



KOMMUNFULLMÄKTIGE	
Datum	Onsdagen den 25 mars 2020
Tid	Klockan 18.00
Plats	Sparbanksalongen i Kulturbruket på Dal, Mellerud OBS!!!

Program

- Sammanträdet öppnas
- Upprop samt anmälan om tjänstgörande ersättare
- Val av justerare – Morgan E Andersson (C) och Ulf Rexefjord (SD)
Val av ersättare för justerare – Eva Pärsson (M) och Jörgen Eriksson (KIM)
- Tidpunkt för protokollets justering – 31 mars 2020, klockan 08.00
- Information om pandemin Covid-19 (Corona)

Ärenden

	Sida
1. Pandemiplan för Melleruds kommun	3
2. Svar på motion om att uppdatera kommunens personalförsörjningsplan	14
3. Svar på motion om utbildning av politiker och anställda i Mellerud i frågor gällande mänskliga rättigheter	22
4. Kompletteringsval av ny ersättare i socialnämnden	35
5. Kompletteringsval av ny ersättare i krisledningsnämnden	36
6. Fyllnadsval av huvudman i Dalslands Sparbank	37
7. Anmälan om inkomna ärenden	46

Mellerud 2020-03-18

Roland Björndahl
kommunfullmäktiges ordförande

Ingrid Engqvist
sekreterare

Information

Kan du inte närvara?

Ledamöter ska meddela om man inte kan närvara vid sammanträdet. Anmälan sker till respektive partis gruppleddare eller annan som partiet utsett. Denna person ansvarar för att ersättare kallas och rapporterar detta till kommunkansliet – e-post kommunen@mellerud.se eller telefon 0530-181 04 **senast klockan 12.00** sammanträdesdagen.

Adressändring?

Om du byter/ändrar adress, e-postadress eller telefonnummer ska detta omgående anmälas till kommunkansliet – e-post kommunen@mellerud.se.

Motioner

Ny motion ska vara underskriven och lämnas till kommunkansliet senast klockan 12.00 dagen före sammanträdet för att kunna kopieras upp till sammanträdet. Motion som kommer in senare får motionären själv kopiera upp om den ska lämnas på sammanträdet.

Interpellation

En interpellation ska vara underskriven och ha kommit in till kommunkansliet senast klockan 12.00 fyra dagar före sammanträdet där ledamoten avser att ställa den.

Ska du svara på en interpellation ska svaret ha kommit in till kommunkansliet senast klockan 12.00 dagen före sammanträdet. Dessutom ska den som har ställt interpellationen få ta del av svaret senast dagen före sammanträdet. Detta kan kommunkansliet hjälpa till med om du inte själv har möjlighet.

Fråga

En skriftlig fråga ska vara underskriven och ha kommit in till kommunkansliet senast klockan 12.00 fyra dagar före det sammanträde vid vilket ledamoten avser att ställa den. En fråga bör besvaras under det sammanträde vid vilket den har ställts. Svaret på frågan behöver inte vara skriftligt.

Saknar du något i kallelsen eller har andra synpunkter?

Hör av dig till Ingrid Engqvist – e-post ingrid.engqvist@mellerud.se eller telefon 0530-181 04.

ÄRENDE 1

Dnr KS 2020/131

Pandemiplan för Melleruds kommun**Kommunstyrelsens förslag till beslut**

Kommunfullmäktige fastställer *Pandemiplan för Melleruds kommun* enligt föreliggande förslag.

Kommunstyrelsens beslut

Kommunstyrelsen beslutar att uppmana kultur- och utbildningsnämnden och socialnämnden att uppdatera respektive pandemiplan utifrån kommunens nya pandemiplan samt eventuella riktlinjer från Folkhälsomyndigheten/Smittskyddsmyndigheten.

Sammanfattning av ärendet

Länsstyrelsen i Västra Götalands län tillsammans med Västra Götalandsregionens smittskyddsmyndighet uppmanar kommunerna att se över sina beredskapsplaner för pandemi med anledning av coronaviruset (covid-19).

Folkhälsomyndigheten har tagit fram ett underlag för pandemiberedskap i tre delar. Jämfört med planeringen vid den nya influensan 2009 är rekommendationen att inte i förväg besluta om prioriteringar. Dessa beslut behöver kunna anpassas efter händelsens art, omfattning och kunskaper. Kommunen behöver därför ha förberedda underlag och flexibla beslutsprocesser. Denna planen utgör därför ett smörgåsbord av åtgärder som kan användas beroende på händelseutvecklingen. I sin vägledning betonar Folkhälsomyndigheten även vikten av samverkan.

Denna planen ska användas som underlag för förvaltningarnas handlingsplaner inom området. Planen är framtagen i samverkan med den interna samordningsgruppen.

Beslutsunderlag

- Förslag till plan (arbetsmaterial)
- Folkhälsomyndigheten, 2019a. *Pandemiberedskap. Hur vi förbereder oss – ett kunskapsunderlag*. <https://www.folkhalsomyndigheten.se/publicerat-material/publikationsarkiv/p/pandemiberedskap-hur-vi-forbereder-oss-ett-kunskapsunderlag/>
- Arbetsutskottets beslut 2020-03-09, § 67.
- Kommunstyrelsens beslut 2020-03-13, § 53.

§ 53

Dnr KS 2020/131

Pandemiplan för Melleruds kommun**Kommunstyrelsens förslag till beslut**

Kommunfullmäktige fastställer *Pandemiplan för Melleruds kommun* enligt föreliggande förslag.

Kommunstyrelsens beslut

Kommunstyrelsen beslutar att uppmana kultur- och utbildningsnämnden och socialnämnden att uppdatera respektive pandemiplan utifrån kommunens nya pandemiplan samt eventuella riktlinjer från Folkhälsomyndigheten/Smittskyddsmyndigheten.

Sammanfattning av ärendet

Länsstyrelsen i Västra Götalands län tillsammans med Västra Götalandsregionens smittskyddsmyndighet uppmanar kommunerna att se över sina beredskapsplaner för pandemi med anledning av coronaviruset (covid-19).

Folkhälsomyndigheten har tagit fram ett underlag för pandemiberedskap i tre delar. Jämfört med planeringen vid den nya influensan 2009 är rekommendationen att inte i förväg besluta om prioriteringar. Dessa beslut behöver kunna anpassas efter händelsens art, omfattning och kunskaper. Kommunen behöver därför ha förberedda underlag och flexibla beslutsprocesser. Denna planen utgör därför ett smörgåsbord av åtgärder som kan användas beroende på händelseutvecklingen. I sin vägledning betonar Folkhälsomyndigheten även vikten av samverkan.

Denna planen ska användas som underlag för förvaltningarnas handlingsplaner inom området. Planen är framtagen i samverkan med den interna samordningsgruppen.

Beslutsunderlag

- Förslag till plan (arbetsmaterial)
- Folkhälsomyndigheten, 2019a. *Pandemiberedskap. Hur vi förbereder oss – ett kunskapsunderlag*. <https://www.folkhalsomyndigheten.se/publicerat-material/publikationsarkiv/p/pandemiberedskap-hur-vi-forbereder-oss-ett-kunskapsunderlag/>
- Arbetsutskottets beslut 2020-03-09, § 67.

Förslag till beslut på sammanträdet

Ordföranden Morgan E Andersson (C): Bifall till arbetsutskottets förslag enligt följande:

Kommunfullmäktige fastställer *Pandemiplan för Melleruds kommun* enligt föreliggande förslag.

Kommunstyrelsen beslutar att uppmana kultur- och utbildningsnämnden och socialnämnden att uppdatera respektive pandemiplan utifrån kommunens nya pandemiplan samt eventuella riktlinjer från Folkhälsomyndigheten/Smittskyddsmyndigheten.

Beslutsgång

Ordförande frågar på förslaget och finner att kommunstyrelsen bifaller detta.

Beslutet skickas till

Kultur- och utbildningsnämnden
Socialnämnden

§ 67

Dnr KS 2020/131

Pandemiplan för Melleruds kommun**Arbetsutskottets förslag till beslut**

Kommunfullmäktige fastställer *Pandemiplan för Melleruds kommun* enligt föreliggande förslag.

Kommunstyrelsen beslutar att uppmana kultur- och utbildningsnämnden och socialnämnden att uppdatera respektive pandemiplan utifrån kommunens nya pandemiplan samt eventuella riktlinjer från Folkhälsomyndigheten/Smittskyddsmyndigheten.

Sammanfattning av ärendet

Länsstyrelsen i Västra Götalands län tillsammans med Västra Götalandsregionens smittskyddsmyndighet uppmanar kommunerna att se över sina beredskapsplaner för pandemi med anledning av coronaviruset (covid-19).

Folkhälsomyndigheten har tagit fram ett underlag för pandemiberedskap i tre delar. Jämfört med planeringen vid den nya influensan 2009 är rekommendationen att inte i förväg besluta om prioriteringar. Dessa beslut behöver kunna anpassas efter händelsens art, omfattning och kunskaper. Kommunen behöver därför ha förberedda underlag och flexibla beslutsprocesser. Denna planen utgör därför ett smörgåsbord av åtgärder som kan användas beroende på händelseutvecklingen. I sin vägledning betonar Folkhälsomyndigheten även vikten av samverkan.

Denna planen ska användas som underlag för förvaltningarnas handlingsplaner inom området. Planen är framtagen i samverkan med den interna samordningsgruppen.

Beslutsunderlag

- Förslag till *Pandemiplan för Melleruds kommun*.
- Folkhälsomyndigheten, 2019a. *Pandemiberedskap. Hur vi förbereder oss – ett kunskapsunderlag*. <https://www.folkhalsomyndigheten.se/publicerat-material/publikationsarkiv/p/pandemiberedskap-hur-vi-forbereder-oss-ett-kunskapsunderlag/>

Förslag till beslut på sammanträdet

Ordföranden Morgan E Andersson (C): Kommunfullmäktige fastställer *Pandemiplan för Melleruds kommun* enligt föreliggande förslag.

