

## Kommunstyrelsens arbetsutskott

Datum  
2022-12-07

Plats och tid	Ljusdalssalen, onsdagen 7 december 2022 klockan 08:30-10:30	
Beslutande	<b>Ledamöter</b> Marit Holmstrand (S), Ordförande Lena Svahn (-), 1:e vice ordförande Sören Görgård (C) Yvonne Oscarsson (V), ersättare för Lars Molin (M) Lars G Eriksson (SD)	
Övriga deltagande	Nicklas Bremefors, kommunchef, § 172-179 Veronica Ingvarsson, HR-konsult, § 169-170 Siv Thun, HR-chef, §171-172 Linnea Van Wagenen, chef Enheten för strategisk och hållbar utveckling, § 173-174 Catarina Wikström, markhandläggare, § 175 Ulrica Swärd Bütikofer, nämndsekreterare	
Utses att justera	Sören Görgård	
Justeringens plats och tid	Digital justering, 2022-12-09	
Underskrifter		Paragrafer § 169-179
	Sekreterare	..... Ulrica Swärd Bütikofer
	Ordförande	..... Marit Holmstrand
	Justerare	..... Sören Görgård

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande

**Kommunstyrelsens arbetsutskott**

Datum  
2022-12-07

**ANSLAGSBEVIS**

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Forum	Kommunstyrelsens arbetsutskott
Sammanträdesdatum	2022-12-07
Datum för anslags uppsättande	2022-12-09
Datum för anslags nedtagande	2022-12-30
Förvaringsplats för protokollet	Kommunkansliet, plan 5 i Kommunhuset, Ljusdal
Underskrift	..... Ulrica Swärd Bütikofer

**INNEHÅLLSFÖRTECKNING**

§ 169	Dnr 00412/2022 Lönekartläggning 2023 - information .....	4
§ 170	Dnr 00210/2022 Lönesatsning i Ljusdals kommun .....	6
§ 171	Dnr 00087/2019 Arbetsmiljöverkets inspektion - uppföljning 9 december .....	8
§ 172	Dnr 00062/2021 Sjukfrånvaro kvartal 3 - information .....	11
§ 173	Dnr 00010/2021 Information om hållbarhetskonferens .....	12
§ 174	Dnr 00318/2022 Ansökan från Ljusdals Bandyklubb om sponsring för säsongerna 2022/2023, 2023/2024 samt 2024/2025 .....	13
§ 175	Dnr 00163/2022 Förfrågan om köp av del av Järvsö Kyrkby 23:2 - SEKRETESS .....	14
§ 176	Dnr 00402/2022 Ljusdals aktivitetsplan för livsmedelsstrategin 2023-2025 .....	16
§ 177	Dnr 00422/2022 Utredning föreningsbidrag .....	17
§ 178	Dnr 00077/2020 Motion från Ingela Gustavsson med flera (V) gällande utredning om sänkt arbetstid med bibehållen lön .....	19
§ 179	Dnr 00142/2022 Kommunchefen informerar .....	22

§ 169

Dnr 00412/2022

## Lönekartläggning 2023 - information

### Personalutskottet beslutar

1. Informationen noteras till protokollet.

### Sammanfattning av ärendet

Syftet med lönekartläggningen är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete samt att kartlägga lönenivåer och lönespridningar inom eller mellan grupper ur ett lönepolitiskt perspektiv. Detta regleras i diskrimineringslagen samt i bilaga 5 till HÖK.

Kartläggningen för Ljusdals kommun omfattar 1 562 anställda. Den är baserad på uppgifter från arbetsgivarens lönesystem i augusti 2022.

Kartläggningen visar att det inom gruppen Anläggningsarbetare samt inom gruppen Vårdbiträden kan förekomma osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Fördjupad analys av lönerna inom dessa grupper behövs.

