



## Kommunfullmäktige

Tid: Måndagen den 24 februari 2025 kl. 14:00

Plats: Sessionssalen Förvaltningsbyggnaden

Kallelse för ledamöterna och för kännedom till ersättarna

Kristina Åhl  
ordförande

Anna-Lena Eriksson  
nämndsekreterare

ÄRENDEN	Anteckningar	Sida
1. Upprop Dnr 2024-000051		
2. Val av justerare Dnr 2024-000052		
3. Information kommunfullmäktige år 2025 Dnr 2024-000789		
4. Meddelande delgivningar Dnr 2024-000785		
5. Motioner Dnr 2024-000036		
6. Interpellationer, enkla frågor Dnr 2024-000037		
7. Norrbottens Kommuners styrelse § 59 Norrbus- reviderad överenskommelse Dnr 2024-000637		
8. Motion angående näringslivsranking Dnr 2024-000671		
9. Motion, Gör vårdirken mer attraktiva och förbättra därmed chansen till en tryggad kompetensförsörjning. Dnr 2022-000329		
10. Delegation antagande av detaljplan vid normalt förfarande Dnr 2025-000036		
11. Särskilt driftsbidrag av enskilda vägar Dnr 2024-000674		





## **Kungörelse**

**Kommunfullmäktiges sammanträde**

**Måndag 24 februari 2025 kl 14:00**

**Sessionssalen förvaltningsbyggnaden Överkalix kommun**

### **Ärenden :**

1. Upprop
2. Val av justerare
3. Information kommunfullmäktige år 2025
4. Meddelande delgivningar
5. Motioner
6. Interpellationer, enkla frågor
7. Norrbottens Kommuners styrelse § 59 Norrbus reviderar överenskommelse
8. Motion angående näringslivsranking
9. Motion, Gör vår dyrket mer attraktiva och förbättra därmed chansen till en tryggad kompetensförsörjning
10. Delegation antagande av detaljplan vid normalt förfarande
11. Särskilt driftbidrag enskilda vägar

Kristina Åhl (s)  
Kommunfullmäktiges ordförande



ÖVERKALIX  
KOMMUN



	Handlingsbeteckning	Datum	Beskrivning	Handläggare
1	77578	2024-000778	2024-12-06 Protokoll ägarsamråd Energikontor Norr AB 2024-11-05	Niclas Hökfors
2	77579	2024-000779	2024-12-06 Protokoll ägarsamråd IT Norrbotten AB 2024-11-05_SIGN	Niclas Hökfors
3	77580	2024-000780	2024-12-06 Protokoll ägarsamråd Filmpool Nord AB 2024-11-05	Niclas Hökfors
4	77581	2024-000781	2024-12-06 Protokoll ägarsamråd Investeringar i Norrbotten AB 2024-11-05	Niclas Hökfors
5	77582	2024-000782	2024-12-06 Protokoll ägarsamråd BD Pop AB 2025-11-05	Niclas Hökfors
6	77625	2024-000801	2024-12-16 Beslutsexpediering Direktionsmöte nr 4 2024-12-11	Niclas Hökfors
7	77659	2024-000811	2024-12-27 Protokoll E-nämndens sammanträde 2024-12-18	Niclas Hökfors
8	77660	2024-000109	2024-12-27 Luleå FR 2351-24 Aktbil 1 Överklagan om beslut "Försäljning av fastighet Bränna 4:22"	Jan Johansson
9	77661	2024-000109	2024-12-27 Luleå FR 2337-24 Aktbil 1 Överklagan av beslut	Jan Johansson
10	77663	2025-000001	2024-12-23 BMN protokoll 20241212 § 148	Cajsa Norman
11	77684	2025-000012	2025-01-03 Protokoll från ägarsamråd IT Norrbotten AB, 2024-12-11	Niclas Hökfors
12	77720	2024-000109	2025-01-13 Luleå_FR_2351-24_Aktbil_5 (1) Underrättelse förvaltningsrätten	Jan Johansson
13	77727	2024-000109	2025-01-14 Luleå_FR_2351-24_Aktbil_7 Underrättelse	Jan Johansson
14	77745	2024-000109	2025-01-15 Luleå_FR_2337-24_Slutligt_beslut_2025-01-15	Jan Johansson
15	77761	2025-000033	2025-01-20 Köpekontrakt fastighet bränna 4:22	Jan Johansson
16	77772	2024-000794	2025-01-16 Kvartalsrapport ej verkställda beslut 2024 kvartal 4	Jenny Liljebäck
17	77779	2024-000109	2025-01-23 Rättegångsfullmakt	Jan Johansson
18	77801	2025-000041	2025-01-28 Protokoll styrelsemöte sommarmötet e-sign 2024-08-20	Jan Johansson
19	77803	2025-000042	2025-01-28 Protokoll styrelsemöte höstmötet e-sign 2024-11-11	Jan Johansson
20	77812	2025-000045	2025-01-31 Investeringar i Norrbotten AB - Helårsrapport	Niclas Hökfors
21	77874	2025-000052	2025-02-03 Justerat protokoll från hjälpmedelsnämndens sammanträde	Jenny Liljebäck
22	77888	2025-000059	2025-02-10 Bygg och miljönämndens protokoll 20241212 §§ 143-156 signerat	Maria Abrahamsson
23	77918	2024-000794	2025-02-13 Protokollsutdrag 2025-02-10 § 24 Ei verkställda beslut kvartal 4 år 2024	Jenny Liljebäck





Kommunstyrelsen

Ks § 10

Dnr 2024-000637

## Norrbottnens Kommuners styrelse § 59 Norrbus-reviderad överenskommelse

### **Beslut**

Kommunstyrelsen beslutar

Föreslå kommunfullmäktige besluta att anta Norrbus-reviderad överenskommelse mellan kommunerna och Region Norrbotten på övergripande nivå

### **Sammanfattning av ärendet**

Styrelsen för Norrbottens Kommuner har beslutat 2024-09-26 att rekommendera kommunerna att anta Norrbus-reviderad överenskommelse mellan kommunerna och Region Norrbotten på övergripande nivå.

Bifogar beslutsunderlag samt Norrbus-reviderad överenskommelse.

För vidarebefordran till kommunfullmäktige för beslut.

Allmänna utskottet beslutar

Att föreslå kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta att rekommendera kommunerna att anta Norrbus-reviderad överenskommelse mellan kommunerna och Region Norrbotten på övergripande nivå

### **Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse med tillhörande bilagor

Allmänna utskottets protokoll 20241104 § 116

2025-01-01

# Norrbus –

Reviderad överenskommelse





# Norrbus – reviderad överenskommelse

## Innehållsförteckning

INLEDNING .....	2
Samverkan för goda livsvillkor .....	2
Norrbus sedan 2008 .....	2
Utveckling mot nära vård .....	2
MÅLGRUPP .....	3
SYFTE & MÅL .....	3
VÄGLEDANDE PRINCIPER OCH FÖRHÅLLNINGSSÄTT .....	3
AKTÖRER I SAMVERKAN .....	4
Skola .....	5
Socialtjänst .....	5
Primärvård .....	5
Specialistvård .....	6
SAMVERKAN I PRAKTIKEN .....	6
Forum barn och unga .....	6
Norrbusmötet .....	7
Vård utanför det egna hemmet .....	8
SAMVERKANSSTRUKTUREN .....	8
Länsnivå .....	9
Länsdelsnivå .....	9
Kommunnivå .....	9
UPPFÖLJNING .....	9
Avvikelsehantering .....	9
Oenighet mellan parter .....	10

## Inledning

### Samverkan för goda livsvillkor

---

Barn och ungas förutsättningar att leva ett gott liv påverkas av en mängd faktorer, såväl ärftliga och miljömässiga som enskilda livshändelser. Samhället behöver genom en rad olika åtgärder kompensera för dessa skilda förutsättningar både genom tidiga insatser och i senare skeden när behoven hunnit bli mer komplexa och sammansatta. För att ge ett så bra stöd som möjligt krävs dessutom ofta en samverkan mellan aktörer med olika ansvar så att åtgärder kan ske samordnat.

Om samverkan inte kommer till stånd finns en risk att barn och unga inte får det stöd, vård och behandling som de behöver och har rätt till. Det drabbar inte bara den enskilde individen utan också anhöriga och vårt gemensamma samhälle. Genom att samverka inom Norrbus säkerställer vi att detta inte sker.

### Norrbus sedan 2008

---

Region Norrbotten och länets 14 kommuner har sedan 2008 en överenskommelse om samverkan kring barn och unga, Norrbus. Utgångspunkten är att genom att samordna resurser och arbetsinsatser förbättra skolans, socialtjänstens, primärvårdens och specialistvårdens möjligheter att erbjuda insatser av god kvalitet som motsvarar de behov som finns i länet. Norrbusöverenskommelsen fyller en viktig funktion för att säkerställa god hjälp till barn och unga med behov av stöd från fler än en aktör. I många delar har överenskommelsen fungerat väl. Behoven har dock ökat kraftigt över tid, exempelvis är identifieringen av neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, NPF, i dag betydligt vanligare än den var i Norrbus begynnelse. Generellt har också psykisk ohälsa varit mindre uppmärksammat och prioriterat än fysisk ohälsa i hälso- och sjukvården.

### Utveckling mot nära vård

---

Det sker förändringar i systemen för hälso- och sjukvård och omsorg i hela landet - något som oftast benämns nära vård. Omställningen innebär en förflyttning mot att arbeta mer personcentrerat, sammanhållet, proaktivt och hälsofrämjande. Det handlar om att möta individens behov och önskemål genom att utveckla och etablera strukturer, arbetssätt och förhållningssätt som säkerställer ett effektivt nyttjande av information, kunskap och kompetens. Nära vård ska alltså ses som ett arbetssätt och inte som organisationsform.

I Norrbotten har regionen och länets kommuner tagit fram en gemensam målbild för omställningen. Målbilden har utarbetats ur ett medborgarperspektiv och fokuserar på att skapa god hälsa och välbefinnande för norrbottningen.

Sedan hösten 2022 finns en länsgemensam strategi för nära vård, *Tillsammans för nära vård i Norrbotten*, som konkretiserar målbilden och identifierar fyra prioriterade rikttningsförändringar:

- ✦ mer hälsofrämjande och förebyggande insatser,
- ✦ ökad personcentrering och delaktighet,
- ✦ stärkt gemensam primärvård,
- ✦ öppnare vårdformer.

Inriktningen för Norrbus ligger helt i linje med principerna för nära vård. Det är viktigt att överenskommelsen samt dess processer och förhållningssätt, fortsatt följer dessa.

Norrbusöverenskommelsen uppdaterades en första gång 2013 och härmed sker ytterligare en revidering.

## **Målgrupp**

Norrbus omfattar alla barn och unga, upp till och med 20 års ålder, som är i behov av samordnade insatser från verksamheter inom Region Norrbotten och kommunerna i länet.