Kommunstyrelsen beslutar att uppmana kultur- och utbildningsnämnden och socialnämnden att uppdatera respektive pandemiplan utifrån kommunens nya pandemiplan samt eventuella riktlinjer från Folkhälsomyndigheten/Smittskyddsmyndigheten.

Beslutsgång

Ordföranden frågar på förslaget och finner att arbetsutskottet bifaller detta.





Kommunstyrelsen

Pandemiplan för Melleruds kommun

Förslag till beslut

Kommunfullmäktige fastställer Pandemiplan för Melleruds kommun.

Sammanfattning av ärendet

Länsstyrelsen i Västra Götalands län tillsammans med Västra Götalandsregionens smittskyddsenhet uppmanar kommunerna att se över sina beredskapsplaner för pandemi med anledning av coronaviruset (covid-19).

Folkhälsomyndigheten har tagit fram ett underlag för pandemiberedskap i tre delar. Jämfört med planeringen vid den nya influensan 2009 är rekommendationen att inte i förväg besluta om prioriteringar. Dessa beslut behöver kunna anpassas efter händelsens art, omfattning och kunskaper. Kommunen behöver därför ha förberedda underlag och flexibla beslutsprocesser. Denna planen utgör därför ett smörgåsbord av åtgärder som kan användas beroende på händelseutvecklingen. I sin vägledning betonar Folkhälsomyndigheten även vikten av samverkan.

Denna planen ska användas som underlag för förvaltningarnas handlingsplaner inom området. Planen är framtagen i samverkan med den interna samordningsgruppen.

Beslutsunderlag

- Förslag till plan (arbetsmaterial)
- Folkhälsomyndigheten, 2019a. *Pandemiberedskap. Hur vi förbereder oss – ett kunskapsunderlag*. <https://www.folkhalsomyndigheten.se/publicerat-material/publikationsarkiv/p/pandemiberedskap-hur-vi-forbereder-oss-ett-kunskapsunderlag/>

Sophia Vikström
Kommunchef

Anna Granlund
Enhetschef
0530-181 18
anna.granlund@mellerud.se

Beslutet skickas till

Kommunchef
Samhällsbyggnadschef
Skolchef och KUN:s diarium
Socialchef och SN diarium

Postadress

Melleruds kommun
Kommunstyrelseförvaltningen
464 80 MELLERUD

Besöksadress

Storgatan 13

E-post

kommunen@mellerud.se

Telefon

0530-180 00

Webb

www.mellerud.se

Bankgiro

5502-2776

Organisationsnummer

212000-1488

Pandemiplan för Melleruds kommun

ARBETSMATERIAL

Innehåll

Inledning.....	2
Syfte.....	2
Mål.....	2
Strategier.....	2
Etiska aspekter och pandemiberedskap.....	3
Planeringsförutsättningar.....	3
Ansvar och roller på lokal och regional nivå.....	4
Kommunen.....	4
Regionen.....	4
Smittskyddsläkaren.....	4
Länsstyrelsen.....	4
Kommunikation och information.....	5
Prioriteringar vid pandemi.....	5
Finansiering.....	5
Utvärdering.....	6
Bilaga 1 – Uppgifter och verksamheter.....	Fel! Bokmärket är inte definierat.
Bilaga 2 – Omvärldsbevakning.....	Fel! Bokmärket är inte definierat.
Bilaga 3 – Samverkan.....	Fel! Bokmärket är inte definierat.
Bilaga 4 - Exempel på åtgärder.....	Fel! Bokmärket är inte definierat.
Bilaga 4 – Exempel på scenarion.....	Fel! Bokmärket är inte definierat.
Bilaga 5 – Kunskapsunderlag.....	Fel! Bokmärket är inte definierat.
Bilaga 6 – Källor och underlag.....	Fel! Bokmärket är inte definierat.

Inledning

En pandemi innebär att en ny typ av influensavirus sprids och smittar människor i stora delar av världen. Det innebär ofta stora konsekvenser för vårt samhälle. Därför är det viktigt att ha en god beredskap (Folkhälsomyndigheten, 2019a, s. 4).

Vid en pandemi kan

- händelseförloppet vara komplext och långdraget med successiva vågor
- belastningen inom sjukvården bli mycket hög
- flera samhällssektorer påverkas samtidigt och samhällsviktiga verksamheter drabbas av en omfattande sjukfrånvaro (Folkhälsomyndigheten, 2019a, s. 4).

Det som utmärker en allvarlig pandemi är dess omfattning, långa förlopp och att verksamheter måste ta höjd för att hantera pandemins konsekvenser i samhället samtidigt som den egna personalen kan drabbas av sjukdom.

Syfte

Beredskapsplaneringen för pandemisk influensa ska begränsa smittspridningen och minska de negativa konsekvenserna för de som påverkas av pandemin i Melleruds kommun.

Mål

De övergripande målen med pandemiarbetet är att

- minimera dödlighet och sjuklighet i befolkningen
- minimera övriga negativa konsekvenser för individen och samhället.

Olika strategier för att nå dessa mål är medicinska och icke-medicinska åtgärder samt kommunikationsinsatser (Folkhälsomyndigheten, 2019a, s. 6).

Strategier

Tänkbara strategier vid en pandemi:

- Flexibla och öppna beslutsprocesser, som kan omprövas kontinuerligt med hänsyn till pandemins egenskaper och utveckling.
- Arbetet och agerandet präglas av en tydligt angiven inriktning.
- Vi följer Folkhälsomyndigheten och Smittskyddsenshetens rekommendationer och bedömningar.
- Varje förvaltning ska ha en handlingsplan för omfattande personalbortfall för att upprätthålla samhällsviktig verksamhet med utgångspunkt i denna plan. Planeringen bör ske med utgångspunkt i Folkhälsomyndighetens (2019a) checklista, s. 37 som även finns som bilaga.
- Personal behöver vara beredda att arbeta förvaltningsövergripande och på annan än den ordinarie arbetsplatsen för att kommunens gemensamt ska hantera händelsen på bästa sätt. Det samma gäller för material som kan behöva delas över de administrativa gränserna. Detta behöver även framgå av planeringen och förutsätter samordning.
- Aktiva åtgärder och aktiviteter, medicinska och icke-medicinska, kan användas för att begränsa pandemins effekter.
- Vi ska delta inom regional samordning och vid samordning mellan grannkommunerna.
- Ageranden och beslut ska bygga på bekräftad information.
- Kommunikationen bör präglas av snabbhet, proaktivitet, öppenhet, tydlighet och tillgänglighet samt vara samordnad inom kommunen, med grannkommuner och regionala aktörer.
- Det är nödvändigt att följa den bild som media ger av situationen och det offentliga samtalet i massmedier och sociala medier (omvärldsbevakning).
- Ett källkritiskt förhållningssätt är nödvändigt.

Etiska aspekter och pandemiberedskap

I planeringen och hanteringen av en pandemi kommer många etiska frågeställningar dyka upp. Exempel på frågeställningar som aktualiseras i samband med en pandemi är

- beslut om prioriteringar t.ex. utifrån tillgång till vaccin och antivirala läkemedel samt fördelningen av resurser i olika verksamheter, exempelvis sjukvård
- omhändertagande av döda
- åtgärder för upprätthållande av samhällets funktionalitet
- tvångsåtgärder och andra inskränkande åtgärder.

Planeringsförutsättningar

Det är svårt att förutse hur nästa pandemi kommer att se ut och den kan starta var som helst och när som helst. Beroende på när den når Sverige kommer ansvariga aktörer att ha mer eller mindre tid för förberedelser. Många faktorer som måste tas med i beredskapsplaneringen kommer att vara okända. Eftersom så många faktorer är osäkra till en början och dessutom kan förändras behöver aktörerna vara flexibla och ges möjlighet att ompröva beslut och anpassa åtgärder utifrån nya förutsättningar och nya övervakningsdata.

Det är inte möjligt att på förhand förutse

- graden av smittsamhet
- eventuell korsimmunitet hos befolkningen
- vilka grupper som drabbas mest, hur stor andel av befolkningen som blir allvarigt sjuka och hur många som dör
- effekten av medicinska och icke-medicinska åtgärder.

Men vissa faktorer kan vi redan nu planera utifrån som

- trolig inkubationstid
- hur influensa vanligtvis smittar
- när en person troligen är som mest smittsam
- att pandemin kan komma i flera vågor
- simulerade resultat.

Som underlag till olika aktörers beredskapsplanering för en pandemisk influensa har Folkhälsomyndigheten simulerat ett antal scenarier och olika åtgärdsstrategier. Resultaten kan användas i både planerings- och övningssyfte. För mer information se bilaga 1 Simulerade pandemiscenarier (Folkhälsomyndigheten 2019a, s. 15). Även Smittskyddet i Västra Götaland kan komma med underlag till planeringsförutsättningar.

Ansvar och roller på lokal och regional nivå

Kommunen

En kommun har flera uppdrag i en samhällsstörning. Dels att driva egen verksamhet och dels att verka för att åstadkomma inriktning och samordning mellan olika aktörer i sitt geografiska område. Kommunen behöver också ha förmåga att delta i regionala aktörsgemensamma forum. Kommunen ska utifrån sitt geografiska områdesansvar på lokal nivå

- Genomföra åtgärder för att öka förmågan att bedriva samhällsviktig verksamhet och hantera extraordinära händelser.
- Ge aktörer som bedriver samhällsviktig verksamhet inom kommunens geografiska område möjlighet att samverka.
- Viden extraordinär händelse kunna stå värd för en inriktnings- och samordningsfunktion (ISF), och ta initiativ till att en samlad lägesbild tas fram samt verka för att information till allmänheten samordnas.