När det gäller Likvärdigt arbete ska enligt lagen bedömning ske utifrån de krav arbetsgivaren ställer på olika arbeten med avseende på kunskap och färdigheter (kompetens), ansträngning (arbetsinsats), ansvarstagande samt arbetsförhållanden.

Resultatet i lönekartläggningen för föregående år (2022) visade att det kan finnas osakliga löneskillnader mellan likvärdiga grupper; Elevassistenter (K, som kvinna) och IT-tekniker (M, som Man) vilka inte kan förklaras med könsneutrala argument. Uppdraget som IT-tekniker har dock förändrats sedan arbetsvärderingen gjordes och därav ser arbetsgivaren anledning att se över arbetsvärderingspoängen för gruppen IT-tekniker.

Resultatet i lönekartläggningen för föregående år (2022) visade att det kan finnas osakliga Löneskillnader mellan grupper (högre lön men lägre värdering) för Elevassistent (K), Sim- och sporthallspersonal (K), Vårdbiträden (K), Vaktmästare (M), Köksbiträde (K) har en högre lön än ovan nämnda grupper. Arbetsgivaren avser se över arbetsvärdering och lön

**Kommunstyrelsens arbetsutskott**Datum  
2022-12-07

för flera grupper och justera eventuella könsrelaterade skillnader gentemot övriga yrkesgrupper.

Lönekartläggning för 2023 har samverkats med samtliga fackförbund som arbetsgivaren har kollektivavtal med. Inför nästa lönekartläggning behöver arbetsvärderingen ses över för flera grupper. Inledande dialogmöten i frågan har hållits med fackförbunden under november månad.

Förslag till åtgärdsplan är framtagen för att åtgärda eventuella könsrelaterade skillnader som den första analysen visat tecken på.

**Beslutsunderlag**

Kommunstyrelseförvaltningens skrivelse 29 november 2022

**Propositionsordning**

Ordföranden ställer proposition om bifall eller avslag till att informationen noteras till protokollet och finner att personalutskottet bifaller detta.

**Beslutsexpediering**

Akt

## Kommunstyrelsens arbetsutskott

Datum  
2022-12-07

§ 170

Dnr 00210/2022

**Lönesatsning i Ljusdals kommun****Personalutskottets förslag****Kommunstyrelsen beslutar**

1. Lönepotten på 5 miljoner kronor hanteras i samband med den årliga löneöversynen för 2023.

**Sammanfattning av ärendet**

Löneavtalen i de centrala huvudöverenskommelserna (HÖK) slår fast att: ”Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren” (Löneavtal, HÖK).

Avsättningen om 5 miljoner till en lönepott (dnr KS 435/2020) ger en möjlighet att komma till rätta med en del av de strukturella förändringar som både arbetsgivare och fackförbund signalerar behov av. Detta innefattar främst grupper som över tid varit svåra att rekrytera och vilket delvis kan förklaras av att löneläget för grupperna är lågt jämfört med närliggande kommuner. Några av de grupper som lyfts fram har flera lojala medarbetare som arbetat länge i kommunen men som halkat efter då konkurrensen om kompetens vid nyrekryteringar lett till höjda ingångslöner.

För att uppfylla löneavtalets intentioner om att lönen ska avspegla uppnådda mål och resultat är det nödvändigt att lönesättande chef som bedömer måluppfyllelsen för respektive medarbetare är den som beslutar om det faktiska lönepåslaget på individnivå. Därav föreslås att lönepotten hanteras i samband med den årliga löneöversynen för 2023 och används av respektive förvaltning för att prioritera:

- Yrkesgrupper som är särskilt svårrekryterade.
- Yrkesgrupper där stora pensionsavgångar förväntas de kommande åren.
- Yrkesgrupper som har ett lågt löneläge i jämförelse till närliggande kommuner och riket i stort.

