



Plats och tid

Herrljunga kommun, Kommunhuset, kl.08.30-11.50
Ajournering kl.9.30-10.00, 10.55-11.10

Beslutande

Johnny Carlsson (C), ordförande
Christina Abrahamsson (M), vice ordförande
Simon Fredriksson (C), tjug. ers. för Andreas
Molin (C)
Ronnie Rexwall (KV)
Jan-Olof Brorsson (L), tjug. ers. för Elin Alavik (L)
Gunnar Andersson (M)

Lise-Lotte Hellstadius (S),
tjug. ers. för Elin Hegg (MP)
Anette Rundström (S)
Björn Wilhelmsson (S)
Kari Hellstadius (S)
Christina Glad (KV), tjug.
ersättare för Auli Karnehed (SD)

Övriga deltagare

Personal

Emelie Cergic-Boberg, kanslichef
Niels Bredberg, senior kommunchef
Lena-Britt Björklund, administratör § 216
Elaine Svensson, tf bygg- och
miljöchef § 216
Linda Rudenwall, ekonomichef §§ 218-224

Personal, fortsättning

Marie Granberg-Klasson,
personalchef § 228
Iwona Appelqvist, HR-strateg §
228

Utses att justera

Anette Rundström (S)

Justeringens
plats och tid

Kommunhuset, Herrljunga, 2017-12-22

Under-
skrifter

Sekreterare

Emelie Cergic-Boberg

Ordförande

Johnny Carlsson (C)

Justerande

Anette Rundström (S)

Paragrafer §§ 216-234

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag

Organ

Kommunstyrelsen

Sammanträdesdatum

2017-12-18

Datum för
anslags uppsättande

2017-12-22

Datum för
anslags nedtagande

2018-01-15

Förvaringsplats
för protokoll

Kommunkontoret, Herrljunga kommun

Underskrift

Margareta Lind



Innehållsförteckning

§ 216	Information om energirådgivning 2018.....	3
§ 217	Information – Utvärdering av Vision 2020, Våga- Vilja - Växa	4
§ 218	Proprieborgen för Herrljunga Hotellfastighets AB.....	5
§ 219	Proprieborgen för Herrljunga Vatten AB	6
§ 220	Proprieborgen Herrljungabostäder AB	7
§ 221	Proprieborgen Nossans Förvaltningsaktiebolag	8
§ 222	Proprieborgen Stiftelsen Herrljunga Industrilokaler.....	9
§ 223	Hantering av balanserad fordran Herrljunga Folkets park.....	10
§ 224	Ramväxling kapitalkostnadspott 2018 samt kapitalkostnader avseende internhyror	12
§ 225	Revidering av ansöknings- och tillsynsavgifter enligt alkohollagen, tobakslagen och lag om handel med vissa receptfria läkemedel samt e-cigarettor	14
§ 226	Revidering av kommunens lokala föreskrifter för att skydda människors hälsa och miljö.....	15
§ 227	Svar på medborgarförslag angående utökad gatubelysning i Hudene	16
§ 228	Handlingsplan av ”införande av heltid som norm – deltid som möjlighet”	17
§ 229	Ansökan om projektmedel för marknadsföring – Fokus Herrljunga	18
§ 230	Utreda Framtida hantering av Besöksnäringen i Herrljunga kommun	19
§ 231	Ledande ställning bland de anställda i kommunen.....	20
§ 232	Instruktion för befattningen ledande ställning bland de anställda i kommunen	21
§ 233	Meddelanden	22
§ 234	Delegeringsbeslut	23



KS § 216

Information om energirådgivning 2018

Sammanfattning

Herrljunga kommun kommer tillsammans med andra kommuner att upphandla en energirådgivare för att kommunen ska kunna erbjuda energirådgivning till privatpersoner och företag.

Först undersöktes vilka kommuner som var intresserade av ett samarbete. Ett samarbetsavtal ska därefter skrivas mellan kommunerna och sedan ska ansökan skickas till energimyndigheten. Under februari 2018 lämnar energimyndigheten besked om eventuell samfinansiering.

Informationen läggs till handlingarna.





KS § 217

DNR KS 176/2017 101

Information – Utvärdering av Vision 2020, Våga- Vilja - Växa

Sammanfattning

Tidsplanen för utvärderingen av Vision 2020 är fastställd, men själva arbetet har inte kunnat följa den tidigare antagna tidsplanen. Viss eftersläpning finns. Därav ny tidsplan.

Utvärderingen, med utgångspunkt i Visionens viljeinriktning, övergripande mål, genomförd SWOT-analys inför budgetarbetet, antagen fastställd plan för fysisk planering, inriktningsmål och därtill hörande fakta, nyckeltal etc. ska ligga till grund för det därpå följande visionsarbetet Framtid Herrljunga – På tåget - Vision 2035/3.5 eller 2040(4.0)

Jämförelsen utgår från startåret 2009 med tillgängliga jämförelsetal, där så är möjligt.

Informationen läggs till handlingarna.



KS § 218

DNR KS 240/2017 942

Proprieborgen för Herrljunga Hotellfastighets AB

Sammanfattning

Kommuninvests jurister föreslår nya formuleringar i beslut gällande borgensförbindelser för Herrljunga kommuns bolag. Detta för att det juridiskt ska fungera vid eventuella återkrav. Om nya lånebehov uppstår hos bolagen eller om det finns anledning att skriva ner proprieborgens ram utifrån rådande lånesituation, tas beloppsramen om i nytt beslut. Beslutet är därmed inte bundet till ett enskilt år utan gäller så länge skulden finns kvar hos Kommuninvest.

För Herrljunga Hotellfastighets AB är proprieborgens ram oförändrad. Aktuell låneskuld för Herrljunga Hotellfastighets AB hos Kommuninvest är 6 600 tkr.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse i ärendet daterad 2017-12-04

Förslag till beslut

Förvaltningens förslag till beslut;

- Kommunfullmäktige beslutar, att såsom för egen skuld ingå borgen för Herrljunga Hotellfastighets ABs låneförpliktelser upp till ett totalt högsta lånebelopp om 6 600 tkr, jämte därpå löpande ränta och kostnader.

Beslutsgång

Ordföranden frågar om förvaltningens förslag till beslut antas och finner att så sker.

Kommunstyrelsens förslag till kommunfullmäktige

1. Kommunfullmäktige beslutar, att såsom för egen skuld ingå borgen för Herrljunga Hotellfastighets ABs låneförpliktelser upp till ett totalt högsta lånebelopp om 6 600 tkr, jämte därpå löpande ränta och kostnader.

Expedieras till: Kommunfullmäktige, Herrljunga hotellfastighets AB

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande



KS § 219

DNR KS 259/2017 942

Proprieborgen för Herrljunga Vatten AB

Sammanfattning

Kommuninvests jurister föreslår nya formuleringar i beslut gällande borgensförbindelser för Herrljunga kommuns bolag. Detta för att det juridiskt ska fungera vid eventuella återkrav. Om nya lånebehov uppstår hos bolagen eller om det finns anledning att skriva ner proprieborgens ram utifrån rådande lånesituation, tas beloppsramen om i nytt beslut. Beslutet är därmed inte bundet till ett enskilt år utan gäller så länge skulden finns kvar hos Kommuninvest.

För Herrljunga Vatten AB är proprieborgens ram oförändrad. Aktuell låneskuld för Herrljunga Vatten AB hos Kommuninvest är 30 000 tkr.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse daterad 2017-12-04

Förslag till beslut

Förvaltningens förslag till beslut:

- Kommunfullmäktige beslutar, att såsom för egen skuld ingå borgen för Herrljunga Vatten ABs låneförpliktelser upp till ett totalt högsta lånebelopp om 30 000 tkr, jämte därpå löpande ränta och kostnader.

Beslutsgång

Ordföranden frågar om förvaltningens förslag till beslut antas och finner att så sker.

Kommunstyrelsens förslag till kommunfullmäktige

1. Kommunfullmäktige beslutar, att såsom för egen skuld ingå borgen för Herrljunga Vatten ABs låneförpliktelser upp till ett totalt högsta lånebelopp om 30 000 tkr, jämte därpå löpande ränta och kostnader

Expedieras till: Kommunfullmäktige, Herrljunga vatten AB



KS § 220

DNR KS 260/2017 942

Proprieborgen Herrljungabostäder AB

Sammanfattning

Kommuninvests jurister föreslår nya formuleringar i beslut gällande borgensförbindelser för Herrljunga kommunsbolag. Detta för att det juridiskt ska fungera vid eventuella återkrav. Om nya lånebehov uppstår hos bolagen eller om det finns anledning att skriva ner proprieborgensram utifrån rådande lånesituation, tas beloppsramen om i nytt beslut. Beslutet är därmed inte bundet till ett enskilt år utan gäller så länge skulden finns kvar hos Kommuninvest.