Regionen

- Vårdar sjuka.
- Genomför vaccination.
- Ger förebyggande råd till allmänheten.
- Rapporterar beläggning, personalfrånvaro och IVA-vårdade för influensa.
- Utför diagnostik samt rapporterar fall.
- Planerar för utökad hemsjukvård och hembesök.
- Ansvarar för inköp och distribution av läkemedel.
- Ansvarar för att ta emot och distribuera beredskapsläkemedel.
- Åtterrappporterar vaccinationer och förbrukning av antiviraler till Folkhälsomyndigheten.
- Ansvarar för omhändertagandet av döda.

(Folkhälsomyndigheten, 2019a, s. 11).

Smittskyddsläkaren

- Samverkar med beredskapsansvariga inom regioner.
- Har ett samlat ansvar för smittskyddsarbetet inom sin region.
- Ska planera, organisera, leda och verka för ett effektivt, samordnat och likformigt smittskydd.
- Ansvarar för regional övervakning och åtterrapporering av epidemin till regioner, Folkhälsomyndigheten och andra berörda myndigheter.
- Planerar och fördelar vaccin och andra läkemedel.
- Tar fram pandemiplan.
- Deltar i förberedande arbete inför beslut om avrop av vaccin.
- Kommunicerar lokalt med såväl hälso- och sjukvården som invånarna.

(Folkhälsomyndigheten, 2019a, s. 12).

Länsstyrelsen

- Har samordningsansvaret för den regionala krisberedskapen.
- Följer upp kommunernas beredskapsförmåga.
- Analyserar och sammanställer en regional lägesbild.
- Identifierar samhällsviktiga verksamheter inom sitt geografiska ansvarsområde.

(Folkhälsomyndigheten, 2019a, s. 11).

Kommunikation och information

Under en pandemis hela händelseförlopp behöver allmänheten, olika yrkesgrupper och berörda aktörer information. Denna ska vara aktuell och relevant och beröra vad som händer, varför det händer, vad ansvariga myndigheter gör och vad man själv kan göra (Folkhälsomyndigheten, 2019a, s. 33).

- Vid en pandemi behöver en samordnad kommunikation ske utifrån nationella myndigheters ansvarsområden.
- Kommunens kriskommunikationsplan används som stöd för arbetet.
- Kommunen samordnar sin information via talesperson, tjänstepersoner som är lämpliga utifrån situationens art och omfattning.
- Kommunikationen bör präglas av snabbhet, proaktivitet, öppenhet, tydlighet och tillgänglighet samt vara samordnad inom kommunen, med grannkommuner och regionala aktörer.
- Det är nödvändigt att följa den bild som media ger av situationen och det offentliga samtalet i massmedier och sociala medier.
- Omvärldsbevakning behöver ske löpande.
- Källkritiskt förhållningssätt är nödvändigt i kombination med en förmåga att kunna korrigera felaktig information som berör kommunen.
- Ta fram kommunikationsplan med tydliga kanaler för att säkerställa snabb och korrekt förmedling av information till både myndigheter och allmänhet under en pandemi.
- Viss information är möjlig att förbereda, men en hel del måste tas fram efter hand utifrån läget. Budskapen ska vara väl grundade i fakta och anpassas till den aktuella situationen. De huvudsakliga budskap som behöver kommuniceras är:
 - En influensapandemi innebär att en ny influensa sprids över hela världen och många kan smittas och bli sjuka. Hur allvarlig situationen kan bli vet ingen i början, men följ nyheterna och lyssna till myndigheternas bedömning av situationen.
 - Situationen innebär att allmänheten behöver känna till hur man undviker att smittas eller smitta andra, samt vad man gör om man själv eller någon närstående blir sjuk.
 - Vaccination är den mest effektiva åtgärden för att minska sjuklighet och dödlighet i befolkningen samt motverka smittspridning.

Prioriteringar vid pandemi

Folkhälsomyndigheten anser att det inte är lämpligt att i pandemiplaneringen besluta om att vissa prioriteringar alltid ska vara viktigare än andra (så kallad nivågruppering). Däremot måste det finnas en förmåga att besluta om, att ha beslutsprocesser för, prioriteringar som kan omprövas kontinuerligt med hänsyn till pandemins egenskaper och utveckling. Kommunchefen kan därför besluta om samtliga bilagor till denna plan.

Målet är att bedriva verksamhet i så normal omfattning som möjligt medhänsyn tagen till målen för denna plan. Det innebär att verksamheter och uppgifter både kan behöva prioriteras upp och ned. I bilagan finns en uppräkningslista av dessa verksamheter. Listans syfte är att underlätta prioritering vid respektive pandemi.

Medicinska och icke-medicinska åtgärder kan bli nödvändiga under en pandemi. I bilaga listas ett antal exempel på åtgärder som kan användas efter beslut vid en pandemi.

Beslut om prioriteringar och införande av åtgärder bör ske samordnat inom kommunen och inte vara olika inom olika förvaltningar.

Finansiering

Åtgärder för att utveckla krisberedskapsförmågan inom det egna ansvarsområdet finansieras huvudsakligen inom ramen för ordinarie verksamheter.

Kostnaderna för rekvirerade smittskyddsläkemedel i statliga beredskapslager, samt övriga omkostnader i samband med leverans, betalas av aktuell sjukvårdshuvudman.

Utvärdering

Under den pandemiska övergångsfasen kan utvärderingen av arbetet föranlett av pandemin påbörjas. Utvärderingen ska senast ske i den interpandemiska fasen. Utvärderingen ska minst ske enligt reglemente för krisberedskapsarbete i Melleruds kommun och Plan förhantering av samhällsstörningar och extraordinära händelser (Folkhälsomyndigheten 2019a, s. 34).

Att utvärdera hanteringen av en pandemi handlar om att på ett strukturerat sätt gå igenom händelseförloppet och de åtgärder och insatser som vidtagits. Genom att analysera resultatet och effekterna av vidtagna åtgärder, och jämföra detta mot vad som planerats och det förväntade utfallet kan viktiga lärdomar dras, och planer och stöddokument kan fortsätta utvecklas.

ÄRENDE 2

Dnr KS 2019/501

Svar på motion om att uppdatera kommunens personalförsörjningsplan**Kommunstyrelsens förslag till beslut**

Kommunfullmäktige beslutar att anse motionen besvarad genom att ge kommunstyrelsen i uppdrag att under 2020 påbörja arbetet med att ta fram en personalförsörjningsplan för Melleruds kommun för färdigställande under 2021, med syfte att synliggöra kommande års kompetensbehov samt med förslag på insatser och aktiviteter för att möta kommunens behov av kompetens.

Sammanfattning av ärendet

Michael Melby (S) och Marianne Sand Wallin (S) föreslår i en motion att kommunfullmäktige beslutar att

- uppdatera kommunens Personalförsörjningsplan för att säkra personalförsörjningen i kommunen och att kommunfullmäktige synliggör sitt ansvar som yttersta representant som kommunens arbetsgivare.
- personalförsörjningsplanen breddas till att även omfatta verksamhetsområden som inte tidigare prioriterats och att planen beslutas redan under 2020.
- när planen läggs fast ska svensk etablerad forskning inom områdena systematiskt arbetsmiljöarbete, kompetensutveckling utan att göra karriär, hur ett bra och stödjande chefskap och ledarskap ska gestaltas, ska ingå i Personalförsörjningsplanen för dessa yrkesgrupper.
- när Personalförsörjningsplanen läggs fast ska föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) särskilt beaktas vad gäller arbetsbelastning, tydlig arbetsorganisation, arbetstidernas förläggning får inte leda till ohälsa, klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras och kunskapskrav för chefer och arbetsledare hur man förebygger och hanterar.

Arbetsutskottet gav den 12 november 2019, § 351, HR-chefen i uppdrag att utreda motionen och lämna förslag till svar. Redovisning av uppdraget ska ske vid arbetsutskottets sammanträde den 25 februari 2020.

Beslutsunderlag

- Motion från Michael Melby (S) och Marianne Sand Wallin (S).
- Arbetsutskottets beslut 2019.11.12, § 351.
- Kommunstyrelseförvaltningens tjänsteskrivelse 2020-02-14.
- Arbetsutskottets beslut 2020-02-25, § 46.
- Kommunstyrelsens beslut 2020-03-13, § 41.

§ 41

Dnr KS 2019/501

Svar på motion om att uppdatera kommunens personalförsörjningsplan**Kommunstyrelsens förslag till beslut**

Kommunfullmäktige beslutar att anse motionen besvarad genom att ge kommunstyrelsen i uppdrag att under 2020 påbörja arbetet med att ta fram en personalförsörjningsplan för Melleruds kommun för färdigställande under 2021, med syfte att synliggöra kommande års kompetensbehov samt med förslag på insatser och aktiviteter för att möta kommunens behov av kompetens.

Sammanfattning av ärendet

Michael Melby (S) och Marianne Sand Wallin (S) föreslår i en motion att kommunfullmäktige beslutar att

- uppdatera kommunens Personalförsörjningsplan för att säkra personalförsörjningen i kommunen och att kommunfullmäktige synliggör sitt ansvar som yttersta representant som kommunens arbetsgivare.
- personalförsörjningsplanen breddas till att även omfatta verksamhetsområden som inte tidigare prioriterats och att planen beslutas redan under 2020.
- när planen läggs fast ska svensk etablerad forskning inom områdena systematiskt arbetsmiljöarbete, kompetensutveckling utan att göra karriär, hur ett bra och stödjande chefskap och ledarskap ska gestaltas, ska ingå i Personalförsörjningsplanen för dessa yrkesgrupper.
- när Personalförsörjningsplanen läggs fast ska föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) särskilt beaktas vad gäller arbetsbelastning, tydlig arbetsorganisation, arbetstidernas förläggning får inte leda till ohälsa, klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras och kunskapskrav för chefer och arbetsledare hur man förebygger och hanterar.

Arbetsutskottet gav den 12 november 2019, § 351, HR-chefen i uppdrag att utreda motionen och lämna förslag till svar. Redovisning av uppdraget ska ske vid arbetsutskottets sammanträde den 25 februari 2020.