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande

**Kommunstyrelsens arbetsutskott**

Datum  
2022-12-07

**Beslutsunderlag**

Kommunstyrelseförvaltningens skrivelse 30 november 2022

**Propositionsordning**

Ordföranden ställer proposition om bifall eller avslag till kommunstyrelseförvaltningens förslag och finner att personalutskottet bifaller detta.

**Beslutsexpediering**

HR-enheten  
Akt

Kommunstyrelsens arbetsutskott

Datum  
2022-12-07

§ 171

Dnr 00087/2019

## Arbetsmiljöverkets inspektion - uppföljning 9 december

### Personalutskottet beslutar

1. Information noteras till protokollet.

### Sammanfattning av ärendet

Tillsammans har Arbetsgivare och Central skyddskommitté gjort en plan för arbetet med att åtgärda de krav som Arbetsmiljöverket har ställt på Ljusdals kommun vilka ska vara åtgärdade till 1 december 2022. Under hösten har arbetet pågått tillsammans med huvudskyddsombud och skyddsombud för att i samverkan genomföra planen.

Nedan följer en kort summering av hur arbetet har gått till samt resultat per krav:

#### *Att undersöka hur det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar i organisationen*

Ljusdals kommun har dels genom en enkät dels genom det utvecklingsarbete som har påbörjats under hösten tillsammans med SUNT-arbetsliv undersökt hur det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar. Framförallt är det utmaningar som har identifierats. Bilden som har vuxit fram känns igen inom alla nivåer från högsta ledning och Central skyddskommitté med huvudskyddsombud, samt hos chefer och skyddsombud ute på arbetsplatser.

#### *Kommunikation:*

Rent generellt finns en bra dialog mellan medarbetare och chef och majoriteten upplever att de har diskussioner kring arbetsmiljöfrågor. Utmaningar för chefer som har en stor medarbetargrupp är att det blir svårt att hinna med en dialog och att följa upp på individnivå.

#### *Kompetens:*

Kompetens kring arbetsmiljöfrågorna är skiftande och kommunen har tillsammans med företagshälsovården under de senaste två åren genomfört en omfattande utbildning kring det systematiska arbetsmiljöarbetet för chefer och skyddsombud.

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande

KsAu 2022-12-07

(Signerat, SHA-256 94AC5094048F27C194383A17C1729668908AEB2A7DD4A16B61DDDDAAA4F10A1E0)



## Kommunstyrelsens arbetsutskott

Datum  
2022-12-07

Det finns ett årshjul för systematiskt arbetsmiljöarbete med rutiner men det behöver förankras och bli känt inom hela organisationen för att det ska omsättas i handling. Det behöver ses över hur tydliga tillgängliga metoder och rutiner är för att skapa strukturell kompetens inom den kommunala organisationen.

Det finns brister i att arbeta systematisk och följa arbetet så att det som behöver åtgärdas faktiskt blir genomfört. Denna utmaning finns både strukturellt, i skyddsorganisation som ute på arbetsplatser.

I enkäten svarar majoriteten att de tycker sig ha en tydlig uppfattning om vilken roll och vilket ansvar man har kring arbetsmiljöarbetet. Det är ett utvecklingsområde att skapa en starkare skyddsorganisation där chefer och skyddsombud jobbar mer tätt tillsammans.

Mycket tyder på att de rutiner som finns inte är så tillgängliga. Det kan vara lite "snåriga" system att orientera sig i. Ofta brister det i efterarbetet, där analyser ska göras och handlingsplaner genomföras och följas upp.

Det bedöms vara väl förankrat att genomföra riskanalyser, men det sker fortfarande en hel del tillbud där en utmaning är efterarbetet, att dokumentera, följa upp och åtgärda för att förebygga. Ett nytt system (Stella) som håller på att implementeras kommer att underlätta rapportering och uppföljning av tillbud. En övervägande majoritet uppger att de följer upp effekter i handlingsplan och att de är tidsatta.

