
Serviceförvaltningen	3 405 000	3 574 000	4 665 000	4 896 000
Socialförvaltningen	16 663 000	17 785 000	22 828 000	24 365 000
Stadsbyggnadskontoret	361 000	431 000	495 000	590 000
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	1 561 000	1 493 000	2 139 000	2 045 000
Varbergs kommun	39 285 000	45 436 000	53 820 000	61 932 000

Friskvårdsbidrag

Genom att erbjuda friskvårdsbidrag vill kommunen uppmuntra alla anställda att motionera och på andra sätt vårda sin hälsa. Från och med 2022 utökades friskvårdsbidraget från 1 500 till 2 000 kronor per år och anställd. Sedan 2018 är hanteringen av bidraget digitaliserad, och sker med hjälp av friskvårdsapplikationen ePassi. Utbetalningarna av friskvårdsbidrag har ökat med drygt 120 000 kronor jämfört med föregående år.

Bokfört utbetalat friskvårdsbidrag per år	Totalt belopp	Minsta antal personer som nyttjat bidraget ⁶
2023	8 167 000 kr	4 084
2022	8 045 000 kr	4 023
2021	5 612 000 kr	3 741
2020	4 939 000 kr	3 293
2019	4 801 000 kr	3 201
2018	4 413 000 kr	2 942
2017	3 395 000 kr	2 263
2016	3 094 000 kr	2 063

Hållbart arbetsliv

Som ett led i arbetet med att minska sjukskrivningstalen presenterade dåvarande Sveriges Kommuner och Landsting 2016 en avsiktsförklaring för friskare arbetsplatser i kommuner, landsting och regioner tillsammans med arbetsmarknadens parter. Varbergs kommun arbetade fram en lokal avsiktsförklaring 2018, som reviderades 2020. Personal- och hälsobokslutet används för att följa upp delar av avsiktsförklaringen. Den innehåller följande områden:

- Styrning och ledning för hållbar hälsa och minskad sjukfrånvaro
- Lokalt stödpaket
- Stärka chefers förutsättningar i arbetsmiljöarbetet
- Bättre användning av företagshälsovård
- Ta vara på medarbetarnas engagemang för minskad sjukfrånvaro
- Stärkt samverkan och högre kvalitet i rehabiliteringsprocessen
- Nya vägar tillbaka från sjukskrivning
- Verksamhets specifika insatser

Styrning och ledning för hållbar hälsa och minskad sjukfrånvaro

Ett av kommunfullmäktiges fyra målområden för kommunkoncernen under målperioden 2020–2023 innehåller det prioriterade målet att ”kompetensförsörjningen ska tryggas genom fokus på gott ledarskap och ett hållbart arbetsliv”. Det finns i och med detta ett starkt politiskt fokus och förväntan när de

⁶ Årsbeloppet divideras med storleken på friskvårdsbidraget. Friskvårdsbeloppet omfattar alla anställda, men anpassas i viss mån till längden på anställningen. En kortare anställning på ett par månader ger ett lägre belopp än en längre anställning. Det innebär att det är fler personer som har utnyttjat friskvårdsbidraget än vad beräkningen visar.

gäller frågor som rör ett hållbart arbetsliv. Samtliga nämnder och bolag förväntas styra och arbeta på ett sätt som främjar måluppfyllelse, vilket följs upp årligen vid två tillfällen.

Kommunfullmäktige har under året beslutat om nya målområden för perioden 2024–2027. I målområdet ”En effektiv, hållbar och nytänkande organisation” beskrivs att kommunen som arbetsgivare ska erbjuda möjlighet till utveckling och ett hållbart och hälsofrämjande arbetsliv. Enligt målbeskrivningen ska chefer vara goda ledare som bidrar till en attraktiv arbetsmiljö. Arbetsmiljö, hållbarhet och ledarskap kommer därmed vara i fortsatt fokus under närmaste fyra åren.

Kommunstyrelsens personalutskott har under året genomfört dialoger med nämndernas presidier.

Chefers förutsättningar

Under 2022 aktualiserade kommunfullmäktige frågan om chefers förutsättningar. Fullmäktige beslutade att ge i uppdrag till berörda nämnder att återkoppla hur nämnderna framåt skulle arbeta med frågan om chefers förutsättningar, vilket gjordes i maj 2023. Under 2023 har antalet chefer ökat något mer än tidigare. Det genomsnittliga antalet medarbetare per chef har minskat något i flera förvaltningar. Det har även gjorts organisatoriska förändringar inom socialförvaltningen för att förbättra ledningsstrukturen, och införts biträdande rektorer i större utsträckning inom grundskolan för att ge rektorer bättre förutsättningar.

Under 2022 lanserades utvecklande ledarskap (UL) som en satsning på ledarutveckling i Varbergs kommunkoncern. Innehållet i UL-programmen stämmer väl överens med kommunens vision och långsiktiga arbete för ett gott ledarskap. Programmet har en del som riktar sig till chefer med personalansvar, och en del som riktar sig till ledare utan personalansvar. UL har en stark vetenskaplig förankring och är utvecklad av Försvarshögskolan. Fokus ligger på att identifiera, träna på och utveckla framgångsrika ledarbeteenden. Flera inlärningsmetoder används, till exempel teoretiska genomgångar, övning, reflektion, ömsesidigt erfarenhetsutbyte, praktisk tillämpning och träning i vardagen. Under perioden 2022–2023 har 120 chefer och 70 andra ledare från hela kommunkoncernen deltagit i utbildningen.

Under året har ett antal nätverksträffar för chefer och chefsfrukostar genomförts som har vänt sig till samtliga chefer i kommunkoncernen. Under våren slutfördes den koncerngemensamma satsningen om att implementera innehållet i ”Vår kultur – så lever vi visionen”, ett arbete som har haft som syfte att ytterligare konkretisera vad som krävs av organisationen för att röra sig i riktning mot kommunens vision. Under hösten har en ny satsning startats med hjälp av nätverksgrupper för chefer. Satsningen är en fristående fortsättning på kulturarbetet, där syftet är att utveckla ledarskap genom arbetssätt och beteenden i vardagen. De uppstartade nätverken utgör en koncerngemensam struktur för chefer att mötas, diskutera, reflektera, och lära av varandra.

Kommunhälsan har under året varit ett stöd för ledningsgrupper som arbetat med att utveckla sin förmåga att driva förändringsarbete. Även i det individuella chefs- och ledarskapet har såväl HR som Kommunhälsan varit en resurs för enskilda chefer.

Användning av kvalitetssäkrad företagshälsovård

Kommunhälsan är kommunens inbyggda företagshälsovård. Den grupp inom Kommunhälsan som ger stöd inom områdena organisatorisk och social arbetsmiljö

(OSA), lednings- och grupputveckling samt enskilda individärenden är den grupp som är mest använd och har det bredaste uppdraget.

Kommunhälsans insatser för att stärka chefer och medarbetare har varit en viktig del för att ge bättre förutsättningar för den goda arbetsplatsen. Under första halvåret 2023 identifierade Kommunhälsan avdelningar som i sina uppdrag har hög ergonomisk belastning. Tillsammans med chefer inom kost och städ, drift och anläggning, och förskolor påbörjades ett förbyggande arbete för att säkerställa att kunskap finns om hur belastningsskador kan undvikas. Detta genomfördes med hjälp av arbetsplatsbesök, utbildning av både chef och medarbetare och riktade insatser där höga risker identifierats.

Under hösten har ett fördjupat samarbete startats upp med chefer inom hemtjänsten för att ge stöd i rehabiliteringsärenden. Syftet har varit att stärka chefernas rutiner och kunskap samt att se när Kommunhälsan har kunnat stödja. Ett arbete har även inletts med samtliga chefer inom socialförvaltningen för att stärka det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetet planeras avslutas under våren 2024.

Medarbetarnas engagemang

Under hösten 2022 genomfördes en kommungemensam medarbetarundersökning. Arbete med resultatet och formulerande av handlingsplaner har fortsatt under 2023.

Under hösten 2022 arrangerades även medarbetarträffar ("1 av 5000") för samtliga medarbetare i koncernen. Vid dessa tillfällen fanns möjlighet att lyfta frågor till organisationen. Dessa frågor har sammanställts och bearbetats under året. En stor kommunikationsinsats har gjorts för att bemöta frågor om visionen, resurser och förväntningar, chefs- och ledarskap, och upplevelsen av att inte känna sig sedd. För att möta det stora medarbetarengagemang som fanns i de inskickade frågorna gjordes insatser på såväl kommungemensam som lokal nivå.

Utöver detta finns många exempel på hur arbetsgrupper har arbetat aktivt med delaktighet och medarbetares engagemang under året, exempelvis i verksamhetsplanering.

Samverkan, rehabilitering och nya vägar tillbaka från sjukskrivning

Kommunen har för åren 2021–2023 beviljats drygt tre miljoner kronor av omställningsfonden KOM-KR. Under året har personalkontoret vid kommunstyrelsens förvaltning haft ett förstärkt arbete kring omställningsstudiestöd och det interna omställningsarbetet. Flera hundra medarbetare har kunnat ta del av olika insatser i form av exempelvis:

- Kurslitteratur för de som studerar till undersköterska.
- Validering undersköterska.
- Körkort till lokalvårdare inom hemtjänst.
- Utbildning i att göra is.
- Utbildning drift och skötsel.
- Säkerhetsutbildning lekplatser.
- Kompetensutveckling diabetes.

Under året har ett omtag gjorts kring medarbetarcoachning. Medarbetarcoachning är en förmån för alla medarbetare, och ett sätt att bli coachad vidare om

medarbetaren känner behov av förändring och utveckling i sitt arbetsliv. Flera medarbetare har tagit del av insatsen under året.

Chefsutbildningen om arbetsanpassning och rehabilitering är en del av det obligatoriska utbildningspaketet för nyanställda chefer. Den lärarledda delen av utbildningen har fokus på olika case. Utbildningen har genomförts flera gånger under året, med höga omdömen från deltagarna.

Utbildningar har genomförts tillsammans med Försäkringskassan under början av året. Fokus har varit på sjukskrivningsprocessen och arbetsgivarens arbete med att skapa en plan för återgång vid sjukrivning. Samarbetet med Försäkringskassan har stannat upp något på grund av Försäkringskassans interna arbete.

Specifika insatser i olika verksamheter

Eftersom förvaltningarnas verksamheter ser olika ut varierar det vilken typ av insatser som har varit viktiga för att försöka öka hälsan och minska sjukfrånvaron. I regel är förvaltningarnas HR-stöd tillsammans med Kommunhälsan och en följsamhet mot kommunens rehabiliteringsprocess viktiga i arbetet.

Omtankessamtal på tidigt stadium har lyfts från flera förvaltningar som ett sätt att tidigt identifiera orsaker till frånvaro, och förebygga en längre sjukskrivning. Flera förvaltningar har arbetat aktivt med arbetsplatsträffar för att skapa fokus på hälsa och god arbetsmiljö.

Inom socialförvaltningen har flera initiativ gjorts under året. Ett exempel är projektet ”Hållbar arbetstidsmodell” som på olika sätt har präglat året. Projektet har handlat om att införa en arbetsmodell som långsiktigt främjar hälsa och god arbetsmiljö, beaktar nya bestämmelser kring dygnsvila och därmed möjligheter till återhämtning, och samtidigt möter målgruppernas behov.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

I Varbergs kommun har varje nämnd ansvar för sin verksamhets arbetsmiljö. Personalkontoret har de senaste sex åren stöttat nämnderna genom att samordna en gemensam årlig uppföljning bland organisationens chefer, så även 2023. Chefer har, ofta i dialog med skyddsombud eller andra medarbetare, svarat på ett antal frågor som utgår från vad som krävs i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Frågorna har handlat om kunskap, samverkan, undersökning, riskbedömning, handlingsplan och uppföljning. Varje förvaltningsledning har vid årsskiftet 2023/2024 fått återkoppling för att kunna ta ställning till åtgärder för det fortsatta arbetsmiljöarbetet.

I stora drag visade uppföljningen att kommunens arbetsplatser arbetar bra med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Uppföljningen visade att olika typer av risker är olika frekvent förekommande eller relevanta att arbeta med i olika typer av verksamheter. Skyddsombud ges möjlighet till delaktighet i arbetsmiljöarbetet, och APT är en naturlig arena för att involvera medarbetare i olika arbetsmiljöfrågor. Det finns utvecklingspotential när det kommer till de formaliserade arbetsmiljöronderna, både avseende fysisk och organisatorisk/social arbetsmiljö. Det finns dock en positiv utveckling när det gäller genomförandet av fysiska arbetsmiljöronder.

Slutligen visade uppföljningen att det i flera fall behövs ett förstärkt arbete kring den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, exempelvis i frågor som rör arbetsbelastning, prioritering, och förläggning av arbetstid.

Arbets-skador och tillbud

Arbetsgivaren är skyldig att utreda orsaker till olyckor, sjukdomar och tillbud som inträffar på arbetet. Därför är det viktigt att systematiskt undersöka och analysera vilka arbets-skador och tillbud som anmäls, vad som ska åtgärdas och hur verksamheterna arbetar förbyggande inom området.

Antal inträffade tillbud och arbets-skador	2023	2022	2021	2020	2019
Tillbud	1 312	1 134	1 045	747	810
Arbets-skador	611	504	470	330	301
Totalt	1 923	1 638	1 515	1 077	1 111

Antal inträffade tillbud och arbets-skador fördelade utifrån sjukfrånvaro och kön	Alla 2023	Alla 2022	Kvinnor 2023	Kvinnor 2022	Män 2023	Män 2022
Tillbud	1 312	1 134	1 146	965	166	169
Arbets-skador, alla	611	504	514	433	97	71
Arbets-skador, utan sjukfrånvaro	539	436	457	374	82	62
Arbets-skador, med sjukfrånvaro	72	68	57	59	15	9
Totalt antal händelser	1 923	1 638	1 660	1 398	263	240

Antal arbets-skador fördelade utifrån typ av arbets-skada, sjukfrånvaro och kön	Alla 2023	Alla 2022	Kvinnor 2023	Kvinnor 2022	Män 2023	Män 2022
Olycksfall i arbetet, alla	441	388	364	330	77	58
Olycksfall i arbetet, utan sjukfrånvaro	388	344	323	292	65	52
Olycksfall i arbetet, med sjukfrånvaro	53	44	41	38	12	6
Sjukdom/ohälsa i arbetet, alla	125	71	115	64	10	7
Sjukdom/ohälsa i arbetet, utan sjukfrånvaro	120	58	111	52	9	6
Sjukdom/ohälsa i arbetet, med sjukfrånvaro	5	13	4	12	1	1
Färdolycksfall, alla	45	45	35	39	10	6
Färdolycksfall, utan sjukfrånvaro	31	34	23	30	8	4
Färdolycksfall, med sjukfrånvaro	14	11	12	9	2	2
Totalt	611	504	514	433	97	71

Antalet anmälda tillbud och arbets-skador har ökat med drygt 250 händelser. Såväl anmälningar om tillbud som arbets-skador har ökat. Det är tydligt att det är anmälningar om skador som inte lett till någon sjukfrånvaro som har ökat, medan händelser som lett till sjukfrånvaro har varit i stort sett på samma nivå som föregående år. Anmälda arbetssjukdomar nästan fördubblades, men även olycksfall i arbetet anmäldes i större utsträckning.

Tabellen nedan visar hur stor andel av anmälningarna under 2023 som gjordes inom respektive förvaltning, samt hur stor andel av kommunens producerade tid respektive förvaltning står för, som ett jämförande mått.

Andel av alla arbetsskador och tillbud som är anmälda vid respektive förvaltning, samt förvaltningens andel av arbetad tid ⁷	Andel av samtliga händelser	Andel av tillbud	Andel av arbetsskador med sjukfrånvaro	Andel av arbetsskador utan sjukfrånvaro	Andel av arbetad tid
Förskole- och grundskoleförvaltningen	35 %	35 %	26 %	35 %	37 %
Hamn- och gatuförvaltningen	2 %	2 %	8 %	3 %	3 %
Kommunstyrelsens förvaltning	0 %	0 %	-	1 %	3 %
Kultur- och fritidsförvaltningen	1 %	1 %	3 %	1 %	3 %
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen	-	-	-	-	1 %
Serviceförvaltningen	7 %	6 %	11 %	9 %	9 %
Socialförvaltningen	53 %	55 %	46 %	49 %	36 %
Stadsbyggnadskontoret	0 %	1 %	-	-	2 %
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	2 %	1 %	6 %	2 %	7 %
Överförmyndarens förvaltning	-	-	-	-	0 %

Sett till typ av verksamhet har de flesta anmälningar gjorts inom förskole- och grundskoleförvaltningen och socialförvaltningen, vilket är rimligt utifrån storleken på förvaltningarna. När hänsyn tas till storleken på förvaltningarnas verksamhet uttryckt i producerad tid är det framför allt socialförvaltningen som har varit överrepresenterad sett till antal anmälningar. När det gäller arbetsskador med sjukfrånvaro har hamn- och gatuförvaltningen haft något fler anmälningar i relation till producerad tid.

Generellt kan noteras att det har skett en mycket kraftig minskning av smittrelaterade tillbud och arbetsskador jämfört med 2022, vilket är en följd av att pandemin har klingat av under 2022. Trots den stora minskningen av smitthändelser har antalet anmälda händelser ökat väsentligt.

Den vanligaste typen av tillbud handlade om psykisk överbelastning. Antalet anmälningar har mer än fördubblats, vilket gör att kategorin står för den antalsmässigt största ökningen. Psykisk överbelastning stod för 20 procent av tillbudsanmälningarna, jämfört med knappt 10 procent under föregående år. Sett till flera år är det en tydlig trend att dessa anmälningar har ökat för varje år. Anmälningarna har under 2023 framför allt gjorts inom äldreomsorg, förskola och fritidshem. Den vanligaste anledningen har varit upplevelser av personalbrist och underbemanning, att vikarier inte funnits på plats eller att vikarier har saknat relevant erfarenhet. Det har enligt flera anmälningar lett till en känsla av otillräcklighet, stress och risk för barn och brukare.

Övriga tillbud har framför allt handlat om fysiska situationer med tredje person (brukare, elev, klient), där fysiska tillbud med elever har anmälts i högre omfattning. Cirka 18 procent var den typen av fysiska tillbud. Något fler, cirka 19 procent av tillbuden, handlade om hotfulla situationer och kränkningar. De allra flesta hotrelaterade tillbuden handlade om situationer som har uppstått mellan medarbetare och elev, brukare eller klient. Tillbud som avser hot och kränkningar ökade med 30 procent.

Som framgått ovan har anmälningar om arbetsjukdomar ökat markant. De vanligaste anmälningarna handlade om skadlig inverkan till följd av sociala och

⁷ I tabellen betyder 0 % att summan är avrundad nedåt, medan ett streck innebär att händelser helt saknas under året.

organisatoriska faktorer. Dessa stod för en knapp tredjedel av anmälningarna, vilket är i nivå med föregående år även om det faktiska antalet har ökat. Anmälningar om arbetssjukdom som ska ha orsakats av beteenden och ageranden från andra personer stod för den tydligaste ökningen. Detta tillsammans med anmälningar om arbetssjukdom som beror på kontakt med kemiskt eller biologiskt ämne (inte smitta), exempelvis mögel. Arbetssjukdom på grund av beteende från andra stod för 15 procent, och sjukdom på grund av kontakt med ämne stod för 13 procent av anmälningarna om arbetssjukdom.

När det gäller andra arbetsskador än arbetssjukdomar finns inga tydliga mönster när det gäller skillnader mot 2022. Precis som tidigare var den enskilt vanligaste anledningen skador som var relaterade till fysiska situationer med andra personer. Denna typ av skador utgjorde en dryg tredjedel av anmälningarna, och har ökat något till antal. Även halk- och falloolyckor tillsammans med cykelolyckor stod för en väsentlig del, cirka 25 procent.

Jämställdhet

I kommuner och regioner är knappt fyra av fem anställda kvinnor, ett förhållande som varit relativt oförändrat under lång tid. Knappt 40 procent av landets förvärvsarbetande kvinnor finns i kommuner och regioner. Motsvarande siffra för männen är cirka tio procent.

Andelen kvinnor respektive män är ungefär densamma i vård, skola och omsorg oavsett om utföraren är privat eller offentlig.

Majoriteten av cheferna i kommuner och regioner är kvinnor, vilket skiljer ut sektorn från den övriga arbetsmarknaden där de flesta chefer är män. Andelen kvinnor som är chefer i kommuner och regioner speglar alltså i någon mån förhållandet att en majoritet av medarbetarna är kvinnor. Andelen kvinnor som är chefer har ökat relativt kraftigt sedan år 2000. Däremot är majoriteten av de högsta cheferna fortfarande män.

Den längre trenden sedan drygt tio år är att löneskillnaderna mellan kvinnor och män i Sverige minskar. I samband med pandemin har dock minskningen stannat av. Den senaste sammanställda statistiken visar liksom året innan att skillnaderna har ökat⁸. Löneskillnaden mellan kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden är 9,9 procent. Skillnaden mellan könen är 1,5 procent i kommunerna och 17,2 procent i regionerna. Inom privat sektor är löneskillnaden 10,6 procent bland arbetare och 15,3 procent bland tjänstemän. Vid en standardvägning, en jämförelse som även tar hänsyn till kvinnors och mäns olika utbildning, yrken, ålder och arbetstid, är skillnaden mindre: 0,5 procent i kommunerna (vilket är en liten ökning jämfört med året före) och 2,9 procent i regionerna. Vid en standardvägd jämförelse för hela arbetsmarknaden är löneskillnaden 4,7 procent, vilket är en något större skillnad jämfört med året före. Generellt sett har kommunerna Sveriges mest jämställda löner.

Andelen kvinnor som arbetar heltid har ökat under senare år men det är fortfarande en betydligt större andel kvinnor än män som jobbar deltid. Det går inte att sätta likhetstecken mellan heltidsanställning och heltidsarbete. Som tidigare har nämnts

⁸ Senast tillgängliga bearbetade lönestrukturst statistik från Medlingsinstitutet, publicerad juni 2023 vilket avser år 2022.

är kvinnor tjänstlediga på deltid i större utsträckning än män, till exempel på grund av föräldraledighet. Ett sätt att visa inkomstskillnader mellan könen är att mäta disponibel inkomst⁹. Skillnaden i disponibel inkomst mellan kvinnor och män var drygt 20 procent vid en sammanställning av 2020 års inkomster. I den disponibla inkomsten ingår lön, kapitalvinster, räntevinster, pension med mera.

En annan strukturellt viktig skillnad gäller sjukfrånvaro. Nationellt sett är kvinnors sjukfrånvaro i kommuner drygt 50 procent högre än mäns.

Män som arbetar inom kommunal sektor tenderar att ta ut fler föräldradagar än män som arbetar i privat sektor. Fortfarande tar dock kvinnor som arbetar inom kommuner och regioner ut fler föräldradagar än män i samma sektor.

Jämställdhet i Varbergs kommun

Den svenska arbetsmarknaden är internationellt sett starkt könssegregerad vilket återspeglas i hur könsfördelningen ser ut i Varbergs kommun. Av kommunens samtliga anställda med månadslön var 79 procent kvinnor och 21 procent män. Tidigare i detta bokslut framgår hur könsfördelningen såg ut mellan förvaltningarna 2023. Socialförvaltningen och förskole- och grundskoleförvaltningen hade en klar majoritet kvinnor som medarbetare, medan hamn- och gatuförvaltningen som enda förvaltning hade flest män som medarbetare.

De strukturer kring bristande jämställdhet som har beskrivits inledningsvis avspeglas i de lokala förhållandena. När det gäller exempelvis heltidsanställning, tjänstledighet på deltid, sjukfrånvaro, ovägd medellön, och föräldraledighet finns det skillnader mellan könen i Varberg. Vissa skillnader som växte under pandemin har gått tillbaka under 2023. Ett exempel är skillnaden i kvinnors och mäns sjukfrånvaro som minskade. Löneöversynen visade att de ovägda löneskillnaderna har fortsatt att minska.