## **Syfte & mål**

Barn och unga i Norrbotten ska ha goda livsvillkor. Flickor och pojkar och personer med annan könsidentitet ska ha möjlighet att utvecklas utifrån sina egna förutsättningar och känna trygghet och välbefinnande. De som är i behov av det, ska få det stöd och den hjälp de behöver för att ha möjlighet att leva ett gott liv.

Inom ramen för Norrbusöverenskommelsen sker samverkan kring både tidiga insatser och insatser för barn och unga med komplexa och omfattande behov av stöd. Samverkan kan, men behöver inte, innebära att konkreta åtgärder genomförs i samarbete. Norrbottens barn och unga ska få tidiga, anpassade och samordnade insatser utan hinder av verksamhetsgränser. Tidiga insatser kan motverka mer omfattande behov senare i livet. Att hjälpa barn och unga som har problem så tidigt som möjligt är bra både för barnen, familjen och samhället. Utifrån såväl individ- som samhällsperspektiv är det viktigt att flickors och pojkars behov uppmärksammas och att insatser sker på ett likvärdigt sätt.

Barnet, den unge och vårdnadshavaren ska vara delaktiga i hela processen och erbjudas insatser som är både hållbara och uthålliga.

Norrbus syftar också till att säkerställa att kommunernas och regionens resurser används effektivt. Detta innebär att man genom samverkan ska se till att insatser genomförs av de bäst lämpade aktörerna, att alla inblandade parter har samma information samt att dubbelarbete undviks.

## **Vägledande principer och förhållningssätt**

För att samverkan och samarbete ska fungera och vara värdeskapande för alla berörda, krävs vissa gemensamma principer och förhållningssätt. Samverkan innebär att se bortom den enskilda aktörens ansvarsområden och organisatoriska förutsättningar.

Det är angeläget att nyttja varandras kompetens och expertis. Genom samverkan ska barn och unga få ett bättre omhändertagande än vad verksamheterna enskilt kan erbjuda. En samordning av resurser och arbetsinsatser, som präglas av ett aktivt förhållningssätt, engagemang och hög kompetens, förbättrar samhällets möjligheter att erbjuda insatser av god kvalitet som motsvarar de behov som finns hos de unga och deras anhöriga.

#### I Norrbussamverkan

- ✦ utgår vi från individens behov och förutsättningar, vi har ett personcentrerat förhållningssätt
- ✦ ges flickor, pojkar och personer av annan könsidentitet likvärdigt bemötande, delaktighet och insatser
- ✦ har vi en helhetssyn på barnets/den unges livssituation
- ✦ är barnet, den unge och deras vårdnadshavare delaktiga och har möjlighet att påverka stöd och insatser
- ✦ arbetar vi förebyggande och hälsofrämjande. Genom tidiga insatser kan vi förebygga att barnen får mer komplexa problem och behov av mer omfattande åtgärder senare i livet
- ✦ får vi kunskap om våra samarbetspartners uppdrag och förutsättningar
- ✦ ser vi värdet av – och nyttjar – tvärprofessionell kompetens
- ✦ visar vi tillit till alla parter och utgår från att alla vill bidra till att skapa goda resultat och värden för alla inblandade
- ✦ utgår vi från evidens och beprövad erfarenhet
- ✦ är Barnkonventionen en viktig utgångspunkt

#### **Aktörer i samverkan**

Alla barn och unga som har behov av särskilt stöd har rätt att få dessa allsidigt utredda och tillgodosedda utan oskäligt dröjsmål. Mångfacetterade problem kräver samordning av resurser. Lagstiftningen anger respektive huvudmans verksamhets- och kostnadsansvar. I de fall lagen inte ger tydlig vägledning om ansvarsgränser ska frågan lösas genom samarbete och överenskommelser mellan huvudmännen.

Insatser till barn och unga som behöver särskilt stöd ska i första hand genomföras i deras vardagsmiljö. Eftersom i stort sett alla barn och unga kommer i kontakt med skolan, primärvårdens barnhälsovård och ungdomsmottagningen, är det viktigt att dessa aktörer har resurser och kompetens för att kartlägga behov och ge stöd till denna målgrupp.

De verksamheter som sannolikt kommer att ingå i Norrbussamverkan beskrivs översiktligt nedan. Fler verksamheter kan också komma att delta. Det sätt som länets kommuner och Region Norrbotten väljer att organisera berörda verksamheter kan dock variera över tid.

De verksamheter som behöver samverka för att ge ett effektivt stöd till barn och unga har inte enbart det offentliga som huvudmän. Framförallt förekommer det att skol- verksamheter och primärvård också bedrivs av privata huvudmän. Även om denna

överenskommelse gäller mellan Region Norrbotten och länets kommuner är det viktigt att parterna verkar för att privata huvudmän i så stor utsträckning som möjligt väljer att delta i samverkan. Det finns annars en risk att Norrbussamverkan inte erbjuds likvärdigt till hela målgruppen.

## **Skola**

---

Skolans uppdrag är att alla elever ska nå utbildningens mål. Det pedagogiska uppdraget innebär att skolan ska arbeta för en god måluppfyllelse i relation till de nationella målen i skolan och för att varje elev når så långt som möjligt i sitt lärande och sin utveckling. Elevhälsoarbete är skolans gemensamma arbete med elevers lärande, utveckling och hälsa och ska bedrivas på individ-, grupp- och skolenhetsnivå. Alla elever i skolan ska ha tillgång till elevhälsa, som omfattar medicinska, psykologiska, psykosociala och specialpedagogiska insatser.

Elevhälsan arbetar främst förebyggande och hälsofrämjande, och ska stödja elevernas utveckling mot utbildningens mål. Det är upp till varje huvudman att, utifrån de lokala behoven och förutsättningarna, avgöra hur skollagens krav på tillgång till elevhälsa ska uppfyllas. I utbildningen ska hänsyn tas till barns och elevers olika behov. Barn och elever ska ges stöd och stimulans så att de utvecklas så långt som möjligt. En strävan ska vara att uppväga skillnader i förutsättningarna att tillgodogöra sig utbildningen.

## **Socialtjänst**

---

Socialtjänsten har det yttersta ansvaret för att de som vistas i kommunen får det stöd och den hjälp som de behöver. Enligt Socialtjänstlagen ska samhällets socialtjänst på demokratins och solidaritetens grund främja människors

- ✦ ekonomiska och sociala trygghet,
- ✦ jämlikhet i levnadsvillkor,
- ✦ aktiva deltagande i samhällslivet.

Socialtjänstens uppdrag för individuellt inriktade insatser ska utgå från helhetssyn, frivillighet och självbestämmande, normalisering, kontinuitet, flexibilitet och närhet. Den ska verka för att barn och unga växer upp under trygga och goda förhållanden. Det är socialtjänstens uppgift att bedöma om ett barn kan behöva skydd eller stöd och att ta reda på vad som är bäst för barnet och familjen. Målet är alltid att det ska bli så bra som möjligt för barnet.

## **Primärvård**

---

Med primärvård avses, enligt hälso- och sjukvårdslagen, hälso- och sjukvårdsverksamhet där öppen vård ges utan avgränsning när det gäller sjukdomar, ålder eller patientgrupper.

Primärvården är den första instansen i vårdkedjan och svarar för behovet av sådana åtgärder i form av medicinsk bedömning och behandling, omvårdnad, förebyggande

arbete och rehabilitering som inte kräver särskilda medicinska eller tekniska resurser eller någon annan särskild kompetens.

### **Specialistvård**

---

Barnsjukvården erbjuder specialiserad och kvalificerad medicinsk hälso- och sjukvård för barn och ungdomar upp till 18 år. Verksamhetens ansvar omfattar barn- och ungdomsmedicin, barn- och ungdomshabilitering samt barn- och ungdomspsykiatri.

Vuxenpsykiatrin ansvarar för psykiatrisk specialistvård för personer från 18 år och äldre.

### **Samverkan i praktiken**

Norrbuss bygger på att de verksamheter som tillsammans ska ge stöd till barnet eller den unge träffas för att få en gemensam helhetsbild, klargöra den unges och familjens resurser och behov samt identifiera relevanta åtgärder som det professionella nätverket kan erbjuda.

Norrbussamverkan utgör i första hand en lokal process där de professionella aktörer som befinner sig närmast barnen och de unga ska samordna sig för att kunna ge ett så relevant stöd som möjligt. Kärnan i Norrbussamverkan är kommunernas verksamheter inom utbildning och socialtjänst samt regionens primärvård. Exakt vilken verksamhet som bör delta behöver avgöras i det enskilda fallet.

Samverkan sker både kring tidiga insatser och när det finns mer omfattande behov av stöd. Norrbussamverkan innehåller två typer av mötesforum, Forum barn och unga som ger verksamheterna löpande möjligheter att diskutera läget inom ansvarsområdet samt Norrbussmötet där individärenden diskuteras tillsammans med barnet/den unge och familjen.

### **Forum barn och unga**

---

Inom ramen för Norrbuss ska det på lokal nivå finnas forum för kontinuerlig dialog och erfarenhetsutbyte. Detta kan utgå från redan tidigare etablerade forum på lokal nivå och strukturer för länsövergripande samverkan inom området barn och unga. Om det inte finns ett redan etablerat forum ska ett sådant skapas. Beroende på kommunstorlek kan det vara lämpligt att etablera ett eller flera mötesforum.

Vem som är sammankallande avgörs på lokal nivå och kan variera mellan kommunerna. Även mötesfrekvensen avgörs av behov men det är viktigt att det finns en regelbundenhet i detta forum.

Dessa möten är inte minst viktiga för att kunna agera förebyggande och i tidiga skeden utifrån identifierade utmaningar. Verksamheterna får här möjlighet att mer allmänt diskutera situationen och pågående insatser i den lokala miljön. Mötena sker regelbundet och innebär att verksamheterna får en naturlig plattform för att utveckla de tidiga insatserna.

För att ge rätt förutsättningar för samverkan bör direkt verksamhetsansvariga med god kännedom om situationen för barn och unga på den lokala nivån vara representerade. Mötena kan även inkludera andra aktörer vid behov, exempelvis polis, fastighetsägare, frivilligorganisationer etc.

### **Norrbusmötet**

---

I ett Norrbusmöte träffas de tre (eller undantagsvis två) samverkansparterna på lokal nivå för att komma fram till hur de bäst kan hjälpa en individ. Samtliga verksamheter som ingår i Norrbussamverkan åtar sig att prioritera deltagande i Norrbusmöten.

#### *Behov av möte*

Initiativet till ett Norrbusmöte tas när en av verksamheterna bedömer att den unge skulle kunna få bättre stöd om skolan, socialtjänsten och primärvården tar fram lämpliga åtgärder i samverkan. Erfarenheten visar att det är i skolmiljön behoven av samverkan oftast identifieras. Även socialtjänsten och hälso- och sjukvården ska självfallet vara uppmärksamma på barn och unga som har behov av stöd från flera aktörer.