Beslutsunderlag

- Motion från Michael Melby (S) och Marianne Sand Wallin (S).
- Arbetsutskottets beslut 2019.11.12, § 351.
- Kommunstyrelseförvaltningens tjänsteskrivelse 2020-02-14.
- Arbetsutskottets beslut 2020-02-25, § 46.

Förslag till beslut på sammanträdet

Ordföranden Morgan E Andersson (C): Bifall till arbetsutskottets förslag enligt följande:

Kommunfullmäktige beslutar att anse motionen besvarad genom att ge kommunstyrelsen i uppdrag att under 2020 påbörja arbetet med att ta fram en personalförsörjningsplan för Melleruds kommun för färdigställande under 2021, med syfte att synliggöra kommande års kompetensbehov samt med förslag på insatser och aktiviteter för att möta kommunens behov av kompetens.

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

M.S.W.

Michael Melby (S) och Ulf Rexefjord (SD): Kommunfullmäktige beslutar att bifalla motionen.

Beslutsgång

Ordförande ställer förslagen mot varandra och finner att kommunstyrelsen bifaller arbetsutskottets förslag.

§ 46

Dnr KS 2019/501

Svar på motion om att uppdatera kommunens personalförsörjningsplan**Arbetsutskottets förslag till beslut**

Kommunfullmäktige beslutar att anse motionen besvarad genom att ge kommunstyrelsen i uppdrag att under 2020 påbörja arbetet med att ta fram en personalförsörjningsplan för Melleruds kommun för färdigställande under 2021, med syfte att synliggöra kommande års kompetensbehov samt med förslag på insatser och aktiviteter för att möta kommunens behov av kompetens.

Sammanfattning av ärendet

Michael Melby (S) och Marianne Sand Wallin (S) föreslår i en motion att kommunfullmäktige beslutar att

- uppdatera kommunens Personalförsörjningsplan för att säkra personalförsörjningen i kommunen och att kommunfullmäktige synliggör sitt ansvar som yttersta representant som kommunens arbetsgivare.
- personalförsörjningsplanen breddas till att även omfatta verksamhetsområden som inte tidigare prioriterats och att planen beslutas redan under 2020.
- när planen läggs fast ska svensk etablerad forskning inom områdena systematiskt arbetsmiljöarbete, kompetensutveckling utan att göra karriär, hur ett bra och stödjande chefskap och ledarskap ska gestaltas, ska ingå i Personalförsörjningsplanen för dessa yrkesgrupper.
- när Personalförsörjningsplanen läggs fast ska föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) särskilt beaktas vad gäller arbetsbelastning, tydlig arbetsorganisation, arbetstidernas förläggning får inte leda till ohälsa, klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras och kunskapskrav för chefer och arbetsledare hur man förebygger och hanterar.

Arbetsutskottet gav den 12 november 2019, § 351, HR-chefen i uppdrag att utreda motionen och lämna förslag till svar. Redovisning av uppdraget ska ske vid arbetsutskottets sammanträde den 25 februari 2020.

Beslutsunderlag

- Motion från Michael Melby (S) och Marianne Sand Wallin (S).
- Arbetsutskottets beslut 2019.11.12, § 351.
- Kommunstyrelseförvaltningens tjänsteskrivelse 2020-02-14.

Förslag till beslut på sammanträdet

Ordföranden Morgan E Andersson (C): Kommunfullmäktige beslutar att anse motionen besvarad genom att ge kommunstyrelsen i uppdrag att under 2020 påbörja arbetet med att ta fram en personalförsörjningsplan för Melleruds kommun för färdigställande under 2021, med syfte att synliggöra kommande års kompetensbehov samt med förslag på insatser och aktiviteter för att möta kommunens behov av kompetens.

Beslutsgång

Ordföranden frågar på förslaget och finner att arbetsutskottet bifaller detta.

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

Tjänsteskrivelse

Svar på motion om att uppdatera kommunens personalförsörjningsplan, Dnr KS 2019/501.

Förslag till beslut

KSAU föreslås uppdra åt HR-chefen att under 2020 påbörja arbetet med att ta fram en personalförsörjningsplan för Melleruds kommun för färdigställande under 2021, med syfte att synliggöra kommande års kompetensbehov samt med förslag på insatser och aktiviteter för att möta kommunens behov av kompetens.

Sammanfattning av ärendet

Arbetsutskottet har givit undertecknad uppdrag att utreda en motion inkommen från Michael Melby (S) och Marianne Sand Wallin (S).

I motionen föreslås att kommunfullmäktige beslutar att:

- Uppdatera kommunens personalförsörjningsplan för att säkra personalförsörjningen i kommunen och att kommunfullmäktige synliggör sitt ansvar som yttersta representant som kommunens arbetsgivare.
- Personalförsörjningsplanen breddas till att även omfatta verksamhetsområden som inte tidigare prioriterats och att planen beslutas redan under 2020.
- När planen läggs fast ska svensk etablerad forskning inom områdena systematiskt arbetsmiljöarbete, kompetensutveckling utan att göra karriär, hur ett bra och stödjande chefskap ska gestaltas ingå i personalförsörjningsplanen för dessa yrkesgrupper.
- När personalförsörjningsplanen läggs fast ska föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) särskilt beaktas vad gäller arbetsbelastning, tydlig arbetsorganisation, arbetstidernas förläggning får inte leda till ohälsa, klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras och kunskapskrav för chefer och arbetsledare hur man förebygger och hanterar.

Beskrivning av ärendet

Personalförsörjning, eller om man så vill kompetensförsörjning handlar, förenklat uttryckt, om att man som arbetsgivare lyckas säkerställa tillräcklig och rätt kompetens i förhållande till verksamhetens uppdrag och mål.

Centrala nycklar för att lyckas med personalförsörjning är att vara en attraktiv arbetsgivare. Det innebär att personalen väljer att arbeta kvar och rekommenderar andra att söka arbete hos oss. Det innebär också att vi som arbetsgivare utvecklar befintlig personal samt att vi hittar vägar för att lyckas nyrekrytera med rätt kompetens alternativt att vi tillvaratar andra kompetenser och andra grupper än de vi normalt rekryterar.

I motionen anges bland annat att svensk etablerad forskning inom områdena systematiskt arbetsmiljöarbete, kompetensutveckling utan att göra karriär, gestaltning av ett bra och stödjande ledarskap ska ingå i personalförsörjningsplanen samt att föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö särskilt ska beaktas.

En del av de delar som noterats i motionen är i mångt och mycket lagkrav som vi som arbetsgivare behöver följa i samtliga av arbetslivets olika delar och kommunen har därtill specifika styrdokument och uppföljningsrutiner för ex. vis systematiskt arbetsmiljöarbete, arbetet kopplat till föreskriften om OSA (organisatorisk och social arbetsmiljö) samt för kränkande särbehandling.

Obestridligt är det viktigt att dessa delar tas hänsyn till i samband med framtagandet av en personalförsörjningsplan. Dock bör en personalförsörjningsplan främst synliggöra kommande års kompetensbehov, visa gapet från nuläget, dvs. befintlig kompetens i förhållande till vad verksamheten behöver för att uppnå målen och beskriva planerade aktiviteter för att möta behoven. Sådan plan behöver också ha fokus på personalförsörjning ur ett både kortare och längre perspektiv. Planen behöver därtill vara ett s.k. levande dokument som ses över kontinuerligt för att möta både interna förändringar och omvärldsfaktorer som kan inverka på organisationens behov av personalförsörjning.

Att kompetensplanera och ta fram förslag på realistiska aktiviteter, för hela organisationens samtliga befattningar, i syfte att ha en färdig plan under 2020 bedöms inte vara fullt realistiskt, då arbetet innebär är en omfattande process som kräver ansenlig inblandning främst av förvaltningarnas ledningsfunktioner.

Melleruds kommun har dock, som många andra kommuner, ett stort rekryteringsbehov framöver. Rekryteringssvårigheter finns inom många av våra yrkeskategorier beroende på bland annat landsomfattande och/eller regional brist på personal inom många yrkeskategorier, stor konkurrens gällande arbetskraft inom kommuner och regioner, begränsad population av yrkesverksamma i våra bristyrken inom det geografiska närområdet samt beroende på pendlingsavstånd.

Mot bakgrund av ovanstående och uppdragets komplexitet föreslås att KSAU uppdrar åt undertecknad att under 2020 påbörja arbetet med att ta fram en personalförsörjningsplan för Melleruds kommun för färdigställande under 2021, med syfte att synliggöra kommande års kompetensbehov, visa gapet från nuläget, dvs. befintlig kompetens i förhållande till vad verksamheten behöver och beskriva planerade insatser och aktiviteter för att möta behoven.

Namn
Kommunchef

Namn
Jeanette Johansson
HR-chef

Beslutet skickas till

Här redovisas till vem som beslutet ska skickas.

§ 351

Dnr KS 2019/501

Motion om att uppdatera kommunens personalförsörjningsplan, utredningsuppdrag**Arbetsutskottets beslut**

Arbetsutskottet ger HR-chefen i uppdrag att utreda motionen och lämna förslag till svar. Redovisning av uppdraget ska ske vid arbetsutskottets sammanträde den 25 februari 2020.

Sammanfattning av ärendet

Michael Melby (S) och Marianne Sand Wallin (S) föreslår i en motion att kommunfullmäktige beslutar att

- uppdatera kommunens Personalförsörjningsplan för att säkra personalförsörjningen i kommunen och att kommunfullmäktige synliggör sitt ansvar som yttersta representant som kommunens arbetsgivare.
- personalförsörjningsplanen breddas till att även omfatta verksamhetsområden som inte tidigare prioriterats och att planen beslutas redan under 2020.
- när planen läggs fast ska svensk etablerad forskning inom områdena systematiskt arbetsmiljöarbete, kompetensutveckling utan att göra karriär, hur ett bra och stödjande chefskap och ledarskap ska gestaltas, ska ingå i Personalförsörjningsplanen för dessa yrkesgrupper.
- när Personalförsörjningsplanen läggs fast ska föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) särskilt beaktas vad gäller arbetsbelastning, tydlig arbetsorganisation, arbetstidernas förläggning får inte leda till ohälsa, klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras och kunskapskrav för chefer och arbetsledare hur man förebygger och hanterar.