Det sker både bra och mindre bra initiativ kring systematiskt arbetsmiljöarbete inom Ljusdals kommun. Arbetsmiljöarbetet måste bli mer närvarande och inte bara ske genom att frågor diskuteras utan att det dokumenteras utifrån de rutiner som finns. Det är viktigt att de skyddsronder, riskbedömningar och årliga uppföljningar av det systematiska arbetsmiljöarbetet dokumenteras och att handlingsplaner som följs upp finns och fungerar som ständiga förbättringar.

Psykisk ohälsa kräver både förståelse och kunskap, samverkan och tillgängligt ledarskap. Det är viktigt att vi prioriterar resurser för att jobba bättre med arbetsmiljö och att kunna se faktorer kring till exempel stress och ibland brist på arbetsgemenskap som kan skapa grund för psykisk ohälsa.

Vi ser också i uppföljningen att det finns brist på hållbar styrning. Vi bör skapa verktyg för att synliggöra möjligheter till en bättre balans mellan verksamhet och ekonomi för en mer långsiktig hållbar utveckling. Vi vet att

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande

KsAu 2022-12-07

(Signerat, SHA-256 94AC5094048F27C194383A17C1729668908AEB2A7DD4A16B61DDDA44F10A1E0)

## Kommunstyrelsens arbetsutskott

Datum  
2022-12-07

sjukfrånvaro kostar pengar och att satsningar på en bättre arbetsmiljö kan skapa besparingar.

***Att alla verksamheter har genomfört den årliga uppföljningen av SAM för år 2021***

Samtliga enheter har genomfört årlig uppföljning av SAM. Det har tagits fram handlingsplaner med ansvariga och när åtgärden/åtgärder ska vara klara.

***Att förskolan riskbedömer risk för ohälsa och olycksfall utifrån medarbetarundersökningen 2020 samt upprättar handlingsplaner***

Samtliga förskolor har genomfört riskbedömning och tagit fram åtgärdsplaner utifrån vad som har kommit fram vid riskbedömningen.

***Att utifrån medarbetarundersökningens resultat 2020 för chefer ska varje förvaltning göra en riskbedömning av resultatet samt åtgärdsplan för de åtgärder som inte tas om hand på en gång***

Samtliga förvaltningar har genomfört riskbedömningar och tagit fram åtgärdsplaner.

**Beslutsunderlag**

Kommunstyrelseförvaltningens skrivelse 29 november 2022  
Föreläggande med vite från Arbetsmiljöverket 17 juni 2022

**Propositionsordning**

Ordföranden ställer proposition om bifall eller avslag till att informationen noteras till protokollet och finner att personalutskottet bifaller detta.

**Beslutsexpediering**

Akt

Kommunstyrelsens arbetsutskott

Datum  
2022-12-07

§ 172

Dnr 00062/2021

## Sjukfrånvaro kvartal 3 - information

### Personalutskottet beslutar

1. Information läggs till protokollet.

### Sammanfattning av ärendet

Sjukfrånvaron fortsätter att öka med 0,4 procent under kvartal 3 inom tre av fem förvaltningar, sammanlagt är sjukfrånvaron på 10,6 procent för Ljusdals kommun.

Korttidssjukfrånvaron (dag 1-59) för kvinnor ökar inom tre av fem förvaltningar från 10,8 till 11,4 procent. Mäns korttidssjukfrånvaro sjunker från 3,1 till 2,5 procent kvartal 3 och den sjunker inom alla förvaltningar.

Långtidssjukfrånvaro (fler än 59 dagar) för män ökar något från kvartal 2 från 4,5 till 4,9 procent under kvartal 3, ökningen sker inom fyra av fem förvaltningar. Långtidssjukfrånvaron för kvinnor ökar något från 6,5 till 6,8 procent under kvartal 3. Värt att notera är att kvinnors långtidssjukfrånvaro sjunker inom tre av fem förvaltningar.

