

**Plats och tid** Stadshus A, Högtidssalen, klockan 8.45-11.35

**Beslutande** Tobias Carlsson (L) ordförande  
Kent Norberg (S) vice ordförande  
Andreas Havasi (SD)  
Katarina Eiderbrant (S)

**Ersättare –  
inte tjänstgörande** Björn Linder, personaldirektör  
Sara Bengtsson, sekreterare  
Marcus Vahlström, HR-strateg, § 38–40  
Camilla Tellström, förhandlingschef, § 41–44

**Utses att justera** Kent Norberg (S)

**Sekreterare** Sara Bengtsson

**Paragraf** 36–48

**Ordförande** Tobias Carlsson (L)

**Justerande** Kent Norberg (S)

---

§ 36

Dnr KS 2023/0068

## Ändring av dagordning

### Beslut

Personalutskottet beslutar

- godkänna ändring av dagordning enligt följande  
- ärende 4, Dialogsamtal med hamn- och gatunämnden, utgår.

### Beskrivning av ärendet

Personalutskottets dagordning för sammanträdet 29 september 2023 ändras enligt ovanstående.

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

§ 37

Dnr KS 2023/0060

## Förberedelser inför dialogsamtal med miljö- och hälsoskyddsnämnden

### Beslut

Personalutskottet beslutar

- att vid dialogsamtal med miljö- och hälsoskyddsnämnden 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 miljö- och hälsoskyddsnämnden till dialogsamtal vid utskottets sammanträde 9 november 2023. Diskussion förs kring vilka frågor som är särskilt viktiga att ta upp vid mötet.

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

§ 38

Dnr KS 2022/0278

## Svar på motion om att välfärden behöver heltid

### Beslut

Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta

1. avslå motionen
2. uppdra åt kommunstyrelsen att utarbeta en strategi med utgångspunkt i kommunfullmäktiges prioriterade mål om en hållbar och attraktiv arbetsgivare för att fler medarbetare ska vilja ha högre sysselsättningsgrad och i första hand heltid. I Varbergs kommun har vår personal rätt till önskad sysselsättningsgrad det ska bibehållas.

### Reservation

Kent Norberg (S) och Katarina Eiderbrant (S) reserverar sig mot beslutet.

### Förslag till beslut på sammanträdet

Tobias Carlsson (L) och Andreas Havasi (Sd) föreslår avslå motionen och att föreslå kommunfullmäktige att uppdra åt kommunstyrelsen att utarbeta en strategi med utgångspunkt i kommunfullmäktiges prioriterade mål om en hållbar och attraktiv arbetsgivare för att fler medarbetare ska vilja ha högre sysselsättningsgrad och i första hand heltid. I Varbergs kommun har vår personal rätt till önskad sysselsättningsgrad det ska bibehållas.

Kent Norberg (S) och Katarina Eiderbrant (S) föreslår bifall till motionen.

### Beslutsordning

Ordförande ställer förslagen mot varandra och konstaterar att personalutskottet beslutar enligt Tobias Carlsson (L) med fleras förslag.

Omröstning begärs

Personalutskottet godkänner följande ordning:

Ja-röst för bifall till Tobias Carlsson (L) med fleras förslag.

Nej-röst för bifall till motionen.

Med 2 ja-röster för Tobias Carlsson (L) med fleras förslag och 2 nej-röster för bifall till motionen beslutar personalutskottet att bifalla Tobias Carlsson (L) med fleras förslag.

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

Beslutande	Ja	Nej	Avstår
Andreas Havasi	X		
Kent Norberg		X	
Katarina Eiderbrant		X	
Tobias Carlsson	X		
<b>Summa</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	

## 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 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

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

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 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 Kommunalarbetareförbundet 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 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

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

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 beslutet 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:** Kommunstyrelsen

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

§ 39

Dnr KS 2023/0064

## Information om delårsrapport

### Beslut

Personalutskottet beslutar

1. lägga informationen till handlingarna.

### Beskrivning av ärendet

Personalkontoret informerar om väsentliga personalförhållanden med anledning av delårsrapport.

### Beslutsunderlag

Beslutsförslag 19 september 2023

Väsentliga personalförhållanden delår 2023

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



§ 40

Dnr KS 2023/0517

## Information om policy hot, våld och otillåten påverkan

### Beslut

Personalutskottet beslutar

1. lägga informationen till handlingarna.

### Beskrivning av ärendet

Kommunstyrelsens arbetsutskott har den 8 mars 2022, § 106, beslutat att ge kommundirektören i uppdrag att belysa frågor och lämna förslag på relevanta åtgärder för att förebygga och hantera otillåten påverkan.

Personalkontoret har berett ärendet i samarbete med kommunkansliet, och avser informera personalutskottet om beredning och kommande förslag till beslut om policy.

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

§ 41

Dnr KS 2023/0432

## Undantag från bestämmelserna om ersättning och arvode för förtroendevalda 2023–2026

### Beslut

Personalutskottet beslutar

1. att bordlägga frågan.

