

## K O M M U N F U L L M Ä K T I G E

i Gislaveds kommun kallas härmed till sammanträde som börjar **torsdagen den 25 augusti 2022, klockan 18:30 i Sessionssalen, Kommunhuset, Gislaved** för att behandla följande ärenden:

Nr	Diarienummer	Ärendemening	
1	KS.2022.1	Fastställande av dagordning	
2		Nya motioner	
3	KS.2022.5	Interpellationer	
4	KS.2022.6	Frågor	
5	KS.2022.3	Valärende	
6	KS.2022.7	Information från revisionen 2022	
7	KS.2022.50	Alkohol- och drogpolicy för Gislaveds kommun	
8	KS.2022.51	Policy mot diskriminering och kränkande särbehandling för Gislaveds kommun	
9	KS.2022.52	Arbetsmiljöpolicy för Gislaveds kommun	
10	KS.2022.54	Policy mot våld och hot om våld för Gislaveds kommun	
11	KS.2022.121	Arvodet för bolag mandatperioden 2023-2026	
12	KS.2022.1	Meddelanden	

Gislaved den 25 augusti 2022

Lars-Ove Bengtsson  
Ordförande

Yvonne Thelin Karlsson  
Kommunsekreterare

Allmänheten hälsas välkomna som åhörare till sammanträdet. Kommunfullmäktiges handlingar finns tillgängliga i Sessionssalen, Kommunhuset, Gislaved.

Kf §88

Dnr: KS.2022.5

I.2.6

**Interpellation gällande hyresfrihet för tomma äldreboendeplatser****Beslut**

Kommunfullmäktige godkänner att interpellationen får ställas och att interpellationen överlämnas till kommande sammanträde för besvarande.

**Ärendebeskrivning**

Kian Anderson (WeP) och Tommy Östring (WeP) har den 10 juni lämnat in en interpellation gällande hyresfrihet för tomma äldreboendeplatser. Interpellationen är ställd till socialnämndens ordförande, Inga-Maj Eleholt (C), och fastighets- och servicenämndens ordförande, Lisbeth Andersson (M).

Frågan lyder enligt följande:

Kommunfullmäktige beslutade den 20 maj 2021, §72 att fastighets- och serviceförvaltningen fick i uppdrag att ge socialförvaltningen hyresfrihet för de tomma äldreboendeplatserna fram till de behövs. Slutdatum för genomförande av detta uppdrag sattes till den 30 juni 2022. Frågan till nämndsordförande för dessa förvaltningar är därför hur stor är socialförvaltningens hyresreduktion med anledning av detta uppdrag?

**Beslutsunderlag**

Interpellation gällande hyresfrihet för tomma äldreboendeplatser, daterad den 10 juni 2022

**Propositionsordning**

Ordföranden ställer proposition på att interpellationen får ställas och finner att kommunfullmäktige godkänner den.

**Beslutet skickas till:**

Kian Anderson (WeP)  
Tommy Östring (WeP)  
Inga-Maj Eleholt (C)  
Lisbeth Andersson (M)

[Kommunens dnr:KS.2022.5]

## Interpellation:

Interpellation till ordförande i Fastighets och Servicenämnden samt Socialnämnden.

Kommunfullmäktige beslutade den 20/5 2021 §72 att Fastighets och serviceförvaltningen fick i uppdrag att ge Socialförvaltningen hyresfrihet för de tomma äldreboendeplatserna fram till de behövs. Slutdatum för genomförande av detta uppdrag sattes till 30/6 2022

Min fråga till er nämndsordförande för dessa förvaltningar är därför hur stor är Socialförvaltningens hyresreduktion med anledning av detta uppdrag?

Kian Anderson  
Westbopartiet

Tommy Östring  
Westbopartiet

Kian Anderson (WP)  
Tommy Östring (WP)

## SVAR PÅ INKOMMEN INTERPELLATION 2022-06-10

*Kommunfullmäktige beslutade den 2015 2021 §72 att Fastighets och serviceförvaltningen fick i uppdrag att ge Socialförvaltningen hyresfrihet för de tomma äldreboendeplatserna fram till de behövs. Slutdatum för genomförande av detta uppdrag sattes till 30/6 2022*

*Min fråga till er nämndsordförande för dessa förvaltningar är därför hur stor är Socialförvaltningens hyresreduktion med anledning av detta uppdrag?*

En interpellation från Westbopartiets Kian Anderson och Tommy Östring har kommit in i juni till ordförande i Fastighet- och servicenämnden samt Socialnämnden. Jag, Fastighet- och servicenämndens ordförande, Lisbeth Andersson lämnar följande svar på denna interpellation.

I samband med KS nämnddialoger i oktober 2021, valde vi i Fastighet- och servicenämnden att redovisa de ekonomiska och verksamhetsmässiga konsekvenserna av uppdraget "Ny hyresmodell för äldreboendeplatser" där socialnämnden skulle ges hyresfrihet för oanvända äldreboendeplatser fram till dess att platserna behövdes igen.

Konsekvensanalysen som vi redogjorde för på KS nämnddialog i oktober – och som även redovisades på KS sammanträde 3 november 2021, i samband med fastställandet av KFs Planeringsdirektiv 2022, ansågs fullgöra KF-uppdraget med slutredovisning 30 juni 2022.

I och med detta ströks uppdraget vid antagandet av KF Planeringsdirektiv 2022 i november 2021 och har därför inte heller skapat några kostnadsmässiga förskjutningar mellan våra båda nämnder under 2022.

### FASTIGHET- OCH SERVICENÄMNDEN

**POSTADRESS**

Gislaveds kommun  
332 80 Gislaved

**BESÖKSADRESS**

Ängsgatan 9  
Gislaved

**TELEFON/FAX**

0371-810 00  
0371-940 79

**E-POST/WEBB**

kommunen@gislaved.se  
gislaved.se

**ORGANISATIONSNR**

212000-0514

**GIRO**

Bankgiro 426-7225

[Kommunens dnr: KS.2022.6

## Fråga:

Fråga till Barn och Utbildningsnämndens ordförande eller den det berör, angående fritidsgården i Smålandsstenar.

Det har kommit till min kännedom att fritidsgården i Smålandsstenar på Nordinskolan har stängt, från ungdomar på orten. Uppgifven orsak ska vara att lokalen behöver tas i anspråk för skolverksamhet.

Anser du att det är ett acceptabelt beslut att skolan tar i anspråk denna lokal så att fritidsgården behöver stänga?

Är detta en temporär eller permanent lösning?

Har skolan för lite utrymme så nära inpå ombyggnationen, så en utbyggnad är nödvändig?

Jag finner det mycket olyckligt att fritidsgården i Smålandsstenar inte har en fast lokal att verka i. Då det är oroligt bland ungdomar på orten, borde fritidsgårdsverksamheten öka upp istället.

Mikael Kindbladh

Westbopartiet

Plats och tid	Kommunhuset i Gislaved, tisdagen den 23 augusti 2022, 14.00-14.15		
Beslutande	Gunvor Nygren (C), ordförande Rose-Mari Modén (S)		
Övriga deltagande	Yvonne Thelin Karlsson, sekreterare		
Utses att justera	Rose-Mari Modén (S)		
Justeringens plats och tid	Kommunstyrelsekontoret den 23 augusti 2022		
Under- skrifter	Sekreterare .....	Paragrafer	75-87
	Yvonne Thelin Karlsson		
	Ordförande .....		
	Gunvor Nygren (C)		
	Justerande .....		
	Rose-Mari Modén (S)		
<b>ANSLAG/BEVIS</b>			
	Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.		
Organ	Valberedningens Presidium		
Sammanträdesdatum	2022-08-23	Paragrafer	75-87
Datum för anslags uppsättande	2022-08-23	Datum för anslags nedtagande	2022-09-12
Förvaringsplats för protokollet	Kommunstyrelseförvaltningen		
	Utdragsbestyrkande		

Vb §75

Dnr: KS.2022.3

**Valärende, entledigande som ledamot i kommunstyrelsen, valnämnden och kommunstyrelsens näringsutskott och som ersättare i kommunstyrelsens allmänna utskott, krisledningsnämnden, kommunfullmäktige, stiftelsen Isabergstoppen, Anders Svenssons donationsfond, Enter Gislaved AB, stämooombud till Ätrans Vattenråd och Burseryds byggnadsförening**

**Förslag till beslut**

Valberedningens presidium föreslår kommunfullmäktige att godkänna Tommy Stenssons (S) avsägelse som ledamot i kommunstyrelsen, valnämnden och kommunstyrelsens näringsutskott och som ersättare i kommunstyrelsens allmänna utskott, krisledningsnämnden, kommunfullmäktige, stiftelsen Isabergstoppen, Anders Svenssons donationsfond, Enter Gislaved AB, stämooombud till Ätrans Vattenråd och Burseryds byggnadsförening, samt begär hos Länsstyrelsen i Jönköping att en ny ersättare till kommunfullmäktige utses.

**Ärendebeskrivning**

Tommy Stensson (S) har inkommit med en avsägelse från sina uppdrag som ledamot i kommunstyrelsen, valnämnden och kommunstyrelsens näringsutskott, som ersättare i kommunstyrelsens allmänna utskott, krisledningsnämnden, kommunfullmäktige, stiftelsen Isabergstoppen, Anders Svenssons donationsfond, Enter Gislaved AB, stämooombud till Ätrans Vattenråd och Burseryds byggnadsförening.

**Beslutsunderlag**

Avsägelse från Tommy Stensson (S) daterad den 15 juni 2022

**Beslutet skickas till:**

Kommunfullmäktige



Vb §76

Dnr: KS.2022.3

**Valärende, fyllnadsval av ledamot till kommunstyrelsen****Förslag till beslut**

Valberedningens presidium föreslår kommunfullmäktige att välja Gunnel Augustsson (S) som ledamot i kommunstyrelsen.

**Ärendebeskrivning**

Tommy Stensson (S) har inkommit med en avsägelse från sitt uppdrag som ledamot i kommunstyrelsen.

Socialdemokraterna har nominerat Gunnel Augustsson (S) som ledamot i kommunstyrelsen.