Av kommunens chefer var 67 procent kvinnor och 33 procent män, vilket i detta sammanhang ska jämföras med 80 procent kvinnor och 20 procent män bland tillsvidareanställda medarbetare. Kvinnliga chefer var därmed underrepresenterade i förhållande till andelen anställda kvinnor, men skillnaden har minskat jämfört med föregående år. Den högsta ledningen hade under året jämn könsfördelning.

⁹ Se rapporten "Inkomstskillnader mellan kvinnor och män, regeringsuppdrag till Medlingsinstitutet 2022-2023" från Medlingsinstitutet.

Jämförelse av könsfördelningen bland tillsvidareanställda och tillsvidareanställda chefer per förvaltning i december 2023	Andel kvinnor	Andel kvinnliga chefer	Andel män	Andel manliga chefer
Förskole- och grundskoleförvaltningen	86 %	72 %	13 %	28 %
Hamn- och gatuförvaltningen	37 %	27 %	63 %	73 %
Kommunstyrelsens förvaltning ¹⁰	72 %	54 %	28 %	46 %
Kultur- och fritidsförvaltningen	65 %	78 %	35 %	22 %
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen	77 %	100 %	23 %	-
Serviceförvaltningen	73 %	61 %	27 %	39 %
Socialförvaltningen	84 %	78 %	16 %	22 %
Stadsbyggnadskontoret	58 %	20 %	42 %	80 %
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	64 %	67 %	36 %	33 %
Överförmyndarens förvaltning	78 %	-	22 %	-
Varbergs kommun	80 %	67 %	20 %	33 %

En jämställdhetsfråga som har lyfts av till exempel Arbetsmiljöverket är att chefer inom kvinnokodade yrken i regel har fler medarbetare än chefer i manskodade yrken. Det går att se dessa skillnader även i Varberg vid en jämförelse mellan förvaltningar.

Tidigare i bokslutet har konstaterats att chefskollektivet har vuxit något under året. De siffror som redovisas i tabellen nedan visar att det generellt var något färre medarbetare per chef jämfört med föregående år.

Observera att innehållet i chefstjänster kan variera stort. Det finns exempel på tjänster med få medarbetare, där operativa specialistuppgifter dominerar.

¹⁰ Inklusiva samtliga förvaltningschefer.

Tillsvidareanställda medarbetare per första linjens chef ¹¹ utifrån förvaltning och kön	Flest antal underställda, kvinnlig chef	Flest antal underställda, manlig chef	Medel underställda, kvinnliga chefer	Medel underställda, manliga chefer	Lägst antal underställda, kvinnlig chef	Lägst antal underställda, manlig chef
Förskole- och grundskoleförvaltningen ¹²	53	26	29	18	17	4
Hamn- och gatuförvaltningen	13	24	11	14	8	8
Kommunstyrelsens förvaltning	16	13	9	10	1	6
Kultur- och fritidsförvaltningen	19	17	15	13	10	9
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen	20	-	20	-	20	-
Serviceförvaltningen ¹³	36	32	23	20	10	8
Socialförvaltningen ¹⁴	72 ¹⁵	40	29	28	6	9
Stadsbyggnadskontoret	20	16	20	15	20	12
Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen ¹⁶	40	54	17	32	3	2
Överförmyndarens förvaltning	9	-	9	-	9	-

Under 2023 har kvinnor i genomsnitt tagit ut 79 föräldradagar och män 37 dagar. Jämfört med 2022 har skillnaden mellan könen minskat något. När det gäller vård av sjukt barn (VAB) har både kvinnor varit haft något fler dagar än jämfört med 2022, medan män har haft färre dagar. Förra årets jämställda uttaget har därmed ersatts med en skillnad mellan könen.

Antal dagar och medarbetare som tagit ut föräldradag, fördelat per kön	Kvinnor 2023	Män 2023	Kvinnor 2022	Män 2022
Antal medarbetare	950	212	927	192
Antal dagar	74 787	7 927	79 170	7 560
Genomsnittligt antal dagar	79	37	85	39

Antal dagar och medarbetare som anmält vård av sjukt barn (VAB), fördelat per kön	Kvinnor 2023	Män 2023	Kvinnor 2022	Män 2022
Antal medarbetare	1 152	259	1 175	272
Antal dagar	11 889	2 213	11 709	2 663
Genomsnittligt antal dagar	10,3	8,5	10,0	9,8

Allas lika rättigheter och möjligheter

Varbergs kommun ska vara en attraktiv och inkluderande arbetsgivare. Det interna jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska motverka diskriminering och främja allas lika rätt i frågor om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utveckling i arbetet. Detta oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk

¹¹ Chef för den nivå inom en linjeorganisation där den löpande driften bedrivs.

¹² Inom förvaltningen finns exempel på arbetsgrupp med delat eller biträdande chefskap inom de större arbetsgrupperna. I tabellen tas inte hänsyn till det.

¹³ Se not 12.

¹⁴ Se not 12.

¹⁵ Enheten leds av flera chefer, men medarbetarna är organisatoriskt kopplade till en chef.

¹⁶ Se not 12.

tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Syftet är inte minst att bidra till att säkra kommunens personal- och kompetensförsörjning.

Arbetet med den politiskt beslutade strategin för jämställda och jämlika arbetsplatser har fortsatt. Strategin innehåller åtta inriktningar: jämn fördelning av makt och inflytande, goda arbetsförhållanden, inga osakliga löneskillnader, rekryteringar fria från diskriminering, möjlighet till kompetensutveckling på ett likvärdigt sätt, jämställt föräldraskap, nolltolerans när det gäller kränkande särbehandling och alla former av trakasserier samt främja en jämn könsfördelning i kommunens verksamheter. För att lyckas långsiktigt med dessa inriktningar är det viktigt att se på jämlikhetsfrågor som arbetsmiljöfrågor. En god inkluderande arbetsmiljö motverkar i sig risken för diskriminering och ojämlikhet. Detta gör att flera av de initiativ som görs kring arbetsmiljö även tar sikte på jämlikhetsfrågor.

Ett koncernövergripande nätverk har startats under året för att belysa jämställdhets- och mångfaldsfrågor. Bland annat har en extern föreläsare engagerats för kompetensutveckling i området.

Inom flera verksamheter har arbete genomförts under året för att undersöka och åtgärda förhållanden på arbetsplatsen som kan riskera att leda till diskriminering, vad som i lagens mening kallas aktiva åtgärder. Ett exempel är ett antal avdelningar vid kommunstyrelsens förvaltning som har testat ett nytt sätt att undersöka risker för diskriminering med hjälp av ett verktyg för systematiskt arbetsmiljöarbete. Inom stadsbyggnadskontoret har ett särskilt fokus lagts vid att organisera arbete och utbildning så att detta går att kombinera med bland annat föräldraskap.

Under året har flera projekt tagits fram utifrån jämställdhetsperspektiv som kommer att drivas med stöd av särskilda medel för verksamhetsutveckling. Dessa handlar om att attrahera fler män till vård och omsorg, kunskapshöja kring hälsa och klimakteriet, och att med feriepraktik i årskurs 8 försöka få killar att praktisera inom kvinnodominerande arbeten och tvärtom. Projekten startar upp under 2024.

Kränkande särbehandling, mobbning och trakasserier

På kommunens arbetsplatser ska nolltolerans råda mot alla former av diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. De medarbetarundersökningar som har gjorts under de senaste åren (senaste 2022) har visat att mellan fem och tio procent har upplevt att de blivit utsatta.

Under året har ett nytt material om diskriminering och kränkande särbehandling tagits fram. Materialet är publicerat och avsett att användas på APT i syfte att höja medvetenheten och få till samtal om i arbetsgrupper. Detta är även ett tema i den obligatoriska arbetsmiljöutbildningen för nyanställda chefer och skyddsombud. Utöver detta har Kommunhälsan såväl som HR arbetat med riktade insatser i arbetsgrupper, och ett antal utredningar har genomförts efter anmälningar om kränkningar.

Våld i nära relationer

Varbergs kommun har som arbetsgivare tagit tydlig ställning mot våld i nära relationer. Under året har nya utbildningsfilmer producerats som bland annat riktar

sig till kommunens chefer utifrån förekomsten av våld i nära relation bland medarbetare. Arbetsgivaren kan med kunskap och ett aktivt förhållningssätt stötta de medarbetare som är utsatta för våld i sitt privatliv.

I november deltog kommunen i den nationella kampanjen "En vecka fri från våld". Under veckan uppmanades alla verksamheter att

- skriva ut informationsblad med påståenden som väcker tankar och lägga dem på bordet eller sätta upp på anslagstavlan i gemensamma utrymmen,
- använda ett särskilt framtaget APT-materialet,
- titta på hela eller delar av basutbildningen om Våld i nära relationer,
- våga reflektera och prata om mäns våld mot kvinnor.

Under veckan lystes stadshuset upp med orange ljus, samtidigt som information om kampanjen publicerades på kommunens hemsida.

Utmärkelser till kommunens medarbetare

Varje år delar kommunen ut priser till medarbetare som inspirerar och visar vägen mot visionen, Varberg – Västkustens kreativa mittpunkt. Alla medarbetare har möjlighet att lämna in en eller flera nomineringar för att lyfta fram någon som i visionens anda har visat prov på nytänkande, framåtanda, kunskap, mod och ett inkluderande förhållningssätt. Bland de nomineringar som kommit in har pristagare utsetts i tre kategorier: årets kreativa medarbetare, årets värdskapare, och årets jämlikhetspris. Under året blev 68 medarbetare nominerade. Alla nominerade har presenterades på kommunens intranät, och vid en nomineringslunch presenterades vinnarna.

Årets kreativa medarbetare

Årets kreativa medarbetare blev Sara Gradén, kock, serviceförvaltningen:

"Sara har en otrolig energi i allt hon gör. Hon har ett nytänk kring matsvinn och gör allt i sin makt för att minska svinnet och återvinna. Hon gör otroligt god och uppskattad mat som hon lägger all sin kärlek i och är noggrann i det hon gör. Sara ser alltid till sina kollegors mående och skapar god stämning i sin grupp."

Årets värdskapare

Årets värdskapare blev Fredrik Larsson, boendestödjure, socialförvaltningen:

"I sitt arbete som boendestödjure jobbar Fredrik med att stötta människor med psykisk ohälsa i vardagen och försöka se till att lyfta fram det friska och se till ett fungerande liv. Arbetet innebär ofta att stötta människor som har det tufft i mötet med sjukvård och myndigheter och det är inte alltid lätt att möta myndighetssverige och särskilt inte när man inte mår så bra.

I sin roll som boendestödjure personifierar verkligen Fredrik Varberg kommuns vision där vi som medarbetare ska förenkla människors vardag. Fredrik är 1 av 5000 som jobbar i det tysta men verkligen gör skillnad."

Årets jämlikhetspris

Årets jämlikhetspris tilldelades Åsa Johnsson, Erika Sjöwall och Tina Wallin, kultur- och fritidsförvaltningen:

"Tina, Åsa och Erika har under de två senaste åren gjort ett pionjärbete med att ta fram en modell för hur en hel förvaltning systematiskt och strategiskt ska kunna arbeta för att människor ska uppleva ökad delaktighet och gemenskap, i samhället och i kommunens verksamheter.

I dialog med medarbetare på bibliotek, idrottsanläggningar, ungdomsgårdar och kulturhus har de testat definitioner, arbetssätt och metoder som ska leda till att alla Varbergs invånare ska få samma möjlighet att forma samhället, sina egna liv och uppnå sina drömmar.

Tack vare Tinas, Åsas och Erikas uthålliga och entusiastiska arbete har Varberg nu, som första kommun i Sverige, ett jämlikhetsverktyg som kan användas som konkret stöd i det vardagliga arbetet med planering, genomförande och uppföljning av verksamhet."



**VARBERGS
KOMMUN**

Telefon: Varberg direkt: 0340-880 00. E-post: varbergdirekt@varberg.se. Webbplats: varberg.se
Postadress: Varbergs kommun, 432 80 Varberg. Besöksadress: Varberg direkt, Norra Vallgatan 14

§ 80

Dnr KS 2024/0078

Avtal om anläggningsarrende för Träslövs Båtklubb på del av fastigheten Träslövs Hamn 1:1

Beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta

- godkänna 20-årigt avtal om anläggningsarrende för Träslövs Båtklubb ekonomisk förening på del av fastigheten Träslövs Hamn 1:1.
- godkänna markägarförklaring för Varbergs Sparbank AB.

Beskrivning av ärendet

Träslövs Båtklubb, tillika arrendator, har muntligen inkommit med önskan om förlängd arrendeperiod för del av fastigheten Träslövs Hamn 1:1 som ligger i Träslövsläges hamn. Skälet som anges är att arrendatorns bank begär detta för att medge lån till investering i småbåtshamnen som klubben driver.

Idag finns ett arrendeavtal upprättat 15 december 1993 med löptid 15 år med fem års förlängning om inte uppsägning sker (arrendeavtal 8591). Detta avtal ersätts med ett nytt arrendeavtal med 20 års löptid, i övrigt oförändrade villkor förutom avgälden (arrendeavtal 11117). Avgälden sätts till 58 000 kronor per år vilket motsvarar en indexuppräknning av det tidigare avtalsbeloppet, 34 800 kronor.

Vidare medger Varbergs kommun, i en markägarförklaring, att arrendatorn får överlåta sin rätt enligt arrendekontraktet till Varbergs Sparbank som säkerhet för sina förpliktelser mot banken. Med detta förhållande möjliggörs för båtklubben att låna investeringskapital från banken.

Beslutsunderlag

Arbetsutskottet 9 april 2024, § 132.

Beslutsförslag 26 februari 2024.

Gammalt arrendeavtal med markägarförklaring, nr 8591.

Nytt arrendeavtal, nr 11117.

Ny markägarförklaring.

Övervägande

Arrendeavtalet bidrar till målområde 3: I Varberg är det enkelt och attraktivt att etablera, driva och utveckla företag i hela kommunen.

Justerandes signatur	Utdragsbestyrkande	Datum
----------------------	--------------------	-------

Kommun, näringsliv och civilsamhälle samverkar för ett bättre Varberg
(Kommunens mål och inriktning 2024–2027).

Protokollsutdrag: Träslövs Båtklubb ekonomiska förening
Samhällsutvecklingskontoret

Justerandes signatur	Utdragsbestyrkande	Datum
----------------------	--------------------	-------

Kommun, näringsliv och civilsamhälle samverkar för ett bättre Varberg
(Kommunens mål och inriktning 2024–2027).

Protokollsutdrag: Träslövs Båtklubb ekonomiska förening
Samhällsutvecklingskontoret

Justerandes signatur	Utdragsbestyrkande	Datum
----------------------	--------------------	-------



**VARBERGS
KOMMUN**

Kommunstyrelsens förvaltning
Lina Berglund, 0340 88599

Beslutsförslag
2024-02-26

1 (2)
Dnr: KS 2024/0078-1

Kommunstyrelsen

Avtal om anläggningsarrende för Träslövs Båtklubb på fastigheten Träslövs Hamn 1:1

Förslag till beslut

Arbetsutskottet föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta

1. godkänna 20-årigt avtal om anläggningsarrende för Träslövs Båtklubb ekonomisk förening på del av fastigheten Träslövs Hamn 1:1.
2. godkänna markägarförklaring för Varbergs Sparbank AB.

Beskrivning av ärendet

Träslövs Båtklubb, tillika arrendator, har muntligen inkommit med önskan om förlängd arrendeperiod för del av fastigheten Träslövs Hamn 1:1 som ligger i Träslövsläges hamn. Skälet som anges är att arrendatorns bank begär detta för att medge lån till investering i småbåtshamnen som klubben driver.

Idag finns ett arrendeavtal upprättat 15 december 1993 med löptid 15 år med fem års förlängning om inte uppsägning sker (arrendeavtal 8591). Detta avtal ersätts med ett nytt arrendeavtal med 20 års löptid, i övrigt oförändrade villkor förutom avgälden (arrendeavtal 11117). Avgälden sätts till 58 000 kronor per år vilket motsvarar en indexuppräknning av det tidigare avtalsbeloppet, 34 800 kronor.

Vidare medger Varbergs kommun, i en markägarförklaring, att arrendatorn får överlåta sin rätt enligt arrendekontraktet till Varbergs Sparbank som säkerhet för sina förpliktelser mot banken. Med detta förhållande möjliggörs för båtklubben att låna investeringskapital från banken.

Beslutsunderlag

Beslutsförslag 26 februari 2024.

Gammalt arrendeavtal med markägarförklaring, nr 8591.

Nytt arrendeavtal, nr 11117.

Ny markägarförklaring.

POSTADRESS
Varbergs kommun

BESÖKSADRESS
Engelbrektsgatan 15, Östra
Vallgatan 12 (hiss)

TELEFON
0340-880 00

TELEFAX

ORGANISATIONSNUMMER
212000-1249

E-POSTADRESS
ks@varberg.se

WEBBPLATS
www.varberg.se

432 80 Varberg

Övervägande

Arrendeavtalet bidrar till målområde 3: I Varberg är det enkelt och attraktivt att etablera, driva och utveckla företag i hela kommunen. Kommun, näringsliv och civilsamhälle samverkar för ett bättre Varberg (Kommunens mål och inriktning 2024–2027).

Ekonomi och verksamhet

Det nya avtalet/beslutet innebär inga förändringar av kommunens ekonomi eller verksamhet. Arrendeavgiften är uppräknad i enlighet med konsumentprisindex från det att avtalet ursprungligen upprättades år 1993.

Samråd

Samråd om frågan har skett inom samhällsutvecklingskontoret.

Kommunstyrelsens förvaltning

Mikael Zsiga
Mark- och exploateringschef

Lina Berglund
Markförvaltare

Protokollsutdrag

Träslövs Båtklubb ekonomiska förening
Samhällsutvecklingskontoret

§ 81

Dnr KS 2024/0237

Antagande av verksamhetsområden för vatten och avlopp (VA) i Varbergs kommun 2024

Beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta

- utvidga verksamhetsområde för vatten och avlopp, dricksvatten och spillvatten, genom tillägg av fastigheterna Björkäng 2:114 och 2:115, på så sätt som framgår av kartmaterial, 2 7 a Bilaga 1. Björkäng 2:114, 2:115.
- utvidga verksamhetsområde för vatten och avlopp, dricksvatten och spillvatten, genom tillägg av del av fastigheten Träslöv S:9, på så sätt som framgår av kartmaterial, 2 7 a Bilaga 2. Träslöv S:9, del av.
- utvidga verksamhetsområde för vatten och avlopp, dricksvatten och spillvatten, genom tillägg av fastighet Trönningenäs 1:49, på så sätt som framgår av kartmaterial, 2 7 a Bilaga 3. Trönningenäs 1:49.

Beskrivning av ärendet

Huvudmannen för vatten- och avloppsverksamheten i Varbergs kommun, Varbergs Vatten AB, vill inrätta verksamhetsområden för vatten och avlopp. Ärendet gäller att inrätta nya verksamhetsområden där exploatering har skett de senaste åren eller nyanslutningar i det befintliga verksamhetsområdets närhet.

Verksamhetsområden definieras enligt 1 § lagen om allmänna vattentjänster som det geografiska område inom vilket en eller flera vattentjänster har ordnats eller ska ordnas genom en allmän va-anläggning.

Ansvaret för att inrätta verksamhetsområden åligger kommunen i enlighet med 6 § lagen om allmänna vattentjänster.

Kommunens skyldighet att ordna vattentjänster

6 § Om det med hänsyn till skyddet för människors hälsa eller miljön behöver ordnas vattenförsörjning eller avlopp i ett större sammanhang för en viss befintlig eller blivande bebyggelse, ska kommunen

- bestämma det verksamhetsområde inom vilket vattentjänsten eller vattentjänsterna behöver ordnas, och
- se till att behovet snarast, och så länge behovet finns kvar, tillgodoses i verksamhetsområdet genom en allmän va-anläggning.

Nya verksamhetsområden tas upp för beslut en gång per år eller vid särskilda tillfällen om en utbyggnad kräver det. Verksamhetsområdena delas in i nyttigheterna spillvatten, dagvatten och dricksvatten.

Justerandes signatur	Utdragsbestyrkande	Datum
----------------------	--------------------	-------

Det är en typ av område där beslut behöver fattas och den kategoriseras enligt följande:

Kategori C

Beslut om införlivande i verksamhetsområde för fastigheter i anslutning till befintliga verksamhetsområden. Gäller normalt ett färre antal fastigheter som ej är framdrivna av exploatering.

Beslutsunderlag

Arbetsutskottet 9 april 2024, § 134.

Beslutsförslag 20 mars 2024.

Protokoll styrelsemöte nr 2 Varberg Vatten AB, 29 februari 2024.

Kartor med föreslagna verksamhetsområden:

2 7 a Bilaga 1. Björkäng 2:114, 2:115

2 7 a Bilaga 2. Träslöv S:9, del av

2 7 a Bilaga 3. Trönningenäs 1:49

Övervägande

Samhällsutvecklingskontoret föreslår att kommunfullmäktige beslutar om att inrätta verksamhetsområden för vatten och avlopp enligt underlag från Varberg Vatten AB.

Protokollsutdrag: Varbergs vatten AB
Miljö- och hälsoskyddsnämnden

Justerandes signatur	Utdragsbestyrkande	Datum
----------------------	--------------------	-------



**VARBERGS
KOMMUN**

Kommunstyrelsens förvaltning
Marie Månsson, 0738568919

Beslutsförslag
2024-03-20

1 (3)
Dnr: KS 2024/0237-2

Kommunstyrelsen

Antagande av verksamhetsområden för vatten och avlopp (VA) i Varbergs kommun 2024

Förslag till beslut

Arbetsutskottet föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta

1. utvidga verksamhetsområde för vatten och avlopp, dricksvatten och spillvatten, genom tillägg av fastigheterna Björkäng 2:114 och 2:115, på så sätt som framgår av kartmaterial, 2 7 a Bilaga 1. Björkäng 2:114, 2:115
2. utvidga verksamhetsområde för vatten och avlopp, dricksvatten och spillvatten, genom tillägg av del av fastigheten Träslöv S:9, på så sätt som framgår av kartmaterial, 2 7 a Bilaga 2. Träslöv S:9, del av
3. utvidga verksamhetsområde för vatten och avlopp, dricksvatten och spillvatten, genom tillägg av fastighet Trönningenäs 1:49, på så sätt som framgår av kartmaterial, 2 7 a Bilaga 3. Trönningenäs 1:49.

Beskrivning av ärendet

Huvudmannen för vatten- och avloppsverksamheten i Varbergs kommun, Varbergs Vatten AB, vill inrätta verksamhetsområden för vatten och avlopp. Ärendet gäller att inrätta nya verksamhetsområden där exploatering har skett de senaste åren eller nyanslutningar i det befintliga verksamhetsområdets närhet.

Verksamhetsområden definieras enligt 1 § lagen om allmänna vattentjänster som det geografiska område inom vilket en eller flera vattentjänster har ordnats eller ska ordnas genom en allmän va-anläggning.

Ansvar för att inrätta verksamhetsområden åligger kommunen i enlighet med 6 § lagen om allmänna vattentjänster.

Kommunens skyldighet att ordna vattentjänster

6 § Om det med hänsyn till skyddet för människors hälsa eller miljön behöver ordnas vattenförsörjning eller avlopp i ett större sammanhang för en viss befintlig eller blivande bebyggelse, ska kommunen

POSTADRESS
Varbergs kommun

BESÖKSADRESS
Engelbrektsgatan 15, Östra
Vallgatan 12 (hiss)

TELEFON
0340-880 00

TELEFAX

ORGANISATIONSNUMMER
212000-1249

E-POSTADRESS
ks@varberg.se

WEBBPLATS
www.varberg.se

432 80 Varberg

1. bestämma det verksamhetsområde inom vilket vattentjänsten eller vattentjänsterna behöver ordnas, och
2. se till att behovet snarast, och så länge behovet finns kvar, tillgodoses i verksamhetsområdet genom en allmän va-anläggning.