Över 12 månaders period ökar sjukfrånvaron för Ljusdals kommun med 2,3 procent från 8,3 till 10,6 procent och det sker inom fyra av fem förvaltningar. Positivt är att korttidssjukfrånvaron för män har sjunkit tillbaka till 2,5 procent vilket den låg på andra kvartalet 2021. För kvinnor har den ökat från 4,3 till 4,6 procent sett över 12 månader. Långtidssjukfrånvaron över 12 månader visar att den ökar med 0,3 % för kvinnor och 0,4 % för män.

### Beslutsunderlag

Kommunstyrelseförvaltningens skrivelse 22 november 2022

### Propositionsordning

Ordföranden ställer proposition om bifall eller avslag till att informationen noteras till protokollet och finner att personalutskottet bifaller detta.

### Beslutsexpediering

Akt

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande

KsAu 2022-12-07

(Signerat, SHA-256 94AC5094048F27C194383A17C1729668908AEB2A7DD4A16B61DDDA4F10A1E0)

Sida 11 av 23

## Kommunstyrelsens arbetsutskott

Datum  
2022-12-07

§ 173

Dnr 00010/2021

**Information om hållbarhetskonferens****Personalutskottet beslutar**

1. Informationen noteras till protokollet.

**Sammanfattning av ärendet**

Linnea Van Wagenen, chef för enheten för strategisk och hållbar utveckling, informerar om planerna på att anordna en hållbarhetskonferens i Järvsö.

Järvsö har klarat årets inspektion gällande GSTC-certifiering och behåller statusen som Skandinaviens första destination som är certifierad i sitt hållbarhetsarbete.

I planen för certifieringen ingår att anordna en hållbarhetskonferens i Järvsö. Tanken är att den ska vara årligt återkommande och heta "Sustainable Tourism in the Nordics".

Planeringen för den första konferensen pågår och den är tänkt att hållas på sensommaren 2023. Den ordnas av Järvsö Green Team som består av Destination Järvsö, Järvsörådet och Ljusdals kommun.

Ärendet kommer till kommunstyrelsen i januari 2023 med ett förslag till beslut.

**Propositionsordning**

Ordföranden ställer proposition om bifall eller avslag till att informationen noteras till protokollet och finner att arbetsutskottet bifaller detta.

**Beslutsexpediering**

Akt

§ 174

Dnr 00318/2022

**Ansökan från Ljusdals Bandyklubb om sponsring för säsongerna 2022/2023, 2023/2024 samt 2024/2025****Arbetsutskottet beslutar**

1. Ljusdals bandyklubb får sponsring för 2022/2023 i samma storleksordning som föregående år (160 350 kronor).
2. Pengar tas från sponsringskontot.

**Sammanfattning av ärendet**

Ljusdals bandyklubb har ansökt om sponsring för säsongerna 2022/2023, 2023/2024, 2024/2025. Enligt sponsringspolicyn sker dock bara sponsring ett år i taget. Därmed behandlas bara ansökan för 2022/2023.

Föreningen har skrivit en ansökan i enlighet med kommunens riktlinjer för sponsring och redogjort för hur de arbetar med social, ekologisk och ekonomisk hållbarhet. Möjligheterna för kommunen att synas har inte ändrats nämnvärt från tidigare säsonger, därför föreslås samma sponsringsnivå som tidigare.

**Beslutsunderlag**

Kommunstyrelseförvaltningens 6 december 2022  
Ansökan från Ljusdalsbandyklubb med bilaga 19 oktober 2022

**Yrkanden**

Lena Svahn (-): bifall till kommunstyrelseförvaltningens förslag.

**Propositionsordning**

Ordföranden ställer proposition om bifall eller avslag till yrkandet och finner att arbetsutskottet bifaller detta.