**Beslutsunderlag**

Nominering från socialdemokraterna daterad den 15 augusti 2022

**Beslutet skickas till:**

Kommunfullmäktige

Vb §77

Dnr: KS.2022.3

**Valärende, fyllnadsval av ersättare till kommunstyrelsen****Förslag till beslut**

Valberedningens presidium föreslår kommunfullmäktige att välja Ola Hagelin (S), Bäckgatan 35, 33431 Anderstorp som ersättare i kommunstyrelsen.

**Ärendebeskrivning**

Tommy Stensson (S) har inkommit med en avsägelse från sitt uppdrag som ledamot i kommunstyrelsen. Socialdemokraterna har nominerat Gunnel Augustsson (S) som ledamot i kommunstyrelsen och därför behöver hennes ersättningsplats i kommunstyrelsen tillsättas.

Socialdemokraterna har nominerat Ola Hagelin (S) som ersättare till kommunstyrelsen.

**Beslutsunderlag**

Nominering från socialdemokraterna daterad den 15 augusti 2022

**Beslutet skickas till:**

Kommunfullmäktige

Vb §78

Dnr: KS.2022.3

**Valärende, fyllnadsval av ledamot till krisledningsnämnden****Förslag till beslut**

Valberedningens presidium föreslår kommunfullmäktige att välja Gunnel Augustsson (S) som ledamot i krisledningsnämnden.

**Ärendebeskrivning**

Tommy Stensson (S) har inkommit med en avsägelse från sitt uppdrag som ledamot i krisledningsnämnden.

Socialdemokraterna har nominerat Gunnel Augustsson (S) som ledamot i krisledningsnämnden.

**Beslutsunderlag**

Nominering från socialdemokraterna daterad den 15 augusti 2022

**Beslutet skickas till:**

Kommunfullmäktige

Vb §79

Dnr: KS.2022.3

**Valärende, fyllnadsval av ledamot till valnämnden****Förslag till beslut**

Valberedningens presidium föreslår kommunfullmäktige att välja Ylva Samuelsson (S) som ledamot i valnämnden.

**Ärendebeskrivning**

Tommy Stensson (S) har inkommit med en avsägelse från sitt uppdrag som ledamot i valnämnden.

Socialdemokraterna har nominerat Ylva Samuelsson (S) som ledamot i valnämnden.

**Beslutsunderlag**

Nominering från socialdemokraterna daterad den 15 augusti 2022

**Beslutet skickas till:**

Kommunfullmäktige

Vb §80

Dnr: KS.2022.3

**Valärende, fyllnadsval av ersättare till valnämnden****Förslag till beslut**

Valberedningens presidium föreslår kommunfullmäktige att välja Ingebert Magnusson (S) som ersättare i valnämnden.

**Ärendebeskrivning**

Tommy Stensson (S) har inkommit med en avsägelse från sitt uppdrag som ledamot i valnämnden. Socialdemokraterna har nominerat Ylva Samuelsson (S) som ledamot i valnämnden och därför behöver hennes ersättarplats i valnämnden tillsättas.

Socialdemokraterna har nominerat Ingebert Magnusson (S) som ersättare i valnämnden.

**Beslutsunderlag**

Nominering från socialdemokraterna daterad den 15 augusti 2022

**Beslutet skickas till:**

Kommunfullmäktige

Vb §81

Dnr: KS.2022.3

**Valärende, fyllnadsval av ersättare till stiftelsen Isabergstoppen****Förslag till beslut**

Valberedningens presidium föreslår kommunfullmäktige att välja Marina Josefsson (S) som ersättare i stiftelsen Isabergstoppen.

**Ärendebeskrivning**

Tommy Stensson (S) har inkommit med en avsägelse från sitt uppdrag som ersättare i stiftelsen Isabergstoppen

Socialdemokraterna har nominerat Marina Josefsson (S) som ersättare i stiftelsen Isabergstoppen.

**Beslutsunderlag**

Nominering från socialdemokraterna daterad den 15 augusti 2022

**Beslutet skickas till:**

Kommunfullmäktige

Vb §82

Dnr: KS.2022.3

**Valärende, fyllnadsval av ersättare i Enter Gislaved AB****Förslag till beslut**

Valberedningens presidium föreslår kommunfullmäktige att välja Marina Josefsson (S) som ersättare i Enter Gislaved AB.

**Ärendebeskrivning**

Tommy Stensson (S) har inkommit med en avsägelse från sitt uppdrag som ersättare i i Enter Gislaved AB.

Socialdemokraterna har nominerat Marina Josefsson (S) som ersättare i Enter Gislaved AB.

**Beslutsunderlag**

Nominering från socialdemokraterna daterad den 15 augusti 2022

**Beslutet skickas till:**

Kommunfullmäktige

Vb §83

Dnr: KS.2022.3

**Valärende, val av huvudman till Södra Hestra sparbank 2023-2026****Förslag till beslut**

Valberedningens presidium föreslår kommunfullmäktige att välja Inga-Maj Eleholt (C) som huvudman till Södra Hestra sparbank under perioden 2023-2026.

**Ärendebeskrivning**

Sparbanken ska ha 32 huvudmän. Av dessa utses 12 av kommunfullmäktige i Hylte kommun, 4 av kommunfullmäktige i Gislaved kommun och 16 av huvudmännen på ordinarie sparbanksstämma. Huvudman utses för en tid av fyra år. Vid första huvudmannavalet ska mandattiden dock sättas kortare för att åstadkomma successiva nyval. Varje år ska val göras avseende en fjärdedel av de huvudmän som utses av huvudmännen.

Centerpartiet har den 22 juni 2022 nominerat Inga-Maj Eleholt (C) till ny huvudman till Södra Hestra sparbank för perioden 2023-2026.

**Beslutsunderlag**

Nominering från Centerpartiet daterad den 22 juni 2022

**Beslutet skickas till:**

Kommunfullmäktige



Vb §84

Dnr: KS.2022.3

**Valärende, entledigande som ordförande i fritid- och folkhälsonämnden och fritid- och folkhälsonämndens arbetsutskott samt som ersättare i kulturnämnden och kulturnämndens arbetsutskott****Förslag till beslut**

Valberedningens presidium föreslår kommunfullmäktige att godkänna Per Sundströms (M) avsägelse som ordförande i fritid- och folkhälsonämnden och fritid- och folkhälsonämndens arbetsutskott samt som ersättare i kulturnämnden och kulturnämndens arbetsutskott.

**Ärendebeskrivning**

Per Sundström (M) har inkommit med en avsägelse från sina uppdrag som ordförande i fritid- och folkhälsonämnden och fritid- och folkhälsonämndens arbetsutskott samt som ersättare i kulturnämnden och kulturnämndens arbetsutskott.

**Beslutsunderlag**

Avsägelse från Per Sundström (M) daterad den 26 juli 2022

**Beslutet skickas till:**

Kommunfullmäktige

Vb §85

Dnr: KS.2022.3

**Valärende, fyllnadsval som ordförande i fritid- och folkhälsonämnden****Förslag till beslut**

Valberedningens presidium föreslår kommunfullmäktige att välja Staffan Sjöblom (M) som ordförande i fritid- och folkhälsonämnden.

**Ärendebeskrivning**

Per Sundström (M) har inkommit med en avsägelse från sitt uppdrag som ordförande i fritid- och folkhälsonämnden.

Moderaterna har nominerat Staffan Sjöblom (M) som ordförande i fritid- och folkhälsonämnden.

**Beslutsunderlag**

Nominering från Moderaterna daterad den 15 augusti 2022

**Beslutet skickas till:**

Kommunfullmäktige

Vb §86

Dnr: KS.2022.3

**Valärende, entledigande som ledamot i kommunrevisionen****Förslag till beslut**

Valberedningens presidium föreslår kommunfullmäktige att godkänna Urban Guldmyrs (SD) avsägelse från uppdraget som ledamot i kommunrevisionen samt som revisor i Gisleorp Lokaler AB.

**Ärendebeskrivning**

Urban Guldmyr (SD) har inkommit med en avsägelse från sitt uppdrag som ledamot i kommunrevisionen samt som revisor i Gisleorp Lokaler AB.

**Beslutsunderlag**

Avsägelse från Urban Guldmyr (SD) daterad den 21 augusti 2022

**Beslutet skickas till:**

Kommunfullmäktige

Vb §87

Dnr: KS.2022.3

**Valärende, entledigande som ersättare i valnämnden****Förslag till beslut**

Valberedningens presidium föreslår kommunfullmäktige att godkänna Joakim Olaussons (C) avsägelse från uppdraget som ersättare i valnämnden.

**Ärendebeskrivning**

Joakim Olausson (C) har inkommit med en avsägelse från sitt uppdrag som ersättare i valnämnden.

**Beslutsunderlag**

Avsägelse från Joakim Olausson (C) daterad den 23 augusti 2022

**Beslutet skickas till:**

Kommunfullmäktige

[Kommunens dnr: fylls i av kansliet]

## Avsägelse gällande uppdrag Ordförande Fritid- och folkhälsonämnden samt ersättare i Kulturnämnden.

Jag flyttar från Gislaved kommun kommer att vara skriven i Växjö från och med första veckan i augusti 2022. Därmed avsäger jag alla mina uppdrag som politiker i Gislaved kommun från och med den första augusti 2022.



Per Sundström  
Moderaterna

[Kommunens dnr: KS.2022.3]

## Avsägelse:

Jag vill avsäga mig samtliga mina uppdrag i kommunen med omedelbar verkan på grund av sjukdom.

Tommy Stensson  
Socialdemokraterna

[Kommunens dnr: KS.2022.3]

## Avsägelse:

Härmed vill jag avsäga mig uppdraget som ersättare i valnämnden. Jag önskar entledigas med omedelbar verkan.

Joakim Olausson  
Centerpartiet

[Kommunens dnr: KS.2022.3]

## Avsägelse:

Härmed avsäger jag mig mitt uppdrag i kommunrevisionen, samt mitt uppdrag som revisor i Gisleorp Lokaler AB från och med 25 augusti 2022.