#### *Kallelse*

Utgångspunkten är att samverkan sker mellan verksamheter på lokal nivå. I normalfallet bör därför den som kallar till mötet på förhand känna till vilka som bör kallas. Om en verksamhet erbjuder "en-väg-in-lösning" kan kallelsen gå dit om det bidrar till att rätt part deltar i Norrbusmötet. De professionella aktörer som deltar i mötet ska ha mandat att besluta om eventuella insatser som blir aktuella.

Av kallelsen bör framgå syftet med mötet, så att kallade verksamheter kan förbereda sitt deltagande. Den kallande verksamheten säkerställer att den unge och vårdnadshavaren accepterar och kan delta på Norrbusmötet. Behovet av skyndsamt bedömas i varje enskilt fall.

#### *Mötet*

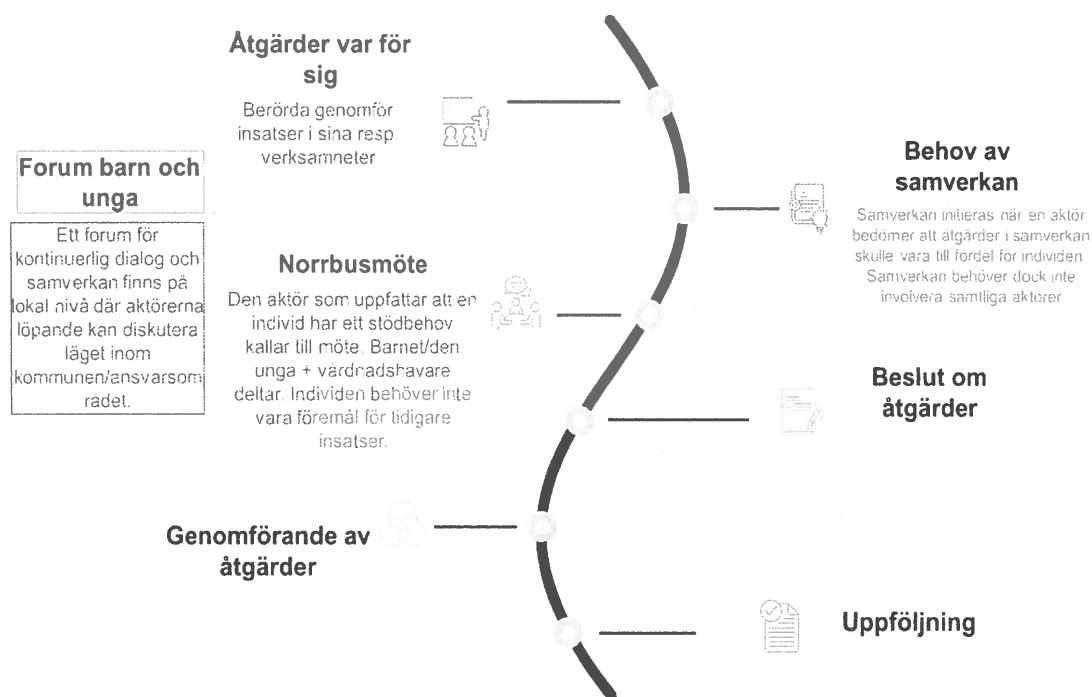
Norrbusmötet samlar aktörer med så stor professionell koppling till individens behov som möjligt. Under mötet ska de närvarande sträva efter att få en gemensam helhetsbild, klargöra den unges och familjens resurser och behov samt diskutera vilka resurser ur det professionella nätverket som bör knytas till behoven.

Den som kallat till mötet ansvarar för dokumentation av de åtaganden som beslutats om. Det bör tydligt framgå vem som ansvarar för olika stöd-, vård- och behandlingsinsatser, omfattningen av insatserna, vem som är utförare och hur uppföljning ska ske. Planen ska vara konkret avseende de insatser som respektive verksamhet ansvarar för.

Efter mötet

Efter mötet ska samtliga aktörer självständigt, eller i samarbete, genomföra de insatser som beslutats om. Den som kallat till mötet, eller om mötet beslutat att någon annan part ska ta över ansvaret, ser till att aktörerna kallas till uppföljande möte.

## Bild över samverkansprocessen



## Vård utanför det egna hemmet

Principer för insatser till barn och unga som är placerade utanför det egna hemmet skiljer sig inte från dem som gäller för barn och unga som bor i det egna hemmet. Grundmodellen för samverkan kring det enskilda barnet följer den modell som beskrivits ovan. En skillnad är att vid placering utanför hemmet har socialtjänsten samordningsansvaret.

## Samverkansstrukturen

För att samverkan ska resultera i mervärde krävs engagemang och tydlig styrning på alla ledningsnivåer inom respektive huvudmans ansvarsområde, inte minst på övergripande politisk och administrativ nivå.



## Länsnivå

---

Med länsnivå avses Norrbottens län där aktörerna är Region Norrbotten och de 14 kommunerna.

- ✦ Politisk samverkansberedning där regionen och Norrbottens kommuner gemensamt hanterar frågor inom hälsa, vård, omsorg och skola för att skapa helhetsperspektiv och gemensam drivkraft.
- ✦ Länsstyrgruppen är ett samverkansorgan mellan Region Norrbotten och Norrbottens kommuner som utgör styrgrupp för gemensamma frågor inom hälso- och sjukvård, omsorg, socialtjänst och skola. Målet med samverkan är att ge effekter i form av trygghet och säkerhet för den enskilde och ett bättre nyttjande av de totala resurserna, personalens kompetens och ekonomiska medel. Frågor som berör Norrbussarbetet hanteras i Samverkansstruktur målgrupp barn och unga.

## Länsdelsnivå

---

Samverkan sker i de fyra länsdelarna. Om det inte finns en existerande samverkansgrupp för barn och unga ska en sådan etableras.

## Kommunnivå

---

På kommunal nivå är det Forum barn och unga som utgör samverkansstrukturen. I större kommuner kan det finnas flera sådana forum.

## Uppföljning

Barn och unga i Norrbotten ska ha goda livsvillkor. Det är angeläget att följa tillämpningen av Norrbussamverkan för att säkerställa att syfte och mål med överenskommelsen uppnås.

Årligen ska en bedömning av Norrbussöverenskommelsens resultat göras på länsövergripande nivå. Detta förutsätter att det sker löpande uppföljning av norrbussarbetet.

Det är också angeläget att fånga målgruppens perspektiv. Detta kan exempelvis göras i form av generella brukar-/patientundersökningar eller genom riktade undersökningar till målgruppen inklusive anhöriga.

Uppföljningsmodell, utformning av indikatorer samt annat stöd i samverkansprocessen utformas i Samverkansstruktur målgrupp barn och unga. Uppföljningen redovisas till Politiska samverkansberedningen

## Avvikelsehantering

---

Den som upplever att någon av parterna i samverkansarbetet kring barn och unga avviker från de rutiner som är överenskomna om, ska göra en avvikelserapportering. Avvikelsen ska analyseras i varje berörd verksamhet och tillsammans på ledningsnivå i de samverkansgrupper som finns på lokal nivå (Forum barn och unga) och

länsdelsnivå. Information rörande avvikelser, genomförd analys samt eventuella beslut som fattats ska kontinuerligt rapporteras till Samverkansstruktur målgrupp barn- och unga av den part som noterat avvikelsen.

### **Oenighet mellan parter**

---

Om oenighet uppstår mellan parter i Norrbussamverkan avseende verksamhets- och kostnadsansvar ska denna hanteras i de berörda myndigheternas ordinarie ledningsstrukturer. Frågor som inte kan lösas på detta sätt får i sista hand avgöras i Samverkansstruktur målgrupp barn- och unga.

**Denna överenskommelse ersätter den tidigare Norrbussöverenskommelsen och träder i kraft 2025-01-01**



**Framtidsenheten**

Joacim Nilsson & Jessica Wennberg,  
Joacim.nilsson@overkalix.se  
Jessica.wennberg@overkalix.se

## Motion angående näringslivsranking

### **Förslag till beslut**

Kommunledningsförvaltningen föreslår Allmänna utskottet att föreslå kommunstyrelsen att föreslå kommunfullmäktige att avslå motionen.

### **Bakgrund och ärendebeskrivning**

Sverigedemokraterna föreslår i en motion att Överkalix Kommun ska genomföra en anonym enkätundersökning riktad till företagarna i Överkalix för att finna ut vilka förbättringsåtgärder som kommunen kan vidta för att förbättra företagsklimatet i Överkalix och därmed stiga i ranking inför 2025.

Svenskt Näringsliv genomför årligen en anonym enkät för att mäta det lokala företagsklimatet. Enkäten innehåller bland annat frågan *Vilket eller vilka områden tycker du kommunen ska prioritera för att förbättra företagsklimatet i kommunen?* Enkäten genomförs med statistiskt säkerställda metoder och Överkalix kommun tar del av samt informerar om enkätens resultat. En egen enkätundersökning bedöms därför inte tillföra någon ytterligare information.

### **Beslutsunderlag**

Klicka eller tryck här för att ange text.

### **Konsekvenser avseende ekonomi, jämställdhet, miljö samt barnperspektivet**

Inga kända konsekvenser

Jessica Wennberg  
Framtidschef

Joacim Nilsson  
Näringslivsutvecklare



Kommunstyrelsen

Ks § 15

Dnr 2024-000671

## Motion angående näringslivsranking

### **Beslut**

Kommunstyrelsen beslutar

Föreslå kommunfullmäktige besluta att avslå motionen

### **Sammanfattning av ärendet**

Sverigedemokraterna föreslår i en motion att Överkalix Kommun ska genomföra en anonym enkätundersökning riktad till företagen i Överkalix för att finna ut vilka förbättringsåtgärder som kommunen kan vidta för att förbättra företagsklimatet i Överkalix och därmed stiga i ranking inför 2025.

Svenskt Näringsliv genomför årligen en anonym enkät för att mäta det lokala företagsklimatet. Enkäten innehåller bland annat frågan Vilket eller vilka områden tycker du kommunen ska prioritera för att förbättra företagsklimatet i kommunen? Enkäten genomförs med statistiskt säkerställda metoder och Överkalix kommun tar del av samt informerar om enkätens resultat. En egen enkätundersökning bedöms därför inte tillföra någon ytterligare information

Förslag till beslut

Kommunledningsförvaltningen föreslår Allmänna utskottet att föreslå kommunstyrelsen att föreslå kommunfullmäktige att avslå motionen.

Konsekvenser avseende ekonomi, jämställdhet, miljö samt barnperspektivet

Inga kända konsekvenser

Allmänna utskottet beslutar

-Föreslå kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta att avslå motionen

## Motion näringslivsranking

Överkalix kommun har tappat 11 placeringar i svenskt näringslivs ranking enligt den senaste rankingen. Vi behåller vår fjärdeplats i Norrbotten men trots satsningar på näringslivskontor och näringslivsutvecklare tappar vi 11 placeringar och går från plats 121 till plats 132. Vi har bl.a tappat avseende kommunens information till företagen, konkurrens från kommunen, kommunala tjänstemäns attityder till företagande, dialog mellan företag och kommunens beslutsfattare, kommunpolitikernas attityder till företagande.