**Beslutsexpediering**

Ljusdals Bandyklubb  
Kommunstyrelseförvaltningen  
Ekonomienheten, Akt

Kommunstyrelsens arbetsutskott

Datum  
2022-12-07

§ 175

Dnr 00163/2022

**Förfrågan om köp av del av Järvsö Kyrkby 23:2 -  
SEKRETESS**

Arbetsutskottets förslag

Kommunstyrelsen beslutar

---

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande

KsAu 2022-12-07

(Signerat, SHA-256 94AC5094048F27C194383A17C1729668908AEB2A7DD4A16B61DDAAA4F10A1E0)

Sida 14 av 23

## Kommunstyrelsens arbetsutskott

Datum  
2022-12-07

§ 176

Dnr 00402/2022

**Ljusdals aktivitetsplan för livsmedelsstrategin 2023-2025****Arbetsutskottets förslag****Kommunstyrelsen beslutar**

1. Informationen noteras till protokollet.

**Sammanfattning av ärendet**

Gävleborgs handlingsplan för Sveriges livsmedelsstrategi 2018-2030 antogs av kommunfullmäktige i Ljusdals kommun 25 januari 2021, § 4. Enligt beslutet ska en aktivitetsplan med tillhörande budget tas fram en gång per år.

De övergripande målen i handlingsplanen är att produktionsvärdet för den totala livsmedelsproduktionen i länet ska öka med 50 procent till år 2030 samt att sysselsättningen inom jordbruk och förädling ska öka med 10 procent till år 2030.

Aktiviteter har tagit fram av de verksamheter och tjänstepersoner som kommer att ha ansvar och bidragande funktioner för att utföra aktiviteterna under 2023. I aktivitetsplanen tydliggörs det hur aktiviteterna bidrar till uppfyllandet av målen i handlingsplan och Agenda 2030. Majoriteten av aktiviteterna kan genomföras inom ordinarie budget. Men aktiviteterna om att öka andelen närproducerade, svenska och ekologiska livsmedel inom kostverksamheten kräver en ökad budget.

Arbetet med handlingsplanen för livsmedelsstrategin skrivs in och följs upp i verksamhetsplanen för 2023.

**Beslutsunderlag**

Kommunstyrelseförvaltningens skrivelse 11 november 2022  
Aktivitetsplan för livsmedelsstrategin 2023 11 november 2022

**Propositionsordning**

Ordföranden ställer proposition om bifall eller avslag till att informationen noteras till protokollet och finner att arbetsutskottet bifaller detta.

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande

KsAu 2022-12-07

(Signerat, SHA-256 94AC5094048F27C194383A17C1729668908AEB2A7DD4A16B61DDDA4A4F10A1E0)

Sida 16 av 23

## Kommunstyrelsens arbetsutskott

Datum  
2022-12-07

§ 177

Dnr 00422/2022

**Utredning föreningsbidrag****Arbetsutskottet beslutar**

1. Kommunstyrelseförvaltningen får i uppdrag att utreda hur Ljusdals kommun från och med 1 januari 2024 ska arbeta med föreningsbidrag.
2. Utredningen ska presenteras senast 30 april 2023 för kommunstyrelsen.

**Sammanfattning av ärendet**

Idag ansvarar flertalet nämnder för olika typer av föreningsbidrag av vilka flera blandas samman med sponsring. Utifrån de diskussioner som uppstått i kommunstyrelsen under 2021 och 2022 i samband med beslut om sponsring föreslås kommunstyrelsens arbetsutskott besluta om att ge ett uppdrag till kommunstyrelseförvaltningen att utreda en mer tydlig och ändamålsenlig modell för föreningsbidrag.

En viktig utgångspunkt i en framtida modell för föreningsbidrag är dess koppling till kommunens beslutade prioriterade mål och uppdrag och utredningen bör primärt begränsas till föreningsbidrag inom ”social hållbarhet” och möjligheterna till en aktiv fritid. Således kommer exempelvis bidrag till vägföreningar etcetera inte vara en del av denna utredning. Utredningen ska presenteras senast 30 april 2023 för kommunstyrelsen. Detta möjliggör för kommunstyrelsen och kommunfullmäktige att fånga upp eventuella budgetbehov och revideringar inför efterföljande budgetperiod.