För Herrljungabostäder AB är proprieborgensram oförändrad. En avrundning har dock skett från 151 596 550 kr till 151 600 000 kr. Aktuell låneskuld för Herrljungabostäder AB hos Kommuninvest är 150 300 tkr.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse i ärendet daterad 2017-12-04

Förslag till beslut

Förvaltningens förslag till beslut:

Kommunfullmäktige beslutar, att såsom för egen skuld ingå borgen för Herrljungabostäder ABs låneförpliktelser upptill ett totalt högsta lånebelopp om 151 600 tkr, jämte därpå löpande ränta och kostnader.

Beslutsgång

Ordföranden frågar om förvaltningens förslag till beslut antas och finner att så sker.

Kommunstyrelsens förslag till kommunfullmäktige

1. Kommunfullmäktige beslutar, att såsom för egen skuld ingå borgen för Herrljungabostäder ABs låneförpliktelser upptill ett totalt högsta lånebelopp om 151 600 tkr, jämte därpå löpande ränta och kostnader.

Expedieras till: Kommunfullmäktige, Herrljungabostäder AB



KS § 221

DNR KS 261/2017 942

Proprieborgen Nossans Förvaltningsaktiebolag

Sammanfattning

Kommuninvests jurister föreslår nya formuleringar i beslut gällande borgensförbindelser för Herrljunga kommuns bolag. Detta för att det juridiskt ska fungera vid eventuella återkrav. Om nya lånebehov uppstår hos bolagen eller om det finns anledning att skriva ner proprieborgens ram utifrån rådande lånesituation, tas beloppsramen om i nytt beslut. Beslutet är därmed inte bundet till ett enskilt år utan gäller så länge skulden finns kvar hos Kommuninvest.

För Nossan Förvaltningsaktiebolag sänks ramen för proprieborgen från 95 140 tkr till 60 000 tkr. Detta då ett av lånen amorterats och den aktuella skulden totalt är 59 650 tkr.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse i ärendet daterad 2017-12-04.

Förslag till beslut

Förvaltningens förslag till beslut:

- Kommunfullmäktige beslutar att såsom för egen skuld ingå borgen för Nossan Förvaltningsaktiebolags låneförpliktelser upp till ett totalt högsta lånebelopp om 60 000 tkr, jämte därpå löpande ränta och kostnader.

Beslutsgång

Ordföranden frågar om förvaltningens förslag till beslut antas och finner att så sker.

Kommunstyrelsens förslag till kommunfullmäktige

1. Kommunfullmäktige beslutar att såsom för egen skuld ingå borgen för Nossan Förvaltningsaktiebolags låneförpliktelser upp till ett totalt högsta lånebelopp om 60 000 tkr, jämte därpå löpande ränta och kostnader.

Expedieras till: Kommunfullmäktige, Nossan Förvaltningsaktiebolag

Justeraendes sign

Utdragsbestyrkande



KS § 222

DNR KS 2017/262 942

Proprieborgen Stiftelsen Herrljunga Industrilokaler

Sammanfattning

Kommuninvests jurister föreslår nya formuleringar i beslut gällande borgensförbindelser för Herrljunga kommuns bolag. Detta för att det juridiskt ska fungera vid eventuella återkrav. Om nya lånebehov uppstår hos bolagen eller om det finns anledning att skriva ner proprieborgens ram utifrån rådande lånesituation, tas beloppsramen om i nytt beslut. Beslutet är därmed inte bundet till ett enskilt år utan gäller så länge skulden finns kvar hos Kommuninvest. För Stiftelsen Herrljunga Industrilokaler är proprieborgens ram oförändrad. Aktuell låneskuld för Stiftelsen Herrljunga Industrilokaler hos Kommuninvest är 156 300 tkr.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse i ärendet daterad 2017-12-04.

Förslag till beslut

Förvaltningens förslag till beslut:

- Kommunfullmäktige beslutar att såsom för egen skuld ingå borgen för Stiftelsen Herrljunga Industrilokalers låneförpliktelser upp till ett totalt högsta lånebelopp om 179 000 tkr, jämte därpå löpande ränta och kostnader.

Beslutsgång

Ordföranden frågar om förvaltningens förslag till beslut antas och finner att så sker.

Kommunstyrelsens förslag till kommunfullmäktige

1. Kommunfullmäktige beslutar att såsom för egen skuld ingå borgen för Stiftelsen Herrljunga Industrilokalers låneförpliktelser upp till ett totalt högsta lånebelopp om 179 000 tkr, jämte därpå löpande ränta och kostnader.

Expedieras till: Kommunfullmäktige, Stiftelsen Herrljunga industrilokaler

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande



KS § 223

DNR KS 238/2017 942

Hantering av balanserad fordran Herrljunga Folkets park

Sammanfattning

Föreningen Herrljunga Folkets Park har sedan 1984 ett amorterings- och räntefritt lån om 100 tkr hos Herrljunga kommun. Under åren som gått har föreningen med jämna mellanrum begärt uppskov av amortering, vilket har beviljats av Kommunfullmäktige.

Kommunfullmäktige beviljade även den 12 maj 2009 ett amorterings- och räntefritt lån om totalt 1 200 tkr som avsåg medfinansiering av investeringar i föreningens fastighet. Enligt Kommunfullmäktiges beslut ska stödet maximalt ha en löptid om 30 år från utbetalningstillfället. Under denna löptid ska kommunen årligen, i samband med upprättande av årsbokslut, ta ställning till hur stor del av lånet som ska avskrivas. Varje sådan avskrivning ska kostnadsföras som föreningsbidrag. Någon avskrivning av lånet har till dags dato inte gjorts. Auktoriserade revisorer från PwC, har vid upprättande av årsredovisning 2016 påpekat att lån utan amortering bör i sin helhet ses som ett bidrag och således belasta resultaträkningen.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse daterad 2017-11-10

Kommunstyrelsen § 194/2007

Kommunstyrelsen § 168/2008

Kommunstyrelsen § 37/2009

Kommunstyrelsen § 55/2009

Kommunfullmäktige § 54/2009

Förslag till beslut

Förvaltningens förslag till beslut:

- Kommunfullmäktige beslutar att aktivera fordran på Herrljunga Folkets park om 1,2 mkr som ett bidrag. Kostnaden för bidraget belastar kommunens konto för finanserna.
- Kommunfullmäktige beslutar att en avbetalningsplan upprättas mellan Herrljunga Folkets park och Herrljunga kommun gällande lånet/fordran om 100 tkr.

Gunnar Andersson (M) föreslår att kommunens verksamhet får nyttja lokalerna och att kommunchefen får i uppdrag att förhandla.

Beslutsgång

Ordföranden frågar om förvaltningens förslag till beslut antas och finner att så sker. Ordföranden frågar om Gunnar Anderssons (M) förslag antas eller avslås och finner att det antas.



Kommunstyrelsen § 223

Kommunstyrelsens beslut

1. Kommunchefen får i uppdrag att förhandla om kommunens verksamheters nyttjande av lokalerna.

Kommunstyrelsens förslag till kommunfullmäktige

2. Kommunfullmäktige beslutar att aktivera fordran på Herrljunga Folkets park om 1,2 mkr som ett bidrag. Kostnaden för bidraget belastar kommunens konto för finansén.
3. Kommunfullmäktige beslutar att en avbetalningsplan upprättas mellan Herrljunga Folkets park och Herrljunga kommun gällande lånet/fordran om 100 tkr.

Expedieras till: Kommunfullmäktige, Folkets park, kommunchef

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande



KS § 224

DNR KS 254/2017 942

Ramväxling kapitalkostnadspott 2018 samt kapitalkostnader avseende internhyror

Sammanfattning

Denna ramväxling består av två delar. Del 1.)

Kapitalkostnader flyttas från internhyrorna, vilka är budgeterade på respektive verksamhetsnämnd, till Tekniska nämnden.