Det är av vikt att Överkalix kommun får kännedom om vilka åtgärder företagarna i Överkalix vill se för att kunna förbättra företagsklimatet i kommunen. Det kan dock vara svårt att sticka ut i en liten kommun och ha åsikter varför en handläggning där företagare tillåts lämna anonyma svar skulle kunna öppna upp för ärligare åsikter.

Sverigedemokraterna föreslår därför att Överkalix kommun skall;

-Genomföra en anonym enkätundersökning riktad till företagarna i Överkalix för att finna ut vilka förbättringsåtgärder som kommunen kan vidta för att förbättra företagsklimatet i Överkalix och därmed stiga i ranking inför 2025.

Marianne Sandström, Roland Andersson, Ethel Landström

Sverigedemokraterna, Kommunfullmäktige, 2024-10-10

---





Kommunstyrelsen

Ks § 9

Dnr 2022-000329

## **Motion, Gör vårdyrken mer attraktiva och förbättra därmed chansen till en tryggad kompetensförsörjning.**

### **Beslut**

Kommunstyrelsen beslutar

Att föreslå kommunfullmäktige besluta att anse motionen besvarad

### **Sammanfattning av ärendet**

Motion från Kristina Olofsson (v): Gör vårdyrken mer attraktiva och förbättra därmed chansen till en tryggad kompetensförsörjning.

Motionen behandlar kompetensförsörjning, löne- och arbetstidsvillkor för vård- och omsorgsyren i Överkalix kommun.

### **Bakgrund och ärendebeskrivning**

#### **Yrkanden**

Motionären har tre yrkanden gällande löner inom vård- och omsorgsyren, och de numreras i denna tjänsteskrivelse enligt nedan.

1. att kommunen ser över och gör en rejäl satsning på lönerna inom vård- och omsorgsyren i kommunen,
2. att kommunen ser över och gör större löneskillnad mellan utbildad och utbildad personal,
3. att kommunen ser över och gör "trappsteg" för lönen där den påverkas av längden av utbildningen och där man får ökad lön beroende på sagda utbildningstid och även för eventuella specialinriktningar

Vidare yrkar motionären

4. att kommunen ser över möjligheten att införa sextimmars arbetsdag med bibehållen lön.

### **Utredning och bedömning**

#### **1. Satsning på löner**

*Jämförelse med andra sektorer*



Kommunstyrelsen

Kollektivavtal ser olika ut för kommun/region respektive privat sektor.  
Centrala kollektivavtal förhandlas och tecknas för kommunens del av SKR.

Det kan vara svårt att jämföra månadslöner "rakt av" med andra branscher, sektorer och avtalsområden. Det skiljer sig i form olika arbetstidsvillkor, olika heltidsmått, olika löneavtal.

#### Lägstlöner kommunal sektor

I en del kollektivavtal finns så kallade lägstlöner. I det centrala kollektivavtalet HÖK med Kommunal, anges lägstlön för personer över 19 år. Dessa löner ligger lägre än till exempel lägstlöner inom centralt kollektivavtal för detaljhandeln, Handelsanställdas förbund.

Överkalix kommun har dock sedan många år satsat på lägstlöner som ligger högre än det centrala avtalets, och de tillämpas dessutom redan från 18 års ålder och inte från 19 år.

Lägstlön 2024 (2025)		
Befattning	Överkalix kommun Från 18 år	Kommunals kollektivavtal HÖK Från kalendermånaden efter att arbetstagaren fyllt 19 år
Undersköterska tillsvidareanställning	26 850 kr	23 850 kr (2024-01-01) 24 950 kr (2025-01-01)
Undersköterska tidsbegränsad anställning	26 400 kr	23 850 kr (2024-01-01) 24 950 kr (2025-01-01)
Övriga yrken med yrkesförberedande gymnasieutbildning tillsvidareanställning	24 750 kr (24 950 kr (2025-01-01))	23 850 kr (2024-01-01) 24 950 kr (2025-01-01)
Övriga yrken med yrkesförberedande gymnasieutbildning tidsbegr anställning	24 300 kr 24 950 kr (2025-01-01)	23 850 kr (2024-01-01) 24 950 kr (2025-01-01)
Övriga yrken tillsvidareanställning	24 250 kr	21 570 kr (2024-01-01) 22 500 kr (2025-01-01)
Övriga yrken tidsbegränsad anställning	23 750 kr	21 570 kr (2024-01-01) 22 500 kr (2025-01-01)





Kommunstyrelsen

Därutöver ligger lägslönen i Överkalix för arbetstagare från 17 år på 21 570 kr (2024-01-01) och 22 500 kr (2025-01-01), d.v.s. samma lägslön som det centrala kollektivavtalet föreskriver från kalendermånaden efter att arbetstagaren fyller 19 år.

### Lönestatistik

Löner analyseras regelbundet, i samband med lönekartläggning och löneöversyn.

Vid analys av 2023 års löner framkommer att lönerna i Överkalix kommun står sig i jämförelse med andra. För sju av åtta befattningar inom vård och omsorg ligger tillsvidareanställdas medellön i Överkalix över medellönen för mindre kommuner i norra Sverige.

Befattning	Medellön 2023	
	Överkalix kommun	Kommuner norra Sverige <25 000 invånare
Undersköterska	29 173 kr	28 776 kr
Vårdbiträde	25 531 kr	24 995 kr

## 2. Löneskillnad mellan utbildad och ej utbildad personal

Löneavtalen inom Kommunals område styr. Flera centrala löneavtal har fram till och med 2018 inneburit ett högre utrymme för undersköterskor. Mellan 2019-2022 har det funnits ett extra utrymme för yrkesutbildade. Överkalix kommun tillämpar sedan många år tillbaka högre lägslöner för befattningen undersköterska i jämförelse med andra yrken inom Kommunals avtalsområde.

Vid en analys av löner har en jämförelse gjorts med SKRs statistik för kommuner i norra Sverige, kommuner med färre än 25 000 invånare. I tillgänglig lönestatistik kan inte utläsas exakt vilken utbildning berörd personal har eller inte har. I avsaknad av sådan statistik har jämförelser gjorts mellan tillsvidareanställda med befattningen undersköterska respektive vårdbiträde.

Befattning	Skillnad i medianlön 2023
------------	---------------------------



Kommunstyrelsen

	Överkalix kommun	Kommuner norra Sverige <25 000 invånare
Skillnad undersköterska – vårdbiträde	4 424 kr	4 199 kr

Skillnaden i medianlön mellan tillsvidareanställda undersköterskor respektive vårdbiträden i Överkalix visar att det är något högre skillnad i jämförelse med norra Sveriges mindre kommuner.

### 3. Trappsteg utifrån utbildningslängd

Det finns olika vägar för undersköterskeutbildning. Ett sätt är att läsa ett nationellt program vid gymnasieskola, det som för närvarande benämns vård- och omsorgsprogram. En annan är att läsa kurser vid vuxenutbildningen. Ytterligare en väg är att den enskildes kunskaper valideras och sedan inom vuxenutbildningen kunna läsa in de kurser som saknas.

För att erhålla den skyddade yrkestiteln undersköterska gör Socialstyrelsen inte skillnad på vilken väg man studerat, utan uttrycker det som godkända betyg som omfattar minst x gymnasiepoäng. För utbildningar påbörjade före 1994 anges vilka gymnasielinjer som krävs och betygskrav.

Den skyddade yrkestiteln undersköterska kan uppnås på olika sätt, men har efter erhållen titel samma "värde". Därför bedöms att olika vägar till undersköterskeyrket inte ska värderas olika i lönehänseende. Om utbildningens längd varierar, men målet är detsamma, i detta fall grundutbildad undersköterska, bör inte längden på utbildningen generellt vara ett kriterium för differentiering av lön.

Det är positivt med personal som vidareutbildar sig inom yrket. När det gäller personal med vidareutbildning, exempelvis specialinriktning inom område som är aktuell för anställningen, hänvisas till lönesättningen vid nyanställning samt till löneöversyn.

Lönesättningen är individuell och differentierad och kommunen går ifrån trappstegsnivåer, och anger endast lägstlönennivåer för Kommunals område.

### 4. Införa sextimmars arbetsdag med bibehållen lön

*Den svenska modellen och avtalsrörelser*

Enligt den så kallade svenska modellen innehåller lagarna grundläggande bestämmelser om villkor och skydd för arbetstagare. Löner och flertalet anställningsvillkor på arbetsmarknaden regleras i kollektivavtal mellan arbetsgivarorganisationer och fackförbund. Alla kollektivavtal på kommunal



Kommunstyrelsen

sektor utom HÖK T löper ut 2025 och vi ska in i en avtalsrörelse igen. En avtalsrörelse handlar inte bara om lön. Den kan också omfatta villkor som rör arbetstid.

I en av SKR publicerad nyhet oktober 2024 framkommer att LO beslutat att fram till 15 maj 2025 utreda förslag för att korta arbetstiden. Det innebär att man inte gör arbetstidsförkortningen till en stridsfråga i kommande avtalsrörelse. SKR menar att en generell arbetstidsförkortning är i dagsläget inte möjlig. Konsekvensanalys av både konkurrenskraft, kostnader och effekter på kompetensförsörjningen behöver göras.

Som lokal part har också vi ett ansvar att värna den svenska modellen och våra centrala kollektivavtal. Vi riskerar att ställa till det för oss själva om vi underminerar centrala parter mandat att förhandla i viktiga frågor som påverkar hela samhällets ekonomi.

Förkortad arbetstid kan bli en förhandlingsfråga i den kommunala avtalsrörelsen och då bör vi låta centrala parter hantera detta.

### *Arbetstidsreglering*

Arbetstidsförkortningar av olika slag kräver stöd i kollektivavtal. En arbetstidsförkortning utan motsvarande löneminskning förutsätter en ändring av normalarbetstid, så kallat heltidsmått.

Heltidsmått regleras mellan de centrala parterna, i centrala kollektivavtal. Genom vårt medlemskap i Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), förbinder sig Överkalix kommun att följa de centrala kollektivavtal som SKR tecknar med centrala arbetstagarorganisationer.

De flesta medarbetare i Överkalix kommun omfattas av kollektivavtalet HÖK och Allmänna bestämmelser (AB). Detta kollektivavtal är tvingande i vissa delar och medger i andra delar att lokala avvikelser görs. De heltidsmått som anges i AB/HÖK är ett centralt normativt arbetstidsmått. Det innebär att heltidsmättet inte kan förändras permanent genom lokalt kollektivavtal.

### *Arbetstidsförkortning idag*

Inom kommunerna och så även i Överkalix finns redan idag flera typer av arbetstidsförkortningar, inom ramen för centrala kollektivavtal, till exempel för personal som jobbar kväll, natt och helg. Det handlar om heltidsmått 38,25 h, 37 h, 36,33 h, eller 34,33 h i veckan. De lägre arbetstidsmått har som regel införts genom att fackförbunden avstått löneökningstrymme i centrala avtal eller i lokal löneöversyn. Arbetstidsförkortning har så att säga ett värde i pengar.