**Beslutsunderlag**

Kommunstyrelseförvaltningens skrivelse 6 december 2022

**Yrkanden**

Yvonne Oscarsson (V), Sören Görgård (C) och Lars G Eriksson (SD): bifall till kommunstyrelseförvaltningens förslag.

**Propositionsordning**

Ordföranden ställer proposition om bifall eller avslag till yrkandet och finner att arbetsutskottet bifaller detta.

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande

KsAu 2022-12-07

(Signerat, SHA-256 94AC5094048F27C194383A17C1729668908AEB2A7DD4A16B61DDDA4F10A1E0)

Sida 17 av 23



**Kommunstyrelsens arbetsutskott**

Datum  
2022-12-07

**Beslutsexpediering**  
Kommunstyrelseförvaltningen  
Akt

---

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande

KsAu 2022-12-07

(Signerat, SHA-256 94AC5094048F27C194383A17C1729668908AEB2A7DD4A16B61DDAAA4F10A1E0)

Sida 18 av 23

## Kommunstyrelsens arbetsutskott

Datum  
2022-12-07

§ 178

Dnr 00077/2020

**Motion från Ingela Gustavsson m fl (V) gällande utredning om sänkt arbetstid med bibehållen lön****Arbetsutskottets förslag till kommunstyrelsen****Kommunfullmäktige beslutar**

1. Motionen bifalles.

**Sammanfattning av ärendet**

Ingela Gustavsson, Oscar Löfgren och Yvonne Oscarsson, samtliga (V), har lämnat en motion där de föreslår att Ljusdals kommun utreder och ger förslag på ytterligare verksamheter som skulle kunna sänka arbetstiden med bibehållen lön.

Motionärerna skriver att det på Individ- och familjeomsorgen nu är permanent med 7-timmars arbetsdag. Från början var det ett projekt för att undersöka om det skulle fungera med sänkt arbetstid. Syftet med att förkorta arbetstiden var att skapa bättre förutsättningar för god återhämtning och därigenom god kvalitet. Det man dessutom ville uppnå var att Ljusdals kommun skulle bli en attraktivare arbetsgivare, minska stressen samt att sänka sjuktalet.

Till projektet knöts två följeforskare från Region Gävleborg. Följeforskarna menar att en organisation mår gott av att vara medarbetardriven, tillitsstyrd och samarbetande för att ge bästa möjliga förutsättningar. Vi tror att dessa egenskaper alltid är positiva och att de är en förutsättning för ett lyckosamt förändringsarbete.

Eftersom 7-timmars arbetsdag nu, bevisligen, fungerar på IFO, vill motionärerna att Ljusdals kommun ger möjlighet till att fler medarbetare får möjlighet till bättre återhämtning, minskad stress och sänkta sjuktalet.

Kommunfullmäktige beslutade 24 februari 2022, § 28 att skicka motionen till kommunstyrelsen för beredning.

Kommunstyrelsen skickade motionen till kommunchefen för yttrande.

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande

KsAu 2022-12-07

(Signerat, SHA-256 94AC5094048F27C194383A17C1729668908AEB2A7DD4A16B61DDDA4A4F10A1E0)

Sida 19 av 23

## Kommunstyrelsens arbetsutskott

Datum  
2022-12-07

Kommunchefen skriver i sitt yttrande att det i en kommun, som i alla organisationer, finns en mängd arbetsuppgifter som ska genomföras. För att genomföra arbetsuppgifterna har personal anställts som sammanlagt arbetar ett visst antal timmar.