### Beskrivning av ärendet.

Frågan om undantag till ersättning och arvode har väckts av byggnadsnämnden.

Byggnadsnämnden har i sin beredning valt att ha ordförande, vice ordförande och en ledamot närvarande. I fråga om arvode anser nämnden att denne ledamot bör likställas med sådan ledamot som närvarar i ett utskott. Detta skulle generera ett månadsarvode.

Gällande bestämmelserna om ersättning och arvode finns det dokument som tydliggör olika uppdrag och också vilken ersättning som utgår vid vilket tillfälle. Att göra undantag eller förändra bestämmelserna under gällande period kan innebära att fler undantag kommer framställas och oklarheter kring hur olika delar ska tolkas riskerar att framkomma.

Alternativen som finns för nämnden är att antingen återgå till utskott med medföljande dokumentation som kravställs eller enbart ha en ordförande och en vice ordförande i beredning.

Protokollsutdrag: Bordlagt

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

§ 42

Dnr KS 2023/0438

## Förändringsförslag gällande revisorsersättning - kommunala bolag

### Beslut

Personalutskottet beslutar

- att i *Bilaga A* under rubriken *Revisorer i kommunala bolag* ändra ordet ledamot till lekmannarevisor/ersättare för lekmannarevisor.

Beslutet fattas med stöd av kommunstyrelsen 220426, § 85, personalutskottet har att besluta om tolkning och tillämpning av bestämmelser om ersättningar och arvoden till förtroendevalda i Varbergs kommun

### Beskrivning av ärendet

I samband med genomgång av bilaga A Arvode inför utbildningstillfällen för förtroendevalda upptäcktes ett skrivfel som behövde korrigeras.

Den nuvarande texten innan föreslagen förändring kan tolkas som att uppdraget är både revisor och ledamot i samma bolag. Att kunna vara en granskande funktion som revisorsuppdraget är samtidigt som man är ledamot är inte det optimala för att följa den kommunala bolagsordningen, genom den föreslagna ändringen säkerställs också god sed kopplat till revisorsuppdraget.

### Beslutsunderlag

Beslutsförslag 17 juli 2023.

Nuvarande 2023–2026 Arvode bilaga A 20230101.

Förslag till ändring 2023–2026 Arvode bilaga A 20230101.

Protokollsutdrag: Samtliga nämnder och bolag

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

§ 43

Dnr KS 2022/0470

## Information om resultat löneöversyn 2023,

### Beslut

Personalutskottet beslutar

1. lägga informationen till handlingarna.

### Beskrivning av ärendet

Den planerade budgetförutsättningen för löneöversynen 2023 var 3,0 procent varav 0,3 procent prioriterades till tre olika yrkesgrupper. Det fanns en osäker parameter i löneöversynen, och det var att kommunal och läkarföreningens löneutrymme skulle fastställas efter vad industrimärket 2023 skulle resultera i.

Ett förhandlingsutrymme skapades inom kommunals avtalsområde, upp till 3,7 procent genom att gruppen måltidsbidrag prioriteras och att det fanns en kvarvarande avskrivning gällande nattarbetstid för en del medarbetare.

Analysen av löneöversynen 2023 påvisar en budgetavvikelse på 0,2 procent. Att budgetavvikelsen enbart stannade på 0,2 procent efter märket sattes för Kommunal och Läkarföreningens avtalsområde förklaras av det planerade förarbete som gav möjligheten att använda avsatta medel på ett genomtänkt och strukturerat sätt.

Processen för löneöversynen har genomförts till största delen genom dialogmodellen. Förhandlingsavdelningen och förvaltningarna har arbetat gemensamt genom transparenta dialoger till de fackliga representanterna. Detta sätt att arbeta med processen har till största delen upplevts som en utveckling och förbättring, både av arbetsgivare och de fackliga representanterna.

Genom en analys av löneöversyn 2023 har förhandlingsavdelningen kunnat fastställa de möjligheter och utmaningar som finns, och som behöver hanteras inför och under processen gällande löneöversyn 2024.

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

§ 44

Dnr KS 2023/0440

## Information om revidering av policy, riktlinje och anvisning för lönesättning

### Beslut

Personalutskottet beslutar

1. lägga informationen till handlingarna

### Beskrivning av ärendet

De lönepolitiska dokumenten som är kommunövergripande behöver utgå från de centrala kollektivavtalen som reglerar de årliga löneöversynerna med en större tydlighet att det är lönesättande chef som sätter lön.

Dokumentet behöver ha en positiv ansats och ge en känsla av gemenskap inom hela kommunkoncernen. De behöver också kunna vara aktuella över tid. Förhandlingsavdelningen kommer leverera lönestatistik som uppdateras varje år som kompletterande stöd i lönesättningen.