Kommunstyrelsen

### *Arbetsmiljö och hälsa*

Det finns viss forskning kring arbetstidsförkortning. Det finns fördelar för medarbetaren med arbetstidsförkortning: mer tid för sömn, återhämtning och fritidsintressen till exempel. Stressforskare Göran Kecklund m.fl. anger att enligt studier med förkortad arbetstid har det inte visats tecken på minskad sjukfrånvaro och några långsiktiga effekter vad gäller hälsa har inte påvisats<sup>1</sup>. På det hela taget fanns enligt Kecklund m.fl. inga klara vetenskapliga belägg för att reducerad arbetstid skulle ha positiva effekter på objektiv hälsa. Subjektiv hälsa och arbetstillfredsställelse verkade däremot förbättras hos medarbetarna.

I en studie från Stressforskningsinstitutet<sup>2</sup> (Schiller m.fl.) har man följt anställda vid 33 olika arbetsplatser under 18 månader. I studien fann man att sex timmars arbetsdag reducerade stress och trötthet, och ökade sömnkvaliteten hos de anställda. Uppföljande undersökningar visade dock ingen större skillnad i sjuktal.

Enligt SKR visar erfarenheterna att arbetstidsförkortning ofta upplevs positivt av medarbetarna, men det är en stor utmaning eftersom modellerna kräver betydligt mer personalresurser. Om man ska genomföra arbetstidsförkortning utan att öka stress måste man anställa fler personer. Detta utifrån syftet att arbetsmiljön ska bli bättre.

### *Ökat behov av personal*

Det är redan svårt att rekrytera personal. En generell sänkning av arbetstidsmättet skulle kunna bli kontraproduktivt och bedöms kunna leda till stora svårigheter för Överkalix kommun att klara bemanningen.

SKRs förhandlingschef Jeanette Hedqvist beskriver effekterna av en arbetstidsförkortning, och menar att positiva effekter av en arbetstidsförkortning för vård- och omsorgspersonal skulle kunna uppnås om arbetsgivaren antingen kan rekrytera fler eller kan prioritera bort visst arbete.

Om heltidsmättet/-mätten skulle sänkas ökar behovet av personal. Förslaget med en arbetstidsförkortning innebär att varje anställd skulle arbeta x timmar mindre per vecka. För att täcka upp bortfallet för dessa timmar krävs att kommunen behöver utöka bemanningen, sannolikt genom att anställa ytterligare personal inom vård och omsorg. Att ersättningsrekrytera motsvarande arbetstidsförkortningen är ett krav enligt forskare, för att inte

<sup>1</sup> Kecklund, Ingre, Åkerstedt: Stressforskningsinstitutet: *Arbetstider, hälsa och säkerhet – en uppdatering av aktuell forskning*. Stockholms universitet.

<sup>2</sup> Schiller, H., Lekander, M., Raj aleid, K., Hellgren, C., Åkerstedt, T., Barck-Holst, P., Kecklund, G. (2017). *The impact of reduced worktime on sleep and perceived stress: A group randomized intervention study using diary data*. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 43(2), 109–116.



Kommunstyrelsen

riskera en försämrad arbetsmiljö med ökad stress. En kortare veckoarbetstid kan annars leda till högre arbetsbelastning. Då kan den positiva effekten av den kortare arbetstiden försvinna.

Vi har svårt rekryteringsläge redan nu. Samtidigt är möjligheterna att prioritera bort arbetsuppgifter inom vård och omsorg begränsade. När medarbetare inte är på jobbet behöver de ersättas av andra eftersom arbetet fortfarande måste göras. Patienten måste fortfarande ha vård och de äldre få omvårdnad. Färre personer skulle alltså behöva göra mer.

Om heltidsmättet sänks och vi skulle lyckas rekrytera fler för att täcka upp bortfallet bedöms det bli ett ökat vikariebehov i nästa led, då det är ett större antal medarbetare som ibland, helt naturligt, kan ha sjukfrånvaro och andra ledigheter.

Att begränsa arbetstidsuttaget till max 6 timmar/dag vore inte heller rimligt då verksamheternas behov kan variera och arbetspassens längd kan behöva varieras.

#### *Kostnader*

Enligt SKRs erfarenheter från försök med arbetstidsförkortning innebär det högre kostnader/resurser i form av utökad bemanning.

Den ekonomiska effekten av en arbetstidsförkortning skulle bli påtaglig. Detta på grund av att utökning av antal personer och rekrytering måste ske samt att förslaget i motionen innebär att arbetstidsförkortningen skulle ske med bibehållen lön.

Förslaget i motionen att gå från 8 till 6 timmars arbetsdag innebär en minskning av arbetstiden med 25 %. För vården som i vår verksamhet ofta har 37 h/vecka som heltidsmätt skulle en sådan minskning innebära att gå från 37 till 27,75 h/vecka.

Ett exempel på värdet av en arbetstidsförkortning, individnivå:

- En sådan sänkning med bibehållen lön skulle motsvara ca 33 % löneökning för individen.

Därutöver tillkommer:

- Lönekostnader för nyanställda för att "täcka upp" bortfallet.
- Kostnader för arbete med bemanning och rekrytering i en redan nu svårrekryterad bransch.

För att få perspektiv på frågan beskriver SKR för en tid sedan att en arbetstidsförkortning på två timmar per vecka för anställda med kontaktyrken i kommuner och regioner, skulle kosta 24 miljarder kronor och kräva att det rekryteras 41 000 fler anställda.



Kommunstyrelsen

### Slutsatser

Personalförsörjning är en av den offentliga sektorns största utmaningar, särskilt inom vård och omsorg. Det gäller både att locka till sig nya medarbetare och att behålla nuvarande medarbetare. Att lyckas med att möjliggöra för fler att jobba mer och längre upp i åldrarna är därför en av de viktigaste åtgärderna för att både klara av att bemanna verksamheterna och få en bättre arbetsmiljö.

Det är av avgörande betydelse för en lyckad kompetensförsörjning att de medarbetare som arbetar i Överkalix kommun ges förutsättningar för att vilja och orka arbeta. Arbetsmiljö och trivsel på arbetsplatsen är en viktig faktor. HR-avdelningen har inlett ett övergripande arbete inom områdena friskvård och arbetsgivarvarumärke

#### *Angående lönevillkor*

Gällande första yrkandet om en rejäl lönesatsning visar löneanalys att Överkalix kommun står sig i jämförelse med andra mindre kommuner i norra Sverige. Däremot kan det finnas skillnader i lägstlöner och löner i jämförelse med andra branscher, bland annat på grund av att det är helt olika kollektivavtal. Om särskild lönesatsning på vård- och omsorgsyrsken ska göras behöver en sådan finansieras.

Angående andra yrkandet om löneskillnader mellan utbildad och outbildad personal finns sedan många år en differentiering i form av olika lägstlöner. Skillnaden i medianlön mellan undersköterska och vårdbiträde är ungefär lika stor som i jämförbara kommuner. Om särskild lönesatsning genomförs med inriktning att öka denna skillnad, behöver sådan satsning finansieras.

Tredje yrkandet som handlar om lönetrappsteg utifrån längden på utbildning så bedöms att detta är tveksamt att införa. Detta då exempelvis en undersköterska kan erhålla skyddad yrkestitel från Socialstyrelsen oavsett vilken utbildningsväg som lett fram till yrket. Olika vägar till undersköterskeyrket och bevis om skyddad yrkestitel bör inte värderas olika i lönehänseende.

Bedömning av lön kopplat till en arbetstagares utbildning samt vidareutbildning görs vid den individuella lönesättningen vid nyanställning och kan även vara en del av det som beaktas vid löneöversyn om personen vidareutbildat sig.

#### *Angående arbetstidsförkortning*

Vi har i tidigare avtalsrörelser sett ett ökat tryck på arbetstidsförkortning i de centrala förhandlingarna. Det har tydligt blivit en förhandlingsfråga som



Kommunstyrelsen

centrala parter brottas med och frågan bör hanteras centralt. Kommunen bör inte heller underminera förhandlingarna och kommande avtalsrörelse utan låta detta ha sin gång. Som lokal part har kommunen ett ansvar att värna den svenska modellen och de centrala kollektivavtalen, och bör därför låta frågan om arbetstidsförkortning hanteras av centrala parter.

Vidare konstateras att de heltidsmått som anges i nu gällande centrala kollektivavtal AB/HÖK är centrala normativa arbetstidsmått. Det innebär att heltidsmättet inte kan förändras permanent genom lokalt kollektivavtal.

På ett övergripande plan konstaterar SKR att den kompetensbrist vi har på hela arbetsmarknaden och inte minst i välfärden inte gör det möjligt att generellt arbeta mindre. Nu har Sverige också en demografisk utveckling som förstärker den utmaningen. Vi har lågt barnafödande, mycket liten tillväxt i den mest yrkesverksamma åldern 25-60 år samt många fler som lever längre.

SKR menar att en arbetstidsförkortning löser varken svårigheterna att bemanna eller arbetsmiljöproblemen. Det riskerar snarare att förvärra en redan tuff situation. Att förkorta arbetstiden i ett läge där det redan saknas personal, och det är väldigt svårt att rekrytera fler, kommer sannolikt att leda till att bördan på befintlig personal ökar ännu mer eftersom jobbet fortfarande måste göras.

Frågan om arbetstidsförkortning är aktuell i dagens debatter. Arbetstidsförkortning med bibehållen lön förutsätter att arbetsgivarna har ekonomi för det. Det lyfts fram fördelar med förkortad arbetstid. Ett positivt resultat bygger dock på att arbetsgivaren antingen kan rekrytera fler eller prioritera bort vissa arbetsuppgifter. Annars hamnar man i ett läge där samma mängd arbete ska utföras av färre medarbetare, vilket kan påverka arbetsmiljön negativt.

Hur ska kommunen täcka upp det som kortas ner i en eventuell arbetstidsförkortning? Oftast innebär det att arbetsgivaren måste anställa fler. Om det inte finns tillräckligt med vare sig pengar eller de facto finns fler medarbetare att rekrytera riskerar en arbetstidsförkortning att slå fel. Att sänka arbetstiden under rådande omständigheter skulle snarare riskera att öka arbetsmiljöproblemen, och belastningen på befintlig personal skulle öka.

Hösten 2024 kommenterade SKR LOs ställningstagande om arbetstidsförkortning, där LO anser att utredning behövs. SKR menar att det är inte så enkelt att göra generella arbetstidsförkortningar "här och nu", som det ibland kan framstå i den allmänna diskussionen. SKR anser att det behövs djupgående konsekvensanalyser av både konkurrenskraft, kostnader och effekter på kompetensförsörjningen. En förkortning med tre timmar i veckan skulle innebära 130 miljoner färre arbetade timmar i kommuner och regioner. I ljuset av personalbristen skulle det innebära att bördan på befintlig personal skulle öka ännu mer. Dessutom skulle man sannolikt behöva sänka ambitionerna i välfärden, enligt SKR.



Kommunstyrelsen

Utifrån en sammanvägd bedömning avråds från att lokalt införa generell arbetstidsförkortning.