Nya verksamhetsområden tas upp för beslut en gång per år eller vid särskilda tillfällen om en utbyggnad kräver det. Verksamhetsområdena delas in i nyttigheterna spillvatten, dagvatten och dricksvatten.

Det är en typ av område där beslut behöver fattas och den kategoriseras enligt följande:

Kategori C

Beslut om införlivande i verksamhetsområde för fastigheter i anslutning till befintliga verksamhetsområden. Gäller normalt ett färre antal fastigheter som ej är framdrivna av exploatering.

Beslutsunderlag

Beslutsförslag 20 mars 2024.

Protokoll styrelsemöte nr 2 Varberg Vatten AB, 29 februari 2024.

Kartor med föreslagna verksamhetsområden:

2 7 a Bilaga 1. Björkäng 2:114, 2:115

2 7 a Bilaga 2. Träslöv S:9, del av

2 7 a Bilaga 3. Trönningenäs 1:49

Övervägande

Samhällsutvecklingskontoret föreslår att kommunfullmäktige beslutar om att inrätta verksamhetsområden för vatten och avlopp enligt underlag från Varberg Vatten AB.

Ekonomi och verksamhet

För att kunna ta ut avgifter enligt gällande VA-taxa krävs att aktuella områden tas in i verksamhetsområdet för VA.

Samråd

Ärendet har presenterats för berörda förvaltningar inom Varbergs kommun innan Vivab, Vatten och miljö i väst AB, beredde det för styrelsen Varberg Vatten AB.

Kommunstyrelsens förvaltning

Jeanette Larsson
Avdelningschef

Marie Månsson
VA-planerare

Protokollsutdrag
Varbergs vatten AB
Miljö- och hälsoskydds nämnden

Närvarande

Ledamöter

Peter Sjöholm
Henrik Svensson
Joel Söderberg
Olle Hällnäs

ordförande

Övriga närvarande

Henrik Petzäll
Patrik Eurenus
Marika Olsson
Ann-Cathrine Åkerberg

VD
Ekonomichef
Projekt o Planeringschef
Bolagssekreterare

Paragrafer

§§ 9–14

Justerande

Ordföranden och Henrik Svensson

Tid för justering

13 mars 2024

Protokollet signeras med digitala underskrifter av:

Ordförande

Peter Sjöholm

Justerande

Henrik Svensson

§ 9 **Årsredovisning**

Beslut

Styrelsen beslutar att

1. godkänna årsredovisningen och överlämna denna till bolagsstämman för fastställande samt föreslår att ansamlad vinst på 13 687 925 kr överförs i ny räkning.

Sammanfattning av ärendet

Årsredovisning har upprättats för räkenskapsåret 2023-01-01 – 2023-12-31. Bolagets resultat efter finansiella poster uppgår till 0 tkr. Efter bokslutsdispositioner och skatt redovisas resultatet på 0 tkr. Ansamlat överskott uppgår till 13 687 925 kr. Summa eget kapital uppgår till 15 688 tkr. Balansomslutningen uppgår till 2 654 684 tkr.

Förslag till bolagsstämman är att ansamlad vinst på 13 687 925 kr överförs i ny räkning.

Slutrevision har genomförts. Revisionsrapport och revisionsberättelse bifogas.

Beslutsunderlag

Årsredovisning Varberg Vatten AB 2023
Revisionsberättelse Varberg Vatten AB Revisionstjänst Falkenberg AB 2023
Revisionsrapport Varberg Vatten AB Revisionstjänst Falkenbergs AB 2023
Granskningsrapport Varberg Vatten AB lekmannarevision – ännu ej levererad

§ 10 **Revisionsrapport**

Beslut

Styrelsen beslutar att

1. Godkänna revisionsrapporten för Varberg Vatten AB. Se § 9

Beslutsunderlag

Revisionsrapport Varberg Vatten AB Revisionstjänst Falkenbergs AB 2023

§ 11 *Antagande av nya verksamhetsområden VA i Varbergs kommun***Beslut**

Styrelsen beslutar att

1. Huvudmannen, för den allmänna VA-anläggningen i Varbergs kommun föreslår att kommunen i form av kommunfullmäktige inrättar, utvidgar och förändrar verksamhetsområdet för VA enligt *förslag till förändringar (A-D)* nedan och i enlighet med bifogade kartor.

Ärende

Huvudmannen för VA-verksamheten i Varbergs kommun vill utvidga verksamhetsområdet till fastigheter där det är planerat att byggas ut.

Beskrivning av ärendet

Huvudmannen för VA-verksamheten i Varbergs kommun vill inrätta verksamhetsområden för VA. Ärendet gäller att inrätta nya verksamhetsområden där exploatering har skett de senaste åren eller nyanslutningar skett i det befintliga verksamhetsområdets närhet.

Verksamhetsområden definieras enligt Lagen om allmänna vattentjänster § 1 som, *"verksamhetsområde: det geografiska område inom vilket en eller flera vattentjänster har ordnats eller ska ordnas genom en allmän va-anläggning"*. Ansvaret för att inrätta verksamhetsområdet åligger kommunen och inte huvudmannen, i enlighet med Lagen om allmänna vattentjänster § 6:

Kommunens skyldighet att ordna vattentjänster

Om det med hänsyn till skyddet för människors hälsa eller miljön behöver ordnas vattenförsörjning eller avlopp i ett större sammanhang för en viss befintlig eller blivande bebyggelse, skall kommunen

- 1. bestämma det verksamhetsområde inom vilket vattentjänsten eller vattentjänsterna behöver ordnas, och*
- 2. se till att behovet snarast, och så länge behovet finns kvar, tillgodoses i verksamhetsområdet genom en allmän va-anläggning."*

Verksamhetsområdena delas in i nyttigheterna spillvatten, dricksvatten och dagvatten.

Förslag till förändringar

Det är 4 olika typer av beslut som behöver fattas

- A. Beslutade exploateringsområden inrättas som verksamhetsområde.

- B. Områden, ej framdriva av exploatering som inte är beslutade som verksamhetsområde, exempelvis LAV 6 beslut eller utbyggnad enligt VA-utbyggnadsplanen.
- C. Beslut om införlivande i verksamhetsområde för fastigheter i anslutning till befintliga verksamhetsområden. Gäller normalt ett färre antal fastigheter som ej är framdrivna av exploatering.
- D. Annan anledning än ovan, beskrivs genom enskild bilaga till kartan vid behov.

Beslutsunderlag

Kartor med föreslagna verksamhetsområden.

- 1. C) Björkäng 2:114 och 2:115
- 2. C) Träslöv S:9, del av
- 3. C) Trönningenäs 1:49

Skickas till

Kommunfullmäktige i Varbergs kommun

§ 12 *Bemyndigande av ombud att företräda Varberg Vatten AB på Vatten & Miljö i Väst AB:s bolagsstämma 2024*

Beslut

Styrelsen beslutar att

- 1. bemyndiga och uppdra åt ombudet att
 - a. rösta om fastställelse av den av styrelsen framlagda resultat- och balansräkningen
 - b. rösta om disposition av vinst eller förlust enligt den fastställda balansräkningen
 - c. rösta om ansvarsfrihet för styrelseledamöterna och den verkställande direktören
 - d. samt fatta övriga för bolagsstämmornas genomförande nödvändiga beslut

Sammanfattning av ärendet

Morgan Börjesson utsågs av kommunfullmäktige i Varberg kommun på mötet 2022-12-13 (§229) till stämooombud för att representera ägaren på VIVAB:s bolagsstämma.

Genom ovanstående beslut bemyndigar och uppdrar Varberg Vatten AB stämooombudet att rösta och fatta beslut på stämman.

§ 13 ***Projektgenomgång***

Beslut

Styrelsen beslutar att

1. Styrelsen har tagit del av informationen

Beskrivning av ärendet

Genomgång av utvalda projekt i Varbergs kommun.

§ 14 ***Nästa möte***

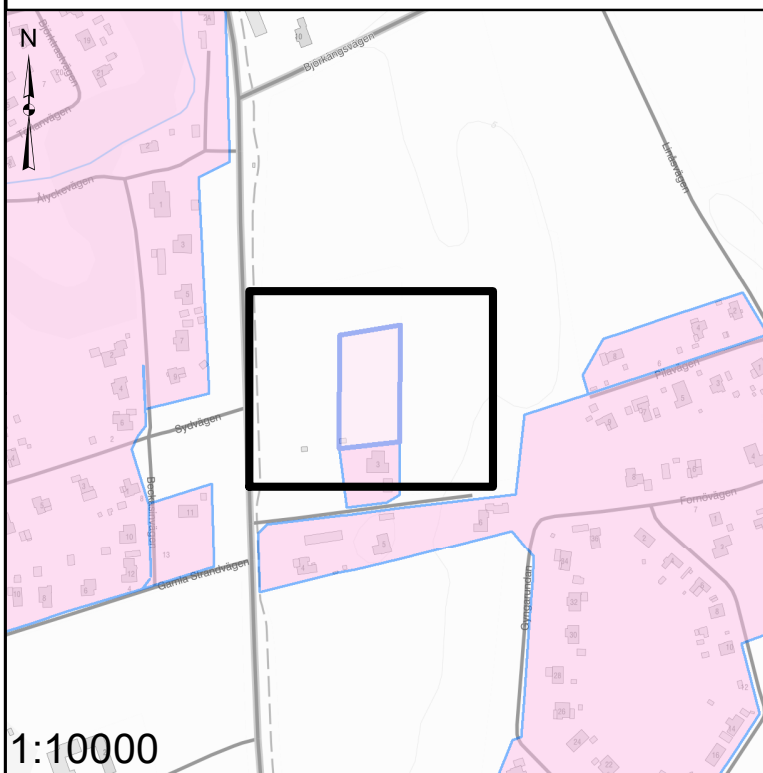
Nästa styrelsemöte: torsdagen den 18 april



Detta dokument är elektroniskt signerat och juridiskt bindande.

Henrik Svensson

Peter Sjöholm



Ingående fastigheter:

Björkäng 2:114
Björkäng 2:115

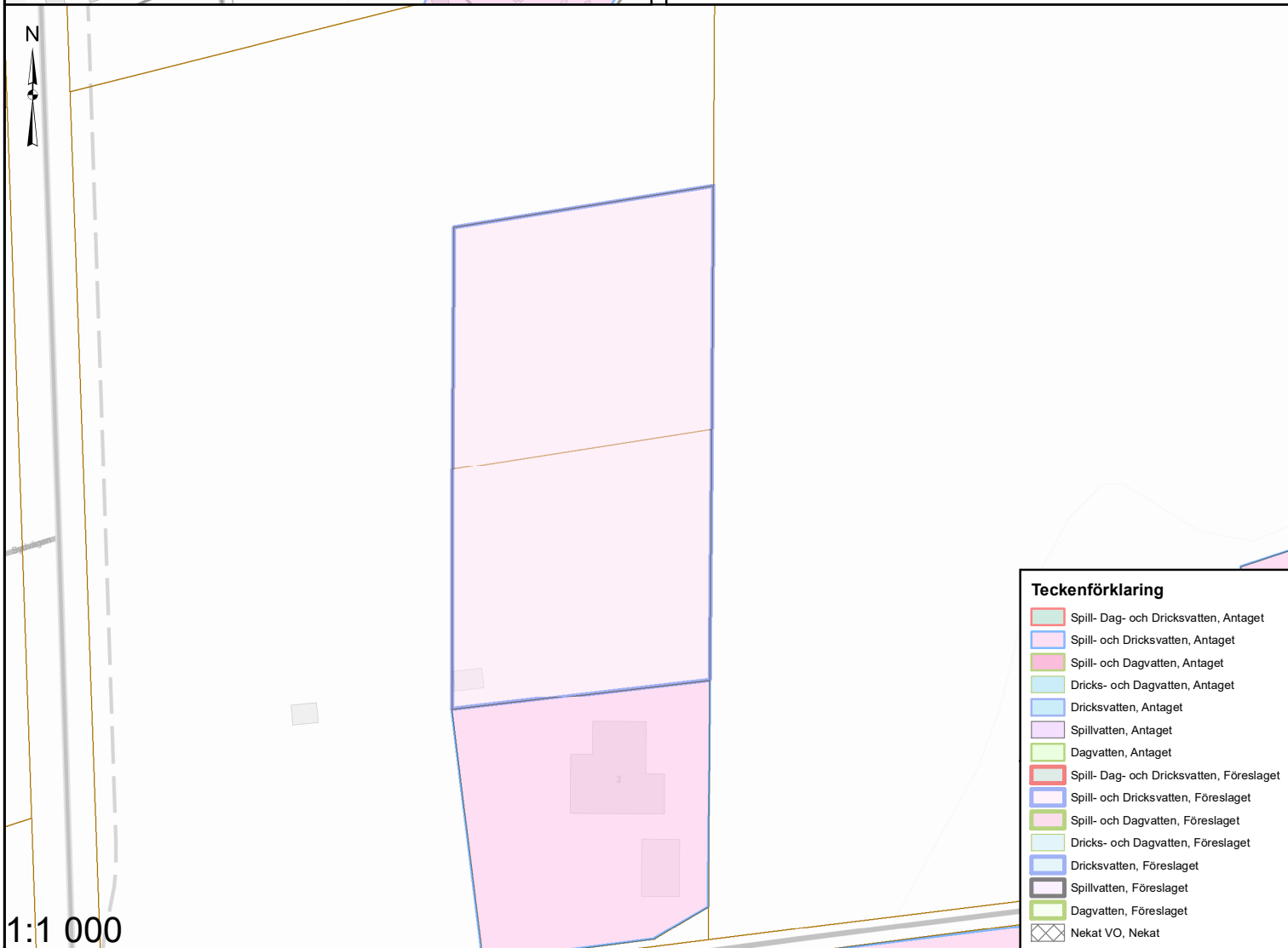
Föreslaget VO:

Dricks- och spillvatten

Kriterie:

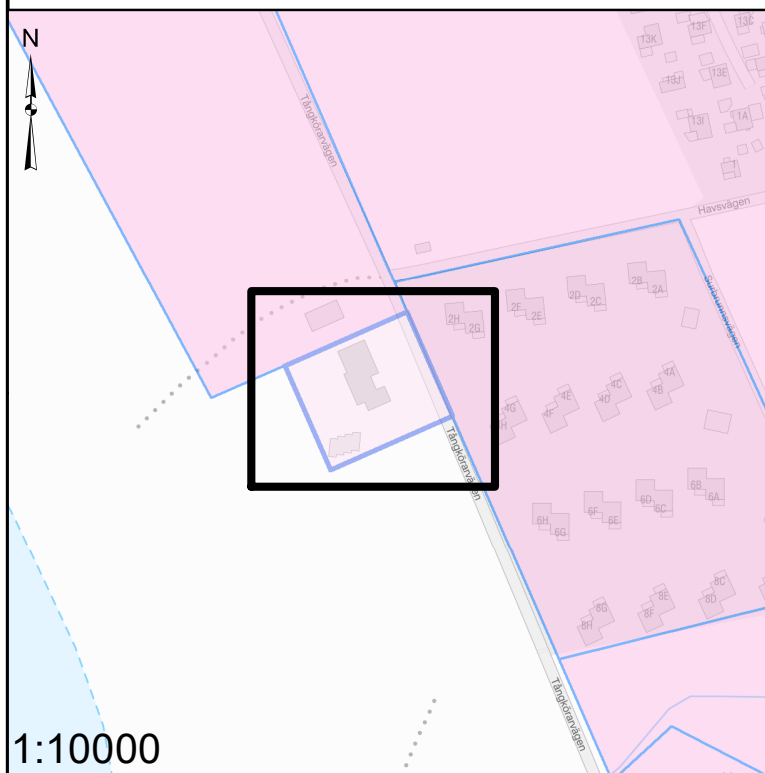
C

© Lantmäteriet m.fl. Datum: 2024-02-19



Teckenförklaring

	Spill- Dag- och Dricksvatten, Antaget
	Spill- och Dricksvatten, Antaget
	Spill- och Dagvatten, Antaget
	Dricks- och Dagvatten, Antaget
	Dricksvatten, Antaget
	Spillvatten, Antaget
	Dagvatten, Antaget
	Spill- Dag- och Dricksvatten, Föreslaget
	Spill- och Dricksvatten, Föreslaget
	Spill- och Dagvatten, Föreslaget
	Dricks- och Dagvatten, Föreslaget
	Dricksvatten, Föreslaget
	Spillvatten, Föreslaget
	Dagvatten, Föreslaget
	Nekat VO, Nekat



Ingående fastigheter:

Träslöv S:9, del av

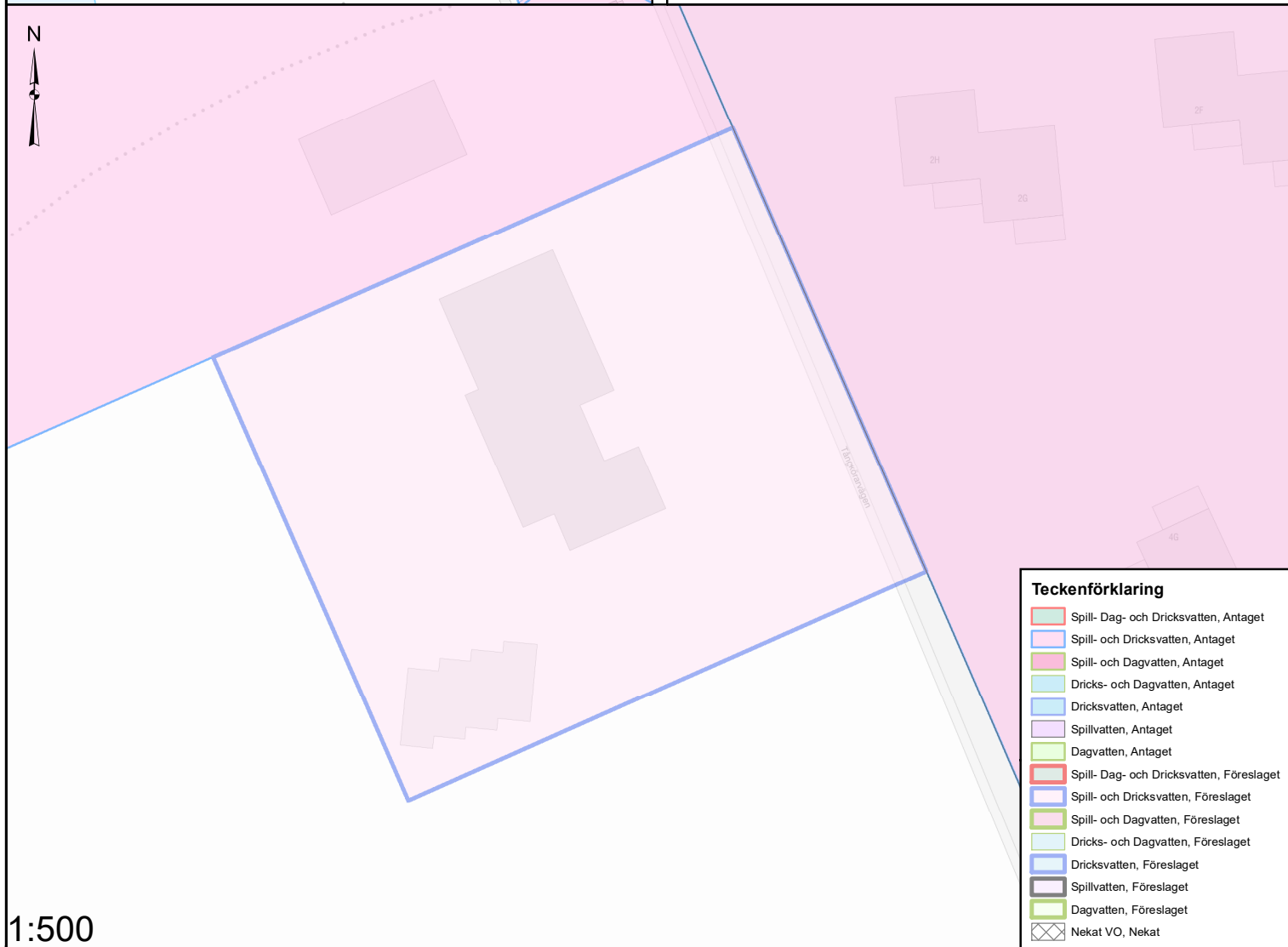
Föreslaget VO:

Dricks- och spillvatten

Kriterie:

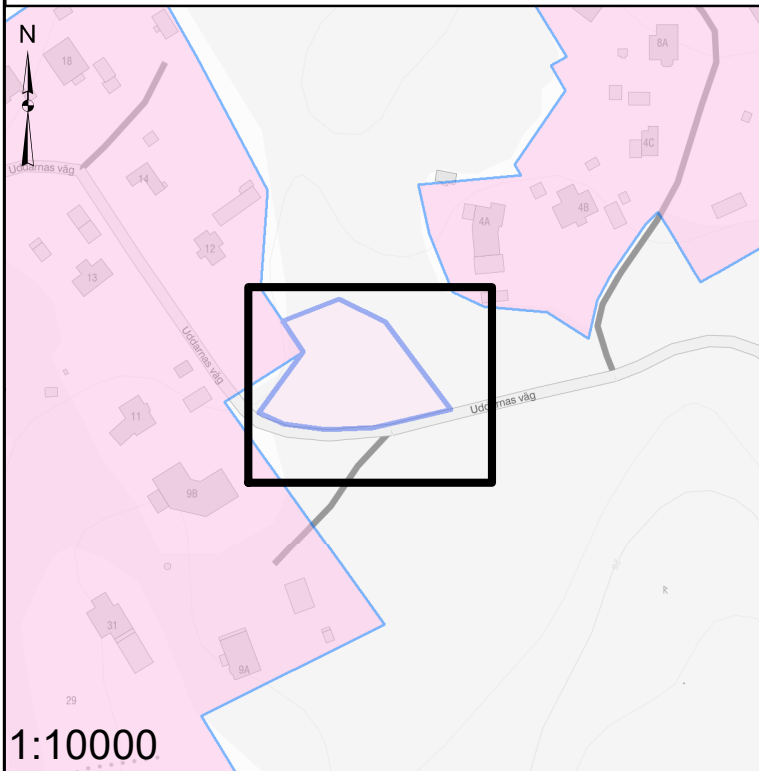
C

© Lantmäteriet m.fl. Datum: 2024-02-19



Teckenförklaring

	Spill- Dag- och Dricksvatten, Antaget
	Spill- och Dricksvatten, Antaget
	Spill- och Dagvatten, Antaget
	Dricks- och Dagvatten, Antaget
	Dricksvatten, Antaget
	Spillvatten, Antaget
	Dagvatten, Antaget
	Spill- Dag- och Dricksvatten, Föreslaget
	Spill- och Dricksvatten, Föreslaget
	Spill- och Dagvatten, Föreslaget
	Dricks- och Dagvatten, Föreslaget
	Dricksvatten, Föreslaget
	Spillvatten, Föreslaget
	Dagvatten, Föreslaget
	Nekat VO, Nekat



Ingående fastigheter:

Trönningenäs 1:49

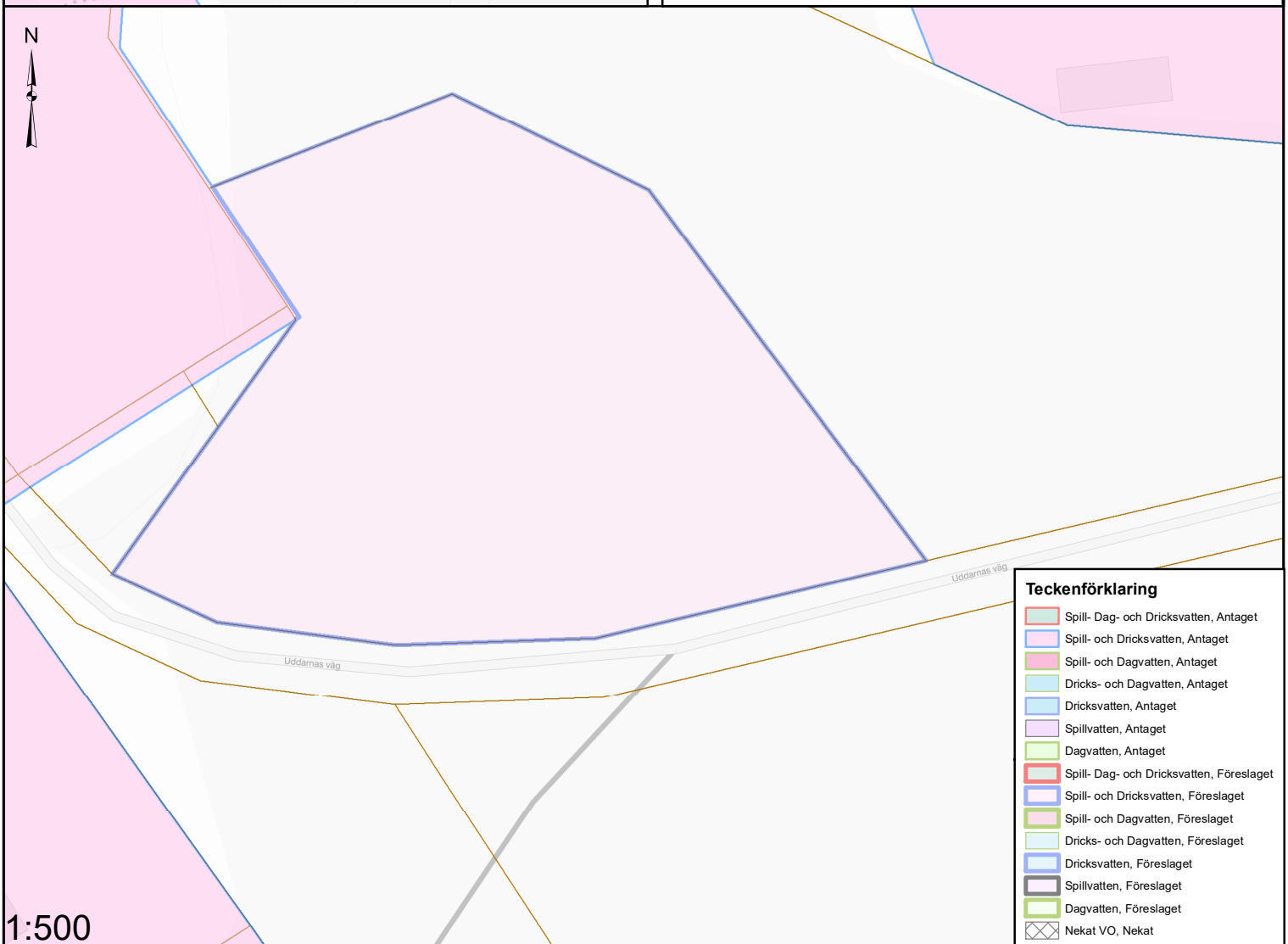
Föreslaget VO:

Dricks- och spillvatten

Kriterie:

C

© Lantmäteriet m.fl. Datum: 2024-02-19



§ 82

Dnr KS 2024/0265

Uppdrag till socialnämnden - Uppsökande team

Beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta

1. uppdra åt socialnämnden att inrätta Uppsökande teamet alternativt Varbergs uppsökande team.
2. 1,5 miljoner kronor förs över från kommunstyrelsen till socialnämnden för året 2024.

Förslag till beslut på sammanträdet

Tobias Carlsson (L), Andreas Havasi (SD), Ann-Charlotte Stenkil (M), Jeanette Qvist (S), Kent Norberg (S), Jenny Bolgert (S), Katarina Eiderbrant (S), Olle Hällnäs (SD), Morgan Börjesson (KD), Lena Språng (C), Marie Lindén (V), Ulrika Eriksson (M) och Hanna Netterberg (M) föreslår bifall till arbetsutskottets förslag.

Beskrivning av ärendet

I Budget 2023 fick kommunstyrelsen i uppdrag att utreda införandet av kommunala trygghetsvårdar/fältassistenter i Varberg i syfte att bibehålla Varberg som en trygg kommun. Kommunstyrelsen beslutade 13 december 2022, § 238, att lägga till uppdraget att även "utreda förebyggande och uppsökande arbete med ungdomar i deras miljö tillsammans med berörda förvaltningar som förskole/grundskole-, kultur/fritid- och socialförvaltningen" (KS 2022/0242).

Utredningen återrapporterade slutrapporten till kommunstyrelsen 24 oktober 2023, § 220 (KS 2023/0186). I rapporten konstaterade utredningen att Varberg är en trygg kommun. Utredningen konstaterade vidare att för att bibehålla Varberg som en trygg kommun behöver både generella och specifika insatser fortsätta genomföras för att minska den upplevda otryggheten. Utredningen konstaterade att det finns behov av en funktion som arbetar trygghetskapande både generellt och riktat. Funktionen bör komplettera de idag pågående insatserna och verksamheterna. Funktionen bör arbeta främst på indikerad nivå, men bör även kunna röra sig på selektiv och universell nivå. Utredningen konstaterade att både fältassistenter och trygghetsvårdar kan bidra till trygghet. Utifrån Varbergs utmaningar såg utredningen främst ett behov av en funktion som kan arbeta uppsökande mot barn och unga i riskzon.

Arbetsutskottet beslutade 26 mars 2024, § 119 (KS 2022/0463) att ge kommunstyrelsens förvaltning i uppdrag att samordna erforderliga beslut för uppstart av verksamheten Uppsökande teamet alternativt Varbergs

Justerandes signatur	Utdragsbestyrkande	Datum

uppsökande team. För vidare beskrivning av Uppsökande teamet se protokollsutdrag Arbetsutskottet 26 mars 2024, § 119.

Beslutsunderlag

Arbetsutskottet 23 april 2024, § 152.

Beslutsförslag 9 april 2024.

Arbetsutskottet 26 mars 2024, § 119.

Övervägande

Med anledning av arbetsutskottets beslut 26 mars 2024, § 119 behöver fullmäktige besluta att ge socialnämnden i uppdrag att inrätta Uppsökande teamet alternativt Varbergs uppsökande team samt att de avsatta medlen för uppstart av trygghetshöjande åtgärder i budget 2024, 1,5 miljoner kronor, förs över från kommunstyrelsen till socialnämnden.

Protokollsutdrag: Socialnämnden
Ekonomikontoret

Justerandes signatur	Utdragsbestyrkande	Datum
----------------------	--------------------	-------



**VARBERGS
KOMMUN**

Kommunstyrelsens förvaltning
Daniella Norrgård, 0340 697121

Beslutsförslag
2024-04-09

1 (2)
Dnr: KS 2024/0265-2

Kommunstyrelsen

Uppdrag till socialnämnden - Uppsökande team

Förslag till beslut

Arbetsutskottet föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta

1. uppdra åt socialnämnden att inrätta Uppsökande teamet alternativt Varbergs uppsökande team.
2. 1,5 miljoner kronor förs över från kommunstyrelsen till socialnämnden för året 2024.

Beskrivning av ärendet

I Budget 2023 fick kommunstyrelsen i uppdrag att utreda införandet av kommunala trygghetsvårdar/fältassistenter i Varberg i syfte att bibehålla Varberg som en trygg kommun. Kommunstyrelsen beslutade 13 december 2022, § 238, att lägga till uppdraget att även ”utreda förebyggande och uppsökande arbete med ungdomar i deras miljö tillsammans med berörda förvaltningar som förskole/grundskole-, kultur/fritid- och socialförvaltningen” (KS 2022/0242).

Utredningen återrapporterade slutrapporten till kommunstyrelsen 24 oktober 2023, § 220 (KS 2023/0186). I rapporten konstaterade utredningen att Varberg är en trygg kommun. Utredningen konstaterade vidare att för att bibehålla Varberg som en trygg kommun behöver både generella och specifika insatser fortsätta genomföras för att minska den upplevda otryggheten. Utredningen konstaterade att det finns behov av en funktion som arbetar trygghetsskapande både generellt och riktat. Funktionen bör komplettera de idag pågående insatserna och verksamheterna. Funktionen bör arbeta främst på indikerad nivå, men bör även kunna röra sig på selektiv och universell nivå. Utredningen konstaterade att både fältassistenter och trygghetsvårdar kan bidra till trygghet. Utifrån Varbergs utmaningar såg utredningen främst ett behov av en funktion som kan arbeta uppsökande mot barn och unga i riskzon.

Arbetsutskottet beslutade 26 mars 2024 (KS 2022/0463) att ge kommunstyrelsens förvaltning i uppdrag att samordna erforderliga beslut för uppstart av verksamheten Uppsökande teamet alternativt Varbergs

POSTADRESS
Varbergs kommun

BESÖKSADRESS
Engelbrektsgatan 15, Östra
Vallgatan 12 (hiss)

TELEFON
0340-880 00

TELEFAX

ORGANISATIONSNUMMER
212000-1249

E-POSTADRESS
ks@varberg.se

WEBBPLATS
www.varberg.se

432 80 Varberg

uppsökande team. För vidare beskrivning av Uppsökande teamet se protokollsutdrag Arbetsutskottet 26 mars 2024, § 119.

Beslutsunderlag

Beslutsförslag 9 april 2024.

Arbetsutskottet 26 mars 2024, § 119.

Övervägande

Med anledning av arbetsutskottets beslut 26 mars 2024 behöver fullmäktige besluta att ge socialnämnden i uppdrag att inrätta Uppsökande teamet alternativt Varbergs uppsökande team samt att medel förs över från kommunstyrelsen till socialnämnden.

Ekonomi och verksamhet

I budget 2024 är 1,5 miljoner kronor avsatta för uppstart av trygghetshöjande åtgärder. Uppskattad kostnad över tid är enligt utredning 3 miljoner kronor/år. De avsatta medlen i Budget 2024 (1,5 miljoner kronor) och Plan 2025 (1,5 miljoner kronor) ligger idag under kommunstyrelsen. Dessa medel ska i samband med uppstart av verksamheten flyttas över till socialnämnden.

Samråd

Ärendet har beretts inom kommunstyrelsens förvaltning.

Kommunstyrelsens förvaltning

Jeanette Larsson
Avdelningschef

Daniella Norrgård
Folkhälsoutvecklare

Protokollsutdrag

Socialnämnden

§ 119

Dnr KS 2022/0463

Uppdrag till kommunstyrelsens förvaltning - Uppsökande teamet

Beslut

Arbetsutskottet beslutar

1. kommunstyrelsens förvaltning ges i uppdrag att samordna erforderliga beslut för uppstart av verksamheten Uppsökande teamet alternativt Varbergs uppsökande team enligt nedanstående beskrivning.

Beslutet fattas med stöd av punkt 1.7 i kommunstyrelsens delegationsordning.

Förslag till beslut på sammanträdet

Ann-Charlotte Stenkil (M) föreslår att arbetsutskottet beslutar ge kommunstyrelsens förvaltning i uppdrag att samordna erforderliga beslut för uppstart av verksamheten Uppsökande teamet alternativt Varbergs uppsökande team enligt nedanstående beskrivning.

Jeanette Qvist (S), Kent Norberg (S), Tobias Carlsson (L) och Andreas Havasi (SD) föreslår bifall till Ann-Charlotte Stenkils (M) förslag.

Beslutsordning

Ordförande ställer fråga om bifall eller avslag på Ann-Charlotte Stenskils (M) förslag och konstaterar bifall till förslaget.

Beskrivning - Uppsökande teamet (Varbergs uppsökande team)

Bakgrund

Varberg är en trygg kommun och ska så förbli. Kommuner har idag en laglig skyldighet att arbeta brottsförebyggande (SFS 2023:196). En viktig del av det förebyggande och trygghetshöjande arbetet är att arbeta proaktivt med barn och unga för att bland annat förhindra utanförskap, droganvändning och kriminalitet.

Uppdrag

Socialnämnden ges uppdraget att bemanna en funktion som benämns Uppsökande teamet eller Varbergs uppsökande team. Underlag för uppdraget framgår av Utredning trygghetsvårdar/fältassistenter (Dnr KS 2023/0186), som kommunstyrelsen beslutade att godkänna 24 oktober 2023, § 220.

Justerandes signatur	Utdragsbestyrkande	Datum
----------------------	--------------------	-------

Funktionens uppdrag

Huvuduppdraget är att arbeta aktivt uppsökande med barn och unga i riskzon i deras miljöer. Funktionen ska arbeta med trygghetshöjande åtgärder och förebyggande socialt arbete bland barn och unga. Arbetet ska bedrivas i nära samverkan mellan socialförvaltning och polis, tillsammans med förskole- och grundskoleförvaltningen, utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen samt kultur- och fritidsförvaltningen. Samarbete ska också ske med civilsamhället/föreningar, ”Föräldrar på stan” och näringslivet.

Insatser

Funktionen ska vara närvarande i de miljöer där barn och unga vistas både under skoltid och på fritiden samt andra platser i den offentliga och digitala miljön. Arbetet innebär tjänstgöring även på helger och kvällar. Funktionen ska finnas till hands i hela kommunen där ungdomar vistas och behovet finns. Utöver en årlig rapport över verksamheten ska inget skriftligt uppföljningsansvar ges då detta riskerar att personalen blir uppbundna av administrativt arbete.

Namn

Uppsökande teamet eller Varbergs uppsökande team.

Hemvist

Socialförvaltningen/Socialnämnden.

Bemannning

Funktionen bemannas med fyra personer för att åstadkomma långsiktighet och kontinuitet.

Ekonomi

I budget 2024 är 1,5 miljoner kronor avsatta för denna funktion. Uppskattad kostnad över tid är enligt utredning 3 miljoner kronor/år. De avsatta medlen i Budget 2024 (1,5 miljoner kronor) och Plan 2025 (1,5 miljoner kronor) ligger idag under kommunstyrelsen. Dessa pengar ska i samband med uppstart av verksamheten flyttas över till socialnämnden.

Protokollsutdrag: Kommunstyrelsens förvaltning

Justerandes signatur	Utdragsbestyrkande	Datum
----------------------	--------------------	-------

§ 83

Dnr KS 2023/0346

Revidering av revisionsreglemente

Beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta

- anta reviderat revisionsreglemente.
- upphäva revisionsreglemente antaget av kommunfullmäktige 20 december 2011, § 194.

Beskrivning av ärendet

Fullmäktige får enligt 12 kap. 18 § kommunallagen anta reglemente för revisionen som kan komplettera lagstiftningens reglering med lokala föreskrifter om revisionens uppdrag, organisation, sammanträden med mera.

Gällande revisionsreglemente för kommunens revisorer antogs av kommunfullmäktige 20 december 2011, § 194. Processen med att se över och uppdatera dokumentet utifrån aktuell lagstiftning, lokala förutsättningar och övrig utveckling som skett på området har nu genomförts.

Reviderat förslag till revisionsreglemente bygger på Sveriges Kommuner och Regioners (SKR) underlag och struktur för revisionsreglemente.

Beslutsunderlag

Arbetsutskottet 9 april 2024, § 135.

Beslutsförslag 4 mars 2024.

Kommunrevisionens mötesanteckningar 26 februari 2024.

Arbetsutskottet 7 november 2023, § 400.

Reviderat revisionsreglemente.

Övervägande

Att revidera och utveckla revisionsreglementet är av värde för att lokalt tydliggöra och stärka revisionen. Kommunstyrelsens förvaltning bedömer att gällande revisionsreglemente bör revideras mot bakgrund av förändringar i lagstiftningen och övrig utveckling som skett sedan reglementet antogs 2011.

Revisionsreglementet har uppdaterats med Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) underlag och struktur som inspiration. Till det har lokala anpassningar, språkliga justeringar och förtydliganden gjorts.

Justerandes signatur	Utdragsbestyrkande	Datum
----------------------	--------------------	-------

I stora delar innebär förslaget inga förändringar jämfört med reglementet som gäller idag. De huvudsakliga förändringarna är följande:

- Revisionens uppdrag, formella reglering och roll i den lokala självstyrelsen har förtydligats.
- Exakt tidsangivelse för när revisionsberättelse ska lämnas till fullmäktige ändras till den tidpunkt fullmäktige bestämmer.
- Exakt tidsangivelse för när revisorernas utlåtande om måluppfyllelse i samband med delårsrapport ska lämnas till styrelsen ändras till utlåtande lämnas till fullmäktige inför deras behandling av delårsrapporten.
- Möjligheten för revisor att delta i sammanträde på distans om särskilda skäl föreligger införs.
- Ansvar för personuppgiftsbehandling samt att utse dataskyddsombud införs.

Kommunrevisionen har lämnat remissvar och godkänt reviderat förslag till revisionsreglemente.

Protokollsutdrag: Kommunrevisionen
Samtliga nämnder och bolag
Styrdokument

Justerandes signatur	Utdragsbestyrkande	Datum
----------------------	--------------------	-------



**VARBERGS
KOMMUN**

Kommunstyrelsens förvaltning
Jennica Toresson, 0340-88491

Beslutsförslag
2024-03-04

1 (2)
Dnr: KS 2023/0346-7

Kommunstyrelsen

Revidering av revisionsreglemente

Förslag till beslut

Arbetsutskottet föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta

1. anta reviderat revisionsreglemente.
2. upphäva revisionsreglemente antaget av kommunfullmäktige 20 december 2011, § 194.

Beskrivning av ärendet

Fullmäktige får enligt 12 kap 18 § kommunallagen anta reglemente för revisionen som kan komplettera lagstiftningens reglering med lokala föreskrifter om revisionens uppdrag, organisation, sammanträden med mera.

Gällande revisionsreglemente för kommunens revisorer antogs av kommunfullmäktige 20 december 2011, § 194. Processen med att se över och uppdatera dokumentet utifrån aktuell lagstiftning, lokala förutsättningar och övrig utveckling som skett på området har nu genomförts.

Reviderat förslag till revisionsreglemente bygger på Sveriges Kommuner och Regioners (SKR) underlag och struktur för revisionsreglemente.

Beslutsunderlag

Beslutsförslag 4 mars 2024.

Kommunrevisionens mötesanteckningar 26 februari 2024.

Kommunstyrelsen arbetsutskott 7 november 2023, § 400.

Reviderat revisionsreglemente.

[Revisionsreglemente, antaget av kommunfullmäktige 20 december 2011, § 194](#)

Övervägande

Att revidera och utveckla revisionsreglementet är av värde för att lokalt tydliggöra och stärka revisionen. Kommunstyrelsens förvaltning bedömer att gällande revisionsreglemente bör revideras mot bakgrund av förändringar i lagstiftningen och övrig utveckling som skett sedan reglementet antogs 2011.

POSTADRESS
Varbergs kommun

432 80 Varberg

BESÖKSADRESS
Engelbrektsgatan 15, Östra
Vallgatan 12 (hiss)

TELEFON
0340-880 00

TELEFAX

ORGANISATIONSNUMMER
212000-1249

E-POSTADRESS
ks@varberg.se

WEBBPLATS
www.varberg.se

Revisionsreglementet har uppdaterats med Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) underlag och struktur som inspiration. Till det har lokala anpassningar, språkliga justeringar och förtydliganden gjorts.

I stora delar innebär förslaget inga förändringar jämfört med reglementet som gäller idag. De huvudsakliga förändringarna är följande:

- Revisionens uppdrag, formella reglering och roll i den lokala självstyrelsen har förtydligats.
- Exakt tidsangivelse för när revisionsberättelse ska lämnas till fullmäktige ändras till den tidpunkt fullmäktige bestämmer.
- Exakt tidsangivelse för när revisorernas utlåtande om måluppfyllelse i samband med delårsrapport ska lämnas till styrelsen ändras till utlåtande lämnas till fullmäktige inför deras behandling av delårsrapporten.
- Möjligheten för revisor att delta i sammanträde på distans om särskilda skäl föreligger införs.
- Ansvar för personuppgiftsbehandling samt att utse dataskyddsombud införs.

Kommunrevisionen har lämnat remissvar och godkänt reviderat förslag till revisionsreglemente.

Ekonomi och verksamhet

Förslaget medför inga kostnader för verksamheten.

Samråd

Reviderat förslag till revisionsreglemente har tagits fram i dialog med kommunrevisionen.

Kommunstyrelsens förvaltning

Josefin Winnfors
Kanslichef

Jennica Toresson
Kommunsekreterare

Protokollsutdrag

Kommunrevisionen
Samtliga nämnder och bolag
Styrdokument

Mötesanteckningar förda vid sammanträde med revisorerna i Varbergs kommun den 26 februari 2024.

Mötetid: 08.30-11.10

Närvarande: Björn Johansson, Lars Oskarsson, Rune Carlzon, Inger Brosved, Turid Ravlo-Svensson, Rita Wiberg, Inger Svensson, Hans Larsson-Ljungblad. **Från KPMG:** Anna Hammarsten och Kristian Gunnarsson. **Frånvaro:** Göran Jarhult har meddelat förhinder.

1. Mötet förklarades öppnat.

2. Post och yttranden:

Skrivelse har inkommit från privatperson angående svarstider mm. Kristian Gunnarsson och Björn Johansson författar ett svar.

Yttrande har inkommit från för- och grundskolenämnden angående granskning av anpassad skola.

Revisorerna beslutar **att:**

notera informationen.

3. **Föregående mötes mötesanteckningar:** Kristian gick igenom anteckningarna från januari.

Revisorerna beslutar **att:**

lägga mötesanteckningarna till handlingarna.

4. Rapporter från revisorerna:

Inga rapporter.

Revisorerna beslutar **att:**

notera informationen

5. Rapport inköp och upphandling

Anna Hammarsten, KPMG föredrar granskningsrapport avseende inköp och upphandling i kommun och bolag.

Generella brister gäller avsaknad av beslut för riktlinjer för direktupphandling samt brister i dokumentation kring direktupphandlingar.

Andra brister rör bristfällig uppföljning av inköps- och avtalsföljsamhet.

Revisorerna beslutar **att:**

Godkänna rapporten och skicka den till berörda för yttrande.

6. Reglemente

Revisorerna har begärt uppskov med svar. Hans Larsson-Ljungblad har skickat in redaktionella förslag till ändringar.

Revisorerna beslutar **att**:

Godkänna förslaget till reglemente.

7. Riskanalys och prioriteringar

Revisorerna diskuterar olika granskningsområden och röstar om olika förslag.

Revisorerna beslutar **att**:

Kristian får i uppdrag att ta fram projektplaner inom följande områden: Barn i behov av särskilt stöd, fastighetsunderhåll, föreningsbidrag och kompetensförsörjning.

8. Övrigt:

Lekmannarevisionen och granskningsrapporter diskuterades.

Revisorerna beslutar **att**:

Notera informationen.

Mötet avslutas av ordföranden kl.11.10



Björn Johansson

Ordförande i revisionen



Kristian Gunnarsson

KPMG Sekreterare

§ 400

Dnr KS 2023/0346

Remiss till kommunens revisorer för revidering av revisionsreglemente

Beslut

Arbetsutskottet beslutar

- skicka reviderat revisionsreglemente på remiss till kommunens revisorer för yttrande.
- yttrandet ska vara kommunstyrelsen tillhanda senast 7 februari 2024.

Beslutet fattas med stöd av punkt 1.11 i kommunstyrelsens delegationsordning.