Urban Guldmyr  
Sverigedemokraterna



[Kommunens dnr: fylls i av kansliet]

## **Nominering:**

Val av huvudman Södra Hestra sparbank 2023-2026

Vi nominerar Inga-Maj Eleholt Åtterås Bäckegård I  
33391 SMÅLANDSTENAR (C) till huvudman

Carina Johansson

Centerpartiet

Tommy Stenssons efterträdare

ledamot i kommunstyrelsen,  
**ny ledamot Gunnel Augustsson**  
**ny ersättare Ola Hagelin**

ledamot i kommunstyrelsens näringsutskott  
**ny ledamot Rose-Marie Moden**  
**ny ersättare Fredrik Johansson**

ledamot i krisledningsnämnden,  
**ny ledamot Gunnel Augustsson**

ledamot i valnämnden  
**Ny ledamot Ylva Samuelsson**  
**Ny ersättare Ingebert Magnusson**

ersättare i kommunstyrelsens allmänna utskott,  
**ny ersättare Gunnel Augustsson**

ersättare i stiftelsen Isabergstoppen,  
**ny ersättare Marina Josefsson**

ersättare i Enter Gislaved AB,  
**ny ersättare Marina Josefsson**

Gislaved 22-08-15

Marie Johansson  
Gruppledare  
Socialdemokraterna

[Kommunens dnr: KS.2022.3]

## Nominering:

Den moderata gruppen vill nominera Staffan Sjöblom till ordförande i Fritid- och folkhälsönämnden och dess arbetsutskott.

Anton Sjödell

Moderaterna

Ks §209

Dnr: KS.2022.50

I.3.1

**Alkohol- och drogpolicy för Gislaveds kommun****Beslut**

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige att anta policy mot alkohol och droger, daterad den 18 maj 2022, samt att upphäva missbrukspolicyn daterad 27 mars 2013 och tobakspolicyn daterad den 31 mars 2016.

Kommunstyrelsen beslutar att upphäva de handlingsplaner som är knutna till missbrukspolicyn och till tobakspolicyn.

**Ärendebeskrivning**

Gislaveds kommun ska vara en alkohol/drog och rökfri arbetsplats. I förslaget till ny policy har tidigare policies för dessa områden arbetats ihop till ett policydokument. Vi ska på ett öppet och medmänskligt sätt ingripa och klargöra att arbete och alkohol/droger inte går att förena.

Syftet med denna policy är att erhålla en alkohol-, drog- och rökfri arbetsmiljö och samtidigt ge stöd för chefer och medarbetare då problem uppstår.

Innehållet i denna policy och rutinen för hur den tillämpas ska göras allmänt känt bland anställda i Gislaveds kommun genom information och utbildning. Policyn gäller alla som vistas inom kommunens lokaler: anställda, förtroendevalda, besökare, entreprenörer, konsulter med flera.

Ärendet har behandlats i kommundirektörens ledningsgrupp och beretts i kommunstyrelsens personalutskott.

**Beslutsunderlag**

Gällande missbrukspolicy daterad den 27 mars 2013

Gällande tobakspolicy daterad den 31 mars 2016

Förslag till ny policy mot alkohol och droger daterad den 1 mars 2022

Kommunstyrelseförvaltningens tjänsteskrivelse daterad den 23 mars 2022

Kommunstyrelsens personalutskott den 30 maj 2022, §7

Förslag till ny policy mot alkohol och droger daterad den 18 maj 2022

Kommunstyrelsens personalutskott den 25 maj 2022, §16

**Yrkanden**

Marie Johansson (S): Bifall till förslaget.

**Beslutet skickas till:**

Kommunfullmäktige

<b>Styrdokument</b>
Dokumenttyp: Policy
Beslutat av: Kommunfullmäktige
Fastställsedatum:
Ansvarig: HR-avdelningen
Revideras: var tredje år
Följas upp: årligen i PU

# Policy mot alkohol och droger

Dnr:2020.50  
2022.03.01

# Policy mot alkohol och droger

## Omfattning

Denna policy omfattar förutom alla medarbetare i Gislaveds kommun samt kommunala bolag, även arbetssökande, praktikanter, inhyrd och inlånad personal.

## Syfte

Gislaveds kommun värnar om en alkohol/drog och en rökfri arbetsplats och arbetstid. Vi ska på ett öppet och medmänskligt sätt ingripa och klargöra att arbete och alkohol/droger inte går att förena. Med grund i denna policy ska vi erhålla en alkohol-och drogfri arbetsmiljö och samtidigt ge stöd för chefer och arbetsledare då problem uppstår.

För alla med ett anställningsförhållande med Gislaveds kommun (inklusive entreprenörer och inhyrd arbetskraft) gäller följande:

- Det är förbjudet att använda eller vara påverkad av alkohol och droger under arbetstid.
- Bruk av alkohol, narkotika på fritiden får ej ske på sådant sätt, att det under arbetstiden påverkar arbetsmiljön eller arbetsprestationen negativt.
- Användning av narkotikapreparat leder till polisanmälan.
- Anställd med konstaterad eller misstänkt alkohol- och/eller drogpåverkan ska avvisas från arbetsplatsen.
- Arbetsgivaren ansvarar för rehabilitering av anställda med alkohol/drogproblematik
- Den anställde ska aktivt delta i sin rehabilitering
- Vi är en rökfri arbetsplats.
- Vi röker inte i kommunens lokaler eller i kommunens fordon.
- Rökning sker endast under raster.

## Mål

Gislaveds kommun ska vara en alkohol/drog och en rökfri arbetsplats. Innehållet i denna policy och rutinen för ska göras allmänt känt bland anställda i Gislaveds kommun genom information och utbildning. Detta för att få en större insikt i skadorna både på individ och på organisationen.

Styrdokument	
Dokumenttyp:	Policy
Beslutat av:	Kommunfullmäktige
Fastställsdatum:	Kommunfullmäktige 2013-03-27, § 44
Ansvarig:	Personalchef
Revideras:	Vid behov
Följas upp:	Av personalchef

# I. MISSBRUKSPOLICY

## ***1.1 Inledning***

Syftet med denna policy är att redovisa de värderingar och grundtankar som finns i vår organisation kring missbruk. Detta ska i sin tur leda till en professionell hantering av missbruksproblematik. Gislaveds kommun strävar efter att arbetstagare ska vara fria från missbruk och att alla medarbetare verkar för att uppnå detta mål. Som missbruk definieras i denna policy och handlingsplan beteende som skadar det fysiska och/eller psykiska välmåendet på grund av alkohol, narkotika, läkemedel, anabola steroider och överdrivet spelande. Med stöd av vår missbrukspolicy ska vi förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet genom att uppnå en god arbetsmiljö.

## ***1.2 Syfte***

Gislaveds kommun värnar om en missbruksfri arbetsplats och ser det som viktigt att förebygga och rehabilitera skador orsakade av missbruk. Vi ska på ett öppet och medmänskligt sätt ingripa och klargöra att arbete och missbruk inte går att förena. Med grund i denna policy ska vi erhålla en missbruksfri arbetsmiljö och samtidigt ge stöd för chefer och arbetsledare då problem uppstår.

1.2.1 För alla med ett anställningsförhållande med Gislaveds kommun (inklusive entreprenörer och inhyrs arbetskraft) gäller följande:

- Det är förbjudet att använda eller vara påverkad av alkohol och droger under arbetstid.
- Bruk av alkohol, narkotika, läkemedel och överdrivet spelande på fritiden får ej ske på sådant sätt, att det under arbetstiden påverkar arbetsmiljön eller arbetsprestationen negativt.
- Användning av narkotikapreparat leder till polisanmälan.
- Anställd med konstaterad eller misstänkt alkohol- och/eller drogpåverkan ska avvisas från arbetsplatsen.
- Arbetsgivaren ansvarar för rehabilitering av anställda med missbruksproblematik.
  - Den anställde ska aktivt delta i sin rehabilitering.

## ***1.3 Mål***

Gislaveds kommun ska vara en missbruksfri arbetsplats. Innehållet i denna policy ska göras allmänt känt bland anställda i Gislaveds kommun genom information och utbildning. Detta för att få en större insikt i skadorna både på individ och på organisationen.

## 2. HANDLINGSPLAN

### 2.1 Förebyggande åtgärder

För att kunna uppfylla denna policy strävar Gislaveds kommun efter att skapa större insikt i frågor som rör missbruk. Det görs genom att:

- Innehållet i denna policyn och handlingsplan ska göras allmänt känt bland anställda i Gislaveds kommun genom information och utbildning. Dessa utbildningar ska genomföras regelbundet och ska ses som en naturlig del i organisationen.
  - Samtliga chefer ska få den utbildning som krävs för att kunna hantera missbruksproblematik.
  - Samtliga anställda ska ha en god kännedom om denna policy och ansvarsfördelningen som gäller.
- Personalenheten och kommunhälsan fungerar som stödresurser.
- Kontinuerliga personalträffar/arbetsplatsträffar ska hållas där diskussion ska föras hur eventuella missbruk på arbetsplatsen ska hanteras.

### 2.2 Ansvarsfördelning

#### Samtliga medarbetare

Alla medarbetare har ett ansvar att inte vara påverkade eller använda berusningsmedel på arbetet och att, om han eller hon har missbruksproblem, göra något åt sin situation. Enligt Arbetsmiljölagen är arbetstagaren skyldig att delta i arbetet med att skapa en god arbetsmiljö.

Arbetskamraterna har ett ansvar att bry sig om varandra, att stödja och hjälpa och inte försöka dölja problemen. Vid omedelbar och allvarlig fara för liv eller hälsa ska man som arbetstagare snarast underrätta arbetsgivaren eller skyddsombudet.

#### Chefen

Med chef menas anställd med formellt personalansvar. Chefen har en nyckelroll när det gäller missbruksproblem bland anställda. Vid missbruk har chefen huvudansvaret för att hantera situationen. Närmaste chef ska ingripa och vidta åtgärder när misstankar om missbruk väcks. Chefen ansvarar för att arbetsplatsen är säker och har därför har det slutgiltiga avgörandet om någon är påverkad eller inte. Arbetstagaren ska genom test kunna frias från misstanke. Olyckor och felaktigt handlande som kan hänföras till missbruksproblematik ska förebyggas. Läs mer under avsnitt Chefens uppgift 2.3.



