

<b>Plats och tid</b>	Stadshus A, Läroverket, klockan 13–16.	
<b>Beslutande</b>	Tobias Carlsson (L) ordförande Kent Norberg (S) vice ordförande Andreas Havasi (SD) Katarina Eiderbrant (S)	
<b>Övriga deltagare</b>	Björn Linder, personaldirektör Sara Bengtsson, sekreterare Åse Kraft Aronsson (M), ordförande kultur- och fritidsnämnden, § 27 Linn Silverby (M), vice ordförande kultur- och fritidsnämnden, § 27 Anna Reinhardt, förvaltningschef, kultur- och fritidsförvaltningen, § 27 Maria Dahlberg, HR-strateg, § 27 Marcus Vahlström, HR-strateg, § 29 Anette Stockhaus, verksamhetschef, § 30 Josefin Winnfors, kanslichef, § 33 och del av § 34	
<b>Utses att justera</b>	Kent Norberg (S)	
<b>Sekreterare</b>	Sara Bengtsson	<b>Paragraf</b> 27–35
<b>Ordförande</b>	Tobias Carlsson (L)	
<b>Justerande</b>	Kent Norberg (S)	

---

§ 27

Dnr KS 2023/0060

## Dialogsamtal med kultur- och fritidsnämnden

### Beslut

Personalutskottet beslutar

1. lägga informationen till handlingarna.

### Beskrivning av ärendet

Personalutskottet träffar löpande samtliga nämnder för dialogsamtal. Inför personalutskottets sammanträde bjuds nämndernas presidier och förvaltningschefer in till dialogsamtal.

Styrkor som lyfts fram är medarbetare vet sitt uppdrag, nära och bra ledarskap och bra dialog, starkt engagemang och positiv kultur.

Utmaningar framöver är tedens till revirtänk i arbetsgruppen utifrån de ekonomiska förutsättningar, omställningar/effektiviseringar - påverkan på personalen, förhållandet till budget, kulturskolepedagoger och bibliotekarie är svårrekryterarede och heltid som norm - hur påverkar det förvaltningen och då framför allt Kulturskolan.

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

§ 28

Dnr KS 2023/0060

## Förberedelser inför dialogsamtal med hamn- och gatunämnden

### Beslut

Personalutskottet beslutar

- att vid dialogsamtal med hamn- och gatunämnden lägga särskild tonvikt vid följande frågor:
  - Framtidsförberedelser (till exempel hur man jobbar med kompetensförsörjning, digitalisering och nya arbetsmetoder)
  - Samt efterfråga 1–2 frågeställningar som nämnden själv vill lyfta.

### Beskrivning av ärendet

Personalutskottet bjuder in hamn- och gatunämnden till dialogsamtal vid utskottets sammanträde 28 september 2023. Diskussion förs kring vilka frågor som är särskilt viktiga att ta upp vid mötet.

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

§ 29

Dnr KS 2022/0296

## Riktlinje tjänsteresor

### Beslut

Personalutskottet beslutar

1. att anta *Riktlinje tjänsteresor*,
2. upphäva *Riktlinjer för tjänsteresor i Varbergs kommun*, 9 januari 2009
3. upphäva *Riktlinje trafiksäkerhet* med bilaga, 26 maj 2014
4. anse uppdraget om att genomarbete Varbergs kommuns resepolicy som slutfört.

### Förslag till beslut på sammanträdet

Tobias Carlsson (L) föreslår följande tillägg till *Beskrivning av ärendet*:  
Enligt kommunstyrelsens uppdrag ska kommunens resepolicy genomarbetas. Eftersom det inte finns någon beslutad resepolicy har uppdraget tillämpats på kommunens riktlinjer om tjänsteresor.

### Beslutsordning

Ordförande ställer fråga om bifall eller avslag på eget tilläggsförslag till *Beskrivning av ärendet* och konstaterar bifall på tilläggsförslaget.

### Beskrivning av ärendet

Kommunstyrelsen har 24 april 2018, § 96, beslutat att ge kommunstyrelsens förvaltning ett uppdrag om att se över möjliga alternativ för att klimatkompensera resor inom kommunens verksamheter, att beräkna kostnaden, samt ett uppdrag till personalutskottet att genomarbete Varbergs kommuns resepolicy.

Enligt kommunstyrelsens uppdrag ska kommunens resepolicy genomarbetas. Eftersom det inte finns någon beslutad resepolicy har uppdraget tillämpats på kommunens riktlinjer om tjänsteresor.

Personalutskottet har 9 januari 2009, § 4.09, beslutat om *Riktlinjer för tjänsteresor i Varbergs kommun*. Personalutskottet har 26 maj 2014, § 29, beslutat om *Riktlinje trafiksäkerhet* med tillhörande bilaga. Beslutet om riktlinjer för tjänsteresor begränsades inte i tid, däremot omfattade beslutet om riktlinjer för trafiksäkerhet perioden 26 maj 2014 till och med 26 maj 2019.