Beskrivning av ärendet

Nuvarande revisionsreglemente fastställdes av kommunfullmäktige 20 december 2011, § 194. En översyn har nu genomförts och ett förslag på nytt revisionsreglemente har arbetats fram.

Revideringen grundar sig på en promemoria som tagits fram av Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), Underlag till Revisionsreglemente. Till det har språkliga justeringar, förtydliganden och lokala anpassningar gjorts.

Det är den reviderade versionen av revisionsreglemente som föreslås skickas ut på remiss.

Beslutsunderlag

Beslutsförslag 10 oktober 2023.
Revisionsreglemente.

Övervägande

Nu gällande revisionsreglemente för Varbergs kommun har reviderats utifrån aktuell lagstiftning, lokala förutsättningar och övrig utveckling på området. Föreslagna ändringar grundar sig på kommentarer från Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), och innebär i huvudsak språkliga justeringar och förtydliganden.

Att revidera och utveckla revisionsreglementet är av värde för att lokalt tydliggöra och stärka revisionen. Kommunstyrelsens förvaltning föreslår att kommunstyrelsens arbetsutskott beslutar att skicka förslag på reviderat revisionsreglemente för Varbergs kommun till kommunens revisorer för yttrande där yttrande ska vara kommunstyrelsen tillhanda senast 7 februari 2024.

Protokollsutdrag: Kommunens revisorer

Justerandes signatur	Utdragsbestyrkande	Datum

Justerandes signatur	Utdragsbestyrkande	Datum
----------------------	--------------------	-------



**VARBERGS
KOMMUN**

Revisionsreglemente

Dokumenttyp: Reglemente	Dokumentnamn: Revisionsreglemente	Diarienummer: KS 2023/0346
Beslutad av: Kommunfullmäktige	Beslutsdatum och paragrafnummer:	Giltig från:
Gäller för: Varbergs kommun	Dokumentansvarig avdelning: Kommunkansliet	Giltig till och med:
Kontakt: ks@varberg.se 0340- 880 00	Ansvarig förvaltning: Kommunstyrelsens förvaltning	Senast reviderad:

1. Revisionens uppdrag och reglering

§ 1.1 Roll och uppdrag

Revisorerna och de sakkunniga som dessa anlitar (revisionen) är fullmäktiges och ytterst medborgarnas demokratiska instrument för granskning och kontroll av den verksamhet som bedrivs i styrelser, nämnder och bolag samt stiftelser. Revisionen fyller en viktig funktion i den lokala självstyrelsen. Granskningen bidrar till legitimitet och förtroende åt verksamheten, samtidigt som den kan synliggöra och förmedla väsentlig och nödvändig kritik. Granskningen kan också bidra till verksamhetsutveckling.

Den övergripande revisionsuppgiften är att granska om verksamheten följer och uppnår fullmäktiges beslut och mål, att detta sker inom givna ekonomiska ramar och andra förutsättningar samt med en tillräcklig styrning och kontroll. Revisorerna har också uppgiften att granska verksamheten i kommunens bolag och stiftelser, genom de lekmannarevisorer och revisorer som fullmäktige utser.

Att vara revisor är ett förtroendeuppdrag vars syfte är att med oberoende, saklighet och integritet granska och bedöma verksamheten.

Revisorerna lämnar varje år en revisionsberättelse till fullmäktige. I revisionsberättelsen redogör revisorerna för resultatet av sin granskning och lämnar ett särskilt utlåtande där de föreslår att ansvarsfrihet ska beviljas eller nekas. Revisorerna kan också rikta anmärkningar i sin revisionsberättelse. På motsvarande sätt rapporterar lekmannarevisorer och revisorer i bolag och stiftelser – med granskningsrapporter och revisionsberättelser.

§ 1.2 Regelverk

För revisionen gäller bestämmelser i lag, god revisions sed, detta reglemente samt utfärdade ägardirektiv för kommunens bolag.

Den kommunala revisionen regleras i kommunallagen, främst kapitel 12. Lekmannarevisionen regleras i aktiebolagslagen, kapitel 10. Regler för revision finns också i lagstiftning för andra företagsformer till exempel stiftelselagen.

Förbundsordningen i kommunalförbund ger de grundläggande förutsättningarna i det aktuella förbundet.

God revisions sed i kommunal verksamhet är de föredömliga och goda principer, förhållningssätt och tillvägagångssätt som är allmänt vedertagna när kommunal revision utförs. God revisions sed i kommunal verksamhet utgår från den kommunala sektorns förhållanden. Revisionsarbetet i kommunen ska bedrivas med utgångspunkt från den goda sed som senast är fastställd i skriften ”God revisions sed i kommunal verksamhet” (Sveriges Kommuner och Regioner).

När revisorerna beslutar om sin förvaltning och om jäv gäller i tillämpliga delar också regelverket för beslutsfattande mm i kommunallagen och kommunens reglemente för nämnderna.

Revisorerna utgör gemensamt en myndighet och verkar under den lagstiftning som gäller i offentlig verksamhet; tryckfrihetsförordning,

offentlighets- och sekretesslag, förvaltningslag, dataskyddsförordningen, lagen om offentlig upphandling m fl. Revisorerna ska också följa kommunövergripande riktlinjer från fullmäktige.

Revisorerna granskar verksamhet som i sin tur är reglerad av speciallagstiftning som de behöver vara orienterade om för insikt om hur regleringen styr och påverkar de organ som revisorerna granskar.

2. Revisorernas antal och organisation

§ 2.1 Antal revisorer

Efter allmänna val utser fullmäktige revisorer till bestämt antal för en mandatperiod. Kommunallagen stadgar att minsta antal revisorer som ska utses är fem. Om en revisor avgår eller uppdraget på något sätt upphör under mandatperioden förrättar fullmäktige fyllnadsval så snart som möjligt.

§ 2.2 Organisation

Revisorerna arbetar med hela granskningsuppdraget i en samlad revision.

§ 2.3 Lekmannarevisorer

Bland kommunens revisorer utser fullmäktige lekmannarevisorer och suppleanter till kommunens aktiebolag och revisorer med suppleanter i kommunala stiftelser i det antal som fastställs för varje enskilt företag.

§ 2.4 Ordförande

Fullmäktige väljer för den tid som fullmäktige bestämmer en ordförande och en vice ordförande. Uppdraget är att vara sammankallande och leda gemensamma sammankomster och sammanträden. Ordförande hämtas ur oppositionen i fullmäktige.

§ 2.5 Uppdragstid

Fullmäktige väljer revisorerna för en mandatperiod. Uppdraget är slutfört när revisorerna under det femte året efter valet har avslutat granskningen av det fjärde årets verksamhet och avlämnat revisionsberättelsen. Det första året i mandatperioden inleds med dubbla grupper revisorer fram till juni månad.

3. Revisorernas sakkunniga biträden

§ 3.1 Sakkunniga biträden

Revisorerna och lekmannarevisorerna anlitar sakkunniga till sin granskning i den omfattning som behövs för att fullgöra granskningen enligt god revisionsred. Vid upphandling tillämpas kommunens upphandlingsregler. Revisorerna och lekmannarevisorerna beslutar om upphandling.

§ 3.2 Sakkunnigas rätt till upplysning

Bestämmelser i kommunallagen, stiftelselagen och aktiebolagslagen om revisorernas rätt till upplysningar gäller också de sakkunniga som biträder revisorerna och lekmannarevisorerna.

4. Revisorernas ekonomi och förvaltning

§ 4.1 Beredning av revisionens budget

Fullmäktiges presidium ansvarar för beredning av revisorernas och lekmannarevisorernas budget.

§ 4.2 Lekmannarevisorernas kostnader

Fullmäktige beslutar om budget för lekmannarevisionen och av fullmäktige utsedda revisorer i stiftelser. Detta omfattar även kostnad för de sakkunniga som anlitas. Kostnaderna belastar respektive företag.

§ 4.3 Revisorernas förvaltningsbeslut

För att besluta i ärenden om sin förvaltning och om jäv sammanträder revisorerna enligt de regler som gäller för en kommunal nämnd.

§ 4.4 Granskning av revisorernas ekonomi och förvaltning

Revisorernas räkenskaper och förvaltning granskas av fullmäktiges presidium. Revisorerna lämnar de upplysningar och material som begärs för granskning.

5. Revisorernas arbetsformer

§ 5.1 Revisorernas sammanträden

Ordförande kallar revisorerna till sammanträden i granskningsarbetet och till sammanträden i ärenden om sin förvaltning och jäv. Kallelsen anger tid och plats för mötet, den kan skickas skriftligt eller elektroniskt. Ordförande får även kalla sakkunniga och andra experter samt förtroendevalda i nämnder till dessa sammanträden.

§ 5.2 Deltagande på distans

Revisorerna får delta i sammanträden på distans om särskilda skäl finns. Ordföranden avgör om en revisor får delta på distans. Sådant sammanträde får endast genomföras om ljud- och bildöverföring sker i realtid och på sådant sätt att samtliga deltagare kan se och höra varandra och delta på lika villkor.

Revisor ska senast fem dagar innan sammanträdet anmäla till ordförande om deltagande på distans. Ordföranden får avgöra om deltagande får ske på distans och kan även medge, om det krävs för att säkra beslutsförheten, att anmälan sker vid senare tidpunkt än ovan angiven.

Revisor som avser att delta på distans ska i god tid före sammanträdet ha kontakt med förvaltningen för att säkerställa att de tekniska kraven går att möta. Den distansdeltagande revisorn ansvarar för att säkerställa att det finns en stabil internetuppkoppling.

Den distansdeltagande revisorn ansvarar för att lokalen är anpassad så att obehöriga inte ska kunna ta del av sammanträdeshandlingar, bild eller ljud. Revisionen får besluta om närmare bestämmelser om i vilka situationer deltagande på distans ska få ske och vad som ytterligare ska gälla för sådant deltagande.

§ 5.3 Protokoll

Beslut om förvaltning och om jäv ska tas upp i protokoll. Ordföranden ansvarar för att protokoll upprättas. Protokollet justeras av ordföranden och ytterligare en revisor. Revisorerna kan besluta att en paragraf i protokollet ska justeras omedelbart. Paragrafen ska redovisas skriftligt innan revisorerna justerar den.

§ 5.4 Mötesanteckningar

Mötesanteckningar ska föras vid revisorernas sammanträden i granskningsarbetet. Ordföranden ansvarar för att anteckningar upprättas.

§ 5.5 Skrivelse från revisorerna

En skrivelse (eller motsvarande) i revisorernas namn i granskningsarbetet fordrar att alla revisorer är eniga om innehållet. Skrivelsen ska undertecknas av ordföranden och ytterligare av en person som revisorerna utser.

6. Revisorerna och fullmäktige

§ 6.1 Revisorerna och fullmäktiges presidium

Revisorerna och fullmäktiges presidium har regelbundna överläggningar, minst två gånger varje år.

§ 6.2 Fullmäktiges sammanträden och initiativrätt

Revisorerna får delta i överläggningen, när fullmäktige behandlar ett ärende som berör revisorernas granskning eller revisorernas egen förvaltning.

Revisorerna kan initiera ärende i fullmäktige i anledning av sin granskning och om sin förvaltning, när de bedömer att så behövs. Fullmäktiges ordförande svarar för att sådana ärenden tas upp till behandling, så snart som möjligt efter att beredning skett. Revisorerna kan också initiera ärenden i nämnder och styrelser med anledning av sin granskning. Nämndens ordförande svarar för att sådana ärenden tas upp till behandling så snart som möjligt.

7. Revisorernas rapportering

§ 7.1 Revisionsberättelse

Revisionsberättelsen lämnas till fullmäktige vid den tidpunkt som fullmäktige bestämmer.

Till revisionsberättelsen fogas en sammanfattande redogörelse för resultatet av revisorernas granskning. I revisionsberättelsen förtecknas de rapporter som förmedlats till fullmäktige och som formellt hör till revisionsberättelsen.

§ 7.2 Granskningsrapporter

Lekmannarevisorernas granskningsrapporter ska lämnas till fullmäktige vid den tidpunkt som fullmäktige bestämmer.

§ 7.3 Uttalande om delårsrapport

Revisorernas utlåtande om måluppfyllelse i samband med delårsrapport lämnas till fullmäktige inför deras behandling av delårsrapporten.

§ 7.4 Löpande redovisning i fullmäktige

Revisionens granskningar tillställs ledamöterna i fullmäktige löpande under året. De sakkunnigas rapporter samt rapporter och bedömningar från revisorerna tillställs fullmäktige så snart en granskning är avslutad.

§ 7.5 Rapporteringsskyldighet

Revisorerna har en lagstadgad rapporteringsskyldighet till ansvarig nämnd om de i sin granskning funnit att misstanke om att brott av förmögenhetsrättslig karaktär förövats eller om allmän förvaltningsdomstols avgörande åsidosatts. Om berörd nämnd ej vidtagit tillfredsställande åtgärder med anledning därav rapporterar revisorerna till fullmäktige. Fullmäktiges ordförande svarar för att sådana ärenden tas upp till behandling, så snart som möjligt efter att beredning har skett.

8. Personuppgiftsansvar

§ 8.1 Personuppgiftsansvar

Revisorerna är personuppgiftsansvariga. Detta betyder att revisorerna är ansvariga för de register och andra behandlingar av personuppgifter som sker inom revisionens verksamhet. Revisionen har en skyldighet att utse ett dataskyddsbud.

9. Revisorernas arkiv

§ 9.1 Revisorernas arkiv

För vården av revisorernas arkiv gäller bestämmelserna i arkivlagen och i fullmäktige fastställt arkivreglemente.

Kommunrevisionen är del av kommunstyrelsens dokumenthanteringsplan.

§ 94

Dnr KS 2023/0397

Svar på motion angående dagvattenutsläpp i Apelviken

Beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta

- avslå motion angående dagvattenutsläpp i Apelviken.

Beskrivning av ärendet

En motion har inkommit från Mikael Bonde (VP) och Håkan Cullberg (VP) 19 juni 2023 angående dagvattenutsläpp i Apelviken. Motionärerna framför problematik med dagvattenhanteringen inom området Apelviken, och menar att mest markant är diket vid restaurangen ”&Olles”. De föreslår att ge kommunstyrelsen i uppdrag att ta fram en handlingsplan för att åtgärda dagvattenutsläppen i Apelviken.

Motionen har skickats på remiss till Vatten & Miljö i Väst AB (VIVAB) samt hamn- och gatunämnden för yttrande.

Beslutsunderlag

Arbetsutskottet 9 april 2024, § 136.

Beslutsförslag 8 mars 2024.

Hamn- och gatunämnden 13 november 2023, § 105.

Vatten & Miljö i Väst AB, yttrande 16 oktober 2023.

Motion inkommen 19 juni 2023.

Övervägande

VIVAB och hamn- och gatunämnden anser att motionen bör avstyrkas.

Detta mot bakgrund av att det redan finns ett regeringsmål samt att Naturvårdsverket utifrån regeringens etappmål har tagit fram vägledning för att stötta kommunerna.

Kommunstyrelsens förvaltning delar uppfattningarna från VIVAB och hamn- och gatunämnden om att motionen bör avstyrkas. Naturvårdsverket har gett i uppdrag till Varbergs kommun att ta fram en handlingsplan för hanteringen av dagvatten i kommunen. Det har också påbörjats en handlingsplan för detta uppdrag som planeras att genomföras 2025.

Eftersom det redan finns ett uppdrag och att processen är påbörjad för att ta fram en handlingsplan gällande dagvattenhanteringen för hela kommunen, anses Apelviken ingå i detta. För att nå regeringens etappmål om hållbar dagvattenhantering behöver handlingsplanen beröra fler

Justerandes signatur	Utdragsbestyrkande	Datum
----------------------	--------------------	-------

områden än enbart det specifika diket i Apelviken som omnämns i motionen. Kommunstyrelsens förvaltning föreslår att motionen avslås.

Protokollsutdrag: Hamn- och gatunämnden
Vatten & Miljö i Väst AB (VIVAB)
Mikael Bonde (VP)
Håkan Cullberg (VP)

Justerandes signatur	Utdragsbestyrkande	Datum
----------------------	--------------------	-------



**VARBERGS
KOMMUN**

Kommunstyrelsens förvaltning
Marie Månsson, 0738568919

Beslutsförslag
2024-03-08

1 (2)
Dnr: KS 2023/0397-7

Kommunstyrelsen

Svar på motion angående dagvattenutsläpp i Apelviken

Förslag till beslut

Arbetsutskottet föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta

1. avslå motion angående dagvattenutsläpp i Apelviken.

Beskrivning av ärendet

En motion har inkommit från Mikael Bonde (VP) och Håkan Cullberg (VP) 19 juni 2023 angående dagvattenutsläpp i Apelviken. Motionärerna framför problematik med dagvattenhanteringen inom området Apelviken, och menar att mest markant är diket vid restaurangen ”&Olles”. De föreslår att ge kommunstyrelsen i uppdrag att ta fram en handlingsplan för att åtgärda dagvattenutsläppen i Apelviken.

Motionen har skickats på remiss till VIVAB, Vatten & Miljö i Väst AB, samt hamn- och gatunämnden för yttrande.

Beslutsunderlag

Beslutsförslag 8 mars 2024.

Hamn- och gatunämnden 13 november 2023, § 105.

VIVAB, Vatten & Miljö i Väst AB, 16 oktober 2023.

Motion inkommen 19 juni 2023.

Övervägande

VIVAB och hamn- och gatunämnden anser att motionen bör avstyrkas. Detta mot bakgrund av att det redan finns ett regeringsmål samt att Naturvårdsverket utifrån regeringens etappmål har tagit fram vägledning för att stötta kommunerna.

Kommunstyrelsens förvaltning delar uppfattningarna från VIVAB och hamn- och gatunämnden om att motionen bör avstyrkas. Naturvårdsverket har gett i uppdrag till Varbergs kommun att ta fram en handlingsplan för hanteringen av

POSTADRESS
Varbergs kommun

432 80 Varberg

BESÖKSADRESS
Engelbrektsgatan 15, Östra
Vallgatan 12 (hiss)

TELEFON
0340-880 00

TELEFAX

ORGANISATIONSNUMMER
212000-1249

E-POSTADRESS
ks@varberg.se

WEBBPLATS
www.varberg.se

dagvatten i kommunen. Det har också påbörjats en handlingsplan för detta uppdrag som planeras att genomföras 2025.

Eftersom det redan finns ett uppdrag och att processen är påbörjad för att ta fram en handlingsplan gällande dagvattenhanteringen för hela kommunen, anses Apelviken ingå i detta. För att nå regeringens etappmål om hållbar dagvattenhantering behöver handlingsplanen beröra fler områden än enbart det specifika diket i Apelviken som omnämns i motionen. Därför föreslås motionen att avslås.

Ekonomi och verksamhet

Att avslå motionen medför inga ökade kostnader för verksamheten.

Samråd

Samråd har skett mellan kommunstyrelsen och hamn- och gatunämnden samt VIVAB, Vatten & Miljö i Väst AB.

Kommunstyrelsens förvaltning

Jeanette Larsson
Avdelningschef

Marie Månsson
VA-planerare

Protokollsutdrag

Hamn- och gatunämnden
VIVAB, Vatten & Miljö i Väst AB
Mikael Bonde (VP)
Håkan Cullberg (VP)

§ 105

Dnr HGN 2023/0292

Yttrande över motion gällande dagvattenutsläpp i Apelviken

Beslut

Hamn- och gatunämnden beslutar att

- avstyrka motionen om att ta fram en handlingsplan för att åtgärda dagvattenutsläppet i Apelviken.

Reservation

Gunnar Ericson (V) reserverar sig skriftligt mot beslutet.

Förslag till beslut under sammanträdet

Gunnar Ericson (V) yrkar bifall till motionen om att ta fram en handlingsplan för att åtgärda dagvattenutsläppet i Apelviken.

Beslutsordning

Ordförande ställer arbetsutskottets förslag mot Gunnars Ericsons (S) förslag och konstaterar att nämnden beslutar enligt arbetsutskottets förslag.

Beskrivning av ärendet

Varbergspartiet har kommit in med en motion till kommunfullmäktige där de önskar att kommunstyrelsen ska få i uppdrag att ta fram en handlingsplan för att åtgärda dagvattenutsläppen i Apelviken.

Varbergspartiet lyfter att det finns dagvattenledningar som saknar fördröjning och rening innan dagvattnet når havet, framför allt berörs diket vid restaurang "Olles". I motionen lyfts att det marina livet kan påverkas negativt samt att regeringens delmål om dagvattenledningar innebär att samtliga avrinningsområden ska ha åtgärdsplaner senast 2025.

Beslutsunderlag

Arbetsutskottets beslut 2023-10-30, § 78.

Motion angående dagvattenutsläpp i Apelviken, Varbergspartiet, daterad 2023-06-12.

Justerandes signatur	Utdragsbestyrkande	Datum
----------------------	--------------------	-------

Övervägande

Hamn- och gatunämnden är ansvarig över dagvattenhanteringen på allmän platsmark och förvaltningen har ett nära samarbete med kommunkoncernen gällande dagvattenhantering från tidig planering till genomförande och driftsättning.

Naturvårdsverket har utifrån regeringens etappmål kring hållbar dagvattenhantering tagit fram vägledning för att stötta kommuner i att nå dessa mål. Vägledningen talar bland annat om vikten av att ha en bred, kommunövergripande samverkan för att lyckas integrera en hållbar dagvattenhantering från tidig planering till genomförande och driftsättning. Varbergs kommun arbetar för tillfället med att ta fram en dagvattenplan som ska beakta regeringens etappmål.

Med tanke på att kommunen redan innan motionen inkom har startat ett arbete med en dagvattenplan i form av en åtgärdsplan och handlingsplan för dagvattenhanteringen i hela kommunen föreslås motionen avstyrkas.

Om motionen trots allt tillstyrkes kan det vara av intresse att påminna om att just Apelviken är en viktig destination och en av kommunens mest besökta badplatser. Prover på badvattnets kvalitet tas varje år och klassificeringen de senaste åren uppnår den högsta standarden med "utmärkt kvalitet". Förvaltningen ser positivt på åtgärder i närmiljön som garanterar att badvattenkvaliteten kommer att ha samma höga standard även i framtiden.

Som motionären lyfter finns det både privata och kommunala markägare som har ansvar över dagvattenhanteringen. För att nå regeringens etappmål om hållbar dagvattenhantering behöver dock handlingsplanen beröra fler områden än enbart det specifika diket i Apelviken som omnämns i motionen.

Vilka behov och åtgärder som behövs i området kring Apelviken är svårt att veta, och kräver ytterligare undersökningar. Det är däremot troligt att reningsanläggningar kan komma att behöva anläggas på natur och allmän platsmark i närområdet. Det finns redan idag en mindre yta för anläggning av en damm inom allmän platsmark i närheten av diket vid restaurang "&Olles" som inte är utbyggd.

Protokollsutdrag: Kommunstyrelsen

Justerandes signatur	Utdragsbestyrkande	Datum
----------------------	--------------------	-------

Hamn- och gatunämnden

Dnr HGN 2023/0292

Reservation ärende 7. Yttrande över motion gällande dagvattenutsläpp i Apelviken.

Varbergspartiet reserverar sig mot att avstyrka motionen om att ta fram en handlingsplan för att åtgärda dagvattenutsläppen i Apelviken.

Motionens avsikt är att kommunfullmäktige uppdrar till kommunstyrelsen att ta fram en handlingsplan för att åtgärda dagvattenutsläppen och då avses berörda system för dagvatten i hela Apelviksområdet. Frågan har uppmärksamats i kommunfullmäktige och anses angelägen med betoning att uppnå en god miljö samt att området är turistintensivt.

Inom området Apelviken finns dagvattenledningar som delvis eller helt saknar någon form av rening. Mest markant är det södra större diket som rinner ut i havet i gränsområdet mellan Apelviken och Södra Näs intill Olles restaurang. Det saknar helt någon form av rening. Enligt sakkunnig expertis på området kan det marina livet påverkas från dagvattenpunkter som går direkt i havet.