### **Personalenhetens roll**

Personalenheten har en konsultativ roll i missbruksfrågor. Det innebär bland annat att vara ett stöd till chefen i arbetsrättsliga frågor. Personalenheten arbetar självklart under sekretess i enskilda ärenden.

### **Kommunhälsans ansvar**

Kommunhälsan ska hjälpa till att förebygga missbruk. Detta genom att ge råd och stöd åt chefer, arbetsledare och enskilda arbetstagare. Kommunhälsan kan erbjuda sakkunnig hjälp och konsultation i medicinska och psykosociala frågor i samband med missbruksproblematik. Kommunhälsan arbetar under tystnadsplikt. För att kommunhälsan ska kunna hjälpa en anställd med missbruksproblematik kan det dock krävas att de för en dialog med berörd chef. I sådana fall måste medgivande från den enskilde först inlämnas. Kommunhälsan kan medverka vid rehabiliteringsutredning och rehabiliteringsmöte.

### **Testa och utreda**

Om chef eller arbetsledare bedömer att en arbetstagare är påverkad av alkohol eller droger ska arbetstagaren beredas möjlighet att genom test visa nykterhet eller att droger inte förekommer i urin/blod. Provtagningen sker under kontorstid på kommunhälsan, som har en alkometer och utrustning för att ta drogprov för laboratorieanalys. Arbetstagaren är dock inte skyldig att underkasta sig sådan provtagning, arbetsgivaren har ingen rättslig möjlighet att framtvinga ett drogtest (Regeringsformen 2 kap 6 §). Vägran från den enskilde att låta testa sig tolkas som att han/hon är påverkad av alkohol och/eller droger. Provtagning är ett sätt att konstatera missbruk. Återkommande provtagning kan också ingå i ett behandlingsprogram som beslutats i samråd med den enskilde arbetstagaren.

Alkometer finns på övriga tider hos sjuksköterskorna på Blomstervägens demenscentrum i Gislaved. Promillehalt överstigande 0,2 likställs med drogpåverkan.

## 2.3 Chefens uppgift

Om du befarar att någon anställd har missbruksproblem ska du som chef agera så snabbt som möjligt. Följande råd kan vara bra att ha med sig:

**Akuta åtgärder vid alkohol och/eller drogpåverkan**

Då chefen konstaterat alkohol och/eller drogpåverkan hos en anställd ska chefen:

- upplysa den anställda om att han/hon inte får vistas på arbetsplatsen påverkad av alkohol eller droger
- erbjuda transport till bostaden eller, om hälsotillståndet är i omedelbar fara, till akut sjukvård
- förhindra att den anställda använder eget fordon. I sista hand får det bli en polisiär angelägenhet att ta hand om en påverkad, icke samarbetsvillig person
- boka in samtal med den anställda. Vid samtalet ska den anställda vara nykter och opåverkad, se *bilaga 3*

### 2.3.1 Alkolås och alkoskåp

Införande av alkolås vid inköp av nya motorfordon är ett sätt att bidra till säkrare trafik- och arbetsmiljö. Men det är även ett sätt att tidigt upptäcka alkoholproblem. Alkolås ger direkt återkoppling genom att förhindra rattonykterhet.

Alkolås är en teknisk anordning som är kopplad till motorfordonens tändningssystem. Om det finns alkohol i utandningsluften över den lagliga gränsen 0,2 promille, går motorn inte att starta.

För handhavande information, se vidare i bilaga 2.

### Långsiktiga åtgärder vid missbruksproblematik

- Utgå alltid från personens beteende på arbetsplatsen

Beteende på arbetsplatsen är det som chefen i första hand har anledning och möjlighet att observera. Framst rör det sig om faktiska händelser – inte rykten, allmänna omdömen och hörsägner.

- Dokumentera händelser ordentligt med tidpunkt, namn och omständigheter

Man kan inte i förväg veta vad som är en tillfällighet och vad som är en inledning till ett problem. Förvara anteckningarna konfidentiellt.

- Ställ inte diagnos

Du kan bara konstatera att något är fel, erbjuda hjälp och kräva en ändring. Diagnosen ställs i första hand av Kommunhälsans läkare

- Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar

För behandling av anställda med missbruksproblem ska kommunens rehabiliteringsrutiner följas (se Rehabiliteringspolicy flik 8). Det bör finnas ett skriftligt kontrakt mellan parterna för att rollfördelningen och ansvarstagandet ska framgå tydligt. Innan kontraktet skrivs ska personalenheten kontaktas för konsultation

- Fortsatta insatser

Det är viktigt att stötta den anställda som har problem och samtidigt sätta gränser se bilaga 3 för tips i det svåra samtalet

- Arbetsrättsliga åtgärder

Det kan bli aktuellt med arbetsrättsliga åtgärder, se avsnitt 2.6.

## **2.4 Den anställdes uppgift**

Den anställda är skyldig att delta i rehabiliteringen. Om arbetstagaren inte medverkar i sin egen rehabilitering anses arbetsgivaren ha fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet. Att inte medverka vid sin egen rehabilitering utan godtagbara skäl innebär risk för uppsägning av personliga skäl.

Om den anställda själv upplever sig ha missbruksproblem kan han/hon vända sig till olika instanser, se bilaga 4. Det är viktigt att komma ihåg att det alltid är individen själv som bär ansvaret för att komma tillrätta med sitt missbruk, dock med stöd och vägledning av arbetsgivaren.

## **2.5 Arbetsrättsliga åtgärder**

Om hjälpåtgärden misslyckas eller om den anställda vägrar att medverka i rehabilitering, kan följande arbetsrättsliga åtgärder nedan bli aktuella:

- förstadagsintyg
- avstängning
- disciplinpåföljd
- omplacering och uppsägning (se flik 27)

### **Förstadagsintyg**

Vid konstaterade, eller misstänkta drogproblem, kan arbetsgivaren kräva läkarintyg från första sjukdagen. Ett sådant krav ska utformas i enlighet med riktlinjer från personalenheten och skickas/undertecknas av närmaste chef. Hänvisning bör ske till kommunhälsans läkare. Skulle inte läkaren ha möjlighet att träffa den anställda första sjukdagen, hänvisas denne till vårdcentral. Krav på förstadagsintyg ska föregås av rehabiliteringsmöte.

### Avstängning

Arbetstagaren kan avstängas från arbete om han/hon är påverkad eller om missbruket på annat sätt utgör fara för omgivningen. Åtgärden beslutas av chef efter samråd med personalenheten.

### Disciplinpåföljd

Skriftlig varning kan bli aktuella i samband med fel eller försummelse i arbetet. Innan disciplinåtgärden sätts in ska berörd arbetstagare få tillfälle att yttra sig och den fackliga organisationen ska underrättas.

Varning utfärdas skriftligen av chef i samråd med personalenheten.

### Omplacering/förflyttning

Omplacering eller förflyttning kan bli aktuellt på grund av missbruk. Detta åtgärder genomförs av berörd chef/förvaltningschef och personalenheten.

### Uppsägning

Saklig grund för uppsägning kan vara olovlig frånvaro från arbetet, arbetsvägran, misskötsamhet, att berörd anställd inte medverkar i rehabilitering och liknande. För att kunna genomföra en uppsägning, på grund av personliga skäl, måste beslut tas av chef/förvaltningschef. Detta skall ske i samråd med personalenheten.

## **3.1 Finansiering av behandling**

Arbetsgivarens ambition är att få del av behandlingskostanden ersatt från AFA eller från den anställde själv. Resterande kostnad skall i första hand lösas inom respektive förvaltning och i andra hand via centralt konto.

Då arbetsgivaren vanligtvis ansvarar för finansieringen av rehabiliteringsåtgärder ska krav om fullföljande av behandling ställas på den anställde. Detta formaliseras genom att kontrakt skrivs mellan anställd och arbetsgivaren.

Fullgörs inte behandlingskontraktet från den anställdes sida kan återbetalning krävas. Arbetsgivaren tar ansvar för att hjälpa den anställde till ett liv utan droger genom att medverka i behandlingen.

## Tecken på missbruk

Tecken på missbruk - varningssignaler, symptom och beteende:

- Intresset för arbetet minskar
- Arbetsprestationen minskar
- Ryckig arbetstakt
- Fler felbedömningar, felhanteringar och skador
- Dålig uthållighet
- Uppträder splittrat och obalanserat
- Gör osammanhängande och/eller irrelevanta uttalanden
- Oförklarliga minnesluckor
- Är osäker och nervös
- Blir lättstött och avig samt undviker kontakt med arbetskamrater och arbetsledare
- Uppträder misstänksamt mot arbetskamrater
- Får onormal frånvaro, sen ankomst, tar längre raster och går hem tidigt
- Sjukfrånvaro vid lönetillfällen och i samband med helger
- Borta utan exempelvis sjukanmälan och har olika ursäkter för frånvaron
- Ekonomiska problem
- Missköter hygien och kläder
- Bakfull på jobbet

Dessa tecken kan också vara uttryck för annat än missbruk. De bör givetvis uppmärksammas och hanteras oavsett orsak.

Det är viktigt att vara medveten om att en individ med missbruksproblematik snabbt lär sig att dölja sina problem.

## Handhavande vid utslag av alkoscåp och alkolås

### Agerande vid akuta händelser

Den anställde som fått ej godkänt utandningsprov ska omedelbart vända sig till sin chef. Chefens uppgift är att agera direkt när någon inte kan starta bilen. Arbetsgivaren ska ombesörja att den som fått ej godkänt utandningsprov, under kontorstid får kontakt med Kommunhälsan. Där ska arbetstagaren beredas möjlighet att genom test visa nykterhet eller att droger inte förekommer i urin/blod. Kommunhälsan har en alkometer och utrustning för att ta drogprov för laboratorieanalys. Arbetstagaren är dock inte skyldig att underkasta sig sådan provtagning.

### Uppföljning

I alkolåsets kontrollenhet finns en logg som registrerar alla händelser som är relaterade till fordonsstarten (start, stopp, alkoholhalt och manipuleringsförsök). Allt registreras med tid och datum.