Internhyrorna består i nuläget av följande delar: kapitalkostnader (avskrivningar och internränta), fastighetsskötsel, el, värme och övrig förbrukning. I detta förslag till beslut kommer kapitalkostnadsdelen i hyrorna att flyttas från verksamhetsnämnderna till Tekniska nämnden. Denna hantering kommer att förenkla hanteringen av kapitalkostnader samt att kapitalkostnaderna kan hanteras som en helhet i tekniska nämnden. En annan fördel med att genomföra denna ramväxling är att återrapportering till SCB i Räkenskapssammandraget (RS) blir mer rättvisande. Beloppen som föreslås att ramväxlas avseende internhyra är:

NÄMND/styrelse	Belopp kr
Kommunstyrelsen	-841 406
Bildningsnämnden*	-10 706 460
Socialnämnden*	-5 085 542
Bygg och miljönämnden	-952 985
Tekniska nämnden	17 586 393

*Notera att en del av ramväxlingen regleras genom ett lägre måltidspris då kökens hyror också justerats.

Del 2.)

Kapitalkostnadspotten som räknades fram i budgetprocessen 2018-2020 avseende 2018 års budget, fördelas ut på respektive nämnd utifrån beslutade investeringar. I budgeten som beslutades på kommunfullmäktige den 14/11 2017, framgår det att den totala kapitalkostnadspotten är -2 506 tkr. Anledningen till att potten är negativ är att internräntan har sänkts från 2,5 % till 1,75 %.

Beloppen som föreslås att ramväxlas avseende kapitalkostnadspotten är:

NÄMND/styrelse	Belopp kr
Kommunstyrelsen	-219 954
Bildningsnämnden	85 165
Socialnämnden	138 073
Bygg och miljönämnden	125 738
Del av komponentöverskott	-1 607 778
Tekniska nämnden	-1 027 244
Total summa enligt beslutad kapitalkostnadspott:	-2 506 000

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse daterad 2017-12-04

Budget och verksamhetsplan KF/2017§121



Fortsättning kommunstyrelsen § 224

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige att besluta om ramväxling i enlighet med följande tabell:

NÄMND/Styrelse (kr)	Hyra	Kapitalkostnadspott	Summa ramväxling
Kommunstyrelsen	-841 406	-219 954	-1 061 360
Bildningsnämnden	-10 706 460	85 165	-10 621 295
Socialnämnden	-5 085 542	138 073	-4 947 469
Bygg och miljönämnden	-952 985	125 738	-827 247
Tekniska nämnden	17 586 393	-2 635 022	14 951 371
Total summa enligt beslutad kapitalkostnadspott:	0	-2 506 000	-2 506 000

Beslutsgång

Ordföranden frågar om förvaltningens förslag till beslut antas och finner att så sker.

Kommunstyrelsens förslag till kommunfullmäktige

1. Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige att besluta om ramväxling i enlighet med följande tabell:

NÄMND/Styrelse (kr)	Hyra	Kapitalkostnadspott	Summa ramväxling
Kommunstyrelsen	-841 406	-219 954	-1 061 360
Bildningsnämnden	-10 706 460	85 165	-10 621 295
Socialnämnden	-5 085 542	138 073	-4 947 469
Bygg och miljönämnden	-952 985	125 738	-827 247
Tekniska nämnden	17 586 393	-2 635 022	14 951 371
Total summa enligt beslutad kapitalkostnadspott:	0	-2 506 000	-2 506 000

Expedieras till: Kommunfullmäktige

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande



KS § 225

DNR KS 253/2017 7772

Revidering av ansöknings- och tillsynsavgifter enligt alkohollagen, tobakslagen och lag om handel med vissa receptfria läkemedel samt e-cigarett

Sammanfattning

Herrljunga kommun ingår i Tillståndsenheten I Samverkan. Tillståndsenheten ombesörjer upprätthållandet och genomförandet av arbete i enlighet med alkohollagen, tobakslagen och elektroniska cigaretter och påfyllningsbehållare i all fall där kommunen inte specifikt måste fatta beslut enligt lag. Detta innebär att kommunen köper tjänsterna av Lidköpings kommun.

Tillståndsenheten har tagit fram rekommendationer på ansöknings- och tillsynsavgifter enligt alkohollagen, tobakslagen och lag om handel med vissa receptfria läkemedel samt e-cigarett.

Ändringen sedan förra avgifterna är ett tillägg av avgift e-cigarett med påfyllningsbehållare som har tillkommit i socialnämndens ansvars område sedan förra avgifterna antogs.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse daterad 2017-11-13

Ansöknings och tillsynsavgifter (bilaga 1, SN § 114/2017-11-18)

Förslag till beslut

Förvaltningens förslag till beslut:

- Ansöknings- och tillsynsavgifter godkänns och överlämnas till kommunfullmäktige för fastställande.

Beslutsgång

Ordföranden frågar om förvaltningens förslag till beslut antas och finner att så sker.

Kommunstyrelsens förslag till kommunfullmäktige

1. Ansöknings- och tillsynsavgifter godkänns och överlämnas till kommunfullmäktige för fastställande (bilaga 1, SN § 114/2017-11-18).

Expedieras till: Kommunfullmäktige

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande



KS § 226

DNR KS 250/2017 961

Revidering av kommunens lokala föreskrifter för att skydda människors hälsa och miljö

Sammanfattning

Då kommunens webbsida görs om och att uppdatering sker i vårt avtal med kommunjägarna så finns vidta brister i de lokala föreskrifterna för att skydda människors hälsa och miljö när det gäller skydds jakt. Bedömningen är att det behöver beskrivas klarare vad som gäller vid skydds jakt. Miljöenheten föreslår kommunfullmäktige att följande skrivning för tillfogas:

"Skydds jakt

Skydds jakt får endast ske utav kommunens utsedda kommunjägare, deras uppdrag är att undanröja olägenhet för människors hälsa och miljö. Med olägenhet för människors hälsa avses störning som enligt medicinsk eller hygienisk bedömning kan påverka hälsan menligt och som inte är ringa eller helt tillfällig."

Detta är reglerat i 9 kap 3 § Miljöbalken

Beslutsunderlag

Bygg- och miljönämnden § 61/2017-11-29

Förslag till beslut

Nämndens förslag till beslut:

- Bygg- och miljönämnden föreslår kommunfullmäktige att miljöenhetens förslag skrivs in i föreskrifterna.

Beslutsgång

Ordföranden frågar om förvaltningens förslag till beslut antas och finner att så sker.

Kommunstyrelsens förslag till kommunfullmäktige

1. Följande skrivning tillfogas kommunens lokala föreskrifter för att skydda människors hälsa och miljö;

"Skydds jakt

Skydds jakt får endast ske utav kommunens utsedda kommunjägare, deras uppdrag är att undanröja olägenhet för människors hälsa och miljö. Med olägenhet för människors hälsa avses störning som enligt medicinsk eller hygienisk bedömning kan påverka hälsan menligt och som inte är ringa eller helt tillfällig."

Expedieras till: Kommunfullmäktige, bygg- och miljönämnden

Justierandes sign

Utdragsbestyrkande



KS § 227

DNR KS 182/2017 355

Svar på medborgarförslag angående utökad gatubelysning i Hudene

Sammanfattning

Ett medborgarförslag har inkommit 2017-08-30 från Gerhard Franklin i Herrljunga. Förslaget är att: "...gatubelysningen i Hudene utökas från Ljungholmen till korsningen vid väg 181."

Kommunstyrelsen har i mars 2016 antagit en cykelstrategi med prioritering av utbyggnadsobjekt. Beslutet innehåller de prioriteringar av utbyggnad gällande cykelvägar som kommunen vill göra, fördelat på kort-, längre- och lång sikt. Cykelväg längs landsväg 1929/1933 mellan Hudene och Herrljunga finns med bland de prioriterade utbyggnadsobjekten. Förslaget är att gång- och cykelväg byggs i etapp 1 fram till väg 181 och i etapp 2 till Hudene skola.