**Konsekvenser avseende ekonomi, jämställdhet, miljö samt barnperspektivet**

Ekonomiska konsekvenser ej aktuella med föreliggande förslag till beslut. Konsekvenser avseende jämställdhet, miljö samt barnperspektivet: inga kända.

Kommunstyrelsen beslutar

Hänskjuta ärendet till kommunstyrelsens sammanträde 10 februari 2025

**Beslutsunderlag**

Motion Gör vårdrarken mer attraktiva och förbättra därmed chansen till en tryggad kompetensförsörjning.

Tjänsteskrivelse svar på motion Gör vårdrarken mer attraktiva och förbättra därmed chansen till en tryggad kompetensförsörjning

Kommunfullmäktiges protokoll 20220424 § 14

Allmänna utskottets protokoll 20241104 § 126

Kommunstyrelsens protokoll 20241118 § 168



## Motion

### **Gör vårdrken mer attraktiva och förbättra därmed chansen till en tryggad kompetensförsörjning.**

Under en tid har vi sett hur färre och färre söker sig till vården, och de senaste åren har kompetensförsörjningen därmed satts totalt ur spel och är i princip icke-existerande idag. Ett ordentligt krafttag behöver därför tas för att öka attraktiviteten i att jobba inom vården.

Det finns förmodligen många orsaker till att det blivit så att vårdrken numera inte betraktas som något man vill satsa på- eller ens jobba i under kortare perioder. En faktor är att det är ett fysiskt tungt jobb, en annan att lönen är väldigt låg. Vi har ingångslöner på 136 kronor i timmen för en utbildad personal respektive 145 kronor timmen för en utbildad undersköterska, och om man då betänker att minimilönen inom t ex Handels avtalsområde, som ju inte har de mest vävlönade jobben så ligger ändå lönen på ca 150 kronor i timmen vid uppnådda 20 års ålder, då förstår man redan vid den jämförelsen att vi inom vården har alldeles för låga löner för att locka ungdomar och även äldre att jobba hos oss. Att det dessutom är så liten skillnad mellan en utbildad personal samt en som gått vård och omsorgsprogrammet och är utbildad undersköterska är en sak som även den behöver ses över. Samt att man även ser över vilka som har den längre, 3-åriga utbildningen med gymnasiearbete, respektive den kortare där man validerar in många delar av kursen och även här satsar mer på de som gått den på djupet mer ingående utbildningen. Att man skulle göra på det sättet borde inte möta något hinder eftersom man inom t ex lärarkåren har vitt skilda löneförutsättningar beroende på sin utbildning, dess längd och specialinriktningar.

Detta skulle kunna göra att fler blir mer motiverade att utbilda sig till undersköterska samt att man väljer den längre utbildningen och även kanske satsar på att specialutbilda sig inom något ämne, vilket skulle vara positivt både för en ökad kompetens och en tryggad framtida kompetensförsörjning.

Lönerna är en sak som behöver ses över, en annan är längden på arbetsdagen och om man skulle sänka den till 6-timmars arbetsdag med bibehållen lön så finns en god chans att vi skulle få fler som söker sig till jobb inom vård och omsorg. Det kan dessutom ses som en rent hälsobefrämjande satsning eftersom det är både fysiskt och psykiskt tungt att jobba inom vården och där långtidssjukskrivningarna ofta är många. En sänkning av arbetsdagens längd skulle göra att personalen fick mer tid till återhämtning, och mindre risk för belastningsskador. Dock skall inte det göras på bekostnad av den enskilde arbetstagaren i form av sänkt lön, utan vad jag yrkar behöver utredas är 6-timmars arbetsdag med 8 timmars lön.



Jag yrkar därför:

- Att man ser över och gör en rejäl satsning på lönerna inom vård och omsorgsyrkena i kommunen.
- Att man ser över och gör större löneskillnad mellan utbildad samt utbildad personal.
- Att man ser över och gör "trappsteg" för lönen där den påverkas av längden av utbildningen och där man får ökad lön beroende på sagda utbildningstid och även för eventuella specialinriktningar.
- Att man ser över möjligheten att införa 6-timmars arbetsdag med bibehållen lön.

Vänsterpartiet i Överkalix

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Kristina Olofsson', with a long horizontal line extending to the right.

Kristina Olofsson





Kommunstyrelsen

Ks § 168

Dnr 2022-000329

## **Motion, Gör vårdyrken mer attraktiva och förbättra därmed chansen till en tryggad kompetensförsörjning.**

### **Beslut**

Kommunstyrelsen beslutar

Hänskjuta ärendet till kommunstyrelsens sammanträde 10 februari 2025

### **Sammanfattning av ärendet**

Motion från Kristina Olofsson (v): Gör vårdyrken mer attraktiva och förbättra därmed chansen till en tryggad kompetensförsörjning.

Motionen behandlar kompetensförsörjning, löne- och arbetstidsvillkor för vård- och omsorgsyrken i Överkalix kommun.

### **Bakgrund och ärendebeskrivning**

#### **Yrkanden**

Motionären har tre yrkanden gällande löner inom vård- och omsorgsyrken, och de numreras i denna tjänsteskrivelse enligt nedan.

1. att kommunen ser över och gör en rejäl satsning på lönerna inom vård- och omsorgsyrkena i kommunen,
2. att kommunen ser över och gör större löneskillnad mellan utbildad och utbildad personal,
3. att kommunen ser över och gör "trappsteg" för lönen där den påverkas av längden av utbildningen och där man får ökad lön beroende på sagda utbildningstid och även för eventuella specialinriktningar

Vidare yrkar motionären

4. att kommunen ser över möjligheten att införa sextimmars arbetsdag med bibehållen lön.

### **Utredning och bedömning**



Kommunstyrelsen

## 1. Satsning på löner

### *Jämförelse med andra sektorer*

Kollektivavtal ser olika ut för kommun/region respektive privat sektor. Centrala kollektivavtal förhandlas och tecknas för kommunens del av SKR.

Det kan vara svårt att jämföra månadslöner "rakt av" med andra branscher, sektorer och avtalsområden. Det skiljer sig i form olika arbetstidsvillkor, olika heltidsmått, olika löneavtal.

### *Lägstlöner kommunal sektor*

I en del kollektivavtal finns så kallade lägstalöner. I det centrala kollektivavtalet HÖK med Kommunal, anges lägstlön för personer över 19 år. Dessa löner ligger lägre än till exempel lägstlöner inom centralt kollektivavtal för detaljhandeln, Handelsanställdas förbund.

Överkalix kommun har dock sedan många år satsat på lägstlöner som ligger högre än det centrala avtalets, och de tillämpas dessutom redan från 18 års ålder och inte från 19 år.

Lägstlön 2024 (2025)		
Befattning	Överkalix kommun Från 18 år	Kommunals kollektivavtal HÖK Från kalendermånaden efter att arbetstagaren fyllt 19 år
Undersköterska tillsvidareanställning	26 850 kr	23 850 kr (2024-01-01) 24 950 kr (2025-01-01)
Undersköterska tidsbegränsad anställning	26 400 kr	23 850 kr (2024-01-01) 24 950 kr (2025-01-01)
Övriga yrken med yrkesförberedande gymnasieutbildning tillsvidareanställning	24 750 kr (24 950 kr (2025-01-01))	23 850 kr (2024-01-01) 24 950 kr (2025-01-01)
Övriga yrken med yrkesförberedande gymnasieutbildning tidsbegr anställning	24 300 kr 24 950 kr (2025-01-01)	23 850 kr (2024-01-01) 24 950 kr (2025-01-01)
Övriga yrken tillsvidareanställning	24 250 kr	21 570 kr (2024-01-01) 22 500 kr (2025-01-01)



Kommunstyrelsen

Övriga yrken tidsbegränsad anställning	23 750 kr	21 570 kr (2024-01-01) 22 500 kr (2025-01-01)
---	-----------	--

Därutöver ligger lägstlönen i Överkalix för arbetstagare från 17 år på 21 570 kr (2024-01-01) och 22 500 kr (2025-01-01), d.v.s. samma lägstlön som det centrala kollektivavtalet föreskriver från kalendermånaden efter att arbetstagaren fyller 19 år.

### Lönestatistik

Löner analyseras regelbundet, i samband med lönekartläggning och löneöversyn.

Vid analys av 2023 års löner framkommer att lönerna i Överkalix kommun står sig i jämförelse med andra. För sju av åtta befattningar inom vård och omsorg ligger tillsvidareanställdas medellön i Överkalix över medellönen för mindre kommuner i norra Sverige.

Befattning	Medellön 2023	
	Överkalix kommun	Kommuner norra Sverige <25 000 invånare
Undersköterska	29 173 kr	28 776 kr
Vårdbiträde	25 531 kr	24 995 kr

## 2. Löneskillnad mellan utbildad och ej utbildad personal

Löneavtalen inom Kommunals område styr. Flera centrala löneavtal har fram till och med 2018 inneburit ett högre utrymme för undersköterskor. Mellan 2019-2022 har det funnits ett extra utrymme för yrkesutbildade. Överkalix kommun tillämpar sedan många år tillbaka högre lägstlöner för befattningen undersköterska i jämförelse med andra yrken inom Kommunals avtalsområde.

Vid en analys av löner har en jämförelse gjorts med SKRs statistik för kommuner i norra Sverige, kommuner med färre än 25 000 invånare. I tillgänglig lönestatistik kan inte utläsas exakt vilken utbildning berörd personal har eller inte har. I avsaknad av sådan statistik har jämförelser gjorts mellan tillsvidareanställda med befattningen undersköterska respektive vårdbiträde.



Kommunstyrelsen

Befattning	Skillnad i medianlön 2023	
	Överkalix kommun	Kommuner norra Sverige <25 000 invånare
Skillnad undersköterska – vårdbiträde	4 424 kr	4 199 kr

Skillnaden i medianlön mellan tillsvidareanställda undersköterskor respektive vårdbiträden i Överkalix visar att det är något högre skillnad i jämförelse med norra Sveriges mindre kommuner.

### 3. Trappsteg utifrån utbildningslängd

Det finns olika vägar för undersköterskeutbildning. Ett sätt är att läsa ett nationellt program vid gymnasieskola, det som för närvarande benämns vård- och omsorgsprogram. En annan är att läsa kurser vid vuxenutbildningen. Ytterligare en väg är att den enskildes kunskaper valideras och sedan inom vuxenutbildningen kunna läsa in de kurser som saknas.

För att erhålla den skyddade yrkestiteln undersköterska gör Socialstyrelsen inte skillnad på vilken väg man studerat, utan uttrycker det som godkända betyg som omfattar minst x gymnasiepoäng. För utbildningar påbörjade före 1994 anges vilka gymnasielinjer som krävs och betygskrav.

Den skyddade yrkestiteln undersköterska kan uppnås på olika sätt, men har efter erhållen titel samma "värde". Därför bedöms att olika vägar till undersköterskeyrket inte ska värderas olika i lönehänseende. Om utbildningens längd varierar, men målet är detsamma, i detta fall grundutbildad undersköterska, bör inte längden på utbildningen generellt vara ett kriterium för differentiering av lön.