Med sänkt arbetstid (kortare arbetsdagar) kommer färre arbetade timmar genomföras. För att då klara av samtliga arbetsuppgifter behöver antingen fler personer anställas eller effektiviseringar genomföras. Ett annat alternativ är att vissa arbetsuppgifter inte genomförs.

Bra arbetsförhållanden och god arbetsmiljö behöver upprätthållas med andra verktyg än kortare arbetstid.

Därmed föreslår kommunchefen att motionen avslås.

Kommunstyrelsens ordförande skriver i sitt övervägande att motionärerna föreslår att en utredning genomförs som ger förslag på verksamheter som skulle kunna sänka arbetstiden med bibehållen lön, på liknande sätt som inom Individ och familjeomsorgen där 7 –timmars arbetsdag har införts.

Med sänkt arbetstid kommer färre arbetande timmar genomföras.

För att klara av samtliga arbetsuppgifter behöver antingen fler personer anställas eller effektiviseringar genomföras.

Bra arbetsförhållanden och god arbetsmiljö behöver upprättas med andra verktyg än kortare arbetstid.

Därmed föreslås att motionen ska avslås.

**Beslutsunderlag**

Förslag till beslut 18 november 2022  
Yttrande från kommunchefen 2 augusti 2022  
Kommunfullmäktiges protokoll 24 februari 2020 § 28  
Motion 18 februari 2022

**Yrkanden**

Yvonne Oscarsson (V), Sören Görgård (C) och Lars G Eriksson (SD): bifall till motionen.

Lena Svahn (-): avslag till motionen.

**Kommunstyrelsens arbetsutskott**

Datum  
2022-12-07

**Propositionsordning**

Ordföranden ställer de båda yrkandena mot varandra och finner att arbetsutskottet bifaller Yvonne Oscarssons, Sören Görgårds samt Lars G Erikssons yrkande.

---

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande

KsAu 2022-12-07

(Signerat, SHA-256 94AC5094048F27C194383A17C1729668908AEB2A7DD4A16B61DDAAA4F10A1E0)

Sida 21 av 23

## Kommunstyrelsens arbetsutskott

Datum  
2022-12-07

§ 179

Dnr 00142/2022

**Kommunchefen informerar****Arbetsutskottet beslutar**

1. Informationen noteras till protokollet.

**Sammanfattning av ärendet**

Kommunchef Nicklas Bremefors informerar arbetsutskottet om bland annat:

- Fotbollshall/skridsko- och aktivitetshall.
- Gång- och cykelväg Järvsö-Ljusdal.
- Timmerterminal i Kläppa.
- Gymnasiutredningen.
- Målarbetet/analysverktyg.
- Detaljplaner Östernäs.

**Propositionsordning**

Ordföranden ställer proposition om bifall eller avslag till att informationen noteras till protokollet och finner att arbetsutskottet bifaller detta.

**Beslutsexpediering**

Akt

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande

KsAu 2022-12-07

(Signerat, SHA-256 94AC5094048F27C194383A17C1729668908AEB2A7DD4A16B61DDDDAAA4F10A1E0)

Sida 22 av 23

## Signering

Följande parter har signerat detta dokument

**Namn:** Ulrica Swärd Bütikofer

**Datum:** 2022-12-09 08:48

**Signerat kryptografiskt SHA-256 hashvärde:**

94AC5094048F27C194383A17C1729668908AEB2A7DD4A16B61DDDAAA4F10A1E0

**Namn:** Marit Solgerd Holmstrand

**Datum:** 2022-12-09 08:50

**Signerat kryptografiskt SHA-256 hashvärde:**

94AC5094048F27C194383A17C1729668908AEB2A7DD4A16B61DDDAAA4F10A1E0

**Namn:** SÖREN GÖRGÅRD

**Datum:** 2022-12-09 08:59

**Signerat kryptografiskt SHA-256 hashvärde:**

94AC5094048F27C194383A17C1729668908AEB2A7DD4A16B61DDDAAA4F10A1E0