Avläsning av alkolåset sker två gånger per år av en ansvarig person. Rapport till respektive chef kommer att lämnas vid ej godkänt utandningsprov. Nedan följer en handlingsplan då detta förekommer;

- Den anställde kallas alltid till Kommunhälsan för samtal och stöd. Arbetstagaren ska beredas möjlighet att genom test visa att det inte har föreligger långvarigt missbruk. Arbetstagaren är dock inte skyldig att underkasta sig sådan provtagning (se avsnitt 2.2). Eventuellt kan det bli aktuellt för arbetsgivaren att upprätta en rehabiliteringsplan och/eller erbjuda uppföljning och/eller behandling enligt förslag från Kommunhälsan. Har en anställd utfört ej godkända utandningsprov vid upprepade tillfällen (mer än tre gånger under tidsperioden 12 månader från första tillfället) ska arbetsgivaren direkt initiera rehabiliteringsåtgärder via Kommunhälsan. Handhavande vid utslag av alkoscåp och alkolås.

## Det svåra samtalet

Den anställde måste konfronteras med sitt eget beteende och med arbetsgivarens krav. Samtalet är av avgörande betydelse och bör vara väl förberett, för att åtgärderna kring den anställdes drogproblem ska lyckas. Personalenheten eller kommunhälsan kan ge råd om detta. Individen har rätt att ta med sin fackliga representant till dessa möten. Som chef ska du, oavsett orsak, ta initiativ till ett samtal där de arbetsrelaterade effekterna tas upp. Du är inte nöjd och kräver en förändring. Allt som tas upp vid första samtalet måste baseras på fakta. Blanda inte in tyckande eller allmän moral.

Syftet med första samtalet är att:

- som chef framföra ditt budskap, konkret och rakt på sak, att arbetet för tillfället inte fungerar tillfredsställande
- den anställde själv inser att något måste göras för att förbättra situationen
- kontakta kommunhälsans läkare/sjuksköterska för utredning
- boka nytt samtal om inte budskapet har gått fram

### ***Ge inte upp efter första samtalet oavsett hur det slutar!***

Som chef är detta bland de svåraste samtalen att genomföra och det är naturligt att man upplever obehag och oro. Tänk då på att du som chef har både rättigheter och skyldigheter att ta upp känsliga och personliga frågor, om de påverkar arbetet.

Ställ aldrig någon diagnos, det gör läkaren. Fråga heller aldrig varför. Den alkohol- och /eller drogberoende är ofta expert på att manipulera och ljuga om sitt missbruk och med stor sannolikhet förloras den diskussionen. Fokusera på framtiden.

Gislaveds kommuns ambition är att ge chefer möjlighet till utbildning/träning i att genomföra samtal av det här slaget. När ett svåra samtal behöver hållas bör chefen kontakta personalenheten eller kommunhälsan för att få råd och stöd.

Det första samtalet är det svåraste. Skriv ner vad som sägs under samtalet och låt den anställde skriva under att det är just detta som man har talat om, överlämna även en kopia på anteckningarna. Det är dock viktigt att dialogen fortsätter mellan chef och medarbetare. Planera in uppföljande samtal – det första efter högst två månader och därefter med jämna mellanrum eller efter behov. Under tiden mellan samtalen bör du som chef dokumentera allt som kan ha samband med den anställdes problematik. Dokumentationen kan du ha som stöd vid uppföljningssamtalet.

### **Till hjälp för samtalet kan följande fraser vara:**

- Jag vill prata med dig för att vi har ett problem att lösa
- Vi uppskattar dig och vill ha dig kvar på arbetet, men vi kan inte acceptera ditt beteende
- Jag tror att du håller med mig om att .....
- Jag är oroad, jag bryr mig om hur det går för dig
- Har du själv några förslag på hur vi skulle kunna lösa det här problemet?
- Om personliga problem påverkar ditt arbete vill vi gärna hjälpa dig
- Känner du till med vilka insatser kommunhälsan kan hjälpa dig?

### **Dokumentation**

Dokumentera händelser ordentligt med tidpunkt, namn och omständigheter

Notera till exempel:

- försämringar i arbetsprestation
- dåligt omdöme, ökade misstag, oregelbundet arbetsmönster, samarbetssvårigheter, missöden och upprepade olyckstillfällen
- dålig närvaro, långa raster och osannolika ursäkter, varningar eller påpekanden som den anställde fått



## Lista över kontaktpersoner

Här finner du en lista över resurser som finns i Gislaveds kommun. Kommunhälsan kan hjälpa dig med kontaktuppgifter. Du kan givetvis vara anonym när du kontaktar kommunhälsan för dessa.

- Personalenheten
- AA- Anonyma alkoholister
- Länkarna
- Hela människan (tidigare RIA)- socialt arbete på kristen grund.
- Snäckan, socialmedicinsk behandlingsenhet.
- Socialförvaltningen

Styrdokument
Dokumenttyp: Policy
Beslutat av: Kommunfullmäktige §52
Fastställsedatum: 2016-03-31
Ansvarig: Personalchef
Revideras: Vart 4:e år eller vid behov
Följas upp:

# Tobakspolicy

# Tobakspolicy

Rökning och arbete hör inte ihop. Enligt tobakslagen § 8 ”ska arbetsgivaren ansvara för att ingen utsätts för tobaksrök på sin arbetsplats”.

En mängd internationella studier har visat att rökförbud leder till att fler slutar röka och att de som förblir rökare minskar sin konsumtion. Passiv rök ger akuta besvär i näsa, ögon, hals, och luftvägar, särskilt hos astamtiker, allergiker och överkänsliga. Röken ger också långvarig hälsopåverkan som hjärtinfarkt, lungcancer och cancer i bihålorna. Tobaksrök i arbetsmiljön är ett fortsatt problem i Sverige. Enligt en arbetsmiljörapport från 2009 tvingas fem procent av de anställda utstå passiv rök

beräknas minst 200 personer dö till följderna av passiv rökning i Sverige. [\[1\]](#)

Snus innehåller nikotin och många andra giftiga ämnen. Arsenik, kadmium, bly, radioaktivt polonium, aromatiska kolväten och formaldehyd är några av de 2.500 kemiska ämnen som finns i snus. Tjugoåtta är klassade som cancerframkallade. En genomsnitts snusare får i sig nikotin motsvarande 30-40 cigaretter/dag. Nikotin är starkt beroendeframkallande. Enligt svensk forskare kan snus ge högt blodtryck, som i sin tur leder till hjärtinfarkt och slaganfall. [\[2\]](#)

Gislaveds kommun värnar om en rök- och snusfri arbetsplats, men också en rök- och snusfri arbetstid och har en viktig folkhälsouppgift genom att bidra till att minska tobaksbruket. Olika undersökningar visar att mellan 70-85 % av dem som röker vill sluta. Att sluta röka är däremot ett personligt beslut som ingen arbetsgivare kan påtvinga någon. Arbetsgivaren kan däremot möjliggöra och underlätta ett rök- och snusfritt liv. Fokus ligger på en tobaksfri miljö och att det ska vara lätt att ta ett beslut att bli rök- och snusfri och svårt att börja.

I detta sammanhang är det också viktigt med rökfria miljöer, information om policyn, regelbunden feedback och uppmuntran samt möjlighet till rök- och snuslutarstöd.

Ovanstående sammantaget innebär att

- Vi är en rökfri arbetsplats.
- Vi röker inte i kommunens lokaler eller i kommunens fordon.
- Rökning sker endast under raster.
- Snusning förbjuds i verksamheter som innebär elev- och brukarnära arbete
- Rökförbudet gäller alla som vistas inom kommunens lokaler: anställda, förtroendevalda besökare, entreprenörer, konsulter med flera.
- Vi tillhandahåller inte rök- eller tobaksvaror inom kommunens lokaler.

1 Folkhälsomyndigheten

2 Folkhälsomyndigheten

Ks §210

Dnr: KS.2022.51

I.3.1

**Policy mot diskriminering och kränkande särbehandling för Gislaveds kommun****Beslut**

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta att anta policy mot diskriminering och kränkande särbehandling daterad den 18 maj 2022, samt att upphäva bemötandepolicy daterad den 27 mars 2013.

Kommunstyrelsen beslutar att upphäva den handlingsplan som är knuten till bemötandepolicyn.

**Ärendebeskrivning**

Inom Gislaveds kommun ska alla mötas med respekt och ha samma möjligheter och rättigheter. Vi strävar efter att vara en inkluderande arbetsgivare där alla medarbetares kompetens och potential tas tillvara. Vi ser olikheter som en styrka och en väg för att nå och utveckla organisationens mål och åtaganden. Diskrimineringslagen och denna policy omfattar förutom alla medarbetare i Gislaveds kommun även arbetssökande, praktikanter, inhyrd och inlånad personal. Denna policy omfattar även alla medarbetare inom kommunala bolag. Gislaveds kommun accepterar inte att någon form av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier förekommer i kommunens verksamheter. Kommunen ska vidare bedriva verksamheter som är tillgängliga för alla, oavsett funktionsvariation.

Denna policy innefattar även det som tidigare omfattades av bemötandepolicyn det vill säga att alla medarbetare ska ha ett gott, professionellt och respektfullt bemötande, och därmed föreslås att gällande bemötandepolicy upphävs.

Personalutskottet har den 30 mars 2022 diskuterat fortsatt process och överlämnat ärendet till dagens sammanträde.

Ärendet har behandlats i kommundirektörens ledningsgrupp och har beretts i kommunstyrelsens personalutskott.

**Beslutsunderlag**

Gällande bemötandepolicy daterad den 27 mars 2013

Förslag till ny policy mot diskriminering och kränkande särbehandling, daterad den 10 mars 2022

Kommunstyrelseförvaltningens tjänsteskrivelse daterad den 22 mars 2022

Kommunstyrelsens personalutskott den 30 mars 2022, §8

Förslag till ny policy mot diskriminering och kränkande särbehandling, daterad den 18 maj 2022

Kommunstyrelsens personalutskott den 25 maj 2022, §17

**Yrkanden**

Marie Johansson (S): Bifall till förslaget.