Gång- och cykelväg (GC) för den sträcka som medborgarförslaget föreslår bedöms förbättra trafiksäkerheten i större utsträckning än vad belysning längs sträckan gör. Dessutom finns risk att belysning som sätts upp före ny GC-väg antingen hamnar på fel sida av vägen eller behöver flyttas när GC-väg byggs. Den föreslagna sträckan är ca 320 meter. Med avstånd på ca 40 meter mellan belysningspunkterna beräknas kostnaden till ca 360 tkr.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse daterad 2017-10-24

Medborgarförslag "Utökad gatubelysning i Hudene"

Cykelstrategi med prioritering av utbyggnadsobjekt 2017-2019

Förslag till beslut

Förvaltningens förslag:

- Medborgarförslaget beaktas i planeringen av framtida GC-väg längs den föreslagna sträckan.
- Kommunfullmäktige föreslås anse medborgarförslaget besvarat.

Beslutsgång

Ordföranden frågar om förslaget till beslut antas och finner att så sker.

Kommunstyrelsens förslag till kommunfullmäktige

1. Medborgarförslaget beaktas i planeringen av framtida GC-väg längs den föreslagna sträckan.
2. Kommunfullmäktige föreslås anse medborgarförslaget besvarat.

Expedieras till: Kommunfullmäktige, tekniska nämnden

Justeraandes sign

Utdragsbestyrkande



KS § 228

DNR KS 233/2017 102

Handlingsplan av "införande av heltid som norm – deltid som möjlighet"

Sammanfattning

I enlighet med tecknat gällande avtal och utifrån nuvarande förutsättningar. Kommunfullmäktige har fastställt förutsättningar för införande av "Heltid som norm". Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och Kommunal har kommit överens om att heltid ska vara norm och att fler ska arbeta heltid. År 2016 tecknade Sveriges kommuner och landsting tillsammans med Kommunal ett centralt avtal, HÖK 16 gällande "Heltid som norm". I enlighet med avtalet ska alla arbetsgivare planera för hur andelen medarbetare som arbetar heltid ska öka. En plan för arbetet ska finnas på plats senast den 31 december 2017. Planen ska utgå från verksamhetens behov och resurser. Den ska stämmas av årligen fram till den 31 maj 2021 och på så sätt fungera som utgångspunkt för det fortsatta arbetet. Herrljunga kommuns handlingsplan har tagits fram i samverkan mellan Kommunal och arbetsgivare. Som ett steg i detta arbete ska ett projekt "Heltid som norm" påbörjats under januari 2018 och ska bedrivas under två års tid. I syfte att underlätta genomförandet av förändringsarbete ska inledningsvis två piloter genomföras.

Beslutsunderlag

Kommunfullmäktige § 134/2017-12-12
Tjänsteskrivelse daterad, 2017-12-06
Tjänsteskrivelse daterad 2017-12-13

Förslag till beslut

Förvaltningens förslag till beslut:

- Kommunstyrelsen godkänner handlingsplanen "Införande av heltid som norm – deltid som möjlighet."
- Finansiering sker inom budgetram och inom antagna Verksamhets- och Ekonomistyrningsprinciper för Herrljunga kommun.

Christina Abrahamssons (M) föreslår att vi gör likadant som Vårgårda, med avrapportering två gånger per år.

Beslutsgång

Ordföranden frågar om förvaltningens förslag till beslut antas med Christina Abrahamssons (M) förslag och finner att så sker.

Kommunstyrelsens beslut

1. Kommunstyrelsen godkänner handlingsplanen "Införande av heltid som norm – deltid som möjlighet" (bilaga 1, KS §228/2017).
2. Finansiering sker inom budgetram och inom antagna Verksamhets- och Ekonomistyrningsprinciper för Herrljunga kommun.
3. Vi gör likadant som Vårgårda, med avrapportering två gånger per år.

Expedieras till: Personalchef

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande



KS § 229

DNR KS 255/2017 754

Ansökan om projektmedel för marknadsföring – Fokus Herrljunga

Sammanfattning

Herrljunga kommun har antagit Vision "VÅGA-VILJA-VÄXA, 10 000 invånare 2020.

Befolkningstillväxt är ett prioriterat fokusområde. Marknadsföringen med syfte att öka inflyttning och än mer förbättra attraktionskraften för företagande i kommunen, behöver stärkas. Efter förfrågan och diskussion med företagare har skrivelse inkommit från Fokus Herrljunga med ansökan om projektstöd för operativa insatser för övergripande marknadsföring Herrljunga kommun.

Förslaget innebär att Fokus Herrljunga AB ges i uppdrag att genom ett tre-årigt projekt med syfte att utöka marknadsföringen av Herrljunga kommun. Projektet innebär att Fokus Herrljunga AB genom operativa insatser ska förstärka den övergripande marknadsföringen av Herrljunga kommun. Marknadsföringens syfte är att ytterligare förbättra omvärldens bild av varumärket Herrljunga kommun, både som bostadsort och som företagarkommun.

Det innebär att Fokus Herrljunga tillsammans med Herrljunga kommun, utifrån en övergripande marknadsföringsstrategi och marknadsföringsplan, ansvarar för genomförandet av framarbetade operativa insatser. Fokus Herrljungas uppdrag ska komplettera kommunens insatser. Projektuppdraget är att aktivt och strategiskt sprida "Herrljungabudskapet" även utanför kommunens gränser.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse daterad 2017-12-08 med förslaget Projektuppdrag
Från Fokus Herrljunga inkommen skrivelse med ansökan om projektstöd

Förslag till beslut

Förvaltningens förslag till beslut:

- Kommunstyrelsen godkänner förslaget treårigt projektuppdrag "Marknadsföring Herrljunga kommun" samt projektstöd om 100 tkr per år.
- Projektstödet finansieras ur kommunstyrelsens resurs för Tillväxt och Utveckling.

Beslutsgång

Ordföranden frågar om förvaltningens förslag till beslut antas och finner att så sker.

Kommunstyrelsens beslut

1. Kommunstyrelsen godkänner förslaget treårigt projektuppdrag "Marknadsföring Herrljunga kommun" samt projektstöd om 100 tkr per år.
2. Projektstödet finansieras ur kommunstyrelsens resurs för Tillväxt och Utveckling.

Expedieras till:

Fokus Herrljunga, AK-avdelningen, ekonomikontoret

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande



KS § 230

DNR KS 196/2017 901

Utreda Framtida hantering av Besöksnäringen i Herrljunga kommun

Sammanfattning

Kommunstyrelsen beslutade, 2017-09-25, i enlighet med Demokratiberedningens förslag och kommunfullmäktiges beslut, 2017-09-05, att ge kommunledningsförvaltningen i uppdrag att utreda framtida hantering av Besöksnäringen i Herrljunga kommun. Kommunstyrelsen beslutade 2015-08-17, att avsätta 400 tkr per år i tre år med syfte att genomföra särskild satsning på besöksnäringen.

Den prioriterade resursen har använts till att finansiera en deltidstjänst i kommunledningsförvaltningen. Särskilt fokus har även lagts på det gemensamma arbetet inom Turistorganisationerna för Boråsregionen och Sjuhärad.

Besöksnäringen i Herrljunga kommun har under 2016-2017, erhållit förbättrade insatser för stöd och utveckling av besöksnäringen. I Budget 2018 är säkerställt att motsvarande satsning på besöksnäringen fortlöper. Avsikten är att under det tredje året utvärdera verksamheten med därtill hörande rapport med analys samt överväganden inför framtiden efter 2018.

Beslutsunderlag

Kommunfullmäktige § 192/2015

Kommunstyrelsen § 153/2015

Förslag till beslut

Förvaltningens förslag till beslut:

- Kommunstyrelsen godkänner rapporten "Utreda Framtida hantering av Besöksnäringen i Herrljunga kommun" och återrapporterar i ärendet till kommunfullmäktige i enlighet med Demokratiberedningen 2016-2017:s förslag och kommunfullmäktiges samt kommunstyrelsens beslut.

Beslutsgång

Ordföranden frågar om förvaltningens förslag till beslut antas och finner att så sker.

Kommunstyrelsens förslag till kommunfullmäktige

1. Kommunstyrelsen godkänner rapporten "Utreda Framtida hantering av Besöksnäringen i Herrljunga kommun" och återrapporterar i ärendet till kommunfullmäktige i enlighet med Demokratiberedningen 2016-2017:s förslag och kommunfullmäktiges samt kommunstyrelsens beslut.