Vrångabäcken har ett flöde långt uppströms, runt östra Breared och Södra Träslöv med slutmål havet i Apelviken. Bäckens flera flöden som ansluter sig till denna. Det bör vara av stor vikt att flödet från Vrångabäcken har godtagbar rening innan bäcken når sitt slutmål.

Därutöver finns enligt sakkunnig expertis ett stort antal privata ledningar som kommunen inte har någon som helst kontroll över.

Att leda om vattendragen i Apelviksområdet krävs en noggrann utredning och planering.

Varbergspartiet inkom med motionen till kommunfullmäktige daterad 2023-06-12 om dagvattenutsläpp i Apelviken. Efter att motionen inkommit har handläggningen av ärendet lett till att remisser gått till Hamn- och gatunämnden och VIVAB, som har fram till 1 december att yttra sig. En planerare på kontoret för samhällsutveckling har uppdragits att skriva fram ett svar.

Att kommunstyrelsen via dess förvaltning initierat ett remissförfarande till berörda enheter är lovvärt. Med tanke på att remisstiden löper ut den 1 december är det Varbergspartiets önskan att kommunen därefter påbörjar ett arbete med en åtgärdsplan och handlingsplan för dagvattenhanteringen i hela Apelviksområdet.

Varberg 2023-11-13

Gunnar Ericson
Ledamot Hamn- och gatunämnden
Varbergspartiet



2023-10-16

Kommunstyrelsens förvaltning
Varbergs kommun
ks@varberg.se

Handläggare:
Victor Brandt

Yttrande över motion angående dagvattenutsläpp i Apelviken, Varbergs kommun Dnr: KS 2023/0397

Bakgrund

Vivab (Vatten och miljö i väst AB) har från kommunstyrelsens förvaltning, Varbergs kommun, fått en begäran om yttrande över motion angående dagvattenutsläpp i Apelviken. Motionen syftar till att ge kommunstyrelsens förvaltning i uppdrag att ta fram en handlingsplan för att åtgärda dagvattenutsläpp i Apelviken.

Yttrande

Vivab anser att motionen bör avstyrkas. Detta dels mot bakgrund av att det idag redan finns ett regeringsmål som berör ämnet, dels mot att kommun och Vivab saknar rådighet i stora delar av avrinningsområdet närmast havet. Etappmålet rörande dagvatten har tolkats och formulerats utav Naturvårdsverket och Boverket enligt följande:

"De kommuner där det finns risk för betydande påverkan av dagvatten på mark, vatten och den fysiska miljön i befintlig bebyggelse, har senast 2025 genomfört en kartläggning och tagit fram handlingsplaner för en hållbar dagvattenhantering samt påbörjat genomförandet av planerna".

Vivab anser alltså att den efterfrågade utredning i motionen redan ryms inom det beslutade regeringsmålet och även då arbetet som ska utföras gentemot detta mål. Tilläggas ska även att det idag finns ett påbörjat grundarbete för detta mål vilket kommunen och Vivab ska arbeta vidare. Det är därför inte är nödvändigt att initiera ytterligare ett utredningsarbete. Viktigt att understryka är återigen att regeringsmålet och arbetet med detta riktar sig till avrinningsområden och fastigheter där kommunen och Vivab har rådighet.



2023-10-16

Med vänliga hälsningar

Margareta Björksund-Tuominen

VD

Vatten & Miljö i Väst AB, Vivab



Till Varbergs kommunfullmäktige

Motion angående dagvattenutsläpp i Apelviken.

Inom området Apelviken finns dagvattenledningar som delvis eller helt saknar dagvattendammar för fördröjning och rening. Mest markant är diket vid Olles som saknar någon form av rening. Enligt expertis på området kan det marina livet påverkas från de dagvattenpunkter som går direkt i havet.

Dagvattnet som leds via Vrångabäcken har VIVAB ansvar för. Vattnet leds genom fördröjnings -och reningsanläggningar till bäcken och därefter ut i havet. Att leda om vattendraget krävs noggrann utredning och planering. VIVAB arbetar för att de avrinningsområden som i dag saknar fördröjnings -och/eller reningsanläggningar i hela kommunen på sikt ska åtgärdas. Enligt sakkunnig expertis finns det inom kommunen även extremt många privata ledningar.

Regeringens delmål om dagvattenledningar är att det för samtliga avrinningsområden ska det finnas åtgärdsplaner för dem år 2025. Alla kommuner ska arbeta mot detta mål.

Kommunen som fastighetsägare och samhällsbyggande aktör bör lämpligen vara initiativtagare. VIVAB ingår som deltagare bland flera berörda i kommunen.

Om det är kommunens önskan att leda om vattendragen måste kommunen initiera en sådan undersökning/utredning och där kommer VIVAB in som en viktig aktör.

Förslag till beslut

Att kommunfullmäktige beslutar:

att ge kommunstyrelsen i uppdrag att ta fram en handlingsplan för att åtgärda dagvattenutsläppen i Apelviken.

Varberg den 12 Juni 2023

Mikael Bonde

Varbergspartiet

Håkan Cullberg

Varbergspartiet

§ 95

Dnr KS 2022/0202

Svar på motion om att införa kommunala trygghetsvärdar

Beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta

- avslå motionen om att införa kommunala trygghetsvärdar.

Beskrivning av ärendet

Erik Hellsborn (SD) har 11 april 2022 lämnat in en motion om att kommunfullmäktige ska besluta att införa kommunala trygghetsvärdar.

Beslutsunderlag

Arbetsutskottet 23 april 2024, § 155.

Beslutsförslag 10 april 2024.

Motion från Erik Hellsborn (SD) om att införa kommunala trygghetsvärdar, inkommen 11 april 2022.

Övervägande

Kommunstyrelsens förvaltning föreslår med hänvisning till beslutad prioritering *Trygghetshöjande åtgärder* om 1,5 miljoner kronor i kommunens budget för 2024 att motionen ska avslås.

Protokollsutdrag: Motionären

Justerandes signatur	Utdragsbestyrkande	Datum
----------------------	--------------------	-------



**VARBERGS
KOMMUN**

Kommunstyrelsens förvaltning
Sofie Verdin, 0340-699423

Beslutsförslag
2024-04-10

1 (1)
Dnr: KS 2022/0202-4

Kommunstyrelsen

Svar på motion om att införa kommunala trygghetsvärdar

Förslag till beslut

Arbetsutskottet föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta

1. avslå motionen om att införa kommunala trygghetsvärdar.

Beskrivning av ärendet

Erik Hellsborn (SD) har 11 april 2022 lämnat in en motion om att kommunfullmäktige ska besluta att införa kommunala trygghetsvärdar.

Beslutsunderlag

Beslutsförslag 10 april 2024.

Motion från Erik Hellsborn (SD) om att införa kommunala trygghetsvärdar.

Övervägande

Kommunstyrelsens förvaltning föreslår med hänvisning till beslutad prioritering *Trygghetshöjande åtgärder* om 1,5 miljoner kronor i kommunens budget för 2024 att motionen ska avslås.

Ekonomi och verksamhet

Beslutet påverkar inte kommunens ekonomi eller verksamhet.

Kommunstyrelsens förvaltning

Josefin Winnfors
Kanslichef

Sofie Verdin
Utvecklingsstrateg

Protokollsutdrag

Motionären

POSTADRESS
Varbergs kommun

BESÖKSADRESS
Engelbrektsgatan 15, Östra
Vallgatan 12 (hiss)

TELEFON
0340-880 00

TELEFAX

ORGANISATIONSNUMMER
212000-1249

E-POSTADRESS
ks@varberg.se

WEBBPLATS
www.varberg.se

432 80 Varberg



Varberg 2022-04-11

**Motion till kommunfullmäktige Varberg:
Införa kommunala trygghetsvårdar**

Den nationella trygghetsundersökningen från Brottsförebyggande rådet vittnar om en utbredd otrygghet i samhället. Detta är något som måste tas på stort allvar. Medan tryggheten på allmän plats huvudsakligen är en polisiär fråga, finns det inget som hindrar att man från kommunens sida drar sitt strå till stacken. I bl.a. Vänersborg som Österåker har kommunen valt att hyra in väktarbolaget för att patrullera utvalda områden, för att stävja brottslighet. Ordningsvakter används även på andra håll för att skapa trygghet för allmänheten, t.ex. i Stockholms tunnelbana och Nordstan i Göteborg.

Detta är något som Varbergs kommun bör titta på som en åtgärd för att öka hederliga varbergares trygghet i det offentliga rummet. Dessa "trygghetsvårdar" ska inte ses som ett alternativ till polisen, utan ett komplement. Ordningsvakter kan patrullera utvalda delar av kommunen, där och när behovet av trygghetsskapande arbete är som störst. Deras närvaro kommer avskräcka brott, skapa större trygghet, och tillhandahålla ett omedelbart skydd för personer som upplever sig hotade eller är i fara.

Med detta föreslår jag kommunfullmäktige i Varberg att besluta:
- att införa kommunala trygghetsvårdar såsom beskrivits ovan.

Erik Hellsborn (SD)

§ 96

Dnr KS 2023/0302

Svar på motion om gemensamt mål för ökad energiproduktion

Beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta

- avslå punkt 1 i motionen om att Utredda om man kan frånta investeringskostnader för solceller från hyressättningen från primärkommunens verksamheter,
- bifalla punkt 2 i motionen och ge kommunstyrelsen i uppdrag att utreda möjligheterna att öka samarbetet mellan nämnder och bolag för ett gemensamt mål om ökad energiproduktion på kommunkoncernens fastigheters tak. Återrapportering till kommunstyrelsen senast december 2024.

Förslag till beslut på sammanträdet

Lena Språng (C), Marie Lindén (V) och Jeanette Qvist (S) föreslår bifall till motionen.

Beslutsordning

Ordförande ställer arbetsutskottets förslag mot Lena Språngs (S) med fleras förslag och konstaterar att kommunstyrelsen beslutar enligt arbetsutskottets förslag.

Omröstning begärs.

Kommunstyrelsen godkänner följande ordning:

Ja-röst för bifall till arbetsutskottets förslag

Nej-röst för bifall till Lena Språngs (C) med fleras förslag

Med 7 ja-röster för bifall till arbetsutskottets förslag och 6 nej-röster för bifall till Lena Språngs (C) med fleras förslag beslutar kommunstyrelsen enligt arbetsutskottets förslag.

Beslutande	Ja	Nej
Ann-Charlotte Stenkil (M)	x	
Hanna Netterberg (M)	x	
Ulrika Eriksson (M)	x	
Andreas Havasi (SD)	x	
Olle Hällnäs (SD)	x	
Tobias Carlsson (L)	x	
Morgan Börjesson (KD)	x	

Justerandes signatur	Utdragsbestyrkande	Datum
----------------------	--------------------	-------

Jeanette Qvist (S)		x
Kent Norberg (S)		x
Katarina Eiderbrant (S)		x
Jenny Bolgert (S)		x
Lena Språng (C)		x
Marie Lindén (V)		x
Summa	7	6

Beskrivning av ärendet

Lena Språng (C) och Calle Wikelund (C) inkom 9 maj 2023 med en motion om gemensamt mål för ökad energiproduktion.

Motionärerna menar att dagens modell där kostnaderna för bland annat solceller vid ny- och reinvesteringar fördelas ut på hyran kan leda till kontraproduktivitet när verksamheten inte ser fördelarna att på sikt få minskade energikostnader.

Motionen föreslår att:

1. Utredda om man kan frånta investeringskostnader för solceller från hyressättningen från primärkommunens verksamheter.
2. Utredda hur vi i större utsträckning kan samarbeta bolagen emellan och bolagen och primärkommunen för ett gemensamt mål om ökad energiproduktion.

Motionen har skickats ut på remiss och yttrande har inkommit från Varbergs Bostad AB, Hallands Hamnar AB, Varberg Energi AB, Vatten & Miljö i Väst AB, Servicenämnden samt Varbergs Fastighets AB.

Beslutsunderlag

Arbetsutskottet 23 april 2024, § 156.

Beslutsförslag 21 mars 2024.

Varbergs Fastighets AB, yttrande 17 oktober 2023.

Servicenämnden 26 oktober 2023, § 63.

Vatten & Miljö i Väst AB, yttrande 30 oktober 2023.

Varberg Energi AB, yttrande inkommen 25 oktober 2023.

Hallands Hamnar AB, yttrande inkommen 3 oktober 2023.

Varbergs Bostad AB, yttrande 5 september 2023.

Motion från Lena Språng (C) och Calle Wikelund (C) inkommen 9 maj 2023.

Övervägande

- 1. Utredda om man kan frånta investeringskostnader för solceller från hyressättningen från primärkommunens verksamheter**

Justerandes signatur	Utdragsbestyrkande	Datum
----------------------	--------------------	-------

Varbergs Fastighets AB:s (VFAB) förslag är att om frågan ska utredas bör den ha ett bredare grepp och ge uppdrag att utreda investeringar utifrån LCC-perspektiv snarare än att bara rikta in sig på solceller. Det kan även finnas anledning att se över hyresmodellen i sin helhet. VFAB föreslår alltid i samtliga nybyggnads- och större ombyggnadsprojekt i kommunal regi att solceller ska installeras. Vad gäller det egna fastighetsbeståndet har flera av dem solceller sedan länge och några av dem kommer inom kort att få solceller installerade. I de fall solceller inte installeras är det på grund av att de kulturhistoriska intressena värderas högre för den specifika fastigheten eller att tekniska eller juridiska aspekter begränsar möjligheten till solcellsinstallation.

Serviceämnden avstyrker förslaget, och skickar med följande synpunkter i sitt yttrande. De ser att det blir allt viktigare med lokaliserad produktion av el samt större möjligheter till förvaring i batteridepåer. De ser också att det finns olika sätt att tackla frågan. Det första är att fastighetsägaren gör investeringen, det andra är att hyra ut takyta till externt bolag för solcellsproduktion, och det tredje är en centraliserad pott för installation. Kommunen bör också titta på hur man hanterar eventuella vinster som anläggningen gör om produktionen är större än förbrukningen. Serviceämnden ser att utreda dessa frågor är en väg framåt för att eventuellt utöka de kommunala solcellsanläggningarna och därmed arbeta mot de kommunala hållbarhetsmålen där ”öka Varbergs kommuns produktion av förnybar energi” samt ”driva på användningen av solenergi vid ny- och ombyggnation” är fokusområden.

Vatten & Miljö i Väst AB (VIVAB) ser positivt på att det införs en investeringspott för solceller, och att hyressättning ej påverkas av investeringen. I utredningen bör affärsmodell utredas.

Varbergs Energi ser inget större behov av en kommunal fond, stiftelse eller bolag som underlättar investeringsviljan i solceller ytterligare. Fastigheter med goda förhållanden för mikroproduktion bör kunna investera i solceller och på så sätt hålla nere hyreskostnader, snarare än att öka dem. Om fastigheter i stället ges möjlighet att investera i solceller med externa investeringsmedel riskerar solceller att installeras på fastigheter med dåliga solförutsättningar. Möjligheten att exempelvis energibolag investerar i elproduktion på andras tak, vilket innebär att fastighetsägarna hyr ut sina tak till ett bolag för att bolaget ska bygga solceller på tak i stället för på odlingsbar mark, visar främst utmaningar kring försäkringar med mera. Varbergs Energi vill också addera marknadsmekanismens roll och möjligen poängtera att om elpriset under sommarhalvåret inte är tillräckligt högt för att ge incitament till solcellsinvesteringar så är de sannolikt för att elsystemet inte efterfrågar den typen av el där och då. Att störa marknadsmekanismen genom att subventionera in mer elproduktion under olönsamma förhållanden är något som Varbergs Energi inte

Justerandes signatur	Utdragsbestyrkande	Datum

rekommenderar. Varberg Energi är däremot tydliga med att investeringar i solceller och tillhörande fastighetsbatterier ofta är lönsamma investeringar i dagsläget.

Kommunstyrelsens förvaltning ser positivt på en ökad installation av solceller men anser inte att det bör fräntas investeringskostnader, eftersom det redan finns monetära incitament för fastighetsägare att investera i solceller om fastigheten tillåter det. Kommunstyrelsens förvaltning anser i stället att det är mer angeläget att undersöka hur andra miljö- och klimatinvesteringar, som inte ger lika tydlig hyresreduktion, skulle kunna fräntas primärkommunens verksamheter. Mot bakgrund av detta samt ovan yttranden anser kommunstyrelsens förvaltning inte att frågan ska bifallas i sin nuvarande form.

2. Utreda hur vi i större utsträckning kan samarbeta bolagen emellan och bolagen och primärkommunen för ett gemensamt mål om ökad energiproduktion.

Varbergs Bostad ser positivt på en utredning gällande frågan om ökat samarbete mellan bolagen i kommunkoncernen och samarbete mellan bolagen och primärkommunen.

Hallands Hamnar är mycket positiv till ökad energiproduktion på taken och ser inte något hinder till en sådan samverkan som motionssskrivaren föreslår.

Varberg Energi upplever i dagsläget samarbetet som gott och insikt finns hos kommunkoncernens olika aktörer. Fokus behöver vara inte bara på ny elproduktion utan även och i större utsträckning på energieffektivisering. Det är lika viktigt att reducera onödig energianvändning (och då främst gas- och elanvändning) som det är att tillföra ny förnybar el till elsystemet. Varberg Energi ser gärna att kommunala bolag och förvaltningar blandar in Varberg Energi i upprättandet av sina energi- och klimatmål för att parametrar som effektuttag, resurseffektivitet och flexibel förmåga får ett större fokus. Kommunkoncernen kan göra det tydligare/utreda möjligheterna till fler direktupphandlingar sinsemellan för att förbättra koncernekonomin och förenkla processerna.

VIVAB ser positivt till utbyggnad av solceller på tak där det är lämpligt och ser positivt till ett ökat samarbete i frågan. VIVAB kommer att beakta antagen solcellsstrategi, som kommer vara styrande. Då VIVAB:s verksamhet är samhällskritisk så måste VIVAB ha rådighet över egna tak/byggnader och berörda fastigheter. Utredningen ska också hantera risken för brand från solcellsanläggningar. VIVAB letar aktivt efter lämpliga projekt för investering i nya solcellsanläggningar i Varbergs kommun.

Justerandes signatur	Utdragsbestyrkande	Datum
----------------------	--------------------	-------

Serviceämnden tycker att utreda dessa frågor är en väg framåt för att eventuellt utöka de kommunala solcellsanläggningarna och därmed arbeta mot de kommunala hållbarhetsmålen där ”öka Varbergs kommuns produktion av förnybar energi” samt ”driva på användningen av solenergi vid ny- och ombyggnation” är fokusområden.

VFAB ser mycket positivt på en samverkan mellan kommunala aktörer för att öka energiproduktionen på våra tak. Bedömningen är dock att detta kan ske utan ett utökat uppdrag, det vill säga inom ramen för det ordinarie uppdraget. Med bakgrund mot detta föreslås motionen avslås i sin helhet.

Kommunstyrelsens förvaltning ställer sig positiv till att utreda möjligheten att öka samarbete mellan förvaltningar och bolag för att öka energiproduktionen. Gällande regelverk kan i dagsläget motverka lönsamhet av solcellsinstallationer som överstiger byggnadens beräknade energibehov. Det är därför viktigt att de lagliga förutsättningarna och möjligheterna utreds vidare. Detta så att inte kommunkoncernen installerar mer solceller än vad som får och kan nyttjas – både vad gäller enskilda fastigheter och den totala fastighetsparken. Kommunstyrelsens förvaltning föreslår att punkten bifalles.

Protokollsutdrag: Lena Språng (C)
Calle Wikelund (C)
Varbergs Bostad
Hallands Hamnar
Varberg Energi AB
Vatten & Miljö i Väst AB
Serviceämnden
Varbergs Fastighets AB

Justerandes signatur	Utdragsbestyrkande	Datum
----------------------	--------------------	-------



**VARBERGS
KOMMUN**

Beslutsförslag
2024-03-21

1 (5)
Dnr: KS 2023/0302-
13

Kommunstyrelsen

Kommunstyrelsens förvaltning
Johanna Thomsen, 0340-885 07

Svar på motion om gemensamt mål för ökad energiproduktion

Förslag till beslut

Arbetsutskottet föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta

1. avslå punkt 1 om att Utreda om man kan frånta investeringskostnader för solceller från hyressättningen från primärkommunens verksamheter,
2. bifalla punkt 2 och ge kommunstyrelsen i uppdrag att utreda möjligheterna att öka samarbetet mellan nämnder och bolag för ett gemensamt mål om ökad energiproduktion på kommunkoncernens fastigheters tak. Återrapportering till kommunstyrelsen senast december 2024.

Beskrivning av ärendet

Lena Språng (C) och Calle Wikelund (C) inkom 9 maj 2023 med en motion om gemensamt mål för ökad energiproduktion.

Motionärerna menar att dagens modell där kostnaderna för bland annat solceller vid ny- och reinvesteringar fördelas ut på hyran kan leda till kontraproduktivitet när verksamheten inte ser fördelarna att på sikt få minskade energikostnader.

Motionen föreslår att:

1. Utreda om man kan frånta investeringskostnader för solceller från hyressättningen från primärkommunens verksamheter.
2. Utreda hur vi i större utsträckning kan samarbeta bolagen emellan och bolagen och primärkommunen för ett gemensamt mål om ökad energiproduktion.

Motionen har skickats ut på remiss och yttrande har inkommit från Varbergs Bostad AB, Hallands Hamnar AB, Varberg Energi AB, Vatten & Miljö i Väst AB, Servicenämnden samt Varbergs Fastighets AB.

POSTADRESS
Varbergs kommun

BESÖKSADRESS
Engelbrektsgatan 15, Östra
Vallgatan 12 (hiss)

TELEFON
0340-880 00

TELEFAX

ORGANISATIONSNUMMER
212000-1249

E-POSTADRESS
ks@varberg.se

WEBBPLATS
www.varberg.se

432 80 Varberg

Beslutsunderlag

Beslutsförslag 21 mars 2024.

Varbergs Fastighets AB, yttrande 17 oktober 2023.

Servicenämnden 26 oktober 2023, § 63.

Vatten & Miljö i Väst AB, yttrande 30 oktober 2023.

Varberg Energi AB, yttrande inkommen 25 oktober 2023.

Hallands Hamnar AB, yttrande inkommen 3 oktober 2023.

Varbergs Bostad AB, yttrande 5 september 2023.

Motion från Lena Språng (C) och Calle Wikelund (C) inkommen 9 maj 2023.

Övervägande

1. Utredda om man kan frånta investeringskostnader för solceller från hyressättningen från primärkommunens verksamheter

Varbergs Fastighets AB:s (VFAB) förslag är att om frågan ska utredas bör den ha ett bredare grepp och ge uppdrag att utreda investeringar utifrån LCC-perspektiv snarare än att bara rikta in sig på solceller. Det kan även finnas anledning att se över hyresmodellen i sin helhet. VFAB föreslår alltid i samtliga nybyggnads- och större ombyggnadsprojekt i kommunal regi att solceller ska installeras. Vad gäller det egna fastighetsbeståndet har flera av dem solceller sedan länge och några av dem kommer inom kort att få solceller installerade. I de fall solceller inte installeras är det på grund av att de kulturhistoriska intressena värderas högre för den specifika fastigheten eller att tekniska eller juridiska aspekter begränsar möjligheten till solcellsinstallation.