**Beslutet skickas till:**

Kommunfullmäktige

<b>Styrdokument</b>
Dokumenttyp: Policy
Beslutat av: Kommunfullmäktige
Fastställsedatum:
Ansvarig: HR-avdelningen
Revideras: var tredje år
Följas upp: årligen av PU

# Policy mot diskriminering och kränkande särbehandling

Dnr: 2022.51  
2022-03-10

# Policy mot diskriminering och kränkande särbehandling

## Omfattning

Diskrimineringslagen och denna policy omfattar förutom alla medarbetare i Gislaveds kommun samt kommunala bolag, även arbetssökande till lediga tjänster, praktikanter, inhyrd och inlånad personal.

## Policy mot diskriminering och kränkande särbehandling

Inom Gislaveds kommun ska alla mötas med respekt och ha samma möjligheter och rättigheter. Vi strävar efter att vara en inkluderande arbetsgivare där alla medarbetares kompetens och potential tas tillvara. Vi ser olikheter som en styrka och en väg för att nå och utveckla organisationens mål och åtaganden. Gislaveds kommun accepterar inte att någon form av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier förekommer i kommunens verksamheter. Kommunen ska vidare bedriva verksamheter som är tillgänglig för alla med utgångspunkt i allas lika värde.

## Jämställdhet och mångfald

Jämställdhet handlar om kvinnors och mäns lika förutsättningar, rättigheter och möjligheter. Mångfald handlar inte bara om kön utan om att alla ska få samma förutsättningar, rättigheter och möjligheter, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Som arbetsgivare ska Gislaveds kommun sträva mot en mångfald bland sina medarbetare för att ta tillvara på kompetens, olika erfarenheter och bakgrund. Att ha en blandad medarbetargrupp bidrar till en förbättrad arbetsmiljö, ökad målpuppfyllelse och förebygger diskriminering.

## Diskriminering

All form av diskriminering är förbjudet. Gislaveds kommun som arbetsgivare accepterar inte ett beteende hos medarbetare och chefer som medför att andra medarbetare upplever sig diskriminerade, kränkta, trakasserade eller sexuellt trakasserade på grund av vem man är eller vilken bakgrund man har. Diskriminering innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan och där missgynnandet har samband med de sju diskrimineringsgrunderna. Som arbetsgivare ska Gislaveds kommun ge lika rättigheter och möjligheter till alla personer oavsett vem man är. Förbudet gäller i alla situationer som har samband med arbetet och kan vara exempelvis:

- Vid rekrytering
- Vid arbetsplatsens utformning
- Kompetensutveckling
- Inflytande, ansvar och befogenheter
- Löneutveckling
- Den dagliga arbetsmiljön

- Vid kombination av förvärvsarbete och föräldraskap

**Kränkande särbehandling**

Kränkande särbehandling innebär att någon har ett uppträdande som kränker någon annans värdighet och som har samband med de sju diskrimineringsgrunderna. Med kränkande särbehandling menas handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt. Handlingarna kan leda till ohälsa och medföra att de som drabbas hamnar utanför den sociala gemenskapen. Det är värre om det upprepas och pågår under en längre tid.

Styrdokument
Dokumenttyp: Policy
Beslutat av: Kommunfullmäktige
Fastställsedatum: Kommunfullmäktige 2013-03-27, § 43
Ansvarig: Personalenheten
Revideras: Vid behov
Följas upp: Personalenheten

## I. BEMÖTANDEPOLICY

### I.1 Mål och förhållningssätt

Alla medarbetare i Gislaveds kommun företräder kommunen. Alla medarbetare ska ha ett förhållningssätt till kommuninvånarna som är professionellt, vänligt och respektfullt. Det förhållningssättet utmärker vårt bemötande i alla sammanhang.

Ett respektfullt bemötande är en förutsättning för att utveckla goda relationer och en god dialog.



Ks §211

Dnr: KS.2022.52

I.3.1

**Arbetsmiljöpolicy för Gislaveds kommun****Beslut**

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige att anta arbetsmiljöpolicy daterad den 18 maj 2022, samt att upphäva den tidigare arbetsmiljöpolicyn antagen av kommunfullmäktige den 25 oktober 2018.

**Ärendebeskrivning**

En god arbetsmiljö är grunden för välmående och trivsamma arbetsplatser. Arbetsmiljön består inte bara av det fysiska rummet – hit räknas också den sociala och organisatoriska arbetsmiljön. Arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljön. De förtroendevalda i våra nämnder har alltid det yttersta arbetsgivaransvaret för arbetsmiljön i verksamheterna. Uppgifter inom arbetsmiljö ska utföras på den nivå där det blir mest effektivt, därför sker en fördelning av arbetsmiljöuppgifter till chefer så långt ut i verksamheterna som möjligt.

Syftet med policyn är att Gislaveds kommuns systematiska arbetsmiljöarbete ska resultera i ett hållbart arbetsliv för alla medarbetare. Arbetsmiljön i våra verksamheter ska vara sådan att samtliga medarbetare ska trivas och kunna utvecklas både yrkesmässigt och som individer, ingen ska behöva drabbas av ohälsa eller komma till skada på grund av arbetet.

Personalutskottet har den 30 mars 2022 diskuterat fortsatt process och överlämnat ärendet till dagens sammanträde.

Ärendet har behandlats i kommundirektörens ledningsgrupp och har beretts av kommunstyrelsens personalutskott.

**Beslutsunderlag**

Gällande arbetsmiljöpolicy antagen av kommunfullmäktige 25 oktober 2018  
Förslag till ny arbetsmiljöpolicy daterad den 1 mars 2022  
Kommunstyrelseförvaltningens tjänsteskrivelse daterad den 22 mars 2022  
Kommunstyrelsens personalutskott den 30 mars 2022, §9  
Förslag till ny arbetsmiljöpolicy daterad den 18 maj 2022  
Kommunstyrelsens personalutskott den 25 maj 2022, §18

**Yrkanden**

Marie Johansson (S): Bifall till förslaget.

**Beslutet skickas till:**

Kommunfullmäktige

<b>Styrdokument</b>
Dokumenttyp: Policy
Beslutat av: Kommunfullmäktige
Fastställsedatum:
Ansvarig: HR-avdelningen
Revideras: var tredje år
Följas upp: årligen av PU

# Arbetsmiljöpolicy

Dnr: 2022.52  
2022-03-01

# Arbetsmiljöpolicy

## Omfattning

Denna policy omfattar förutom alla medarbetare i Gislaveds kommun samt kommunala bolag, även arbetssökande, praktikanter, inhyrd och inlånad personal.

En god arbetsmiljö är grunden för välmående och trivsamma arbetsplatser. Arbetsmiljön består inte bara av det fysiska rummet – hit räknas också den sociala och organisatoriska arbetsmiljön. Arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljön. De förtroendevalda i våra nämnder har alltid det yttersta arbetsgivaransvaret för arbetsmiljön i verksamheterna. Uppgifter inom arbetsmiljö ska utföras på den nivå där det blir mest effektivt, därför sker en fördelning av arbetsmiljöuppgifter till chefer så långt ut i verksamheterna som möjligt.

## Syfte

Gislaveds kommun systematiska arbetsmiljöarbete ska resultera i ett hållbart arbetsliv för alla medarbetare. Arbetsmiljön i våra verksamheter ska vara sådan att samtliga medarbetare ska trivas och kunna utvecklas både yrkesmässigt och som individer, ingen ska behöva drabbas av ohälsa eller komma till skada på grund av arbetet.

## Mål

Arbetsmiljöarbetet ska genomsyra alla beslut som fattas och alla aktiviteter som genomförs. Hos oss ska alla medarbetare känna sig delaktiga och förstå sin egen roll och uppgift för helheten. Som arbetsgivare ska vi uppmuntra initiativ till förbättringar och sporra till ett aktivt deltagande vid de samverkansformer kommunen har enligt vårt lokala samverkansavtal. Våra chefer ska ha hög kompetens inom arbetsmiljöområdet och känna sig trygga i sitt aktiva bedrivande av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vi ska minst uppfylla den arbetsmiljölagstiftning som vi omfattas av och strävar efter att hela tiden förbättra vår arbetsmiljö såväl organisatoriskt och psykosocialt som fysiskt. Våra medarbetare ska känna att de har inflytande i verksamheten, att deras insatser är värdefulla och att deras arbetsuppgifter är utvecklande.

# ARBETSMILJÖPOLICY

I Gislaveds kommun ska arbetsmiljön vara säker, trygg och främja hälsa då målet är ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Det ligger i kommunens intresse som attraktiv arbetsgivare att skapa arbetsförhållanden i kommunens verksamheter med möjlighet till ett meningsfullt, stimulerande och omväxlande arbete som ger upphov till engagemang, delaktighet, arbetsglädje och utveckling för de anställda. En god arbetsmiljö är en viktig effektivitetsfråga och därmed en strategisk fråga för Gislaveds kommun.

En god arbetsmiljö uppnås genom ett systematiskt och kontinuerligt arbetsmiljöarbete i en aktiv, öppen och ömsesidig samverkan mellan arbetsgivare, arbetstagare och fackliga organisationer, så att erfarenheter och synpunkter beträffande arbetsmiljön tas tillvara. Arbetsmiljöarbetet ska vara en naturlig och integrerad del av det vardagliga arbetet.

Lagstiftning och samverkansavtal med de fackliga organisationerna i Gislaveds kommun är minimikrav. Det åligger förvaltningar och anställda att utifrån sin uppgift i kommunens verksamhet söka upprätthålla en högre standard än minimikraven för en god arbetsmiljö.

Alla medarbetare har ett personligt ansvar för sin egen hälsa och arbetsmiljö, men även ett ansvar för sina arbetskamraters arbetsmiljö. Arbetsgivaren har dock det yttersta ansvaret för att medarbetaren inte utsätts för psykisk, fysisk eller social ohälsa och för att kraven och lagstiftningen för en god arbetsmiljö uppfylls. Som ett led till att vara en attraktiv arbetsgivare så tar Gislaveds kommun kraftigt avstånd mot alla former av kränkande särbehandling, mobbning och trakasserier som kan förekomma inom organisationen. Gislaveds kommuns ambition är att sträva efter en nollvision mot hot, våld, mobbning och trakasserier.