Expedieras till: Diariet



KS § 231

DNR KS 257/2017 910

Ledande ställning bland de anställda i kommunen

Sammanfattning

Den nya kommunallagen, vilken ska börja gälla från och med 2018-01-01, föreskriver i 7 kap § 1 att styrelsen ska utse en direktör. Direktören ska ha den ledande ställningen bland de anställda och vara chef för den förvaltning som finns under styrelsen. Styrelsen får besluta att direktören ska ha en annan benämning. I samma kapitel 7, § 2, regleras att styrelsen ska i en instruktion fastställa hur direktören ska leda förvaltningen under styrelsen. Instruktionen ska också fastställa direktörens övriga uppgifter.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse i ärendet daterad 2017-12-05

Förslag till beslut

- Kommunstyrelsen beslutar fastställa benämningen kommundirektör för den ledande tjänstepersonen i kommunen. Benämningen börjar gälla från och med 2018-01-01.

Christina Abrahamsson (M) bifaller förslaget.

Beslutsgång

Ordföranden frågar om förvaltningens förslag till beslut antas och finner att så sker.

Kommunstyrelsens beslut

1. Kommunstyrelsen beslutar fastställa benämningen kommundirektör för den ledande tjänstepersonen i kommunen. Benämningen börjar gälla från och med 2018-01-01.

Expedieras till: Kommunstyrelsen

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande



KS § 232

DNR KS 265/2017 910

Instruktion för befattningen ledande ställning bland de anställda i kommunen

Sammanfattning

Den nya kommunallagen, vilken ska börja gälla från och med 2018-01-01, föreskriver i 7 kap § 1 att styrelsen ska utse en direktör. Direktören ska ha den ledande ställningen bland de anställda och vara chef för den förvaltning som finns under styrelsen. Styrelsen får besluta att direktören ska ha en annan benämning.

Viljeinriktningen är att den ledande ställningen bland de anställda, ska ha samma titel i Sveriges alla kommuner. Samtidigt reglerar kommunallagen att det är möjligt för kommunstyrelsen att tilldela befattningen en annan titel.

I samma kapitel 7, § 2, regleras att styrelsen ska i en instruktion fastställa hur direktören ska leda förvaltningen under styrelsen. Instruktionen ska också fastställa direktörens övriga uppgifter.

Kommundirektörsföreningen i Sverige har arbetat fram en checklista för kommundirektörens ansvar, befogenheter och arbetsuppgifter. Med checklistan som grund presenterar kommunchefen bilagt förslag till instruktion för kommundirektören/ kommunchefen i Herrljunga kommun. Förslaget är bedömt anpassat till Herrljunga kommuns organisation och förutsättningar.

Beslutsunderlag

Bilagt förslag till instruktion för kommundirektör/kommunchef

Förslag till beslut

Förvaltningens förslag till beslut:

- Kommunstyrelsen beslutar fastställa instruktion för kommundirektör/kommunchef enligt bilagt förslag

Beslutsgång

Ordföranden frågar om förvaltningens förslag till beslut antas och finner att så sker.

Kommunstyrelsens beslut

1. Kommunstyrelsen beslutar fastställa instruktion för kommundirektör/kommunchef enligt bilagt förslag



KS § 233

Meddelanden

Följande meddelanden redovisades vid sammanträdet

<i>NR</i>	<i>Meddelandeförteckning</i>	<i>DNR</i>
1	Direktionsprotokoll Sjuhärads kommunalförbund 2017-11-10	KS 3/2017 992
2	Månadsuppföljning socialnämnden 2017-10-31	Postlista KS 59/2017
3	Protokoll kommunstyrelsens arbetsutskott 2017-12-04	Protokoll i närarkiv
4	Protokoll Sjuhärads samordningsförbund 2017-11-16	KS 2/2017 992
5	Protokoll ägardialog 2017-12-04	-
6	Cirkulär från SKL – ny kommunal- lag	Postlista KS 61/2017
7	Protokoll från lokala pensionärs- och funktionshinderrådet 2017-11-22	Pärm i närarkiv
8	Skrivelse från kommunal rörande införande av heltid som norm	KS 233/2017 102
9	Information SmåKoms möte	-

Kommunstyrelsens beslut

Samtliga meddelanden läggs till handlingarna.



KS § 234

Delegeringsbeslut

Följande delegeringsbeslut redovisades vid sammanträdet

<i>NR</i>	<i>Delegeringsbeslut</i>	<i>DNR</i>
1	Undertecknande av handling MMV fiber gällande borgensförbindelse	KS 180/2015 458
2	Beslut att inte lämna ut allmän handling i enlighet med KS delegeringsordning, punkt A.8	KS 258/2017 910
3	Revidering av attesträtter 2018 för kommunstyrelsen	KS 242/2017 942

Kommunstyrelsens beslut

Samtliga delegeringsbeslut läggs till handlingarna



2017-12-14

KF fastställde 20171212 att Herrljunga kommun ska införa heltid som norm enligt följande beslut;

1. Herrljunga kommun ska införa heltid som norm, med deltid som möjlighet
2. Arbete med heltid som norm förbereds under 2018-2019 för att möjliggöra implementering 2020
3. De som så önskar ska ha möjlighet till deltid om verksamheten så tillåter

Förslag till handlingsplan

”Införande av heltid som norm - deltid som möjlighet”

I enlighet med tecknat gällande avtal och utifrån nuvarande förutsättningar.

Handlingsplan

2017-12-31

Framtagen i samverkan mellan:

Kommunledningen, Herrljunga kommun och Kommunal

Bilaga 1, KS § 228/2017

Innehåll

1. Inledning	2
1.1 Bakgrund	3
1.2 Viktiga utgångspunkter	3
1.2.1 Jämställdhetsaspekt	3
1.2.2 Krav på planering för heltid	3
1.3 Projektets syfte, mål och förväntade effekter	4
1.3.1 Syfte	4
1.3.2 Mål	5
1.3.3 Förväntade effekter	5
2. Omvärldsperspektiv	5
2.1. Nationellt perspektiv	5
2.2 Andra kommuners erfarenheter	6
2.2.1 Studiebesök i Orust och Lidköpings kommuner	6
2.3 Ekonomiaspekt	7
3. Nuläge i Herrljunga kommun	7
3.1 Heltids- och deltidsanställda, rekryteringsbehov	8
4. Planering och genomförande	9
4.1 Projektorganisation - roller, ansvar och befogenheter	9
4.1.1 Tidsplan för mötesplanering (revideras vid behov)	10
4.2 Kommunövergripande aktiviteter	10
4.2.1 Förståelse för bemanningsprocessen och bemanningsekonomi	10
4.2.2 Webbaserat stöd via TimeCare	11
4.3 Genomförande av piloter i Socialförvaltningens verksamheter	11
4.4 Övergripande aktivitets- och tidsplan	12
4.5 Ändringshantering	13
4.6 Överlämning av projektresultat och avslutning	13
Bilaga 1. Sammanställning av övergripande projektkostnader	14

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Herrljunga kommun har tagit ett aktivt beslut att arbeta för att bli en mer attraktiv arbetsgivare.¹ Som ett steg i detta arbete har kommunfullmäktige beslutat om att alla som idag har tillsvidareanställning ska ha rätt att arbeta heltid samt att de som önskar ska ha möjlighet till deltid om verksamheten så tillåter. Målsättningen är att få så bra organisation som möjligt där alla ges förutsättningar att vara med i arbetet för hållbara tjänster och arbetstider. Inom ramen för denna målsättning finns dock strävan efter att inte bara öka antalet medarbetare som har en heltidsanställning, utan att fler också arbetar heltid. I syfte att framgångsrikt kunna lyckas med alla målsättningar ska arbetet inledningsvis bedrivas i form av ett projekt. Projektet ska genomföras under 2018-2019.

1.2 Viktiga utgångspunkter

1.2.1 Jämställdhetsaspekt

Att arbeta för att heltid blir norm är viktigt ur ett jämställdhetsperspektiv. Det övergripande målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sitt eget liv. Denna målsättning innefattar ekonomisk jämställdhet och innebär att ”kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut”.² Tyngdpunkten ligger på de ekonomiska villkor kvinnor och män har som individer. Delmålet omfattar att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och förutsättningar när det gäller tillgången till arbete och att de ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om anställnings-, löne- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet. Inom kommunal sektor är det en övervägande majoritet av de deltidsarbetande kvinnorna som arbetar deltid till följd av att det saknas heltidstjänster. Bland Kommunals medlemmar uppgår var fjärde medlem att den huvudsakliga anledningen till att de arbetar deltid är att det är för svårt att få heltidsarbete.³ I Herrljunga kommun har 38 % deltidsanställning, varav 91 % kvinnor och 9 % män.⁴

1.2.2 Krav på planering för heltid

¹ Personalpolitiskt program för Herrljunga kommun, antaget av kommunfullmäktige § 40, 2010-05-04

² PROP. 2016/17:1 Bilaga 3, Ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män

³ ”Deltid som otrygghet och strategi – en rapport om deltidsarbete bland kommunals medlemmar”, 2017, s.17.