Beslutsunderlag

- Motion.

Förslag till beslut på sammanträdet

2:e vice ordföranden Michael Melby (S): Arbetsutskottet ger HR-chefen i uppdrag att utreda motionen och lämna förslag till svar. Redovisning av uppdraget ska ske vid arbetsutskottets sammanträde den 25 februari 2020.

Beslutsgång

Ordföranden frågar på förslaget och finner att arbetsutskottet bifaller detta.

Beslutet skickas till

HR-chefen



MOTION

Mellerud 2019-10- 14

Melleruds kommun – den goda arbetsplatsen

Uppdatera kommunens personalförsörjningsplan

Socialdemokratiska gruppen, kommunfullmäktige i Mellerud, känner en stark oro inför de olika personalpolitiska ställningstaganden som den nuvarande majoriteten ger uttryck för. Det framgår tydligt att en satsning på vissa tjänster inom kommunen som anges som nyckelgrupper ska lockas att ta anställning i vår kommun med extra beslutade förmåner och insatser.

När det gäller alla de viktiga arbetsuppgifter som dagligen utförs direkt med våra medborgare av personal, som främst är organiserade i Kommunalarbetsförbundets verksamhetsområden, pressas villkoren däremot nedåt till den absoluta miniminivån, enligt gällande avtal.

Detta sker här och nu framför våra ögon utan någon större politisk och ideologisk debatt. Det sker enligt uppgift eftersom marknaden kräver ökade resurser till nyckelpersoner, medan alla våra välfärdsarbetare i människors vardag sägs alltid finnas att rekrytera när kommunen har behov.

Vi Socialdemokrater i kommunfullmäktige menar att detta förhållningssätt både är kortsiktigt ogenomtänkt och dessutom orättfärdigt för alla som vill vara kommunens välfärdsarbetare i framtiden.

Förslag till beslut

Med hänvisning till ovanstående föreslås kommunfullmäktige besluta :

- Att uppdatera kommunens Personalförsörjningsplan för att säkra personalförsörjningen i kommunen och att kommunfullmäktige synliggör sitt ansvar som yttersta representant som kommunens arbetsgivare.
- Att personalförsörjningsplanen breddas till att även omfatta verksamhetsområden som inte tidigare prioriterats och att planen beslutas redan under 2020.
- När planen läggs fast ska svensk etablerad forskning inom områdena systematiskt arbetsmiljöarbete, kompetensutveckling utan att göra karriär, hur ett bra och stödjande chefskap och ledarskap ska gestaltas, ska ingå i Personalförsörjningsplanen för dessa yrkesgrupper.
- När Personalförsörjningsplanen läggs fast skall föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) särskilt beaktas vad gäller arbetsbelastning, tydlig arbetsorganisation, arbetstidernas förläggning får inte leda till ohälsa, klagöra att kränkande särbehandling inte accepteras och kunskapskrav för chefer och arbetsledare hur man förebygger och hanterar.

För Socialdemokraterna i kommunfullmäktige
Michael Melby och Marianne Sand Wallin



ÄRENDE 3

Dnr KS 2019/396

Svar på motion om utbildning av politiker och anställda i Mellerud i frågor gällande mänskliga rättigheter**Kommunstyrelsens förslag till beslut**

Kommunfullmäktige beslutar att motionen anses vara besvarad med hänvisning till den kompetensutveckling inom området för mänskliga rättigheter som har genomförts, pågår och ska genomföras inom kommunen.

Sammanfattning av ärendet

Pål Magnussen (v) föreslår i en motion att alla anställda och förtroendevalda i Mellerud ges en obligatorisk utbildning i mänskliga rättigheter. Motionären anför att det är angeläget att politiker får grundläggande kunskap i dessa frågor.

Utredarna har undersökt hur Melleruds kommun arbetar med mänskliga rättigheter och behovet av en obligatorisk utbildning för alla anställda och förtroendevalda inom kommunen. Kommunen lyder under FN:s deklaration om mänskliga rättigheter, eftersom Sverige har skrivit under deklarationen, samt Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

I Melleruds kommunala författningssamling finns riktlinjer och handlingsplaner som berör mänskliga rättigheter. Kommunen jobbar med jämställdhet, barnkonventionen och tillgänglighet. Vidare så arbetar kommunen med mänskliga rättigheter och FN-konventionen utifrån funktionsnedsättning, tillgänglighet, delaktighet och självbestämmande. 43 chefer i Melleruds kommun har fått utbildning om HBTQ-frågor. Rektorer och utbildningsnämndens ledamöter har fått kompetensutveckling om barnkonventionen. Lärarna har fått del av denna kompetensutveckling på konferenser. Barnkonventionen blev en lag den 1 januari 2020 och en utbildning i detta kommer att hållas i mars 2020 för berörda förtroendevalda och tjänstemän.

En schablonberäkning har genomförts för att synliggöra en uppskattning av kostnaden för en obligatorisk utbildning i mänskliga rättigheter för all tillsvidareanställd personal och förtroendevalda.

Kompetensutveckling inom området för mänskliga rättigheter har genomförts, pågår och ska genomföras inom kommunen. Utredningen konstaterar att kommunens samlade fokus på mänskliga rättighetsfrågan ligger på Barnkonventionen. Det finns behov av att utveckla arbetet, så att alla i kommunen ges möjlighet till att ha samma kunskapsgrund i mänskliga rättigheter.

Utredarna överläter åt politiken att ta ställning till motionen.

Beslutsunderlag

- Motion från Pål Magnussen (V)
- Arbetsutskottets beslut 2019-10-01.
- Kommunstyrelseförvaltningens tjänsteskrivelse 202-01-08.
- Arbetsutskottets beslut 2020-02-25, § 49.
- Kommunstyrelsens beslut 2020-03-13, § 49.

§ 49

Dnr KS 2019/396

Svar på motion om utbildning av politiker och anställda i Mellerud i frågor gällande mänskliga rättigheter**Kommunstyrelsens förslag till beslut**

Kommunfullmäktige beslutar att motionen anses vara besvarad med hänvisning till den kompetensutveckling inom området för mänskliga rättigheter som har genomförts, pågår och ska genomföras inom kommunen.

Sammanfattning av ärendet

Pål Magnussen (v) föreslår i en motion att alla anställda och förtroendevalda i Mellerud ges en obligatorisk utbildning i mänskliga rättigheter. Motionären anför att det är angeläget att politiker får grundläggande kunskap i dessa frågor.

Utredarna har undersökt hur Melleruds kommun arbetar med mänskliga rättigheter och behovet av en obligatorisk utbildning för alla anställda och förtroendevalda inom kommunen. Kommunen lyder under FN:s deklaration om mänskliga rättigheter, eftersom Sverige har skrivit under deklarationen, samt Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

I Melleruds kommunala författningssamling finns riktlinjer och handlingsplaner som berör mänskliga rättigheter. Kommunen jobbar med jämställdhet, barnkonventionen och tillgänglighet. Vidare så arbetar kommunen med mänskliga rättigheter och FN-konventionen utifrån funktionsnedsättning, tillgänglighet, delaktighet och självbestämmande. 43 chefer i Melleruds kommun har fått utbildning om HBTQ-frågor. Rektorer och utbildningsnämndens ledamöter har fått kompetensutveckling om barnkonventionen. Lärarna har fått del av denna kompetensutveckling på konferenser. Barnkonventionen blev en lag den 1 januari 2020 och en utbildning i detta kommer att hållas i mars 2020 för berörda förtroendevalda och tjänstemän.

En schablonberäkning har genomförts för att synliggöra en uppskattning av kostnaden för en obligatorisk utbildning i mänskliga rättigheter för all tillsvidareanställd personal och förtroendevalda.

Kompetensutveckling inom området för mänskliga rättigheter har genomförts, pågår och ska genomföras inom kommunen. Utredningen konstaterar att kommunens samlade fokus på mänskliga rättighetsfrågan ligger på Barnkonventionen. Det finns behov av att utveckla arbetet, så att alla i kommunen ges möjlighet till att ha samma kunskapsgrund i mänskliga rättigheter.

Utredarna överlåter åt politiken att ta ställning till motionen.

Beslutsunderlag

- Motion från Pål Magnussen (V)
- Arbetsutskottets beslut 2019-10-01.
- Kommunstyrelseförvaltningens tjänsteskrivelse 202-01-08.
- Arbetsutskottets beslut 2020-02-25, § 49.



Förslag till beslut på sammanträdet

Ordföranden Morgan E Andersson (C): Bifall till arbetsutskottets förslag enligt följande:

Kommunfullmäktige beslutar att motionen anses vara besvarad med hänvisning till den kompetensutveckling inom området för mänskliga rättigheter som har genomförts, pågår och ska genomföras inom kommunen.

Beslutsgång

Ordförande frågar på förslaget och finner att kommunstyrelsen bifaller detta.

§ 49

Dnr KS 2019/396

Svar på motion om utbildning av politiker och anställda i Mellerud i frågor gällande mänskliga rättigheter**Arbetsutskottets förslag till beslut**

Kommunfullmäktige beslutar att motionen anses vara besvarad med hänvisning till den kompetensutveckling inom området för mänskliga rättigheter som har genomförts, pågår och ska genomföras inom kommunen.

Sammanfattning av ärendet

Pål Magnussen (v) föreslår i en motion att alla anställda och förtroendevalda i Mellerud ges en obligatorisk utbildning i mänskliga rättigheter. Motionären anför att det är angeläget att politiker får grundläggande kunskap i dessa frågor.