Servicenämnden avstyrker förslaget, och skickar med följande synpunkter i sitt yttrande. De ser att det blir allt viktigare med lokaliserad produktion av el samt större möjligheter till förvaring i batteridepåer. De ser också att det finns olika sätt att tackla frågan. Det första är att fastighetsägaren gör investeringen, det andra är att hyra ut takyta till externt bolag för solcellsproduktion, och det tredje är en centraliserad pott för installation. Kommunen bör också titta på hur man hanterar eventuella vinster som anläggningen gör om produktionen är större än förbrukningen. Servicenämnden ser att utreda dessa frågor är en väg framåt för att eventuellt utöka de kommunala solcellsanläggningarna och därmed arbeta mot de kommunala hållbarhetsmålen där "öka Varbergs kommuns produktion av förnybar energi" samt "driva på användningen av solenergi vid ny- och ombyggnation" är fokusområden.

Vatten & Miljö i Väst AB (VIVAB) ser positivt på att det införs en investeringspott för solceller, och att hyressättning ej påverkas av investeringen. I utredningen bör affärsmodell utredas.

Varbergs Energi ser inget större behov av en kommunal fond, stiftelse eller bolag som underlättar investeringsviljan i solceller ytterligare. Fastigheter med goda förhållanden för mikroproduktion bör kunna investera i solceller och på så sätt hålla nere hyreskostnader, snarare än att öka dem. Om fastigheter istället ges möjlighet att investera i solceller med externa investeringsmedel riskerar solceller att installeras på fastigheter med dåliga solförutsättningar. Möjligheten att exempelvis energibolag investerar i elproduktion på andras tak, vilket innebär att fastighetsägarna hyr ut sina tak till ett bolag för att bolaget ska bygga solceller på tak i stället för på odlingsbar mark, visar främst utmaningar kring försäkringar med mera. Varbergs Energi vill också addera marknadsmekanismens roll och möjligen poängtera att om elpriset under sommarhalvåret inte är tillräckligt högt för att ge incitament till solcellsinvesteringar så är de sannolikt för att elsystemet inte efterfrågar den typen av el där och då. Att störa marknadsmekanismen genom att subventionera in mer elproduktion under olönsamma förhållanden är något som Varbergs Energi inte rekommenderar. Varberg Energi är däremot tydliga med att investeringar i solceller och tillhörande fastighetsbatterier ofta är lönsamma investeringar i dagsläget.

Kommunstyrelsens förvaltning ser positivt på en ökad installation av solceller men anser inte att det bör fräntas investeringskostnader, eftersom det redan finns monetära incitament för fastighetsägare att investera i solceller om fastigheten tillåter det. Kommunstyrelsens förvaltning anser i stället att det är mer angeläget att undersöka hur andra miljö- och klimatinvesteringar, som inte ger lika tydlig hyresreduktion, skulle kunna fräntas primärkommunens verksamheter. Mot bakgrund av detta samt ovan yttranden anser kommunstyrelsens förvaltning inte att frågan ska bifallas i sin nuvarande form.

2. Utreda hur vi i större utsträckning kan samarbeta bolagen emellan och bolagen och primärkommunen för ett gemensamt mål om ökad energiproduktion.

Varbergs Bostad ser positivt på en utredning gällande frågan om ökat samarbete mellan bolagen i kommunkoncernen och samarbete mellan bolagen och primärkommunen.

Hallands Hamnar är mycket positiv till ökad energiproduktion på taken och ser inte något hinder till en sådan samverkan som motionsskrivaren föreslår.

Varberg Energi upplever i dagsläget samarbetet som gott och insikt finns hos kommunkoncernens olika aktörer. Fokus behöver vara inte bara på ny elproduktion utan även och i större utsträckning på energieffektivisering. Det är lika viktigt att reducera onödig energianvändning (och då främst gas- och elanvändning) som det är att tillföra ny förnybar el till elsystemet. Varberg Energi ser gärna att kommunala bolag och förvaltningar blandar in Varberg Energi i upprättandet av sina energi- och klimatmål för att parametrar som effektuttag, resurseffektivitet och flexibel förmåga får ett större fokus. Kommunkoncernen kan göra det tydligare/utreda möjligheterna till fler direktupphandlingar sinsemellan för att förbättra koncernekonomin och förenkla processerna.

VIVAB ser positivt till utbyggnad av solceller på tak där det är lämpligt och ser positivt till ett ökat samarbete i frågan. VIVAB kommer att beakta antagen solcellsstrategi, som kommer vara styrande. Då VIVAB:s verksamhet är samhällskritisk så måste VIVAB ha rådighet över egna tak/byggnader och berörda fastigheter. Utredningen ska också hantera risken för brand från solcellsanläggningar. VIVAB letar aktivt efter lämpliga projekt för investering i nya solcellsanläggningar i Varbergs kommun.

Servicenämnden tycker att utreda dessa frågor är en väg framåt för att eventuellt utöka de kommunala solcellsanläggningarna och därmed arbeta mot de kommunala hållbarhetsmålen där ”öka Varbergs kommuns produktion av förnybar energi” samt ”driva på användningen av solenergi vid ny- och ombyggnation” är fokusområden.

VFAB ser mycket positivt på en samverkan mellan kommunala aktörer för att öka energiproduktionen på våra tak. Bedömningen är dock att detta kan ske utan ett utökat uppdrag, det vill säga inom ramen för det ordinarie uppdraget. Med bakgrund mot detta föreslås motionen avslås i sin helhet.

Kommunstyrelsens förvaltning ställer sig positiv till att utreda möjligheten att öka samarbete mellan förvaltningar och bolag för att öka energiproduktionen. Gällande regelverk kan i dagsläget motverka lönsamhet av solcellsinstallationer som överstiger byggnadens beräknade energibehov. Det är därför viktigt att de lagliga förutsättningarna och möjligheterna utreds vidare. Detta så att inte kommunkoncernen installerar mer solceller än vad

som får och kan nyttjas – både vad gäller enskilda fastigheter och den totala fastighetsparken. Kommunstyrelsens förvaltning föreslår att punkten bifalles.

Ekonomi och verksamhet

Beslutet kommer att påverka ekonomi och verksamhet genom ökat behov av resurser, både internt inom kommunen samt hos berörda bolag.

Samråd

Samråd har skett mellan kommunstyrelsens förvaltning och Varbergs Bostad, Hallands Hamnar, Varberg Energi AB, Vatten & Miljö i Väst AB, Servicenämnden samt Varbergs Fastighets AB.

Kommunstyrelsens förvaltning

Jeanette Larsson
Avdelningschef

Johanna Thomsen
Utvecklingsstrateg

Protokollsutdrag

Lena Språng (C)
Calle Wikelund (C)
Varbergs Bostad
Hallands Hamnar
Varberg Energi AB
Vatten & Miljö i Väst AB
Servicenämnden
Varbergs Fastighets AB

Yttrande Remiss – Motion om gemensamt mål för ökad energiproduktion

Förslag till beslut

Varbergs Fastighets AB (VFAB) beslutar att

- Avstyrka motion om gemensamt mål för ökad energiproduktion

Beskrivning av ärendet

Motion från Lena Språng och Calle Wikelund (Centerpartiet Varberg) har inkommit till VFAB via KS och vi har ombetts att lämna ett yttrande.

Motionen beskriver att när Varbergs kommun gör ny-och reinvesteringar i sina byggnader så fördelas dessa kostnader över tid till hyra för verksamheterna. Det innebär att samtliga åtgärder ska finansieras av verksamheten vilket kan leda till kontraproduktivitet när verksamheten inte ser fördelarna att på sikt få minskade energikostnader.

Motionen föreslår följande två åtgärder:

1. Utreda om man kan frånta investeringskostnader för solceller från hyressättningen från primärkommunens verksamheter
2. Utreda hur vi i större utsträckning kan samarbeta bolagen emellan och bolagen och primärkommunen för ett gemensamt mål om ökad energiproduktion.

Beslutsunderlag

Motion (bifogas)

Övervägande

VFAB är väl införstådd med de utmaningar som beskrivs av motionärerna där vi i vårt uppdrag har att bygga på uppdrag av Varbergs kommun. Frågan om solceller är ofta förekommande och vi känner väl igen beskrivningen att frågan inte alltid är högst upp på verksamhetens önskelista när det kan ställas i relation till en potentiellt lägre hyra.

När frågan nu ändå lyfts i motionen tycker vi det är viktigt att poängtera att även om just solcellsfrågan kanske är den mest frekvent förekommande frågan kring denna typ av ”fördyrande” åtgärder (i bemärkelsen högre investering – dock lägre driftkostnad) är det dock viktigt att lyfta att detta inte på något sätt är något unikt just för solceller. Frågeställningen går att tillämpa på alla typer av investeringar då det alltid finns en initial kostnad men även en driftkostnad, och i vissa fall även en kostnad för utbyte. För att kunna göra kloka val bör därför en större investering alltid analyseras utifrån ett livscykelkostnadsperspektiv (*LCC, Life Cycle Cost*). Om en sådan analys görs ska denna typ av suboptimerade val där en investering inte görs trots att den är lönsam kunna identifieras och hanteras.

En LCC-beräkning kan göras för alla former av material, tekniska installationer, osv.

För att säkerställa att det mest ekonomiskt hållbara alternativet utifrån ett LCC-perspektiv alltid väljs är det viktigt att bredda frågan till att inte enbart handla om solcellsinvesteringar. Samma utmaningar kan appliceras på alla materialval, tex är tegel som fasadmaterial en dyrare investering men har lägre underhållskostnader jämfört med exempelvis trä. Samma princip gäller kring flera åtgärder kopplat till exempelvis gröna tak och andra åtgärder som kan framtidssäkra en byggnad mot klimatförändringar.

Frågan är principiellt viktig vem som ska styra och äga frågan om kostnadsdrivande åtgärder på kommunala fastigheter – byggherren eller verksamheterna.

VFABs förslag kring del 1 i motionen är alltså att om frågan ska utredas bör den ha ett bredare grepp och ge uppdrag att utreda investeringar utifrån LCC-perspektiv snarare än att bara rikta in sig på solceller. Det kan även finnas anledning att se över hyresmodellen i sin helhet, men detta överlåter VFAB till kommunen att själv ta ställning till.

Att de kommunala fastigheterna ska utredas för lämpligheten för solceller bör vara en självklarhet. VFAB föreslår alltid i samtliga nybyggnads- och större ombyggnadsprojekt i kommunal regi att solceller ska installeras. Vad gäller vårt eget fastighetsbestånd har flera av dem solceller sedan länge och några av dem kommer inom kort att få solceller installerade. I de fall solceller inte installeras är det på grund av att de kulturhistoriska intressena värderas högre för den specifika

fastigheten eller att tekniska eller juridiska aspekter begränsar möjligheten till solcellsinstallation.

Vi ser mycket positivt på en samverkan mellan kommunala aktörer för att öka energiproduktionen på våra tak. Vår bedömning är dock att detta kan ske utan ett utökat uppdrag, dvs inom ramen för det ordinarie uppdraget.

Med bakgrund mot detta föreslås motionen avslås i sin helhet.

Samråd

Inget samråd har skett.

Motion om gemensamt mål för ökad energiproduktion

När Varbergs kommun gör ny-och reinvesteringar i våra byggnader så fördelas dessa kostnader över tid till hyra för verksamheterna. Det innebär att samtliga åtgärder ska finansieras av verksamheten vilket kan leda till kontraproduktivitet när verksamheten inte ser fördelarna att på sikt få minskade energikostnader. Centerpartiet vill att vi utreder möjligheterna till att frånta investeringar av solceller på byggnaderna i hyressättningen, till exempel genom en särskild pott för finansiering. Vi vill att vi i större utsträckning nyttjar både primärkommunen och våra bolagsfastigheters tak för energiproduktion. Detta arbete bör vara ett samarbete med Varberg energi för ett gemensamt mål där vi ser till helhetsperspektivet. Hur vi får en helhetssyn i koncernen bör utredas brett, om vi kan ta fram modeller eller skapa ett bolag får utredningen visa. Det gemensamma målet är ökad energiproduktion på våra tak. Centerpartiet föreslår att:

1. Utreda om man kan frånta investeringskostnader för solceller från hyressättningen från primärkommunens verksamheter
2. Utreda hur vi i större utsträckning kan samarbeta bolagen emellan och bolagen och primärkommunen för ett gemensamt mål om ökad energiproduktion.

Lena Språng och Calle Wikelund, Centerpartiet Varberg



§ 63

Dnr SVN 2023/0062

Svar på remiss - motion om gemensamt mål för ökad energiproduktion

Beslut

Servicenämnden beslutar

- avstyrka motionen.

Carl-Magnus Wikelund (C), Lennart Johansson (S) och Karolina Mårtensson (S) reserverar sig muntligt.

Förslag till beslut på sammanträdet

Olle Hällnäs (SD) yrkar bifall till arbetsutskottets förslag till beslut och därmed avstyrka motionen.

Carl-Magnus Wikelund (C), Lennart Johansson (S) samt Karolina Mårtensson (S) yrkar bifalla förvaltningens förslag till beslut och därmed tillstyrka motionen.

Beslutsgång

Ordförande Olle Hällnäs (SD) noterar att det finns två förslag till beslut och frågar ifall servicenämnden ska besluta att avstyrka eller tillstyrka motionen.

Ordförande finner att servicenämnden beslutar att avstyrka motionen varpå Lennart Johansson (S) begär omröstning.

Följande ordning godkänns av arbetsutskottet:

Ja för att avstyrka motionen i enlighet med Olle Hällnäs (SD) förslag till beslut.

Nej för att tillstyrka motionen i enlighet med Carl-Magnus Wikelunds m.fl. förslag till beslut.

Ja röstar; Olle Hällnäs (SD), Robert Petersson (SD), Gunnar Gunnarsson (L), Christina Svalander (KD), Kjell Iseborn (M)

Nej röstar; Lennart Johansson (S), Lena Karlsson (S), Carl-Magnus Wikelund (C), Karolina Mårtensson (S).

Servicenämnden beslutar således att avstyrka motionen.

Carl-Magnus Wikelund (C), Lennart Johansson (S) samt Karolina Mårtensson (S) reserverar sig mot beslutet.

Justerandes signatur	Utdragsbestyrkande	Datum

Beskrivning av ärendet

Kommunstyrelsens förvaltning skickade 5 juli 2023 ut Lena Språng (C) och Carl-Magnus Wikelund (C) motion om gemensamt mål för ökad energiproduktion.

Motionärerna menar att dagens modell där kostnaderna för bland annat solceller vid ny- och reinvesteringar fördelas ut på hyran kan leda till kontraproduktivitet när verksamheten inte ser fördelarna att på sikt få minskade energikostnader. Motionärerna vill dels utreda om man kan frånta investeringskostnaderna för solceller från hyressättningen från primärkommunens verksamheter och vidare, utreda hur vi i större utsträckning kan samarbeta bolagen emellan, och bolagen och primärkommunen för ett gemensamt mål om ökad energiproduktion.

Serviceförvaltningen har tidigare tittat på frågan i samråd med Varberg energi AB men inte landat i en lösning i frågan.

Serviceförvaltningen ansåg i sitt förslag till beslut att frågan vore lämplig att utreda och därmed föreslog den att tillstyrka motionen.

Arbetsutskottet beslutade föreslå på sitt sammanträde 12 oktober 2023 servicenämnden att avstyrka motionen.

Beslutsunderlag

1. Beslutsförslag 27 september 2023
2. Remiss – motion om gemensamt mål för ökad energiproduktion.
3. Motion om gemensamt mål för ökad energiproduktion.

Övervägande

Med en generellt högre elanvändning i samhället så blir det viktigare med lokaliserad produktion och möjlighet till lagring i batteridepåer för att minska på huvudnätets belastning under höglastperioder.

Det finns olika sätt att tackla frågan som redogörs nedan:

- Ägarskap
 - Fastighetsägaren
 - Fastighetsägaren gör investeringen. Kostnaden läggs på hyran och verksamheten tar fördel av en billigare elräkning. Fördelen är att inga större förändringar behöver göras från dagens arbetsätt. Fastighetsavdelningen/fastighetsägaren tar på sig att presentera en livscykelkostnad (LCC) för verksamheterna. Nackdelen är att verksamheten inte ser den långsiktiga vinsten i att ta del av en solcellsanläggnings fördelar och verksamheten har idag stor bestämmanderätt.

Justerandes signatur	Utdragsbestyrkande	Datum
----------------------	--------------------	-------

- Externt bolag hyr takyta för solcellsproduktion.
 - Dialogen har redan förts och upplevs som svår på grund av nedan presenterade nackdelar. Fördelar är att det i sig inte är ett problem att solcellsanläggningen är vinstdrivande samt att det ger en hyresintäkt till fastigheten. Nackdel är att Varbergs kommun inte kan hyra ut eller sälja tjänster till våra bolag då det uppkommer en obalanserad konkurrens mot övrig marknad. Frågan är dock komplex och skulle behöva utredas vidare för att få full klarhet.

- Centraliserad pott för installation.
 - En centraliserad investeringspotts ekonomiska upplägg för att upprätta nya solcellsanläggningar skulle kunna se ut på olika sätt. Exempelvis återbetalas investeringen i sin helhet med producerad el tills anläggningen är återbetald, därefter tillfaller produktionsvinsten verksamheten i fastigheten. Ett annat scenario är att investeringen betalas av den centrala potten och verksamheterna tar del av all producerad el. Fördelen är att verksamheten inte upplever en hyreshöjning utan ser enbart fördelarna med solcellsanläggningen. Man behöver kika på hur man ska beräkna avskrivningstiden för investeringen.

En sak som man bör titta på är hur man hanterar eventuella vinster som anläggningen gör ifall produktionen är större än förbrukningen.

Att utreda dessa frågor är en väg framåt för att eventuellt utöka de kommunala solcellsanläggningarna och därmed arbeta mot de kommunala hållbarhetsmålen där ”öka Varbergs kommuns produktion av förnybar energi” samt ”driva på användningen av solenergi vid ny- och ombyggnation” är fokusområden.

Protokollsutdrag: [Click here to enter text.](#)

Justerandes signatur	Utdragsbestyrkande	Datum
----------------------	--------------------	-------



231030

Samhällsutvecklingskontoret
Varbergs kommun
ks@varberg.se

Handläggare:
Martin Samuelsson
Peter Einarsson

Yttrande Motion om gemensamt mål för ökad energiproduktion, Varbergs kommun

Dnr: KS 2023/0302

Bakgrund

Det har inkommit en motion gällande gemensamt mål för energiproduktion från Lena Språng och Calle Wikelund, Centerpartiet Varberg.

Vivab har en antagen solcellsstrategi som reglerar när investering ska genomföras, Vivab är dock i ett tidigt skede när det gäller investering i solceller. I dagsläget, hösten 2023, är tre solcellsanläggningar i drift med en sammanlagd installerad effekt på 209 kW.

Vivab bedriver verksamhet i både Varbergs och Falkenbergs kommun. Varbergs kommun tillhör energiområde 3 och Falkenberg område 4. Energiområde 4 har generellt betydligt högre elpriser än område 3, detta har påverkat prioriteringen av Vivabs investeringar i energiproduktion. Då påverkan av de höga energipriserna sommaren 2022 påverkade Falkenberg betydligt hårdare än Varberg, därför prioriterades investeringar i energiproduktion i Falkenberg.

Yttrande

- 1. Utreda om man kan frånta investeringskostnader för solceller från hyressättningen från primärkommunens verksamheter*

Vivabs verksamheter, VA och avfall betraktas vanligtvis inte som del av primärkommunens verksamheter.

Vivab ser ändå positivt på att det införs en investeringspott för solceller, och att hyressättning ej påverkas av investeringen.

I utredningen bör affärsmodell utredas. Ska hyresgäst få ta del av producerad el, eller är solceller på fastighetsägarens tak en egen energiproduktionsenhet, fristående från hyresgästens elmätare.

- 2. Utreda hur vi i större utsträckning kan samarbeta bolagen emellan och bolagen och primärkommunen för ett gemensamt mål om ökad energiproduktion.*



231030

Samhällsutvecklingskontoret
Varbergs kommun
ks@varberg.se

Handläggare:
Martin Samuelsson
Peter Einarsson

Vivab ser positivt till utbyggnad av solceller på tak där detta är lämpligt och ser positivt till ett ökat samarbete i frågan.

Vivab kommer att beakta antagen solcellsstrategi, som kommer vara styrande.

Då Vivabs verksamhet är samhällskritisk så måste Vivab ha rådighet över egna tak/byggnader och berörda fastigheter.

Utredningen ska beakta säkerhetsperspektivet för energiproduktionsanläggningar, då dessa kan utsättas för cyberangrepp. Utredningen ska också hantera risken för brand från solcellsanläggningar.

Vivab letar aktivt efter lämpliga projekt för investering i nya solcellsanläggningar i Varbergs kommun.

Med vänliga hälsningar

Margareta Björksund-Tuominen
VD

Vatten & Miljö i Väst AB, VIVAB

BOX 1043
VÄSTKUSTVÄGEN 50
432 13 VARBERG
0340-62 88 00
info@varbergenergi.se



Remiss REM329 - Motion om gemensamt mål för ökad energiproduktion
Dnr: KS 2023/0302

Varberg Energis yttrande

Datum:

Svar på Remiss – Motion om gemensamt mål för ökad energiproduktion KS 2023/0302

1. Utredda om man kan frånta investeringskostnader för solceller från hyressättningen från primärkommunens verksamheter

Svar:

Varberg Energi har sett en kraftig ökning av solcellsinstallationer under de senaste två åren, främst med anledning av de höga elpriserna som gör att de som investerar i anläggningarna får en god avkastning över den ekonomiska avskrivningstiden. Vi ser inget större behov av en kommunal fond, stiftelse eller bolag som underlättar investeringsviljan i solceller ytterligare. Fastigheter med goda förhållanden för mikroproduktion bör kunna investera i solceller och på så sätt hålla nere hyreskostnader, snarare än att öka dem. Om fastigheter istället ges möjlighet att investera i solceller med externa investeringsmedel riskerar solceller att installeras på fastigheter med dåliga solförutsättningar. Det har även diskuterats möjligheter att exempelvis energibolag investerar i elproduktion på andras tak, vilket innebär att fastighetsägarna hyr ut sina tak till ett bolag för att bolaget ska bygga solceller på tak istället för på odlingsbar mark. Här är det främst utmaningar kring försäkringar m.m. som ställer till det. Fastighetsförsäkringar brukar inte täcka vattenskador från takgenomföring, så det kommer därför att uppstå stora risker för tvist om eventuella vattenskador uppstår pga ett otätt tak eller pga att en annan aktör har installerat solceller på taket.

I den här frågan kan man även addera marknadsmekanismens roll och möjligen poängtera att om elpriset under sommarhalvåret inte är tillräckligt högt för att ge incitament till solcellsinvesteringar så är det sannolikt för att elsystemet inte efterfrågar den typen av el där och då. Att störa marknadsmekanismen genom att subventionera in mer elproduktion under olönsamma förhållanden är något som Varberg Energi inte rekommenderar. Varberg Energi är däremot tydliga med att investeringar i solceller och tillhörande fastighetsbatterier ofta är lönsamma investeringar i dagsläget och vi hjälper gärna våra koncernkollegor att utreda och investera i förbättrad energiprestanda i sina fastigheter.

2. Utredda hur vi i större utsträckning kan samarbeta bolagen emellan och bolagen och primärkommunen för ett gemensamt mål om ökad energiproduktion.

Svar:

Samarbetet upplevs i dagsläget som gott och insikt finns hos kommunkoncernens olika aktörer. Fokus behöver vara inte bara på ny elproduktion utan även och i större utsträckning på energieffektivisering. Det är lika viktigt att reducera onödig energianvändning (och då främst gas- och elanvändning) som det är att tillföra ny förnybar el till elsystemet. Varberg Energi ser gärna att kommunala bolag och förvaltningar blandar in Varberg Energi i upprättandet av sina energi- och klimatmål för att parametrar som effektuttag, resurseffektivitet och flexibel förmåga får ett större fokus. Kommunkoncernen kan göra det tydligare/utreda möjligheterna till fler direktupphandlingar sinsemellan för att förbättra koncernekonomin och förenkla processerna

Med vänlig hälsning

Varberg Energi AB
Henrik Näsström

Remiss – Motion om gemensamt mål för ökad energiproduktion

Ärende KS 2023/0302-5
Varbergs kommun

Bakgrund

Hallands Hamnar har mottagit en remiss avseende en motion om gemensamt mål för ökad energiproduktion. Motionen är inlämnad av Lena Språng och Calle Wikelund, Centerpartiet Varberg.