Det är positivt med personal som vidareutbildar sig inom yrket. När det gäller personal med vidareutbildning, exempelvis specialinriktning inom område som är aktuell för anställningen, hänvisas till lönesättningen vid nyanställning samt till löneöversyn.

Lönesättningen är individuell och differentierad och kommunen går ifrån trappstegsnivåer, och anger endast lägstlönenivåer för Kommunals område.

### 4. Införa sextimmars arbetsdag med bibehållen lön

*Den svenska modellen och avtalsrörelser*

Enligt den så kallade svenska modellen innehåller lagarna grundläggande bestämmelser om villkor och skydd för arbetstagare. Löner och flertalet





Kommunstyrelsen

anställningsvillkor på arbetsmarknaden regleras i kollektivavtal mellan arbetsgivarorganisationer och fackförbund. Alla kollektivavtal på kommunal sektor utom HÖK T löper ut 2025 och vi ska in i en avtalsrörelse igen. En avtalsrörelse handlar inte bara om lön. Den kan också omfatta villkor som rör arbetstid.

I en av SKR publicerad nyhet oktober 2024 framkommer att LO beslutat att fram till 15 maj 2025 utreda förslag för att korta arbetstiden. Det innebär att man inte gör arbetstidsförkortningen till en stridsfråga i kommande avtalsrörelse. SKR menar att en generell arbetstidsförkortning är i dagsläget inte möjlig. Konsekvensanalyser av både konkurrenskraft, kostnader och effekter på kompetensförsörjningen behöver göras.

Som lokal part har också vi ett ansvar att värna den svenska modellen och våra centrala kollektivavtal. Vi riskerar att ställa till det för oss själva om vi underminerar centrala parter mandat att förhandla i viktiga frågor som påverkar hela samhällets ekonomi.

Förkortad arbetstid kan bli en förhandlingsfråga i den kommunala avtalsrörelsen och då bör vi låta centrala parter hantera detta.

### *Arbetstidsreglering*

Arbetstidsförkortningar av olika slag kräver stöd i kollektivavtal. En arbetstidsförkortning utan motsvarande löneminskning förutsätter en ändring av normalarbetstid, så kallat heltidsmått.

Heltidsmått regleras mellan de centrala parterna, i centrala kollektivavtal. Genom vårt medlemskap i Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), förbinder sig Överkalix kommun att följa de centrala kollektivavtal som SKR tecknar med centrala arbetstagarorganisationer.

De flesta medarbetare i Överkalix kommun omfattas av kollektivavtalet HÖK och Allmänna bestämmelser (AB). Detta kollektivavtal är tvingande i vissa delar och medger i andra delar att lokala avvikelser görs. De heltidsmått som anges i AB/HÖK är ett centralt normativt arbetstidsmått. Det innebär att heltidsmättet inte kan förändras permanent genom lokalt kollektivavtal.

### *Arbetstidsförkortning idag*

Inom kommunerna och så även i Överkalix finns redan idag flera typer av arbetstidsförkortningar, inom ramen för centrala kollektivavtal, till exempel för personal som jobbar kväll, natt och helg. Det handlar om heltidsmått 38,25 h, 37 h, 36,33 h, eller 34,33 h i veckan. De lägre arbetstidsmått har som regel införts genom att fackförbunden avstått löneökningstrymme i centrala avtal eller i lokal löneöversyn. Arbetstidsförkortning har så att säga ett värde i pengar.



Kommunstyrelsen

### *Arbetsmiljö och hälsa*

Det finns viss forskning kring arbetstidsförkortning. Det finns fördelar för medarbetaren med arbetstidsförkortning: mer tid för sömn, återhämtning och fritidsintressen till exempel. Stressforskare Göran Kecklund m.fl. anger att enligt studier med förkortad arbetstid har det inte visats tecken på minskad sjukfrånvaro och några långsiktiga effekter vad gäller hälsa har inte påvisats<sup>1</sup>. På det hela taget fanns enligt Kecklund m.fl. inga klara vetenskapliga belägg för att reducerad arbetstid skulle ha positiva effekter på objektiv hälsa. Subjektiv hälsa och arbetstillfredsställelse verkade däremot förbättras hos medarbetarna.

I en studie från Stressforskningsinstitutet<sup>2</sup> (Schiller m.fl.) har man följt anställda vid 33 olika arbetsplatser under 18 månader. I studien fann man att sex timmars arbetsdag reducerade stress och trötthet, och ökade sömnkvaliteten hos de anställda. Uppföljande undersökningar visade dock ingen större skillnad i sjuktal.

Enligt SKR visar erfarenheterna att arbetstidsförkortning ofta upplevs positivt av medarbetarna, men det är en stor utmaning eftersom modellerna kräver betydligt mer personalresurser. Om man ska genomföra arbetstidsförkortning utan att öka stress måste man anställa fler personer. Detta utifrån syftet att arbetsmiljön ska bli bättre.

### *Ökat behov av personal*

Det är redan svårt att rekrytera personal. En generell sänkning av arbetstidsmättet skulle kunna bli kontraproduktivt och bedöms kunna leda till stora svårigheter för Överkalix kommun att klara bemanningen.

SKRs förhandlingschef Jeanette Hedqvist beskriver effekterna av en arbetstidsförkortning och menar att positiva effekter av en arbetstidsförkortning för vård- och omsorgspersonal skulle kunna uppnås om arbetsgivaren antingen kan rekrytera fler eller kan prioritera bort visst arbete.

Om heltidsmättet/-måtten skulle sänkas ökar behovet av personal. Förslaget med en arbetstidsförkortning innebär att varje anställd skulle arbeta x timmar mindre per vecka. För att täcka upp bortfallet för dessa timmar krävs att kommunen behöver utöka bemanningen, sannolikt genom att anställa ytterligare personal inom vård och omsorg. Att ersättningsrekrytera

<sup>1</sup> Kecklund, Ingre, Åkerstedt: Stressforskningsinstitutet: *Arbetstider, hälsa och säkerhet – en uppdatering av aktuell forskning*. Stockholms universitet.

<sup>2</sup> Schiller, H., Lekander, M., Raj aleid, K., Hellgren, C., Åkerstedt, T., Barck-Holst, P., Kecklund, G. (2017). *The impact of reduced worktime on sleep and perceived stress: A group randomized intervention study using diary data*. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 43(2), 109–116.



Kommunstyrelsen

motsvarande arbetstidsförkortningen är ett krav enligt forskare, för att inte riskera en försämrad arbetsmiljö med ökad stress. En kortare veckoarbetstid kan annars leda till högre arbetsbelastning. Då kan den positiva effekten av den kortare arbetstiden försvinna.

Vi har svårt rekryteringsläge redan nu. Samtidigt är möjligheterna att prioritera bort arbetsuppgifter inom vård och omsorg begränsade. När medarbetare inte är på jobbet behöver de ersättas av andra eftersom arbetet fortfarande måste göras. Patienten måste fortfarande ha vård och de äldre få omvårdnad. Färre personer skulle alltså behöva göra mer.

Om heltidsmättet sänks och vi skulle lyckas rekrytera fler för att täcka upp bortfallet bedöms det bli ett ökat vikariebehov i nästa led, då det är ett större antal medarbetare som ibland, helt naturligt, kan ha sjukfrånvaro och andra ledigheter.

Att begränsa arbetstidsuttaget till max 6 timmar/dag vore inte heller rimligt då verksamheternas behov kan variera och arbetspassens längd kan behöva varieras.

#### *Kostnader*

Enligt SKRs erfarenheter från försök med arbetstidsförkortning innebär det högre kostnader/resurser i form av utökad bemanning.

Den ekonomiska effekten av en arbetstidsförkortning skulle bli påtaglig. Detta på grund av att utökning av antal personer och rekrytering måste ske samt att förslaget i motionen innebär att arbetstidsförkortningen skulle ske med bibehållen lön.

Förslaget i motionen att gå från 8 till 6 timmars arbetsdag innebär en minskning av arbetstiden med 25 %. För vårdyrken som i vår verksamhet ofta har 37 h/vecka som heltidsmätt skulle en sådan minskning innebära att gå från 37 till 27,75 h/vecka.

Ett exempel på värdet av en arbetstidsförkortning, individnivå:

- En sådan sänkning med bibehållen lön skulle motsvara ca 33 % löneökning för individen.

Därutöver tillkommer:

- Lönekostnader för nyanställda för att "täcka upp" bortfallet.
- Kostnader för arbete med bemanning och rekrytering i en redan nu svårrekryterad bransch.

För att få perspektiv på frågan beskriver SKR för en tid sedan att en arbetstidsförkortning på två timmar per vecka för anställda med kontaktyrken i kommuner och regioner, skulle kosta 24 miljarder kronor och kräva att det rekryteras 41 000 fler anställda.



Kommunstyrelsen

## Slutsatser

Personalförsörjning är en av den offentliga sektorns största utmaningar, särskilt inom vård och omsorg. Det gäller både att locka till sig nya medarbetare och att behålla nuvarande medarbetare. Att lyckas med att möjliggöra för fler att jobba mer och längre upp i åldrarna är därför en av de viktigaste åtgärderna för att både klara av att bemanna verksamheterna och få en bättre arbetsmiljö.

Det är av avgörande betydelse för en lyckad kompetensförsörjning att de medarbetare som arbetar i Överkalix kommun ges förutsättningar för att vilja och orka arbeta. Arbetsmiljö och trivsel på arbetsplatsen är en viktig faktor. HR-avdelningen har inlett ett övergripande arbete inom områdena friskvård och arbetsgivarvarumärke

### *Angående lönevillkor*

Gällande första yrkandet om en rejäl lönesatsning visar löneanalys att Överkalix kommun står sig i jämförelse med andra mindre kommuner i norra Sverige. Däremot kan det finnas skillnader i lägslöner och löner i jämförelse med andra branscher, bland annat på grund av att det är helt olika kollektivavtal. Om särskild lönesatsning på vård- och omsorgsyrtken ska göras behöver en sådan finansieras.

Angående andra yrkandet om löneskillnader mellan utbildad och outbildad personal finns sedan många år en differentiering i form av olika lägslöner. Skillnaden i medianlön mellan undersköterska och vårdbiträde är ungefär lika stor som i jämförbara kommuner. Om särskild lönesatsning genomförs med inriktning att öka denna skillnad, behöver sådan satsning finansieras.

Tredje yrkandet som handlar om lönetrappsteg utifrån längden på utbildning så bedöms att detta är tveksamt att införa. Detta då exempelvis en undersköterska kan erhålla skyddad yrkestitel från Socialstyrelsen oavsett vilken utbildningsväg som lett fram till yrket. Olika vägar till undersköterskeyrket och bevis om skyddad yrkestitel bör inte värderas olika i lönehänseende.

Bedömning av lön kopplat till en arbetstagares utbildning samt vidareutbildning görs vid den individuella lönesättningen vid nyanställning och kan även vara en del av det som beaktas vid löneöversyn om personen vidareutbildat sig.