Utredarna har undersökt hur Melleruds kommun arbetar med mänskliga rättigheter och behovet av en obligatorisk utbildning för alla anställda och förtroendevalda inom kommunen. Kommunen lyder under FN:s deklaration om mänskliga rättigheter, eftersom Sverige har skrivit under deklarationen, samt Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

I Melleruds kommunala författningssamling finns riktlinjer och handlingsplaner som berör mänskliga rättigheter. Kommunen jobbar med jämställdhet, barnkonventionen och tillgänglighet. Vidare arbetar kommunen med mänskliga rättigheter och FN-konventionen utifrån funktionsnedsättning, tillgänglighet, delaktighet och självbestämmande. 43 chefer i Melleruds kommun har fått utbildning om HBTQ-frågor. Rektorer och utbildningsnämndens ledamöter har fått kompetensutveckling om barnkonventionen. Lärarna har fått del av denna kompetensutveckling på konferenser. Barnkonventionen blev en lag den 1 januari 2020 och en utbildning i detta kommer att hållas i mars 2020 för berörda förtroendevalda och tjänstemän.

En schablonberäkning har genomförts för att synliggöra en uppskattning av kostnaden för en obligatorisk utbildning i mänskliga rättigheter för all tillsvidareanställd personal och förtroendevalda.

Kompetensutveckling inom området för mänskliga rättigheter har genomförts, pågår och ska genomföras inom kommunen. Utredningen konstaterar att kommunens samlade fokus på mänskliga rättighetsfrågan ligger på Barnkonventionen. Det finns behov av att utveckla arbetet, så att alla i kommunen ges möjlighet till att ha samma kunskapsgrund i mänskliga rättigheter.

Utredarna överlåter åt politiken att ta ställning till motionen.

Beslutsunderlag

- Motion från Pål Magnussen (V)
- Arbetsutskottets beslut 2019-10-01.
- Kommunstyrelseförvaltningens tjänsteskrivelse 202-01-08.

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

Förslag till beslut på sammanträdet

Ordföranden Morgan E Andersson (C): Kommunfullmäktige beslutar att motionen anses vara besvarad med hänvisning till den kompetensutveckling inom området för mänskliga rättigheter som har genomförts, pågår och ska genomföras inom kommunen.

Beslutsgång

Ordföranden frågar på förslaget och finner att arbetsutskottet bifaller detta.

Justerandes sign



Utdragsbestyrkande



Kommunstyrelsen

Svar på motion om utbildning av politiker och anställda i Mellerud i frågor gällande mänskliga rättigheter

Förslag till beslut

...

Sammanfattning av ärendet

Pål Magnussen (v) föreslår i en motion att alla anställda och förtroendevalda i Mellerud ges en obligatorisk utbildning i mänskliga rättigheter. Motionären anför att det är angeläget att politiker får grundläggande kunskap i dessa frågor.

Utredarna har undersökt hur Melleruds kommun arbetar med mänskliga rättigheter och behovet av en obligatorisk utbildning för alla anställda och förtroendevalda inom kommunen. Kommunen lyder under FN:s deklaration om mänskliga rättigheter, eftersom Sverige har skrivit under deklarationen, samt Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

I Melleruds kommunala författningssamling finns riktlinjer och handlingsplaner som berör mänskliga rättigheter. Kommunen jobbar med jämställdhet, barnkonventionen och tillgänglighet. Vidare arbetar kommunen med mänskliga rättigheter och FN-konventionen utifrån funktionsnedsättning, tillgänglighet, delaktighet och självbestämmande. 43 chefer i Melleruds kommun har fått utbildning om HBTQ-frågor. Rektorer och utbildningsnämndens ledamöter har fått kompetensutveckling om barnkonventionen. Lärarna har fått del av denna kompetensutveckling på konferenser. Barnkonventionen blev en lag den 1 januari 2020 och en utbildning i detta kommer att hållas i mars 2020 för berörda förtroendevalda och tjänstemän.

En schablonberäkning har genomförts för att synliggöra en uppskattning av kostnaden för en obligatorisk utbildning i mänskliga rättigheter för all tillsvidareanställd personal och förtroendevalda.

Kompetensutveckling inom området för mänskliga rättigheter har genomförts, pågår och ska genomföras inom kommunen. Utredningen konstaterar att kommunens samlade fokus på mänskliga rättigheter-frågan ligger på

Postadress

Melleruds kommun
Kommunstyrelseförvaltningen
464 80 MELLERUD

Besöksadress

Storgatan 13

E-post

kommunen@mellerud.se

Telefon

0530-180 00

Webb

www.mellerud.se

Bankgiro

5502-2776

Organisationsnummer

212000-1488



Barnkonventionen. Det finns behov av att utveckla arbetet, så att alla i kommunen ges möjlighet till att ha samma kunskapsgrund i mänskliga rättigheter.

Utredarna överlåter åt politiken att ta ställning till motionen.

Beslutsunderlag

- Motionen
- Regeringsformen
- Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna
- Melleruds kommunala författningssamling
- Närvarorapport förtroendevalda 2020
- Förteckning över förtroendevalda mandatperioden 2018-2022

Beskrivning av ärendet

Bakgrund

Pål Magnussen (v) har inkommit med en motion om att alla anställda och förtroendevalda i Mellerud ges en obligatorisk utbildning i mänskliga rättigheter. Motionären skriver att "*rättigheter gäller varje individs rätt till ett drägligt liv, rätt till innersta tankar, skydd för familjen, frihet från tortyr och slaveri, rätt till utbildning och rätt till yttrandefrihet och deltagande i landets styrelse*". Motionären skriver också i sin motion att "*det är angeläget att vi politiker får grundläggande kunskap i dessa frågor*".

Antalet förtroendevalda i Melleruds kommun 2019 - 2022 är 112 personer (ledamöter och ersättare). Antalet anställda i Melleruds kommun är 990 personer (tillsvidare 850 och visstidsanställda 140).

Mänskliga rättigheter är ett brett område där det finns olika sätt att arbeta med frågan.

Kommunen lyder under FN:s deklaration om mänskliga rättigheter, då Sverige har skrivit under deklarationen, samt Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

Följande är exempel på dokument i Mellerud kommunala författningssamling som berör mänskliga rättigheter:

Planer Likabehandlingsplan för Melleruds kommun 2017-2019

Policy Handlingsplan för att främja kommunens integrationsarbete
(KS 10/9 – 2014)

Integrationspolicy för Melleruds kommun (KF 22/10 – 2014)
Den vänder sig "*till alla som lever och verkar i Melleruds kommun. Integration bygger på jämlikhet, samförstånd och respekt mellan människor. Vi vill med integrationsarbetet bidra till ett samhälle där våra demokratiska värderingar stärker alla invånares möjligheter att*



vara delaktiga i samhällslivet och känna sig trygga'.

- Riktlinjer Riktlinjer för ekonomiskt stöd till verksamheter för integration av nyanlända och etablerade kommuninvånare (KS 5/4 2016)
- Riktlinjer för fysisk tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning (KS 13/1 2010)
- Vision Vision Mellerud (KF 19/5 2009)
Här står bland annat att läsa i inriktningsmålen att "*Mellerud ska alltid sätta medborgaren i centrum, vara en offensiv kommun, som står för nytänkande, och som uppmuntrar till och stödjer kreativitet, erbjuda god livskvalitet samt prioritera barnfamiljer och ungdomar*"

Analys

Utredarna har varit i kontakt med socialförvaltningen, Melleruds Bostäder, samhällsbyggnadsförvaltningen, ekonomienheten, kultur- och utbildningsförvaltningen, kommunens folkhälsostrateg samt personalenheten.

Kommunen arbetar med jämställdhet, barnkonventionen och tillgänglighet. Vidare arbetar kommunen med mänskliga rättigheter och FN konventionen utifrån funktionsnedsättning, tillgänglighet, delaktighet och självbestämmande. Det arbetas även utifrån barnkonventionen och att alla ska få göra sin röst hörd samt att få ett gott bemötande. Rektorer och utbildningsnämndens ledamöter har fått kompetensutveckling om barnkonventionen. Lärarna har även fått del av denna kompetensutveckling på konferenser. Mänskliga rättigheter är även något som ingår i skolornas samhällsorienterande undervisning. Skolor i kommunen har temaveckor om barnkonventionen. 43 chefer i Melleruds kommun har fått utbildning gällande HBTQ-frågor. Utöver ovan nämnda aktiviteter, har Melleruds kommun insatser för äldre. Då barnkonventionen blev en lag den 1 januari 2020, kommer en utbildning i detta hållas i mars 2020 för berörda förtroendevalda och tjänstemän.

Ekonomiska konsekvenser

Räkneexempel för en fyratimmars-utbildning i mänskliga rättigheter:

- Lönekostnad för alla tillsvidareanställda (schablonräkning baserad på genomsnittslönekostnad för 850 tillsvidareanställda personer) = **867 000 kronor**
- Totalt har Mellerud 112 förtroendevalda. Schablonberäknat halvt arvode, sammanträdesersättning, för 48 förtroendevalda ledamöter med uppdrag i fullmäktige, kommunstyrelsen, kultur- och utbildningsnämnden, socialnämnden, styrelsen för Melleruds Bostäder, kommunens revisorer och byggnadsnämnden = **26 256 kronor** + schablonberäknad halv ersättning vid förlorad arbetsförtjänst för förtroendevalda: **9 852 kronor**
- Totalsumma: **903 108 kronor**
- Följande kostnader är inte medräknat:



- Eventuella resekostnader för förtroendevalda och anställda.
- Lönekostnad för visstidsanställda (140 personer).
- Kostnad för utbildning och utbildare.
- Lönekostnad för att ta in vikarierpersonal att täcka upp för personal som är borta på utbildning.

Omvärldsanalys

Utredarna har varit i kontakt med några av våra grannkommuner för att höra hur de arbetar med mänskliga rättigheter.

En av grannkommunerna berättar att de inte har något beslut för hur arbetet med mänskliga rättigheter ska bedrivas och har inte några riktlinjer för det. De berättar vidare att det de gjort har skett ändå utan någon övergripande plan.