⁴ Avser ofrivillig och frivillig deltid

Bilaga 1, KS § 228/2017

*"Den 31 maj 2021 ska heltid och tillsvidareanställningar vara en självklarhet i välfärden. Inte bara vid nyanställning utan heltid ska också bli vanligare bland de som redan är anställda. Tillsammans ska vi se till att löftet om heltid infrias. Det finns inga andra alternativ."*⁵

Kommunal och Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) har kommit överens om att heltid ska vara norm och att fler ska arbeta heltid.⁶ Välfärdens behov av kompetens behöver tryggas. Samtidigt behöver välfärdssektorn erbjuda attraktiva anställningar. Heltid som norm kan i förlängningen dessutom minska behovet av visstidsanställningar och leda till ökad jämställdhet.

Målet är att tillsvidareanställning på heltid är det normala vid nyanställning och att redan anställda medarbetare ska arbeta heltid i högre utsträckning än i dag. Heltidsarbete ökar det ekonomiska oberoendet och gör att fler klarar sin egen försörjning. När fler arbetar heltid uppstår dessutom positiva effekter för yrkenas attraktivitet, framtida kompetensförsörjning och jämställdhet.

SKL och Kommunal är överens om tre mål:

1. Alla medarbetare som nyanställs ska anställas på heltid.
2. Alla deltidsanställda ska erbjudas heltidsarbete.
3. Fler av dem som redan har en heltidsanställning men av olika anledningar jobbar deltid i dag, ska erbjudas heltidsarbete.

Av det centrala kollektivavtalet framgår också att alla arbetsgivare ska planera för hur andelen medarbetare som arbetar heltid ska öka. När heltid införs bör dessutom en sammanhållen arbetstid utan delade turer eftersträvas. En plan för arbetet ska finnas på plats senast den 31 december 2017. Planen ska utgå från verksamhetens behov och resurser. Den ska stämmas av årligen fram till den 31 maj 2021 och på så sätt fungera som utgångspunkt för det fortsatta arbetet. De centrala parterna rekommenderar att arbetsgivaren och Kommunal tar fram planen tillsammans, exempelvis i en partsgemensam arbetsgrupp. Planen ska omfatta Kommunals avtalsområde, men det är önskvärt att hela organisationen strävar efter att bli en heltidsorganisation. Som stöd i kommuners lokala arbete har SKL och Kommunal tagit fram ett förslag på frågeställningar som ska beaktas i samband med framtagandet av lokala handlingsplaner.⁷ Ett antal arbetsgivarrepresentanter tillsammans med fackliga representanter från Herrljunga kommun deltog den 23 mars under en workshop, anordnad av SKL och Kommunal där frågeställningarna presenterades.

1.3 Projektets syfte, mål och förväntade effekter

1.3.1 Syfte

Det övergripande syftet med projektet är att skapa förutsättningar för alla medarbetare att

⁵ Heltid.nu/Verktyg, SKL och Kommunal

⁶ Centralt kollektivavtal mellan SKL och Kommunal, HÖK 16, bilaga 3

⁷ Frågeställningarna kommer inledningsvis att beaktas inom ramen för projektets pilotverksamheter, se 4.3.

Bilaga 1, KS § 228/2017

kunna försörja sig på sin lön under sitt arbetsliv.

Projektet ska bidra till att Herrljunga kommun ska bli mer attraktiv arbetsgivare och ökar sina möjligheter med lyckad kompetensförsörjning i framtiden.

Syftet med projektet är också att tydliggöra vilka modeller och arbetssätt som kan vara framgångsrika för att fler ska arbeta heltid inom kommunen.

1.3.2 Mål

Utifrån Heltid som norm – deltid som möjlighet är målsättningar för projektet att;

- Alla medarbetare som nyanställs ska anställas på heltid.
- Alla deltidsarbetande ska erbjudas heltidsarbete
- Fler av dem som redan har en heltidsanställning men av olika anledningar jobbar deltid i dag, ska erbjudas heltidsarbete.

När heltid införs bör dessutom sammanhållen arbetstid eftersträvas.

1.3.3 Förväntade effekter

De effekter som projektet ska leda till är:

- Alla medarbetare är nöjda med sin sysselsättningsgrad
- Fler arbetar heltid
- En flexibel och väl fungerande bemanningsplanering
- Fler sökande till tjänster
- Kvalitetssäkrad kompetensförsörjning

2. Omvärldsperspektiv

2.1. Nationellt perspektiv

Heltid i välfärden är en viktig fråga för hela Sverige. Att fler arbetar heltid är avgörande om framtidens rekryteringsbehov ska kunna mötas och bidra till ett mer jämställt samhälle. Att arbeta heltid är viktigt också för den enskilde individen. Genom att gå från deltid till heltid ökar inkomsten varje månad, vilket gör det lättare att klara räkningarna, starta ett sparande eller lägga mer pengar på fritidsaktiviteter. En ökad inkomst ger också en högre pension.

Välfärdens behov av personal är mycket stort de närmaste åren, och efterfrågan ser inte ut att minska. Skolan, vården och omsorgen behöver rekrytera hundratusentals nya medarbetare de närmsta åren. Genom att ta tillvara befintlig kompetens på ett bättre sätt kan man både minska rekryteringsbehovet och samtidigt få tillgång till mer personal. Det förutsätter att

deltidsarbete ersätts med heltidsarbete. När fler går från deltid till heltid ställs nya krav på verksamheten. Det behövs ett nytänk i bemanning och schemaläggning tillsammans med ett bibehållet fokus på arbetsmiljö.

Många kommuner och landsting har redan infört rätt till heltid för sina anställda, några håller på att utreda och införa och ytterligare några har ännu inte kommit igång. Det finns en stark opinion som är för införandet av heltid som norm, men det finns också de som är emot. Flera av dem som är avvaktande hävdar att införande av heltid som norm riskerar att bli kostnadsdrivande. Den ekonomiska aspekten tas upp och diskuteras närmare under rubriken Ekonomiaspekt.

2.2 Andra kommuners erfarenheter

Översyn av verksamheten och nytänk när heltid införs är en aspekt som många kommuner lyfter fram. Några medskick till de kommuner som ska eller överväger att införa heltid som norm sammanfattas i följande citat:

”Ta jämställdhet på allvar. Det är en självklarhet att alla tjänster ska vara heltid. När det gäller vårdrkten och allt som har med människor att göra får en höra ”visst heltid, men det kostar så mycket så då måste vi skära ned för annars har vi inte råd med så många”. Sådant hör en däremot aldrig när det gäller tekniska verken. Det här är skattefinansierad verksamhet och då måste politikerna ta sitt ansvar. Samhället ska vara lika för alla. Alla ska ha en inkomst som den klarar sig på och få en draglig pension.”⁸

”Målet för projektet ”Helt rätt i Berg” var att fler ska både vilja och orka arbeta heltid. Det ställer krav på arbetsmiljön och förmågan att hantera förändringar. Jämställdhetsaspekten är mycket viktig. När vi frågar anställda varför de inte vill jobba heltid svarar de ofta att de inte orkar eftersom jobbet är för tungt. Dessutom upplever många att de redan har ett heltidsjobb hemma.”⁹

”Se heltid och deltid som en möjlighet för att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla personal idag och i framtiden. Se heltider som ett sätt att lyckas, både ekonomiskt som med våra brukare/kunder”¹⁰

Det som också är gemensamt för kommuner som infört heltid som norm är att de funnit lösningen i en förbättrad samordning av hanteringen av tillgänglig arbetstid och arbetskraft inom och mellan förvaltningar/verksamheter.

En ökad rörlighet inom kommunorganisationen (medarbetare som utför arbete på fler än ett arbetsställe, förutsatt att de har kompetens för uppgiften), införande av flexibel arbetstidsförläggning, i form av lokala avtal och arbetstidsmodeller är ytterligare exempel på framgångsfaktorer.