Arbetsmiljöarbetet beskrivs och regleras i Gislaveds kommuns arbetsmiljöhandbok. I förkommande fall sker även hänvisningar till Gislaveds kommuns personalpolitiska program.

Arbetsmiljöarbetet i Gislaveds kommun organiseras inom ramen för lokal samverkan. Delegering av arbetsmiljöarbetsuppgifter följer aktuellt delegeringsdokument. I årligen upprättad arbetsmiljöberättelse redovisas arbetsmiljöarbetet i Gislaveds kommun.

Nyckelord: systematiskt arbetsmiljöarbete, medarbetarskap



Ks §212

Dnr: KS.2022.54

1.3.1

**Policy mot våld och hot om våld för Gislaveds kommun****Beslut**

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige att anta policy mot våld och hot om våld daterad den 18 maj 2022.

**Ärendebeskrivning**

Alla medarbetare i Gislaveds kommun har rättigheten att känna sig trygg och säker i sitt arbete. Det är arbetsgivaren som har huvudansvaret för arbetsmiljön. Alla medarbetare har en skyldighet att aktivt medverka för en gemensam och god arbetsmiljö, utan våld och hot om våld.

Gislaveds kommun ska inte under några förhållanden acceptera att anställda inom kommunen samt förtroendevalda utsätts för någon form av hot och våld i sin arbetsmiljö. Gislaveds kommun ska så långt det är möjligt och rimligt genom lämpliga skyddsåtgärder skydda anställda och förtroendevalda mot att bli utsatta för hot och våld. För dem som utsätts för sådana handlingar ska kommunen ge lämpligt stöd för att den drabbade ska kunna bearbeta det som hänt för att tryggt kunna utföra de uppgifter som åligger den i kommunens verksamheter.

Personalutskottet har den 30 mars 2022 diskuterat fortsatt process och överlämnat ärendet till dagens sammanträde.

Ärendet har behandlats i kommundirektörens ledningsgrupp och beretts av kommunstyrelsens personalutskott.

**Beslutsunderlag**

Förslag till policy mot våld och hot mot våld daterad den 1 mars 2022  
Kommunstyrelseförvaltningens tjänsteskrivelse daterad den 22 mars 2022  
Kommunstyrelsens personalutskott den 30 mars 2022, §10  
Förslag till policy mot våld och hot mot våld daterad den 18 maj 2022  
Kommunstyrelsens personalutskott den 25 maj 2022, §19

**Yrkanden**

Marie Johansson (S): Bifall till förslaget.

**Beslutet skickas till:**

Kommunfullmäktige

<b>Styrdokument</b>
Dokumenttyp: Policy
Beslutat av: kommunfullmäktige
Fastställsedatum:
Ansvarig: HR avdelningen
Revideras: var tredje år
Följas upp: årligen i PU

# Policy mot våld och hot om våld

Dnr: 2022.54  
2022.03.01

# Policy om våld och hot om våld

## Omfattning

Denna policy omfattar förutom alla medarbetare i Gislaveds kommun samt kommunala bolag, även arbetssökande, praktikanter, inhyrd och inlånad personal.

Gislaveds kommun är och ska vara en öppen och tillgänglig miljö. Alla som är verksamma inom kommunen ska kunna gå till sin arbetsplats utan att känna olust eller vara rädd för att bli utsatt för våld eller hot om våld. Därför är det nödvändigt att arbetet med att förebygga ohälsa på grund av våld och hot om våld sker systematiskt. Om situationer som innefattar våld och hot om våld trots det förebyggande arbetet uppstår ska den som utsätts snabbt kunna få stöd och hjälp.

Gislaveds kommun ska inte under några förhållanden acceptera att medarbetare utsätts för någon form av hot och våld i sin arbetsmiljö. Alla medarbetare ska veta var och i vilket sammanhang det finns risk för att hotfulla eller våldsamma situationer kan uppstå och ska känna till rutiner vid en hot - eller våldssituation, så att den/de drabbade snabbt kan få hjälp och stöd.

Grunden för policyn utgörs av arbetsmiljölagen (1977:1160) och Arbetsmiljöverkets föreskrift om hot och våld i arbetsmiljön (AFS 1993:2).

## Syfte

Alla medarbetare i Gislaveds kommun har rättigheten att känna sig trygg och säker i sitt arbete. Det är arbetsgivaren som har huvudansvaret för arbetsmiljön. Alla medarbetare har en skyldighet att aktivt medverka för en gemensam och god arbetsmiljö, utan våld och hot om våld.

## Mål

Gislaveds kommun ska inte under några förhållanden acceptera att anställda inom kommunen utsätts för någon form av hot och våld i sin arbetsmiljö. Gislaveds kommun ska så långt det är möjligt och rimligt genom lämpliga skyddsåtgärder skydda anställda och förtroendevalda mot att bli utsatta för hot och våld. För dem som utsätts för sådana handlingar ska kommunen ge lämpligt stöd för att den drabbade ska kunna bearbeta det som hänt för att tryggt kunna utföra de uppgifter som finns i uppdraget.

Ks §229

Dnr: KS.2022.121

2.9.2

**Arvoden för bolag mandatperioden 2023-2026****Beslut**

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta att rekommendera bolagen att vid bolagsstämmorna 2023 fastställa de fasta årsarvodena enligt förslag daterat den 25 januari 2022, vilket innebär en förändrad struktur för de fasta arvoden med en procentsats kopplad till riksdagsledamotsarvodet. Beslutet gäller för mandatperioden 2023-2026. Kommunfullmäktige rekommenderar i övrigt bolagen att i tillämpliga delar följa Regler om ersättningar och frånvaro för kommunalt förtroendevalda i Gislaveds kommun.

**Ärendebeskrivning**

Årsarvodena för Gislaveds kommunhus AB:s dotterbolags styrelser utgår idag från beslut taget av kommunfullmäktige den 17 november 2016. Arvoden beräknas baserat på prisbasbeloppet.

Enligt de generella ägardirektiven för Gislaveds kommun, antagna av kommunfullmäktige, är det kommunfullmäktige som fastställer grunderna för arvode och andra ersättningar som ska utgå till styrelseledamöter och suppleanter samt lekmanarevisorer med suppleanter. Arvoden och andra ersättningar beslutas därefter på respektive bolags årsstämma. Inför en ny mandatperiod har även dessa arvoden och ersättningar setts över likt ersättningarna för styrelse och nämnder.

Gislaveds Kommunhus AB har berett frågan som moderbolag och föreslår en förändrad struktur för beräkning av arvoden som istället baseras på en procentsats av årsarvodena för riksdagsledamöter. Inför Gislaveds Kommunhus AB:s beredning av frågan har synpunkter inhämtas från respektive dotterbolags styrelser.

Parlamentariska kommittén har som kommunfullmäktiges beredningsorgan för beredning av ersättningsbestämmelser för förtroendevalda behandlat moderbolagets förslag. Parlamentariska kommittén föreslår att kommunfullmäktige rekommenderar bolagen att fastställa de fasta årsarvodena enligt förslag daterat den 25 januari 2022, samt att i övrigt rekommendera bolagen att i tillämpliga delar följa Regler om ersättningar och frånvaro för kommunalt förtroendevalda i Gislaveds kommun. I bilaga redovisas förslag till ny struktur och procentsatser. Förändringen innebär att de fasta arvodesnivåerna utgår från en struktur med en procentsats av riksdagsledamöternas arvoden. Förändringen innebär också att det fasta arvodet i Gislaved Energikoncern AB ligger på samma nivå som i AB Gislavedshus samt ett förslag om fast arvode för ledamöterna i bolagens styrelser.

**Beslutsunderlag**

Gislaveds Kommunhus AB:s styrelseprotokoll daterat den 25 januari 2022, §5  
Parlamentariska kommitténs protokoll daterat den 8 februari 2022, §1  
Gislaved Kommunhus AB:s förslag till struktur och procentsatser för bolagens fasta arvoden, daterat den 25 januari 2022  
Arvodesnivåer 2020 - 2022, struktur för fasta arvoden med koppling till prisbasbelopp



---

Ks §229 (forts.)

Kommunstyrelseförvaltningens tjänsteskrivelse daterad den 16 maj 2022  
Kommunstyrelsen den 15 juni 2022, §206

**Beslutet skickas till:**  
Kommunfullmäktige

## Sammanställning över fasta arvoden i bolagen 2020 – 2022

### 2020 års arvoden utifrån prisbasbeloppet 2020, 47 300 kr

Bolag	Titel	Kr	
Gislaved Energikoncern AB	Ordförande	47 300	(1 prisbasbelopp)
Gislaved Energikoncern AB	Vice Ordförande	14 200	(30% av prisbasbelopp)
Enter Gislaved AB	Ordförande	47 300	(1 prisbasbelopp)
Enter Gislaved AB	Vice Ordförande	13 650	(30% av prisbasbelopp)
Gisletorp Lokaler AB	Ordförande	22 750	(½ prisbasbelopp)
Gisletorp Lokaler AB	Vice Ordförande	6 825	(30% av ett ½ prisbasbelopp)
AB Gislavedshus	Ordförande	78 630	
AB Gislavedshus	Vice Ordförande	22 690	

### 2021 års arvoden utifrån prisbasbeloppet 2021, 47 600 kr

Bolag	Titel	Kr	
Gislaved Energikoncern AB	Ordförande	47 600	(1 prisbasbelopp)
Gislaved Energikoncern AB	Vice Ordförande	14 280	(30% av prisbasbelopp)
Enter Gislaved AB	Ordförande	47 600	(1 prisbasbelopp)
Enter Gislaved AB	Vice Ordförande	14 280	(30% av prisbasbelopp)
Gisletorp Lokaler AB	Ordförande	23 800	(½ prisbasbelopp)
Gisletorp Lokaler AB	Vice Ordförande	7 140	(30% av ett ½ prisbasbelopp)
AB Gislavedshus	Ordförande	79 125	Uppräknat i förhållande till prisbasbeloppet
AB Gislavedshus	Vice Ordförande	22 835	Uppräknat i förhållande till prisbasbeloppet