Kommunledningsgruppen i den kommunen har tagit ett beslut om att en kunskapshöjande insats kring frågor rörande HBTQ+ frågor, ska ske inom kommunen. Sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter (SRHR) är en viktig del av mänskliga rättigheter och HBTQ+ frågor är en del av diskrimineringslagen, därav valet av fokusområde. En arbetsgrupp bestående av representanter från varje sektor har tagit fram ett material som ska användas som utbildningsmaterial. Varje verksamhet ska gå igenom materialet på APT. Cheferna kan välja att göra det själva eller ta hjälp av kommunens folkhälsostrateg för att göra det.

I kommunen beslutade kommunchefen att skicka kommunens folkhälsostrateg på SKR:s (Sveriges Kommuner och Regioner) utbildning om mänskliga rättigheter 2018 och det var efter det arbetet med HBTQ+ frågor påbörjades. Inledningsvis i arbetet med SRHR och HBTQ+ genomfördes en utbildning för alla chefer och en del av de förtroendevalda. Kommunen tog hjälp av Riksförbundet för sexuell upplysning (RFSU) för att genomföra utbildningen. Kommunen beskriver vidare att det finns ingen plan på om dom ska göra fler kunskapshöjande insatser inom diskriminering, mänskliga rättigheter eller SRHR framöver. Dock kommer kommunen påbörja en diskussion hur de på kommunledningsnivå ska agera utifrån barnkonventionen, barnens mänskliga rättigheter nu när det blivit lag. Förmodligen är det detta som kommer ta störst fokus inom mänskliga rättigheter under 2020.

Den andra kommunen berättade att de i dagsläget inte gör några särskilda, isolerade insatser eller kraftsamlingar kring mänskliga rättigheter. Det finns med som en genomgripande del i deras styrningsarbete och värdegrundsarbete.

Exempel

Det finns olika sätt att utbilda i mänskliga rättigheter. Det här är exempel på några utbildningsbehov utifrån den interna förfråganen:

- På Myndigheten för delaktighet finns en webbutbildning i tillgänglighet som vänder sig till bland annat kommuner.
- Ta fram en kort utbildning/information i form av Power point som körs på chefsdag. Därefter tar varje chef det med sin personal på APT.



- Föreläsningar om mänskliga rättigheter.

Slutsatser

- Kompetensutveckling inom området mänskliga rättigheter har genomförts, pågår och ska genomföras inom kommunen.
- Utredningen konstaterar att kommunens samlade fokus på mänskliga rättigheter-frågan ligger på Barnkonventionen.
- Det finns behov av att utveckla arbetet, så att alla i kommunen ges möjlighet till att ha samma kunskapsgrund i mänskliga rättigheter-frågor.
- Utredningen överlämnar till politiken att ta ställning till frågan.

Anna Granlund
Tf. kommunchef

Malin Hennix, Dalia Al Mansour
Samhällsväglare
0530-189 00
malin.hennix@mellerud.se
dalia.al-mansour@mellerud.se

Beslutet skickas till

Pål Magnussen

§ 270

Dnr KS 2019/396

Motion om utbildning av politiker och anställda i Mellerud i frågor gällande mänskliga rättigheter, utredningsuppdrag**Arbetsutskottets beslut**

Arbetsutskottet beslutar att

1. ge kommunchefen i uppdrag att utreda motionen och lämna förslag till svar.
2. redovisning av uppdraget ska ske vid arbetsutskottets sammanträde i februari 2020.

Sammanfattning av ärendet

Pål Magnussen (V) föreslår i en motion att kommunfullmäktige beslutar att alla anställda och förtroendevalda i Mellerud ges en obligatorisk utbildning i mänskliga rättigheter.

Beslutsunderlag

- Motion.

Förslag till beslut på sammanträdet

Ordföranden Morgan E Andersson (C): Arbetsutskottet beslutar att

1. ge kommunchefen i uppdrag att utreda motionen och lämna förslag till svar.
2. redovisning av uppdraget ska ske vid arbetsutskottets sammanträde i februari 2020.

Beslutsgång

Ordföranden frågar på förslaget och finner att arbetsutskottet bifaller detta.

Beslutet skickas till

Kommunchefen

Motion om utbildning av politiker och anställda i Mellerud i frågor gällande de mänskliga rättigheterna.



I Regeringsformens andra paragraf står det;

”Den offentliga makten ska utövas med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans frihet och värdighet. Den enskildes personliga, ekonomiska och kulturella välfärd ska vara grundläggande mål för den offentliga verksamheten. Särskilt ska det allmänna trygga rätten till arbete, bostad och utbildning samt verka för social omsorg och trygghet och för goda förutsättningar för hälsa. Det allmänna ska främja en hållbar utveckling som leder till en god miljö för nuvarande och kommande generationer. Det allmänna ska verka för att demokratins idéer blir vägledande inom samhällets alla områden samt värna den enskildes privatliv och familjeliv. Det allmänna ska verka för att alla människor ska kunna uppnå delaktighet och jämlikhet i samhället och för att barns rätt tas till vara. Det allmänna ska motverka diskriminering av människor på grund av kön, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung, språklig eller religiös tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, ålder eller andra omständigheter som gäller den enskilde som person. Samiska folkets och etniska, språkliga och religiösa minoriteters möjligheter att behålla och utveckla ett eget kultur- och samfundsliv ska främjas.”

Inte minst debatten i fullmäktige visar på okunnighet om kommunens uppdrag, den kommunala kompetensen och med vilket fokus politiken i lokalsamhället ska verka. I debatten användes klyschan ”Land ska med land byggas”, samtidigt som det finns stor okunnighet i hur lagarna är uppbyggda. I Sverige har vi grundlag, lagar och förordningar. Alla med det gemensamt att de bara kan ändras av parlamentet, riksdagen, och inte av lokala företrädare i fullmäktige. Visst kan vi ha åsikter om hur lagarna ska tolkas, men vi ska följa dom.

Vi har fyra **grundlag**: regeringsformen som beskriver medborgarnas rättigheter, successionsordningen som är mest intressant för kungahuset och det kommunala självstyret, tryckfrihetsförordningen som säkrar det fria meningsutbytet men kanske är mest känd för offentlighetsprincipen och yttrandefrihetsgrundlagen som skyddar public service och de anställdas yttrandefrihet inom det allmänna.

Regeringsformens första kapitel slår fast statens grunder. Enligt denna bygger Sverige på folksuveränitetsprincipen med vilken representanter väljs genom en fri åsiktsbildning och allmän och lika rösträtt. Statsskicket bygger vidare på parlamentarism och med monarkin som statsform, samt på kommunalt självstyre. Makten utövas under lagarna. I regeringsformen slås även fast att statsmakten skall utövas med respekt för alla människors lika värde och individens frihet och värdighet. Individens personliga, ekonomiska, kulturella och sociala välfärd skall vara den offentliga maktens mål, till vilket hör rätten till arbete, bostad och utbildning, social omsorg och trygghet. Etniska och religiösa minoriteters rätt att bibehålla sin kultur och sitt samhälle skall främjas.

Demokratin har en mycket framskjuten position i regeringsformen, texten slår fast att det allmänna skall verka för att demokratins idéer blir vägledande inom alla områden av samhället (kap 1, 2§). Till detta hör även de båda grundlagarna tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen som i korta drag har stöd av bestämmelser i regeringsformen. Övriga så kallade positiva friheter är, enligt Lissabonfördraget, informationsfriheten,

mötesfriheten, demonstrationsfriheten, föreningsfriheten och religionsfriheten. Till de negativa friheterna hör stadgor om den enskildes frihet och personliga säkerhet, till exempel rörelsefriheten, skydd för kroppslig och personlig integritet, skydd mot tortyr och landsförvisning, förbud mot dödsstraff, och frihet till korrespondens. Den privata äganderätten behandlas i 2 kap 18 §.

Dessa rättigheter är av två slag: orubbliga och sådana som kan inskränkas genom lag. Bara religionsfriheten är orubblig av de positiva rättigheterna. De övriga är begränsade. Till exempel är yttrandefriheten inskränkt (genom hets mot folkgrupp, vid hot om rikets säkerhet, och förtal).

Det övergår med andra ord kommunens kompetens att bestämma över minoriteter eller att motverka olika religiösa uttryck. Det är angeläget att vi politiker får grundläggande kunskap i dessa frågor för att slippa stå med skämskudde när mänskliga rättigheter diskuteras.

Olika kategoriseringar kan göras av de mänskliga rättigheterna, men detta görs alltid utan att dessa rättigheter graderas inbördes: Rättigheterna gäller varje individs rätt till ett drägligt liv, rätt till sina innersta tankar, skydd för familjen, frihet från tortyr och slaveri, rätt till utbildning och rätt till yttrandefrihet och deltagande i landets styrelse.

De mänskliga rättigheterna preciseras i detalj av en lång rad dokument. För att få en överblick över dessa kan till exempel följande kategorier av rättigheter urskiljas:

- Medborgerliga och politiska rättigheter
- Ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter
- Skydd mot diskriminering
- Nationella minoriteter och urbefolkningar
- Likhet inför lagen
- Barnets rättigheter
- Kvinnors rättigheter - kvinnlig rösträtt
- Rättigheter för personer med funktionsnedsättning
- Rättigheter för HBQ-personer (Yogyakartapinciperna)
- Asylfrågor
- Övriga frågor

Med anledning av ovan anförda vill Vänsterpartiet i Mellerud;

Att: alla anställda och förtroendevalda i Mellerud ges en obligatorisk utbildning i mänskliga rättigheter.



Pål Magnussen (v)

ÄRENDE 4

Dnr KS 2020/29

Kompletteringsval av ny ersättare i socialnämnden

Valberedningens förslag till beslut

Kommunfullmäktige beslutar att utse Mohamed Mahmoud (MP) till ny ersättare i socialnämnden.

Sammanfattning av ärendet

Med anledning av att Sofia Larsson (MP) den 14 januari 2020 avsagt sig uppdraget som ersättare i socialnämnden ska kommunfullmäktige utse en ny ersättare.