Yttrandet ska vara kommunstyrelsen tillhanda senast 31 oktober 2023.

Bolagsledningens bedömning

Bolagsledningen för Hallands Hamnar har tagit del av motionen och kan konstatera att det endast är attsats 2 som berör de kommunala bolagen.

Motionsskrivaren föreslår att kommunen i större utsträckning ska kunna samarbeta bolagen emellan och bolagen och primärkommunen för ett gemensamt mål om ökad energiproduktion.

Bolagsledningen ser inget hinder till att en sådan samverkan skulle kunna ske.

Bolagsledningens förslag till beslut

Styrelsen för Hallands Hamnar har tagit del av motionen om gemensamt mål för ökad energiproduktion.

Styrelsen beslutar att yttra sig i ärendet genom att förmedla att Hallands Hamnar inte ser något hinder till sådan samverkan som motionsskrivaren föreslår.

Yrkanden

Ola Nilsson (MP) yrkar att styrelsen beslutar enligt följande:

Styrelsen för Hallands Hamnar beslutade att yttra sig i ärendet genom att förmedla att Hallands Hamnar är mycket positiv till ökad energiproduktion på taken och inte ser något hinder till en sådan samverkan som motionsskrivaren föreslår.

Beslut

Styrelsen för Hallands Hamnar beslutar i enlighet med Ola Nilssons yrkande.

2023-09-05

Varbergs kommun
Kommunstyrelsen

Yttrande - Motion om gemensamt mål för ökad energiproduktion, dnr KS 2023/0302

Varbergs Bostad har tillsänts ovan rubricerat ärende för yttrande.

I frågan om hur investeringskostnader för solceller ska hanteras inom primärkommunens verksamheter har Varbergs Bostad ingen direkt åsikt.

Vad gäller frågan om ökat samarbete mellan bolagen i kommunkoncernen och samarbete mellan bolagen och primärkommunen ser Varbergs Bostad positivt på en sådan utredning och förutsätter givetvis att bolaget är representerat i ett kommande arbete.

Varbergs Bostad

Stig Berntsson
Styrelseordförande

Tomas Johansson
vice Styrelseordförande

Verifikat

Transaktion 09222115557500036522

Dokument

Yttrande till motion gemensamt mål för ökad
energiproduktion, dnr KS 2023/0302
Huvuddokument
1 sida
*Startades 2023-09-05 14:42:39 CEST (+0200) av Catrin
Lämpegård (CL)
Färdigställt 2023-09-05 15:56:34 CEST (+0200)*

Initierare

Catrin Lämpegård (CL)
Varbergs Bostadsaktiebolag
*catrin.lampegard@varbergsbostad.se
+46709504477*

Signerande parter

Stig Berntsson (SB)
*stig.berntsson@varberg.se
Signerade 2023-09-05 15:56:34 CEST (+0200)*

Tomas Johansson (TJ)
*tomas.johansson@varberg.se
Signerade 2023-09-05 15:18:48 CEST (+0200)*

Detta verifikat är utfärdat av Scrive. Information i kursiv stil är säkert verifierad av Scrive. Se de dolda bilagorna för mer information/bevis om detta dokument. Använd en PDF-läsare som t ex Adobe Reader som kan visa dolda bilagor för att se bilagorna. Observera att om dokumentet skrivs ut kan inte integriteten i papperskopian bevisas enligt nedan och att en vanlig papperutskrift saknar innehållet i de dolda bilagorna. Den digitala signaturen (elektroniska förseglingen) säkerställer att integriteten av detta dokument, inklusive de dolda bilagorna, kan bevisas matematiskt och oberoende av Scrive. För er bekvämlighet tillhandahåller Scrive även en tjänst för att kontrollera dokumentets integritet automatiskt på: <https://scrive.com/verify>



Motion om gemensamt mål för ökad energiproduktion

När Varbergs kommun gör ny-och reinvesteringar i våra byggnader så fördelas dessa kostnader över tid till hyra för verksamheterna. Det innebär att samtliga åtgärder ska finansieras av verksamheten vilket kan leda till kontraproduktivitet när verksamheten inte ser fördelarna att på sikt få minskade energikostnader. Centerpartiet vill att vi utreder möjligheterna till att frånta investeringar av solceller på byggnaderna i hyressättningen, till exempel genom en särskild pott för finansiering. Vi vill att vi i större utsträckning nyttjar både primärkommunen och våra bolagsfastigheters tak för energiproduktion. Detta arbete bör vara ett samarbete med Varberg energi för ett gemensamt mål där vi ser till helhetsperspektivet. Hur vi får en helhetssyn i koncernen bör utredas brett, om vi kan ta fram modeller eller skapa ett bolag får utredningen visa. Det gemensamma målet är ökad energiproduktion på våra tak. Centerpartiet föreslår att:

1. Utredda om man kan frånta investeringskostnader för solceller från hyressättningen från primärkommunens verksamheter
2. Utredda hur vi i större utsträckning kan samarbeta bolagen emellan och bolagen och primärkommunen för ett gemensamt mål om ökad energiproduktion.

Lena Språng och Calle Wikelund, Centerpartiet Varberg



§ 97

Dnr KS 2023/0552

Svar på motion om ny station på Västkustbanan söder om Varberg

Beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta

- avslå motionen om ny station på Västkustbanan söder om Varberg.

Förslag till beslut på sammanträdet

Lena Språng (C), Marie Lindén (V) och Tobias Carlsson (L) föreslår bifall till motionen.

Beslutsordning

Ordförande ställer arbetsutskottets förslag mot Lena Språngs (C) med fleras förslag och konstaterar att kommunstyrelsen beslutar enligt arbetsutskottets förslag.

Omröstning begärs.

Kommunstyrelsen godkänner följande ordning:

Ja-röst för bifall till arbetsutskottets förslag

Nej-röst för bifall till Lena Språngs (C) med fleras förslag

Med 10 ja-röster för bifall till arbetsutskottets förslag och 3 nej-röster för bifall till Lena Språngs (C) med fleras förslag beslutar kommunstyrelsen enligt arbetsutskottets förslag.

Beslutande	Ja	Nej
Ann-Charlotte Stenkil (M)	x	
Hanna Netterberg (M)	x	
Ulrika Eriksson (M)	x	
Andreas Havasi (SD)	x	
Olle Hällnäs (SD)	x	
Tobias Carlsson (L)		x
Morgan Börjesson (KD)	x	
Jeanette Qvist (S)	x	
Kent Norberg (S)	x	
Katarina Eiderbrant (S)	x	
Jenny Bolgert (S)	x	
Lena Språng (C)		x
Marie Lindén (V)		x
Summa	10	3

Justerandes signatur	Utdragsbestyrkande	Datum
----------------------	--------------------	-------

Beskrivning av ärendet

En motion inkommen från Lena Språng (C) och Christian Persson (C) föreslår att ge kommunstyrelsen i uppdrag att i nära samarbete med Falkenbergs kommun och Region Halland utreda förutsättningarna för en ny station på Västkustbanan med en placering som serverar de södra delarna av Varbergs kommun.

Beslutsunderlag

Arbetsutskottet 23 april 2024, § 157.

Beslutsförslag 4 april 2024.

Motion från Lena Språng (C) och Christian Persson (C) inkommen 6 oktober 2023.

Övervägande

Frågan om nya stationslägen på Västkustbanan styrs av det Regionala Trafikförsörjningsprogrammet som antas vart fjärde år. I det senaste programmet från år 2021 - 2025 ställs kriterier upp för nya stationslägen. Där görs regionala avvägningar för att etablera nya stationslägen.

I kriterierna ställs krav på att kommunen förbinder sig till att utveckla orten genom ökad attraktivitet och en aktiv kommunal planering för att säkerställa och bygga upp ytterligare resandeunderlag. Även om vi ser en stark utveckling i både Tvååker och Träslövsläge är det tveksamt om underlaget är tillräckligt för en ny stationsetablering.

Kollektivtrafiklösningen för dessa områden kan troligen lösas med en utveckling av busstrafiken mellan Tvååker/Träslövsläge och den nya stationen i Varberg som kommer att ha ett mer omfattande trafikutbud än vad en station söder om Varberg skulle kunna erbjuda.

I dagsläget saknas även ett tågsystem som skulle kunna trafikera en ny station söder om Varberg. Öresundstågen som idag trafikerar sträckan är en storregional lösning där överenskommelsen kring trafikeringen är att ett stopp per kommun.

En station på Västkustbanan kommer med största sannolikhet kräva kommunal finansiering. Erfarenheterna från stationsplaneringen i Värö visar att investeringen i en station ligger i storleksordningen 100 - 200 miljoner kronor. Till det kommer troligen ytterligare investeringar i väganslutningar.

Med hänvisning till övervägandet ovan och tillsammans med de höga investeringskostnaderna föreslår kommunstyrelsens förvaltning att motionen avslås.

Justerandes signatur	Utdragsbestyrkande	Datum
----------------------	--------------------	-------

Protokollsutdrag: Lena Språng (C)
Christian Persson (C)

Justerandes signatur	Utdragsbestyrkande	Datum
----------------------	--------------------	-------



**VARBERGS
KOMMUN**

Kommunstyrelsens förvaltning
Max Wehlin,

Beslutsförslag
2024-04-04

1 (2)
Dnr: KS 2023/0552-4

Kommunstyrelsen

Svar på motion om ny station på Väst kustbanan söder om Varberg

Förslag till beslut

Arbetsutskottet föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta

1. avslå motionen om ny station på Väst kustbanan söder om Varberg.

Beskrivning av ärendet

En motion inkommen från Lena Språng (C) och Christian Persson (C) föreslår att ge kommunstyrelsen i uppdrag att i nära samarbete med Falkenbergs kommun och Region Halland utreda förutsättningarna för en ny station på Väst kustbanan med en placering som serverar de södra delarna av Varbergs kommun.

Beslutsunderlag

Beslutsförslag 4 april 2024.
Motion inkommen 6 oktober 2023.

Övervägande

Frågan om nya stationslägen på Väst kustbanan styrs av det Regionala Trafikförsörjningsprogrammet som antas vart fjärde år. I det senaste programmet från år 2021 - 2025 ställs kriterier upp för nya stationslägen. Där görs regionala avvägningar för att etablera nya stationslägen.

I kriterierna ställs krav på att kommunen förbinder sig till att utveckla orten genom ökad attraktivitet och en aktiv kommunal planering för att säkerställa och bygga upp ytterligare resandeunderlag. Även om vi ser en stark utveckling i både Tvååker och Träslövsläge är det tveksamt om underlaget är tillräckligt för en ny stationsetablering. Kollektivtrafiklösningen för dessa områden kan troligen lösas med en utveckling av busstrafiken mellan Tvååker/Träslövsläge och den nya stationen i Varberg som kommer att ha ett mer omfattande trafikutbud än vad en station söder om Varberg skulle kunna erbjuda.

POSTADRESS
Varbergs kommun

BESÖKSADRESS
Engelbrektsgatan 15, Östra
Vallgatan 12 (hiss)

TELEFON
0340-880 00

TELEFAX

ORGANISATIONSNUMMER
212000-1249

E-POSTADRESS
ks@varberg.se

WEBBPLATS
www.varberg.se

432 80 Varberg

I dagsläget saknas även ett tågssystem som skulle kunna trafikera en ny station söder om Varberg. Öresundstågen som idag trafikerar sträckan är en storregional lösning där överenskommelsen kring trafikeringen är att ett stopp per kommun.

Med hänvisning till övervägandet ovan och tillsammans med de höga investeringskostnaderna under avsnittet ekonomi nedan föreslår kommunstyrelsens förvaltning att motionen avslås

Ekonomi och verksamhet

En station på Väst kustbanan kommer med största sannolikhet kräva kommunal finansiering. Erfarenheterna från stationsplaneringen i Värö visar att investeringen i en station ligger i storleksordningen 100 - 200 miljoner kronor. Till det kommer troligen ytterligare investeringar i väganslutningar.

Kommunstyrelsens förvaltning

Jeanette Larsson
Avdelningschef

Max Wehlin
Utvecklingsstrateg

Protokollsutdrag

Lena Språng (C)
Christian Persson (C)

Motion om ny station på Väst kustbanan söder om Varberg

2023-10-06

Varje år så pendlar ungefär fem miljoner människor med Öresundståg, Pågatåg och Hallandståg på Väst kustbanan genom Halland. Väst kustbanan är en viktig pulsåder för pendlare och knyter ihop de halländska kuststäderna med varandra och med arbetsmarknadsregionen i Göteborg. Av de sysselsatta som bor i Halland pendlar omkring 30 procent över en kommungräns och omkring 20 procent över en länsgräns, varav de flesta till Västra Götaland. Samtidigt så har Halland en stor inpendling och omkring var tionde person som arbetar i länet kommer ifrån ett annat län.

Under senare år har Väst kustbanan kompletterats med en ny station i Åsa och planeringen pågår för en ny station i Väröbacka, vilken beräknas vara på plats innan 2030. Med varje nytt stopp ökar antalet pendlare både in och ut ur regionen. Nya tågstopp bidrar därmed till ett mer hållbart resande då fler väljer tåget framför bilen. Ur ett lokalt perspektiv kan det också främja företagsetableringar med en station i närheten. Kollektivt resande för personal bidrar till bättre konkurrenskraft och större möjlighet att rekrytera rätt kompetens.

Eftersom planeringen och genomförandet av nya tågstopp tenderar att ta mycket lång tid finns det nu anledning att titta på var nästa station ska ligga. Utgångspunkten för ett nytt stopp måste vara att det bidrar till att fler väljer tåget framför bilen och att en ny station därmed bidrar till ett mer hållbart resande. I de södra delarna av Varbergs kommun finns ett stort och växande befolkningsunderlag, inte minst i Tvååker med omnejd, vilket gör det lämpligt att utreda en stationsplacering så att den på ett attraktivt sätt servar dessa delar av kommunen.

Centerpartiet föreslår att:

ge kommunstyrelsen i uppdrag att i nära samarbete med Falkenbergs kommun och Region Halland utreda förutsättningarna för en ny station på Väst kustbanan med en placering som servar de södra delarna av Varbergs kommun.

Lena Språng, Christian Persson
Centerpartiet Varberg



§ 98

Dnr KS 2024/0146

Svar på motion angående inga hyreshöjningar under 2024 för hyresgästerna inom Varbergs bostad

Beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta

- avslå motion angående inga hyreshöjningar under 2024 för hyresgästerna inom Varbergs Bostad.

Jäv

Marie Lindén (V) anmäler jäv och deltar inte i handläggningen av ärendet.

Beskrivning av ärendet

Bengt Johansson (24:7) har lämnat in en motion 12 februari 2024 om inga hyreshöjningar under 2024 för hyresgästerna inom Varbergs Bostad.

I motionen föreslås att:

- kommunfullmäktige antar ett tilläggsdirektiv för Varbergs Bostad med innebörden att det inte blir några hyreshöjningar under 2024 för de cirka 5 500 hyresgästerna.
- planerade hyreshöjningar fryses tills dess att kommunfullmäktige behandlat och avgjort denna motion.

Beslutsunderlag

Arbetsutskottet 23 april 2024, § 158.

Beslutsförslag 10 april 2024.

Motion från Bengt Johansson (24:7) inkommen 12 februari 2024.

Övervägande

En motion inkom förra året 14 mars 2023 angående inga hyreshöjningar 2023, som behandlar samma förslag dock gällande hyreshöjningar 2023. Denna motion avslogs med bakgrund av rådande lagstiftning samt av bolaget och bolagets formella motpart, Hyresgästföreningen, upprättad förhandlingsordning. Dessa reglerar hur och på vilket sätt en hyresförhandling ska ske, samt hur en förhandling ska hanteras i det fall parterna inte kan nå en överenskommelse. Varbergs Bostad AB följer såväl lagstiftning som förhandlingsordning.

Kommunstyrelsens förvaltning föreslår att även denna motion ska avslås då lagstiftningen och förhandlingsordningen inte har förändrats sedan förra beslutet.

Justerandes signatur	Utdragsbestyrkande	Datum

Protokollsutdrag: Bengt Johansson (24:7)

Justerandes signatur	Utdragsbestyrkande	Datum
----------------------	--------------------	-------



**VARBERGS
KOMMUN**

Kommunstyrelsens förvaltning
Desirée Aronsson, 0340-881 65

Beslutsförslag
2024-04-10

1 (2)
Dnr: KS 2024/0146-4

Kommunstyrelsen

Svar på motion angående inga hyreshöjningar under 2024 för hyresgästerna inom Varbergs bostad

Förslag till beslut

Arbetsutskottet föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta

1. avslå motion angående inga hyreshöjningar under 2024 för hyresgästerna inom Varbergs Bostad.

Beskrivning av ärendet

Bengt Johansson (24:7) har lämnat in en motion 12 februari 2024 om inga hyreshöjningar under 2024 för hyresgästerna inom Varbergs Bostad.

I motionen föreslås att:

- kommunfullmäktige antar ett tilläggsdirektiv för Varbergs Bostad med innebörden att det inte blir några hyreshöjningar under 2024 för de cirka 5 500 hyresgästerna.
- planerade hyreshöjningar fryses tills dess att kommunfullmäktige behandlat och avgjort denna motion.

Beslutsunderlag

Beslutsförslag 10 april 2024.

Motion från Bengt Johansson (24:7) om inga hyreshöjningar under 2024 för hyresgästerna inom Varbergs Bostad.

Övervägande

En motion inkom förra året 14 mars 2023 angående inga hyreshöjningar 2023, som behandlar samma förslag dock gällande hyreshöjningar 2023. Denna motion avslogs med bakgrund av rådande lagstiftning samt av bolaget och bolagets formella motpart, Hyresgästföreningen, upprättad förhandlingsordning. Dessa reglerar hur och på vilket sätt en hyresförhandling ska ske, samt hur en förhandling ska hanteras i det fall parterna inte kan nå en

POSTADRESS
Varbergs kommun

432 80 Varberg

BESÖKSADRESS
Engelbrektsgatan 15, Östra
Vallgatan 12 (hiss)

TELEFON
0340-880 00

TELEFAX

ORGANISATIONSNUMMER
212000-1249

E-POSTADRESS
ks@varberg.se

WEBBPLATS
www.varberg.se

överenskommelse. Varbergs Bostad AB följer såväl lagstiftning som förhandlingsordning.

Kommunstyrelsens förvaltning föreslår att även denna motion ska avslås då lagstiftningen och förhandlingsordningen inte har förändrats sedan förra beslutet.

Ekonomi och verksamhet

Förslaget att avslå motionen påverkar inte kommunens ekonomi eller verksamhet.

Samråd

Inget samråd har skett.

Kommunstyrelsens förvaltning

Josefin Winnfors
Kanslichef

Desirée Aronsson
Administratör

Protokollsutdrag

Bengt Johansson (24:7)



Folk Rörelsen 24:7

Kontakt:

Tel:

073-922 09 41

Epost:

kontakt@24-7-sverige.se

Bankgiro:

5525-6291

Swish:

123 254 27 85

Hemsida:

www.24-7-sverige.se

Facebook:

folkrörelsentjugofyrasju

Youtube:

youtube.com/24:7-Media

Materialbeställning:

kontakt@24-7-sverige.se

24:7 riktar sig i första hand till vanligt folk, med vanliga löner, som arbetar inom LO-yrkena eller offentlig sektor.

24:7 vill ersätta sociala och ekonomiska orättvissor med demokrati och gemensamt ägande.

Inga hyreshöjningar under 2024 för hyresgästerna inom Varbergs bostad

Förra året krävde Varbergs Bostad hyreshöjning på 6,6 procent för 2023 med start den 1 april för ca 5500 hyresgäster i vårt kommunala bostadsbestånd. För 2024 kräver vårt kommunala bostadsbolag hela 9,5% hyreshöjning.

Det är inte bara orättvist utan rent oanständigt att det återigen förutsätts att det är det arbetande folket som ska tvingas ta de ekonomiska smällarna för kriser de inte själva orsakat.

- Hyrorna har gått upp dubbelt så mycket som konsumentprisindex sedan år 2000.
- En hyresgäst har i genomsnitt 33 % lägre inkomst än de som bor i egenägt boende.
- En ensamstående mamma med genomsnittlig omsorgslön betalar upp emot 70% av sin inkomst i hyra.
- Vinsten i de allmännyttiga bolagen var 1,8 miljarder under 2022. Vinsten hos de privata fastighetsägarna är 25 kr per hundralapp.

Varberg har omsorgskris och svårt att få tag i personal. Det behövs en sammanhållen och genomtänkt politik för att vända detta. På vilket sätt medverkar Vbg bostads obscena hyreskrav till detta? Var ska låginkomstfamiljer bo? Hur många vårdarbetare lockas till Varberg med denna hyreshöjarpolitik?

Dessutom bidrar den hysteriska förtätningen och byggandet till att både primärkommun och kommunala bolag bygger upp en skuld via lån. En skuld som riskerar varbergarnas ekonomi. Vem ska betala, förskolläraren, undersköterskan?

Matpriser, el, drivmedel med mera fortsätter att öka. Internationella valutafonden har i sin rapport beskrivit att den största anledningen till prisökningarna är de multinationella bolagens ökande vinster.

Trots att inflationen har minskat, märker vi inte detta i till exempel hyreskravet från Varbergs Bostad.

Vi kan inte acceptera att det återigen är låginkomsttagarna i Varberg som ska tvingas bära kostnader för en kris de inte själva bär skulden till.

Därför kräver vi:

- Att kommunfullmäktige antar ett tilläggsdirektiv för Varbergs Bostad med innebörden att det inte blir några hyreshöjningar under 2024 för de ca 5.500 hyresgästerna.
- Att planerade hyreshöjningar fryses tills dess att kommunfullmäktige behandlat och avgjort denna motion.

Varberg 2024-02-10

Bengt Johansson, gruppleddare, 24:7



**VARBERGS
KOMMUN**

Kommunstyrelsens förvaltning
Michael Boström, 0340-881 06

Beslutsförslag
2024-04-23

1 (1)
Dnr: KS 2024/0034-4

Kommunfullmäktige

Meddelanden kommunfullmäktige maj 2024

Förslag till beslut

Kommunfullmäktige beslutar

1. godkänna redovisningen av meddelanden för perioden 5 april 2024 – 3 maj 2024.

Beskrivning av ärendet

KS 2024/0028-5

Beslut från Länsstyrelsen 2024-03-27 - Ny ledamot och ersättare för ledamot i kommunfullmäktige (Avgången ledamot Julia Nord Axelsson)

KS 2024/0241-1

Avsägelse från Jens Otterdahl Holm från uppdrag i Etapp 1 i Varberg AB, Parkeringshus i Västerport i Varberg AB och Marknad Varberg AB

KS 2024/0319-1

Avsägelse från Jens Otterdahl Holm från uppdrag i stiftelserna Aftonsol och Lindhofs stenvalvsbro

KS 2023/0691-11

Yttrande över revisionsrapport - Granskning av IT- och informationssäkerhet.

KS 2024/0184-5

Yttrande över revisionsrapport gällande granskning av inköp och ramavtalstrohet på kommunstyrelsen.

POSTADRESS
Varbergs kommun

BESÖKSADRESS
Engelbrektsgatan 15, Östra
Vallgatan 12 (hiss)

TELEFON
0340-880 00

TELEFAX

ORGANISATIONSNUMMER
212000-1249

E-POSTADRESS
ks@varberg.se

WEBBPLATS
www.varberg.se

432 80 Varberg