Trafiksäkerhet avser i detta sammanhang säkerhet i samband med att medarbetare framför fordon eller ska resa i tjänsten.

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

Personalutskottet har 4 maj 2023 § 22 fått information om ärendet.

## Beslutsunderlag

Beslutsförslag, 15 maj 2023

Riktlinje tjänsteresor

Kommunstyrelsens beslut, 24 april 2018, § 96

Riktlinje trafiksäkerhet med bilaga, 26 maj 2014

Riktlinje för tjänsteresor i Varbergs kommun, 9 januari 2009

## Övervägande

De nya riktlinjerna föreslås anpassas för att kunna väga in en ökad kostnad i form av klimatkompensation/klimatväxling i helhetskostnaden vid val av färd sätt. Detta är i linje med kommunstyrelsens uppdrag enligt ovan.

Styrningen vad gäller val av färd sätt föreslås bli tydligare och skärpas utifrån klimatpåverkan och erfarenheter från pandemin vad gäller möjligheten till möten på distans (möten utan resor).

Utöver detta har en genomgång av befintlig styrning gjorts utifrån kommunens riktlinjer för styrdokument. Det innebär att styrning som finns i lagar, förordningar och andra interna styrdokument föreslås rensas bort i möjligaste mån. Exempelvis innehåller nuvarande *Riktlinje trafiksäkerhet* styrning som redan är reglerad i *Trafikförordning (1998:1276)*. Denna typ av dubbelstyrning föreslås därmed tas bort.

---

**Protokollsutdrag:** Samtliga nämnder och kontorschefer

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

§ 30

Dnr KS 2023/0061

## Aktuellt hälsa och arbetsmiljö

### Beslut

Personalutskottet beslutar

1. lägga informationen till handlingarna.

### Beskrivning av ärendet

Anette Stockhaus, verksamhetschef, informerar om hälsa och arbetsmiljö.

- Utvärdering av föreskrift kring OSA, Organisatorisk och social arbetsmiljö
- Arbetsmiljöns långsiktiga påverkan på hälsan
- Destruktivt ledarskap - passivt eller aktivt

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

§ 31

Dnr KS 2023/0272

## Anvisning för fritidsstudiestöd

### Beslut

Personalutskottet beslutar

- godkänna *Anvisning för fritidsstudiestöd*
- upphäva *Rutin för fritidsstudiestöd*, personalutskottet 230504, § 24.

### Beskrivning av ärendet

Ingen förändring i sak är gjord men det upptäcktes att dokumentet skulle varit en anvisning istället för rutin enligt *Riktlinjer för styrdokument*. Ingen annan förändring är gjord.

### Beslutsunderlag

Beslutsförslag 8 maj 2023.  
*Anvisning för fritidsstudiestöd*.  
*Personalutskottet 4 maj 2023, § 24*.  
*Rutin för fritidsstudiestöd*.

Protokollsutdrag: Personalkontoret, HR

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

§ 32

Dnr KS 2022/0278

## Svar på motion från Katarina Eiderbrant (S) och Kent Norberg (S) om att välfärden behöver heltid

### Beslut

Personalutskottet beslutar

1. bordlägga ärendet.

### Förslag till beslut på sammanträdet

Tobias Carlsson (L) föreslår att ärendet ska bordläggas.

### Beslutsordning

Ordförande ställer fråga om ärendet ska avgöras idag eller bordläggas och konstaterar att personalutskottet beslutar att bordlägga ärendet.

### Beskrivning av ärendet

Katarina Eiderbrant (S) och Kent Norberg (S) har i juni 2022 lämnat in en motion om att välfärden behöver heltid. Motionärerna yrkar att Varbergs kommun intensifierar arbetet med åtgärder för att heltid som norm ska bli gällande i alla kommunens verksamheter senast 2024. Enligt motionen borde heltid vara norm bland kommunens medarbetare, men aktuella siffror för 2021 visade att 76,2 procent av medarbetarna hade heltidsanställning. Det finns en skillnad mellan kvinnor och män. Enligt motionärerna kan deltidsanställningar framför allt ses i verksamhetsområden som hör till socialnämnden, servicenämnden, och förskole- och grundskolenämnden. Heltid som norm innebär enligt motionen att erbjuda alla som redan arbetar i kommunen 100 procent anställningsgrad, samt att vid nyrekryteringar annonsera tjänster på 100 procent.

Utifrån genomsnittlig anställningsgrad inom nämndernas förvaltningar har förskole- och grundskolenämnden, kultur- och fritidsnämnden servicenämnden, socialnämnden, samt utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden getts möjlighet att yttra sig över motionen. Samtliga nämnder utom socialnämnden föreslår att motionen avstyrks.