### *Angående arbetstidsförkortning*



Kommunstyrelsen

Vi har i tidigare avtalsrörelser sett ett ökat tryck på arbetstidsförkortning i de centrala förhandlingarna. Det har tydligt blivit en förhandlingsfråga som centrala parter brottas med och frågan bör hanteras centralt. Kommunen bör inte heller underminera förhandlingarna och kommande avtalsrörelse utan låta detta ha sin gång. Som lokal part har kommunen ett ansvar att värna den svenska modellen och de centrala kollektivavtalen, och bör därför låta frågan om arbetstidsförkortning hanteras av centrala parter.

Vidare konstateras att de heltidsmått som anges i nu gällande centrala kollektivavtal AB/HÖK är centrala normativa arbetstidsmått. Det innebär att heltidsmåtten inte kan förändras permanent genom lokalt kollektivavtal.

På ett övergripande plan konstaterar SKR att den kompetensbrist vi har på hela arbetsmarknaden och inte minst i välfärden inte gör det möjligt att generellt arbeta mindre. Nu har Sverige också en demografisk utveckling som förstärker den utmaningen. Vi har lågt barnafödande, mycket liten tillväxt i den mest yrkesverksamma åldern 25-60 år samt många fler som lever längre.

SKR menar att en arbetstidsförkortning löser varken svårigheterna att bemanna eller arbetsmiljöproblemen. Det riskerar snarare att förvärra en redan tuff situation. Att förkorta arbetstiden i ett läge där det redan saknas personal, och det är väldigt svårt att rekrytera fler, kommer sannolikt att leda till att bördan på befintlig personal ökar ännu mer eftersom jobbet fortfarande måste göras.

Frågan om arbetstidsförkortning är aktuell i dagens debatter. Arbetstidsförkortning med bibehållen lön förutsätter att arbetsgivarna har ekonomi för det. Det lyfts fram fördelar med förkortad arbetstid. Ett positivt resultat bygger dock på att arbetsgivaren antingen kan rekrytera fler eller prioritera bort vissa arbetsuppgifter. Annars hamnar man i ett läge där samma mängd arbete ska utföras av färre medarbetare, vilket kan påverka arbetsmiljön negativt.

Hur ska kommunen täcka upp det som kortas ner i en eventuell arbetstidsförkortning? Oftast innebär det att arbetsgivaren måste anställa fler. Om det inte finns tillräckligt med vare sig pengar eller de facto finns fler medarbetare att rekrytera riskerar en arbetstidsförkortning att slå fel. Att sänka arbetstiden under rådande omständigheter skulle snarare riskera att öka arbetsmiljöproblemen, och belastningen på befintlig personal skulle öka.

Hösten 2024 kommenterade SKR LOs ställningstagande om arbetstidsförkortning, där LO anser att utredning behövs. SKR menar att det är inte så enkelt att göra generella arbetstidsförkortningar "här och nu", som det ibland kan framstå i den allmänna diskussionen. SKR anser att det behövs djupgående konsekvensanalyser av både konkurrenskraft, kostnader och effekter på kompetensförsörjningen. En förkortning med tre timmar i veckan skulle innebära 130 miljoner färre arbetade timmar i kommuner och regioner. I ljuset av personalbristen skulle det innebära att bördan på befintlig personal



Kommunstyrelsen

skulle öka ännu mer. Dessutom skulle man sannolikt behöva sänka ambitionerna i välfärden, enligt SKR.

Utifrån en sammanvägd bedömning avråds från att lokalt införa generell arbetstidsförkortning.

**Konsekvenser avseende ekonomi, jämställdhet, miljö samt barnperspektivet**

Ekonomiska konsekvenser ej aktuella med föreliggande förslag till beslut. Konsekvenser avseende jämställdhet, miljö samt barnperspektivet: inga kända.

---

Allmänna utskottet beslutar

Att föreslå kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta

Att anse motionen besvarad

**Beslutsunderlag**

Motion Gör vårdraken mer attraktiva och förbättra därmed chansen till en tryggad kompetensförsörjning.

Tjänsteskrivelse svar på motion Gör vårdraken mer attraktiva och förbättra därmed chansen till en tryggad kompetensförsörjning

Kommunfullmäktiges protokoll 20220424 § 14

Allmänna utskottets protokoll 20241104 § 126



Kommunstyrelsen

Ks § 17

Dnr 2025-000036

## Delegation antagande av detaljplan vid normalt förfarande

### **Beslut**

Kommunstyrelsen beslutar

Att föreslå kommunfullmäktige besluta att Bygg- och miljönämnden erhåller delegation för att anta detaljplaner vid enkelt- och standardförfarande

### **Sammanfattning av ärendet**

Det finns en äldre delegation till byggnadsnämnden från 2000 – talet, se bilaga i ärendet. Denna delegation gäller inte längre på grund av omarbetning i PBL år 2015 där förfarandena gjordes om.

Eftersom förfarandena från 2000-talet inte stämmer med dagens förfaranden enligt PBL är det nödvändigt att ta nytt beslut om delegation. Förslaget är att detaljplaner med enkelt- och standardförfarande fortsättningsvis ska hanteras och antas i byggnadsnämnden.

Framtidsenheten föreslår kommunstyrelsen att föreslå kommunfullmäktige

att Bygg- och miljönämnden erhåller delegation för att anta detaljplaner vid enkelt- och standardförfarande

### **Beslutsunderlag**

- Delegation, daterat 2000-02-28



Kommunfullmäktige

2000-02-28

8

Kf § 6

Ks § 6

Au § 9

Dnr 1102.99

**Antagande av detaljplaner vid normalt förfarande**

Bygg- och miljönämnden har sedan tidigare erhållit kommunfullmäktiges delegation att anta detaljplaner vid *enkelt* förfarande.

För att förkorta handläggningstiden anser Bygg- och miljönämnden det önskvärt att även erhålla delegation att anta detaljplaner vid *normalt* förfarande.

Bygg- och miljönämnden beslutar därför 1999-12-09 § 212 att hos kommunfullmäktige begära delegation för antagande av detaljplaner vid normalt förfarande:

**Arbetsutskottet beslutar föreslå kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige:**

- Bygg- och miljönämnden får delegation för antagande av detaljplaner vid *normalt* förfarande

**Kommunstyrelsen beslutar:**

- Enligt arbetsutskottets förslag

**Kommunfullmäktige beslutar:**

- Att bifalla kommunstyrelsens förslag

Justerares signatur





Handläggare, telefon

Martina Tamrell, 0926-740 93  
martina.tamrell@overkalix.se

## Antagande av detaljplaner vid enkelt- och standardförfarande

### Förslag till beslut

Framtidsenheten föreslår kommunstyrelsen att föreslå kommunfullmäktige

att Bygg- och miljönämnden erhåller delegation för att anta detaljplaner vid enkelt- och standardförfarande

### Bakgrund och ärendebeskrivning

Det finns en äldre delegation till byggnadsnämnden från 2000 – talet, se bilaga i ärendet. Denna delegation gäller inte längre på grund av omarbetning i PBL år 2015 där förfarandena gjordes om.

Eftersom förfarandena från 2000-talet inte stämmer med dagens förfaranden enligt PBL är det nödvändigt att ta nytt beslut om delegation. Förslaget är att detaljplaner med enkelt- och standardförfarande fortsättningsvis ska hanteras och antas i byggnadsnämnden.

### Beslutsunderlag

- Delegation, daterat 2000-02-28

Martina Tamrell  
Samhällsplanerare





Kommunstyrelsen

Ks § 28

Dnr 2024-000674

## Särskilt driftsbidrag av enskilda vägar

### **Besattlut**

Kommunstyrelsen beslutar

Att föreslå kommunfullmäktige

Det ska finnas budgetutrymme för att bevilja ansökt belopp.

Att särskilt driftsbidrag skall utgå med upp till 20% av redovisad kostnad, dock högst 20% av Trafikverkets kostnadsberäkning.

Maximalt bidragsbelopp är 40.000 kr.

Genom föreslagen ändring korrigeras handläggningen till att i sak bibehålla tidigare beräknad bidragsgrund

### **Sammanfattning av ärendet**

Särskilt driftsbidrag, bakgrund

KF har den 2 december 2024 (Kf 91 §, Dnr 2024-000674), bland annat beslutat att särskilt driftsbidrag skall utgå men begränsas till dels att budgetmedel finns tillgängligt, och dels till att bidraget ska begränsas till maximalt 20% av Trafikverket beviljat bidrag upp till 200.000 kr, dvs max 40.000 kr.

Konsekvensen av detta beslut är att beräkningsgrunden för tidigare utbetalda bidrag frångås. Detta leder till att väghållarna inom vissa ramar får ett lägre bidrag än vad som avsetts med beslutad reglering. Härav är det nödvändigt med en redaktionell ändring av tidigare fattat beslut för att tidigare beräkningsgrund skall fortsätta att gälla.

Förslag till beslut

Frågan om särskilda driftsbidrag lyfts till fullmäktige och genomgår en redaktionell ändring enligt följande:

1. Det ska finnas budgetutrymme för att bevilja ansökt belopp.
2. Att särskilt driftsbidrag skall utgå med upp till 20% av redovisad kostnad, dock högst 20% av Trafikverkets kostnadsberäkning.



Kommunstyrelsen

3. Maximalt bidragsbelopp är 40.000 kr.

Genom föreslagen ändring korrigeras handläggningen till att i sak bibehålla tidigare beräknad bidragsgrund

**Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse



### Handläggare

Per Nilsson Tuorda

Upphandlingsamordnare

## Förslag till beslut i kommunfullmäktige

### Särskilt driftsbidrag, bakgrund

KF har den 2 december 2024 (Kf 91 §, Dnr 2024-000674), bland annat beslutat att särskilt driftsbidrag skall utgå men begränsas till dels att budgetmedel finns tillgängligt, och dels till att bidraget ska begränsas till maximalt 20% av Trafikverket beviljat bidrag upp till 200.000 kr, dvs max 40.000 kr.

Konsekvensen av detta beslut är att beräkningsgrunden för tidigare utbetalda bidrag frångås. Detta leder till att väghållarna inom vissa ramar får ett lägre bidrag än vad som avsetts med beslutad reglering.

Härav är det nödvändigt med en redaktionell ändring av tidigare fattat beslut för att tidigare beräkningsgrund skall fortsätta att gälla.

### Förslag till beslut

Undertecknad föreslår att frågan om särskilda driftsbidrag lyfts till fullmäktige och genomgår en redaktionell ändring enligt följande:

1. Det ska finnas budgetutrymme för att bevilja ansökt belopp.
2. Att särskilt driftsbidrag skall utgå med upp till 20% av redovisad kostnad, dock högst 20% av Trafikverkets kostnadsberäkning.
3. Maximalt bidragsbelopp är 40.000 kr.

Genom föreslagen ändring korrigeras handläggningen till att i sak bibehålla tidigare beräknad bidragsgrund.