2.2.1 Studiebesök i Orust och Lidköpings kommuner

Inom ramen för förstudien har arbetsgivarrepresentanter samt fackliga representanter från Herrljunga kommun genomfört ett studiebesök i Orust och ett i Lidköpings kommun. Två viktiga framgångsfaktorer som utgör grunden för Orust kommuns arbete med införande av heltid som norm är:

⁸ ”Åtta kommuner om heltid”, citat från Karlstads kommun, s.18

⁹ Åtta kommuner om heltid”, citat från Bergs kommun, s. 22

¹⁰ ”Heltidsprojektet”, Karlskoga och Degerfors kommuner, s. 14

”Vi tar gemensamt ansvar för heltidsfrågan

Att ta gemensamt ansvar innebär att lösa det solidariskt. Vårt avtal omfattar alla anställda och att alla får samma anställningsvillkor i avseendet med heltid som norm. Detta innebär att säkerställa att det inte hamnar på enskilda enheter eller medarbetare att lösa frågan.”

”Vi tar ett helhetsgrepp om bemanningen

Att ta helhetsgrepp om frågan handlar om att se över vår bemanningsprocess i stort samt förutsättningar för hur schema läggs. Detta är nödvändigt för att leva upp till gällande regler och uppnå den en god arbetsmiljö samt kvalitet.”

Övriga framgångsfaktorer som lyftes under möten i båda kommuner och som också är värda att beakta i vårt fortsatta arbete är ett lokalt kollektivavtal om heltid som utgör en ram; vikten av att driva utvecklingsarbetet partsgemensamt och visa det tydligt för medarbetare; skapa tid för delaktighet; ta helhetsgrepp om bemanningen samt förtydliga det gemensamma ansvaret för heltidsfrågan.

2.3 Ekonomiaspekt

En fråga som ofta kommer upp är om det blir dyrare, eller kanske billigare, att bedriva verksamheten när fler anställda arbetar heltid. Flera kommuner har tillfälligt tillfört extra resurser under införandet av heltid t.ex. för projektledning, utbildning och samverkan.

Utgångspunkten för det långsiktiga perspektivet är att utökningen av de deltidsanställdas arbetstid ska finansieras genom minskat behov av timavlönade och fyllnadstid. En verksamhet som infört rätten till heltid ska inte behöva kosta mer än vad den gjorde inledningsvis. Det som blir den stora utmaningen för projektet i vår kommun är att inte skapa en ökning av sådana kostnader som är löpande i organisationen, såsom till exempel lönekostnader eller kostnader för bemanningsplanering och schemaläggning. Det är därför viktigt att arbeta fram en heltidsmodell som bevarar kontinuitet, kvalitet och effektivitet i så stor utsträckning som möjligt. För att lyckas med detta krävs att

- arbeta gemensamt för att lösa heltid för alla, med ett solidariskt synsätt
- öka samplaneringen i bemanningsprocessen inom och mellan verksamheter och områden
- öka medarbetarnas rörlighet över enhets- och områdesgränser
- införa flexibel arbetstidsförläggning som frångår tidigare fasta arbetstidsscheman
- öka samordningen avseende kommunens vikariehantering
- förankra förändringen bland kommunens medarbetare

3. Nuläge i Herrljunga kommun

3.1 Heltids- och deltidsanställda, rekryteringsbehov

Herrljunga kommun har 724 tillsvidareanställda medarbetare.¹¹ Av dessa har cirka 62 procent en heltidsanställning i grunden. Arbetande på heltid motsvarar 52 procent. Det placerar kommunen på plats 259 i rankningen över andelen heltidsanställda i landets kommuner.

Inom kommunen är det främst tre förvaltningar som innehar en uttalad deltidsproblematik – Social-, Bildnings- och Teknisk förvaltning

Tabell 1. Andel deltidsanställda i Herrljunga kommun, 2017-05-30¹²

Förvaltning	Andel deltidsanställda	Andel kvinnor som arbetar deltid	Andel män som arbetar deltid	Antal anställda kvinnor	Antal anställda män
Bildningsförvaltning	25 %	23 %	3 %	247	44
Social förvaltning	53 %	50 %	3 %	280	39
Teknisk förvaltning	32 %	30 %	2 %	51	28
Kommunstyrelsens förvaltning	3 %	-	3 %	7	4
Övrig verksamhet ¹³	-	-	-	11	13
Hela kommunen	38 %	35 %	3 %	596	128

Som nämndes tidigare i rapporten uppger var fjärde av Kommunals medlem att den huvudsakliga anledningen till att de arbetar deltid är att det är för svårt att få heltidsarbete. Mot denna bakgrund väljer många att fylla upp sin tid genom att arbeta mertid då möjlighet finns. I Herrljunga kommun motsvarade fyllnadstiden under år 2016, 13322 timmar vilket motsvarar ca 6,73 årsarbetare.¹⁴ Kostnaden för fyllnadstiden motsvarade 2 123 493, 41 kr. Kostnaden för fyllnadstid som tas ut i ledighet ingår inte i beloppet.

Inom de närmaste fem åren kommer rekryteringsbehovet i Herrljunga kommun, på grund pensionsavgång motsvara 111 tjänster. Under år 2016 annonserades 179 tillsvidaretjänster varav 105 med anställning på heltid, 52 tjänster med anställning på deltid samt 22 tjänster med anställning på heltid/deltid.¹⁵

¹¹ Enligt uppgifter från Utdata

¹² Avser frivillig och ofrivillig deltid

¹³ Avser Bygg och miljöförvaltning och förvaltning Servicenämnd

¹⁴ Heltidsmättet skiljer sig åt mellan olika yrkesgrupper

¹⁵ Enligt Visma Recruit

4. Planering och genomförande

4.1 Projektorganisation - roller, ansvar och befogenheter

Att införa heltid är ett stort förändringsarbete som tar tid. Det är viktigt att förändringsarbetet får ett tydligt stöd i form av en särskild projektorganisation för genomförandet med start under 1: a kvartal 2018.¹⁶ Nedan presenteras förslag på projektorganisation.

Styrgrupp för projektet

Styrgruppen utgörs av kommunens ledningsgrupp. Styrgruppen har ansvaret för projektets planering, kontroll och styrning då det gäller resurser och sakinnehåll. Föredragande för heltidprojektet i styrgruppen är projektledning.

Projektansvarig

Kommunchef är ytterst ansvarig för projektet.

Projektledning

Projektet leds av Personalchef genom HR-avdelning.

Lokal projektansvarig

Förvaltningschef, är projektansvarig för sin förvaltnings heltidsarbete

Projektstöd

Processledare 50 % - Denna funktion utgör en förstärkning till verksamheten och ansvarar för att tillsammans med verksamheterna ta fram och pröva olika modeller, i första hand inom ramen för pilotverksamheter. Processledaren ska även vara behjälplig med implementering av beprövade modeller och arbetssätt i övriga verksamheter efter projektets slut.

Övrigt stöd utgörs av HR strateg, Controller samt Schemaspecialist.

Facklig styrgrupp

¹⁶ Förslag på tidsplan, se s. 14

Bilaga 1, KS § 228/2017

Den fackliga styrgruppen består av representanter från Kommunal. Den fackliga styrgruppen ansvarar för att i samverkan med projektansvarig och lokala projektansvariga tillse att anställnings- och arbetsmiljö förhållanden genomförs enligt projektplanen.

Referensgrupper

Enhetschefer - Referensgruppen består av enhetschefer som representerar de verksamheter där modeller prövas och diskuteras. Gruppen är en viktig tillgång i förankringsarbetet till personalen. Gruppen är rådgivande och har inte beslutsrätt för projektet.

Arbetsplats-/skyddsombud - Referensgruppen bistår med praktiska synpunkter och är ett stöd till projektansvarig och styrgruppen. Gruppen kan även vara en tillgång i förankringsarbetet. Referensgruppen är endast rådgivande och har inte något ansvar eller beslutsrätt för projektet. Personerna i referensgruppen kan även tillfrågas om rådgivning var för sig och träffas således inte enbart som grupp.