I avstyrkande nämnders yttranden lyfts att det inom ramen för det politiska beslutet om önskad sysselsättningsgrad redan finns rätt till heltid. Vidare att önskad sysselsättningsgrad gör det möjligt för arbetsgivaren att möta

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



medarbetares önskemål om flexibilitet och vilja att påverka sin arbetstid. Önskad (högre eller lägre) sysselsättningsgrad är därmed ett verktyg för att vara en attraktiv arbetsgivare. Ytterligare lyfts argument om att anställningsgrad behöver vara förenad med verksamhetens uppdrag och budgetförutsättningar. Om tjänster annonseras på heltid där verksamheten egentligen behöver, eller har täckning för, mindre omfattning på en tjänst finns en risk för fördyrning av verksamheter. Det finns även en risk för att medarbetare behöver dela sitt arbete mellan flera arbetsplatser, eller riskerar att få delade turer, vilket är negativt utifrån ett hälsoperspektiv.

Socialnämnden tillstyrker i sitt yttrande motionen. En högre andel heltidsanställningar skulle ge bättre förutsägbarhet och planeringsförmåga till verksamheterna, vilket skulle vara till nytta för såväl medarbetare som de verksamheten är till för. Socialnämnden lyfter vidare att rätten till heltidsanställning inte ensamt kan göra att fler arbetar heltid. För att orka arbeta heltid krävs exempelvis en jämn arbetsbelastning och hållbara scheman. Det krävs således ett aktivt arbete för att främja att fler medarbetare ska vilja arbeta heltid.

Personalutskottet har den 13 december 2012 antagit riktlinjer om önskad sysselsättningsgrad. Av riktlinjerna framgår att alla medarbetare har rätt att önska högre sysselsättningsgrad, och att önskemålet ska tillgodoses inom sex månader. Den högre anställningen kan fördelas mellan flera arbetsplatser. I anslutning till huvudöverenskommelsen mellan arbetsgivaren och Kommunalarbetsförbundet 2016 har arbetsgivaren den 28 december 2017 (reviderad den 20 augusti 2018) beslutat om *Heltidsplan Varbergs kommun*. Av dokumentet framgår att önskemål om minskad sysselsättningsgrad ska hanteras på samma sätt som anges i riktlinjer om önskad (högre) sysselsättningsgrad.

## Beslutsunderlag

Beslutsförslag 17 maj 2023

Förskole- och grundskolenämnden 16 februari 2023 § 16

Kultur- och fritidsnämnden 30 januari 2023 § 5

Socialnämnden 26 januari 2023 § 14

Servicenämnden 26 januari 2023 § 3

Utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden 19 december 2022 § 73

Motion från Katarina Eiderbrant (S) och Kent Norberg (S) om att välfärden behöver heltid daterad 1 juni 2022

Heltidsplan Varbergs kommun 28 december 2017

Riktlinje önskad sysselsättningsgrad 13 december 2012

## Övervägande

Några månader efter att motionen lämnades in förändrades ett antal bestämmelser i lag (1982:80) om anställningsskydd, LAS. Från och med

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

den 1 oktober 2022 är det tydligare formulerat i lagtexten att heltid är norm vid anställningsavtal. Detta genom att lagstiftaren lagt till ett krav på arbetsgivaren att kunna ge skriftligt skäl till varför en anställning inte omfattar heltid (LAS 4 a §).

Sveriges kommuner och regioner (SKR) har i flera rapporter konstaterat att svenska kommuner står inför stora utmaningar vad gäller personal- och kompetensförsörjning. För att stödja medlemsorganisationerna har SKR presenterat nio strategier. En av dessa strategier handlar om att öka andelen medarbetare som har heltidsanställning ("Öka heltidsarbetet").

Sammantaget finns redan idag gott stöd för att arbeta mer aktivt med frågan om heltidsanställningar. I december 2022 hade 76,6 procent av de tillsvidareanställda medarbetarna heltidsanställning. Den genomsnittliga anställningsgraden var 94,7 procent. Precis som motionärerna nämner finns en väsentlig skillnad mellan kvinnor och män. Personalkontoret bedömer att det finns potential i ett mer aktivt arbete kring heltidsarbete. Personalkontoret bedömer vidare att det är av stor vikt att maximera sysselsättningsgraden bland nya och befintliga medarbetare för att underlätta personal- och kompetensförsörjning i berörda verksamheter. Att få till högre anställningsgrad i de mest kvinnodominerade arbetena bedöms dessutom gynna jämställdheten mellan könen.