Lönekriterier som är kommunövergripande behöver utvecklas och utgå ifrån vision, kultur och verksamheternas framtagna mål. Kriterierna behöver också hänga ihop som en röd tråd genom hela kommunen där de övergripande lönekriterierna syns användbara och bearbetade och välkända på alla arbetsplatser.

Skapas dessa dokument och varje lönesättande chef känner ett mod och en kraft i att äga lönesättningen med stöd av dokumenten kommer vi till fullo uppnå en framgångsrik lönepolitik som kännetecknas av att den motiverar medarbetarna till goda arbetsresultat.

Det kommer också finnas förutsättning för att det ger ytterligare positiva förändringar i att kunna attrahera och behålla medarbetare över tid.

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

§ 45

Dnr KS 2022/0440

## Ändring av sammanträdedatum i september

### Beslut

Personalutskottet beslutar

1. ändra datum för sammanträde 28 september 2023 till 29 september 2023.

### Beskrivning av ärendet

På grund av krock med annan verksamhet behöver personalutskottets sammanträde 28 september 2023 till 29 september 2023.

### Beslutsunderlag

Beslutsförslag 4 september 2023.

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

§ 46

Dnr KS 2023/0462

## Personalutskottets sammanträdestider 2024

### Beslut

Personalutskottet beslutar

- fastställa sammanträdestider 18 januari, 16 februari, 14 mars, 18 april, 16 maj, 13 juni, 12 september, 10 oktober, 14 november, 21 november och 5 december 2023
- att fastställa sammanträdestid 15 augusti som endast nyttjas om behov finns.

### Beskrivning av ärendet

Förslag till sammanträdestider 2024

Personalutskottets sammanträde torsdagar klockan 13–17	KS sammanträde inte beslutade	KF sammanträde inte beslutade
		16 januari
18 januari, fm 8–12	30 januari	15 februari (torsdag)
16 februari, fred. 8–12	27 februari	19 mars
14 mars	26 mars	16 april
18 april, fm 8–12	30 april	14 maj
16 maj	28 maj	18 juni
13 juni	25 juni	
15 augusti, (reservtid)	27 augusti	17 september
12 september	24 september	15 oktober
10 oktober	22 oktober	12 november
14 november	26 november	10 december
21 november (info lön)		
5 december	17 december	

### Beslutsunderlag

Beslutsförslag 28 augusti 2023.

Protokollsutdrag:      Personalkontoret  
   Personalutskottet

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

§ 47

Dnr KS 2023/0499

## Redovisning av kostnader för arvoden

### Beslut

Personalutskottet beslutar

1. lägga informationen till handlingarna.

### Beskrivning av ärendet

Katarina Eiderbrant (S) efterfrågade under våren en redovisning av kostnader för arvoden.

2023 utfall januari – juli

2022 utfall januari - december

	Fasta arvoden 2023	Fasta arvode 2022	Smtr arv 2023	Smtr arv. 2022	Förr arv 2023	Förr arv 2022
KF	1 013 828	1 587 266	971 590	1 521 920	564 972	172 390
VN						
ÖFN						
KS	542 122	864 636	503 273	476 099	82 447	110 161
SVN	252 371	428 368	102 837	159 516	26 373	13 880
BN	464 450	803 233	152 319	271 385	33 276	2 429
KFN	279 937	439 054	146 082	269 301	98 412	56 186
HGN	292 663	491 873	247 258	296 387	23 895	37 823
FGN	653 205	1 074 658	231 693	340 271	154 167	64 542
SN	902 250	1 509 684	394 089	525 384	67 926	32 445
MHN	241 768	402 248	123 140	141 487	93 456	51 530
UAN	517 475	860 458	164 106	238 398	30 621	0
Total	5 160 069	8 461 478	3 036 387	4 240 147	1 175 545	541 385

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande

Datum



	Bilers. skattefri 2023	Bilers. skattefri 2022	Bilers. skattepliktig 2023	Bilers. skattepliktig 2022
KF	14 457	20 653	2 689	11 722
VN	382	1 523	76	864
ÖFN	1 245	2 516	252	1 428
KS	10 115	6 862	1 685	4 320
SVN	3 728	1 536	596	872
BN	4 893	2 161	886	1 226
KFN	5 650	3 447	994	1 956
HGN	1 942	4 211	454	2 390
FGN	3 753	6 429	600	3 649
SN	11 436	7 757	3 340	4 403
MHN	5 383	3 367	1 105	1 911
UAN	5 768	0	923	0
Total	68 749	60 460	13 601	34 740

	Omställnings stöd 2023	
KS	90 768	Upphörde 230531
Total	90 768	

---

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

§ 48

Dnr KS 2023/0067

## Personaldirektören informerar

### Beslut

Personalutskottet beslutar

1. lägga informationen till handlingarna.

### Beskrivning av ärendet

Personaldirektören informerar om

- lägesbeskrivning socialförvaltningen
- lägesbeskrivning bemanningsavdelningen

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