4.1.1 Tidsplan för mötesplanering (revideras vid behov)

Berörda	Mötestillfällen
Styrgrupp	1 gång/månad (jan-juni, aug-dec)
Facklig styrgrupp	1 gång/2 månader (jan, mars, maj, sep, nov)
Referensgrupp, enhetschefer	1 gång/månad (jan-juni, aug-dec)
Referensgrupp, arbetsplats-/skyddsombud	Minst en gång var 6:e månad eller vid behov

4.2 Kommunövergripande aktiviteter

4.2.1 Förståelse för bemanningsprocessen och bemanningsekonomi

När organisationen genomgår ett större förändringsprojekt är det viktigt att organisationens beslutsfattare och chefer på olika nivåer har en förståelse för de mekanismer som påverkar förändringen. Det finns ett behov av att förstå bemanningens effekt på ekonomin och dess inverkan på de ekonomiska målen. Chefer behöver också verktyg för att känna sig trygga att ta chefsrollen i ett förändringsarbete. Det är cheferna som har möjligheten att förändra Bemanningen och därmed stor påverkan på resultat.

Viktiga komponenter som måste diskuteras avser bland annat:

- Grunderna i bemanningskedjan från behov till utförd insats
- Visualisering av bemanningens effekter på ekonomi, kvalitet och personal
- Förståelse för komplexiteten i att kombinera bra arbetstidsförläggning med hög kvalitet och kontinuitet

Dessutom erhålls bättre förståelse kring hur bemanningens mekanismer påverkar kommunens

Bilaga 1, KS § 228/2017

mål såsom *Attraktiv arbetsgivare, Heltid som norm, Hälsosamma scheman, Hög kvalitet samt Budget i balans.*

En utbildning/workshop för beslutsfattare (politiker och högre tjänstemän) samt chefer ansvariga för införande av heltid som norm med utgångspunkt från ovan nämnda aspekter genomförs under våren 2018.

4.2.2 Webbaserat stöd via TimeCare

Herrljunga kommun har sedan flera år använt TimeCare Planering och Time Care Pool. TimeCare har utvecklat ett antal nya funktioner som ger bättre möjligheter att infria heltid som norm och som idag används av flertal kommuner. Multi Access är ett exempel. Denna funktion är ett webbgränssnitt för samtliga roller i organisationen. För chefen skapar den en bättre bild över hur bemanningen är förlagd samt hur detta motsvarar verksamhetens behov. Vid samplanering ger Multi Access betydligt bättre möjligheter då större grupper och filtreringsmöjligheter finns. Multi Access är integrerat med VismaWindow.

CareAvancerad Bokning ytterligare ett exempel. När personer i högre grad schemaläggs och bokas mellan TimeCare Planering och TimeCare Pool, ger funktionen bättre kontroll för chefen att identifiera hur mycket tid som lånas in och ut i respektive verksamhet.

4.3 Genomförande av piloter i Socialförvaltningens verksamheter

I syfte att underlätta genomförandet av förändringsarbete ska inledningsvis två piloter genomföras. Piloterna avser två verksamheter inom den förvaltning där utmaningen är störst, nämligen Socialförvaltningen. Kommunal har föreslagit *Hemvården* och *Hemgården*. Grundtanken är att inom dessa verksamheter ska följande genomföras:

- Modeller och arbetssätt med fokus på bl.a. kartläggning av bemanning och brukarbehov, samarbetet över verksamhetsgränserna samt ökning av flexibiliteten i schemalaggningsen med stöd av befintligt IT-verktyg, Time Care Planering tas fram och testas
- Bemanning över verksamhets- och enhetsgränser ska utvecklas
- Arbetet med införandet av heltid ska samordnas med det ordinarie arbetsmiljöarbetet
- Hälsosamma scheman ska tas fram
- En strategi för sammanhållen arbetstid ska tas fram
- Forum för delaktighet ska säkerställas

Erfarenheter från pilotverksamheterna kommer att följas upp regelbundet och utvärderas.

Bilaga 1, KS § 228/2017

4.4 Övergripande aktivitets- och tidsplan

Projektet har en övergripande aktivitets- och tidsplan för de kommande åren 2018-2019.

Aktiviteter	Innehåll
Våren 2018	<ul style="list-style-type: none">• Uppstartsdiskussioner med Socialförvaltningens ledningsgrupp – kartläggning av lokala förutsättningar• Tillsättning av styr-, arbets- och referensgrupper• Nulägesanalys, forts.• Omvärldsanalys, forts.• Framtagandet av konsekvens- och riskanalys• Framtagandet av kommunikationsplan för projektet• Kommunikations- och informationssatsningar om projektet (internt och externt)• Förberedelse för uppstart av piloter inom Socialförvaltningens verksamheter, förslagsvis Hemvården och Hemgården• Genomföra dialogträffar med berörda medarbetare, enhetschefer och arbetsplatsombud• Intresseanmälningar för önskad tjänstgöringsgrad• ”Deltidsarbetets konsekvenser”-workshop för medarbetare• ”Förståelse för bemanningsekonomi” – workshop för chefer• Framtagandet av ett lokalt kollektivavtal gällande införande av heltid inom pilotverksamheterna• Uppstart av pilotarbetet:<ul style="list-style-type: none">- Översyn av grundbemanning- Kartläggning av brukarbehov- Framtagandet av arbetsmodeller• Utökade kommunikations- och informationssatsningar om projektet (internt och externt)• Kompetensutvecklingsinsatser för medarbetare och chefer i pilotverksamheter
Hösten 2018, genomförandefas	<ul style="list-style-type: none">• Införande av vald arbetsmodell i pilotverksamheter

Bilaga 1, KS § 228/2017

Våren 2019, genomförandefas	<ul style="list-style-type: none">• Uppstart av nya piloter• Följa upp vald arbetsmodell och eventuellt förändra/förbättra• Enbart heltid erbjuds i samband nyanställningar• Processutvärdering
Hösten 2019, genomförandefas, utvärdering	<ul style="list-style-type: none">• Beslut och införande av heltid som norm utifrån beprövade modeller• Utvärdering av projektet• Upprättandet av slutrapport

4.5 Ändringshantering

Projektets arbete anpassas efter nuläge och förutsättningarna i verksamheterna. Ändringar och tillägg av betydande karaktär i projektet beslutas av projektets styrgrupp. Ändringar som genererar större förändring av anställnings- och/eller arbetsmiljöförhållanden förhandlas och beslutas i den fackliga styrgruppen. Ändringar i det operativa arbetet beslutas direkt av projektansvarig i samråd med HR-strategen och processledaren.

4.6 Överlämning av projektresultat och avslutning

En sammanställning av projektets viktigaste resultat, framgångsfaktorer och lärdomar ska spridas till samtliga medarbetare inom kommunen via verksamhetschefer och enhetschefer och kommunens intranät. Det är av stor vikt att medarbetarnas delaktighet i förändringsarbetet tas tillvara och genomsyrar kommunens fortsatta arbete med införandet av heltid som norm. Innan projektet avslutas ska en plan för fortsatt arbete avseende arbetssätt och modeller för att möjliggöra heltidstjänster i kommunen skrivas.

Bilaga 1, KS § 228/2017

Bilaga 1. Sammanställning av övergripande projektkostnader

Aktivitet	Kostnad 2018	Kostnad 2019	Omfattning
Processledare mot bemanning	24000 kr/månad	24000 kr/månad	50 % av heltidstjänst ¹⁷
Schemaspecialist	2300 kr/månad	2300 kr/månad	2,5 % av heltidstjänst ¹⁸
Workshop , Bemanningsakademi för beslutsfattare	15 000 kr		En halvdag, alt. 10-15
Utbildning i bemanningsekonomi för chefer ¹⁹	50000 kr		4 dagar
IT-stöd, Multi Access	7000 kr/månad	7000 kr/månad	
Care Avancerad Bokning	3000 kr/månad	3000 kr/månad	
Administrativa kostnader	2000kr/månad	2000kr/månad	

För budgetåret 2018 beräknas kostnaden för projektgenomförande enligt ovan till 200 tkr. Finansiering sker inom budgetram 2018 och inom antagna Verksamhets- och Ekonomistyrningsprinciper för Herrljunga kommun.

För budgetåret 2019 beräknas kostnaden för projektgenomförande enligt ovan till 400 tkr. Finansiering sker inom budgetram för 2019 och inom antagna Verksamhets- och Ekonomistyrningsprinciper för Herrljunga kommun.

¹⁷ Processledaren ska även arbeta 50 % i Vårgårda kommun

¹⁸ Schemaspecialist ska även arbeta 2,5 % i Vårgårda kommun

¹⁹ Bemanningssakademi för 12 chefer inom äldreomsorgen, gemensamt för Vårgårda och Herrljunga kommun. Utbildningen omfattar 4 dagar.