### 2022 års arvoden utifrån prisbasbeloppet 2022, 48 300 kr

Bolag	Titel	Kr	
Gislaved Energikoncern AB	Ordförande	48 300	(1 prisbasbelopp)
Gislaved Energikoncern AB	Vice Ordförande	14 490	(30% av prisbasbelopp)
Enter Gislaved AB	Ordförande	48 300	(1 prisbasbelopp)
Enter Gislaved AB	Vice Ordförande	14 490	(30% av prisbasbelopp)
Gisletorp Lokaler AB	Ordförande	24 150	(½ prisbasbelopp)
Gisletorp Lokaler AB	Vice Ordförande	7 245	(30% av ett ½ prisbasbelopp)
AB Gislavedshus	Ordförande	80 290	Uppräknat i förhållande till

			prisbasbeloppet
AB Gislavedshus	Vice Ordförande	23 170	Uppräknat i förhållande till prisbasbeloppet

Årsarvoden förslag från Gislaveds Kommunhus AB:s styrelse 220125, beräknat på dagens arvode för riksdagsledamöter 2021 (838 800 kr)

<b>Bolag</b>	<b>Titel</b>	<b>Kr</b>	<b>Viktning</b>
Gislaved Energikoncern AB	Ordförande	83 880	10 % av riksdagsledamotsarvodet
Gislaved Energikoncern AB	Vice Ordförande	41 940	5 % av riksdagsledamotsarvodet
Gislaved Energikoncern AB	Ledamot	16 776	2 % av riksdagsledamotsarvodet
Enter Gislaved AB	Ordförande	67 104	8 % av riksdagsledamotsarvodet
Enter Gislaved AB	Vice Ordförande	33 552	4 % av riksdagsledamotsarvodet
Enter Gislaved AB	Ledamot	16 776	2 % av riksdagsledamotsarvodet
Gisletorp Lokaler AB	Ordförande	50 328	6 % av riksdagsledamotsarvodet
Gisletorp Lokaler AB	Vice Ordförande	25 164	3 % av riksdagsledamotsarvodet
Gisletorp Lokaler AB	Ledamot	16 776	2 % av riksdagsledamotsarvodet
AB Gislavedshus	Ordförande	83 880	10 % av riksdagsledamotsarvodet
AB Gislavedshus	Vice Ordförande	41 940	5 % av riksdagsledamotsarvodet
AB Gislavedshus	Ledamot	16 776	2 % av riksdagsledamotsarvodet

Plats och tid	Digitalt via Teams, tisdagen den 25 januari kl. 15.00 – 16.45		
Beslutande	Carina Johansson, ordförande Anton Sjödel, ledamot Marie-Louise Dinäss, ledamot Marie Johansson, ledamot		
Övriga deltagande	Stefan Eglinger, Vd Gislaveds Kommunhus AB Eva Gardelin Larsson, Biträdande kommundirektör Gislaveds kommun och sekreterare Stefan Tengberg, Ekonom Gislaveds kommun Anders Olsson, Ekonomichef Gislaveds Kommun		
Utses att justera	Marie Johansson		
Justeringens plats och tid	Kommunstyrelseförvaltningen den 31 januari 2022.		
Under- skrifter	Sekreterare .....	Paragrafer	1-7
	Eva Gardelin-Larsson		
	Ordförande .....		
	Carina Johansson		
	Justerande .....		
	Marie Johansson		

## § 1

**Godkännande av dagordning samt val av justerare för sammanträdet**

Gislaveds Kommunhus AB beslutar att godkänna dagordningen för sammanträdet samt att utse Marie Johansson att justera dagens protokoll.

## § 2

**Föregående sammanträdesprotokoll**

Gislaveds Kommunhus AB beslutar att godkänna föregående styrelseprotokoll från den 21 december 2021 och lägga det till handlingarna.

## § 3

**Uppföljande dialog/reflektion kring koncernkonferensen**

Gislaveds Kommunhus AB beslutar att lägga informationen till handlingarna.

**Ärendebeskrivning**

Den 17-18 januari hölls en digital konferens för kommunens bolagskoncern. Konferensen delades upp i tre pass, med fokus på viljeinriktning, koncernperspektiv och samarbete, koncernbidrag mm., samt bolagens framtida förändringar. Bolagens vd:ar och styrelser deltog, såväl som ett antal tjänstepersoner från kommunen.

Gislaved Kommunhus AB:s ledamöter diskuterar konferensen och vad de tar med därifrån i det fortsatta arbetet med att utveckla bolagskoncernen.

## § 4

**Budget Gislaveds Kommunhus AB 2022**

Gislaveds Kommunhus AB beslutar att godkänna och fastställa budgeten för 2022 enligt bilagt förslag.

**Ärendebeskrivning**

Stefan Tengberg redovisar förslag till budget 2022 för Gislaveds Kommunhus AB. Styrelsen för en dialog kring förslaget till budget.

## § 5

**Årsarvoden för bolagen**

Gislaveds Kommunhus AB beslutar att överlämna förslag till ny struktur med procentsatser för årsarvoden för bolagen med föreslagen revidering till den parlamentariska kommittén för vidare behandling.

**Ärendebeskrivning**

Årsarvodena för Gislaveds kommunhus AB:s dotterbolagsstyrelser utgår idag från beslut taget av kommunfullmäktige 2016-11-17. Arvoden beräknas baserat på prisbasbeloppet. Gislaveds kommunhus AB diskuterar en förändrad struktur för beräkning av arvoden som istället baseras på en procentsats av årsarvodena för riksdagsledamöter (2021 838 800 kr). I bilaga redovisas förslag till struktur och procentsatser. Styrelsen föreslår att procentsatsen revideras för Enter Gislaved AB i förhållande till bilagt förslag, från 6 % till 8 % för ordförande och från 3 % till 4 % för vice ordförande.

## § 6

**Utvecklingsarbete av bolagskoncernen och kommunens uppdrag via bolag**

Gislaveds Kommunhus AB beslutar att lägga informationen och diskussionen till handlingarna. VD får i uppdrag att utifrån dagens diskussion ta fram förslag på utredningsuppdrag som ska startas och tidplan för det.

**Ärendebeskrivning**

VD beskriver processen och tidplanen kring utvecklingsarbetet av bolagskoncernen kopplat till översynen av förvaltningsorganisationen. Gislaveds Kommunhus AB diskuterar vilka utredningsuppdrag som bör startas kopplat till dels arbetssätt och styrning samt till organisation.

## § 7

**Meddelanden**

AB Gislavedshus

Protokoll torsdagen den 16 december 2021

Plats och tid	Digitalt via tjänsten Teams, klockan 15.30-16:30		
Beslutande	Lars-Ove Bengtsson (C), ordförande Carina Johansson (C) Emanuel Larsson (KD) Lennart Kastberg (KD) Hasse Johansson (S) Marie Johansson (S) Anton Sjödel (M) Björn Olsson (L) Tommy Östring (WeP) Peter Bruhn (MP) Mona Bergqvist (V) Glenn Hummel (SD) Erik Anderson (K)		
Övriga deltagande	Stefan Eglinger, kommundirektör Anna Sanell, avdelningschef för avdelningen för verksamhetsstöd		
Utses att justera	Marie Johansson (S)		
Justeringens plats och tid	Kommunhuset i Gislaved, torsdagen den 10 februari 2022		
Under- skrifter	Sekreterare .....	Paragrafer	1 - 5
	Anna Sanell		
	Ordförande .....		
	Lars-Ove Bengtsson (C)		
	Justerande .....		
	Marie Johansson (S)		
Organ	Parlamentariska kommittén		
Sammanträdesdatum	2022-02-08	Paragrafer	1 - 5
Förvaringsplats för protokollet	Kommunstyrelseförvaltningen		
	Utdragsbestyrkande		



## § 1

**Årsarvoden för förtroendevalda i bolagen****Beslut**

Parlamentariska kommittén beslutar att uppdra till kommunstyrelseförvaltningen att utreda vilket politiskt organ som bör hantera ärendet om arvoden för kommunala bolag och andra likvärdiga ärenden.

**Förslag till beslut**

Parlamentariska kommittén föreslår att kommunfullmäktige rekommenderar bolagen att fastställa de fasta årsarvodena enligt förslag daterat den 25 januari 2022, samt att i övrigt rekommendera bolagen att i tillämpliga delar följa Regler om ersättningar och frånvaro för kommunalt förtroendevalda i Gislaveds kommun.

**Protokollsanteckning**

Erik Andersson (K) deltar inte i beslutet utan återkommer i ärendet när det behandlas på kommunfullmäktige.

**Ärendebeskrivning**

Kommunhus AB har lämnat ett förslag till kommittén på årsarvoden för förtroendevalda i de kommunala bolagen.

**Beslutsunderlag**

Förslag på årsarvoden för kommunala bolag, daterad 25 januari 2022

**Yrkande**

Erik Andersson (K): Återremiss på förslaget och koppla det till prisbasbelopp istället för riksdagsledamotsarvodet.

Marie Johansson (S):

1. Bifall till förslaget.
2. Att uppdra till kommunstyrelseförvaltningen att utreda vilket politiskt organ som på lång sikt bör hantera ärendet om arvoden för kommunala bolag och andra likvärdiga ärenden.

Carina Johansson (C) och Lennart Kastberg (KD): Bifall till förslaget.

Lars-Ove Bengtsson (C): Att i övrigt rekommendera bolagen att i tillämpliga delar följa Regler om ersättningar och frånvaro för kommunalt förtroendevalda i Gislaveds kommun, och bifall till förslaget i övrigt.

**Propositionsordning**

Ordföranden ställer proposition på Erik Anderssons (K) yrkande och finner att parlamentariska kommittén avslår det.

Ordföranden ställer proposition på Marie Johanssons (S) andra yrkande och finner att parlamentariska kommittén beslutar enligt detta.

## § 1 (fortsättning)

Ordföranden ställer proposition på sitt eget yrkande och finner att parlamentariska kommittén beslutar enligt detta.

Ordföranden ställer slutligen proposition på liggande förslag från Kommunhus AB och finner att parlamentariska kommittén beslutar enligt detta.

**Beslutet skickas till:**

Kommunfullmäktige