Under beredningen av motionen har det blivit tydligt att det kan finnas en konflikt mellan å ena sidan principen om önskad sysselsättningsgrad och å andra sidan heltid som norm. I besluten som reglerar önskad sysselsättningsgrad anges exempelvis att kommunens annonser vid rekrytering ska innehålla skrivningar om önskad sysselsättningsgrad. Kommunens verksamheter är mycket varierade. Det är inte otänkbart att önskad sysselsättningsgrad inom vissa yrkesgrupper kan vara ett verktyg för att attrahera och behålla medarbetare. Personalkontoret bedömer att det därför behövs ett fördjupat arbete kring önskad sysselsättningsgrad och eventuella alternativ vid heltid som norm.

Protokollsutdrag: Bordlagt

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

§ 33

Dnr KS 2021/0055

## Revidera - Tillämpningsanvisningar Bestämmelser om ersättningar och arvoden till förtroendevalda i Varbergs kommun 2023–2026

### Beslut

Personalutskottet beslutar

1. att anta reviderade *Tillämpningsanvisningar - Bestämmelser om ersättningar och arvoden till förtroendevalda i Varbergs kommun 2023–2026*.

### Beskrivning av ärendet

Personalutskottet beslutade 10 februari 2022, § 4, att anta *Tillämpningsanvisningar - Bestämmelser om ersättningar och arvoden till förtroendevalda i Varbergs kommun 2023–2026*.

Bestämmelser om ersättningar och arvoden till förtroendevalda i Varbergs kommun 2023–2026, kommunstyrelsen 220426, § 85, personalutskottet har att besluta om tolkning och tillämpning av bestämmelser om ersättningar och arvoden till förtroendevalda i Varbergs kommun.

I *Bestämmelser om ersättning och arvoden till förtroendevalda i Varbergs kommun* står det följande:

- Månadsarvoderad förtroendevald får ersättning för deltagande i sammanträde med det kommunala organ den förtroendevalde tillhör om fastställd dagordning finns och beslutsprotokoll förs.
- För sammanträden som inte äger beslutanderätt utges förrättningsarvode. Med förrättning avses sådant uppdrag för kommunens räkning som inte har karaktär av sammanträde.

Fråga har uppkommit gällande arvode för ledamöter i kommunrevisionen då beslutsprotokoll inte alltid förs vid sammanträden.

### Beslutsunderlag

Beslutsförslag 29 maj 2023.

Tillämpningsanvisningar till Bestämmelser om ersättningar och arvoden till förtroendevalda i Varbergs kommun 2023–2026.

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

## Övervägande

Då kommunrevisionen delvis har andra bestämmelser kring anteckningar och protokoll än nämnderna är det nödvändigt med en tolkning av arvodesbestämmelserna. För att skapa enhetlighet och uppnå syftet med arvodesbestämmelserna föreslås en revidering genom ett tillägg av punkt 6 i *Tillämpningsanvisningar - Bestämmelser om ersättningar och arvoden till förtroendevalda i Varbergs kommun 2023–2026*.

### **Mötesanteckningar – protokoll - revisionen**

*Revisorerna har regelbundna sammanträden. Reglementet för kommunrevisionen reglerar kraven på kallelser och anteckningar vid revisorernas sammankomster. Mötesanteckningar förs vid revisorernas sammanträden i granskningsarbetet. I frågor som rör förvaltning och jäv beslutar revisorerna kollektivt, på liknande sätt som en nämnd. Av 12 kap 11 § kommunallagen följer att bestämmelserna för nämnderna om justering av protokoll och tillkännagivande av justering ska tillämpas på motsvarande sätt vid dessa beslut.*

*Revisionens mötesanteckningar likställs med protokoll vad gäller att utbetala sammanträdesarvode.*

I sak blir det ingen förändring för hur kommunen hanterat revisionens sammanträdesarvoden mot tidigare mandatperiod utan en tolkning som tydligt fastställer tidigare hantering.

---

**Protokollsutdrag:** Samtliga nämnder och bolag  
Revisorerna  
Styrande dokument

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

§ 34

Dnr KS 2023/0068

## Övrig fråga

### Beslut

Personalutskottet beslutar

1. lägga informationen till handlingarna.

### Beskrivning av ärendet

Andreas Havasi (SD) ställer fråga kring hantering av arvoden för byggnadsnämndens beredning.

Kent Norberg (S) ställer fråga kring personalsituation på socialförvaltningen.

Björn Linder, personaldirektör, svarar på frågorna.

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

§ 35

Dnr KS 2023/0067

## Personaldirektören informerar

### Beslut

Personalutskottet beslutar

1. lägga informationen till handlingarna.

### Beskrivning av ärendet

Björn Linder, personaldirektör, informerar om

- e-tjänstelegitimation.
- sommarbemanning.
- eventuell flytt av KSPU sammanträde i september  
eventuell inställt KSPU sammanträde i augusti.

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