ÄRENDE 5

Dnr KS 2020/xxx

Kompletteringsval av ny ersättare i krisledningsnämnden

Valberedningens förslag till beslut

Kommunfullmäktige beslutar att utse Mohamed Mahmoud (MP) till ny ersättare i krisledningsnämnden.

Sammanfattning av ärendet

Med anledning av att Sofia Larsson (MP) den 14 januari 2020 avsagt sig uppdraget som ersättare i krisledningsnämnden ska kommunfullmäktige utse en ny ersättare.

ÄRENDEN 6

Dnr KS 2020/74

Fyllnadsval av ny huvudman i Dalslands Sparbank

Valberedningens förslag till beslut

Kommunfullmäktige beslutar att utse Michael Melby (S) till ny huvudman i Dalslands Sparbank.

Sammanfattning av ärendet

Då Thomas Hagman (S) enligt Dalslands Sparbanks åldersregler avgår som huvudman i samband med årsstämman 2020 har banken anhållit om att kommunfullmäktige gör ett fyllnadsval av en ny huvudman för tiden efter årsstämman 2020 fram till och med årsstämman 2023.

Beslutsunderlag

- Skrivelse från Dalslands Sparbank.
- Dalslands Sparbanks skrivelse med reglemente.



2020-02-04

Diarienum
KS2020/74

Diarieplanbet.

2020-02-03

Melleruds Kommun
Box 64
464 80 MELLERUD

Fyllnadsval av huvudman

Vi har observerat att Thomas Hagman, Holmsgatan 1, Mellerud, i år uppnår 67 års ålder.

Thomas är vald till huvudman i Dalslands Sparbank och enligt reglementet är en huvudman skyldig att avgå vid ordinarie sparbanksstämma det kalenderår huvudmannen fyller 67 år.

Detta föranleder Melleruds kommunfullmäktige att förrätta ett fyllnadsval av en huvudman för tiden efter årsstämman 2020 fram till och med årsstämman 2023.

Huvudman skall vara kund i Dalslands Sparbank. Arbetsuppgifterna framgår av § 8 och § 9 i sparbankens reglemente.

Mellerud den 3 februari 2020
Dalslands Sparbank


Magnus Olsson
Verkställande direktör



Eva Sandgärde
Vd sekreterare

Bilaga: Sparbankens reglemente



Reglemente för DALSLANDS SPARBANK

Antaget av huvudmännen 2015-04-24.

1. Firma och verksamhetsområde samt styrelsens säte.

1 §

Sparbankens firma är Dalslands Sparbank.

2 §

Dalslands Sparbanks verksamhetsområde omfattar Melleruds, Färgelandas, Dals-Eds och Bengtsfors kommuner i Dalsland.

Sparbankens rörelse skall avse främst nämnda verksamhetsområde.

3 §

Styrelsen har sitt säte i Mellerud, där sparbankens huvudkontor skall vara beläget.

2. Förvaltningsorganen

A. Huvudmän

4 §

Sparbanken skall ha 32 huvudmän.

Av dessa utses

5 av kommunfullmäktige i Melleruds kommun

5 av kommunfullmäktige i Bengtsfors kommun

3 av kommunfullmäktige i Dals-Eds kommun

3 av kommunfullmäktige i Färgelanda kommun samt

16 av huvudmännen.

Styrelsen (valberedningen) skall, innan huvudmannaval sker på sparbanksstämma, undersöka om till huvudman föreslagen person är valbar.

5 §

Till huvudman får inte väljas den som redan fyllt, eller som det år då mandatperioden börjar, fyller 67 år. Huvudman som under löpande mandatperiod fyller 67 år, är skyldig att avgå vid ordinarie sparbanksstämma det kalenderår han uppnår denna ålder.

Huvudman får inte vara anställd, styrelseledamot, ersättare eller revisorssuppleant i annat kreditinstitut än koncernen Swedbank AB.

Ej heller får anställd i sparbanken vara huvudman.

6 §

Huvudman utses för en tid av fyra år räknat från ordinarie sparbanksstämma till och med aktuell ordinarie sparbanksstämma.

Val av samtliga de huvudmän, som utses av kommunal valkorporation, skall företas vart fjärde år och avse en period på fyra år.

Varje år skall företas val avseende en fjärdedel av de huvudmän som utses av huvudmännen.

7 §

Ordinarie sparbanksstämma skall hållas inom verksamhetsområdet inom fem månader efter utgången av varje räkenskapsår.

§ 8

Vid ordinarie sparbanksstämma skall följande ärenden förekomma:

1. val av ordförande vid stämman
2. val av två justeringsmän
3. fråga om stämman blivit behörigen sammankallad
4. föredragning av styrelsens årsredovisning och revisionsberättelsen
5. fråga om fastställande av resultaträkningen och balansräkningen
6. beslut om dispositioner beträffande vinst eller förlust enligt den fastställda balansräkningen
7. fråga om beviljande av ansvarsfrihet åt styrelseledamöterna för den tid redovisningen omfattar
8. beslut om erforderliga val av huvudmän
9. beslut om erforderliga val av styrelseledamöter och revisor samt ersättare och revisorssuppleant, liksom tiden för deras uppdrag
10. bestämmande av arvoden åt styrelseledamöter och ersättare
11. beslut om att utse valberedning bestående av fem ledamöter för att förbereda på huvudmännen ankommande val. Valberedningen skall även förbereda förslag i fråga om arvoden till styrelseledamöter och ersättare.
12. beslut i andra ärenden som ankommer på huvudmännen enligt sparbankslagen (1987:619), Lagen om bank- och finansieringsrörelse (2004:297) eller reglementet.

9 §

Utöver vad som framgår av 8 § ovan åligger det huvudmännen att

1. besluta om bildande av garantifond där så behövs för att upprätthålla sparbankens verksamhet samt om ränta på sådan fond och om återbetalning
2. besluta i fråga om ändring av detta reglemente
3. besluta om sparbankens trädande i likvidation enligt 6 kap 1§ SBL, och vid likvidationsförfarande utöva de befogenheter som ankommer på huvudmännen enligt sparbankslagen
4. besluta om sparbankens överlåtelse genom fusion eller i annan ordning
5. besluta om sparbankens ombildning till bankaktiebolag
6. i övrigt fatta beslut i sådana ärenden som hänskjuts till huvudmännens prövning

10 §

Extra sparbanksstämma skall hållas när styrelsen finner skäl till detta. Sådan stämma skall även hållas när det för uppgivet ändamål skriftligen begärs av flertalet av revisorerna eller en tiondel av samtliga huvudmän. Kallelse skall utfärdas inom fjorton dagar från den dag begäran kom in till sparbanken.

11 §

Kallelse till sparbanksstämma utfärdas av styrelsen skriftligen till varje huvudman.

Kallelse får utfärdas tidigast fyra veckor före stämman. Kallelse skall dock utfärdas senast två veckor före stämman. Skjuts en stämma upp till en dag som infaller senare än fyra veckor efter det att stämman har inletts skall ny kallelse utfärdas till den fortsatta stämman. Om det krävs för att ett sparbanksstämmobeslut skall bli giltigt att det fattas på två stämmor, får kallelse till den senare stämman inte utfärdas innan den första stämman har hållits. I sådan kallelse skall anges vilket beslut den första stämman har fattat.

I kallelsen skall tydligt anges de ärenden som skall förekomma på stämman. Skall stämman behandla ett ärende om överlåtelse av sparbankens rörelse, dess fusion med annan sparbank, om sparbankens försättande i likvidation eller om ombildning till bankaktiebolag, skall förslaget och grunden för detta anges i kallelsen. Om ett ärende avser en ändring i reglementet, skall det huvudsakliga innehållet i förslaget till ändring anges i kallelsen.

Senast en vecka före ordinarie stämma skall redovisningshandlingarna och revisionsberättelsen samt, i sparbank som är moderföretag, koncernredovisningshandlingarna och koncernrevisionsberättelsen eller avskrifter av dessa, sändas till huvudmännen.

Kallelse skall införas en gång i minst en av de inom verksamhetsområdet mest spridda tidningarna.

Därjämte skall underrättelse om stämman och de ärenden som enligt kallelsen därvid skall förekomma, i god tid före sammanträdet tillställas de styrelseledamöter, revisorer, ersättare samt suppleanter - som inte är huvudmän - samt tillsynsmyndigheten.

12 §

Sparbanksstämman öppnas av styrelsens ordförande eller den styrelsen utsett därtill.

Härefter föredras ärendena i den ordning som anges i föredragningslista som upprättats av styrelsen.

Ordförande på sparbanksstämman utses av stämman bland huvudmännen. Vid val skall den anses vald som fått de flesta rösterna. Vid lika röstetal avgörs valet genom lottnings.

Sparbanksstämmans beslut i andra frågor än val (med de undantag varom stadgas i

12 § forts.

4 kap 15 – 16 §§ SBL, 6 kap 1 § 2 st SBL, 7 kap 3 § SBL samt 8 kap 3 § SBL) utgörs av den mening som har fått mer än hälften av de avgivna rösterna eller, vid lika röstetal, den mening som ordföranden biträder.

13 §

En huvudman äger rätt att få ett ärende behandlat vid en sparbanksstämma, om han skriftligen framställer ett yrkande om detta hos styrelsen i så god tid att ärendet kan tas upp i kallelsen till stämman.

14 §

Där väglängden mellan huvudmans bostad och huvudmännens sammanträdeslokal är större än tre kilometer, erhåller huvudman ersättning för resan till och från sammanträdet med belopp, motsvarande kostnaden för det med hänsyn tagen till ändamålsenligheten billigaste färdstättet.

Huvudman, som för deltagande i sammanträde med huvudmännen fått vidkännas mistning av arbetsförtjänst, må erhålla ersättning härför, dock högst med belopp per dag motsvarande 3 % av det vid var tid gällande basbeloppet för allmän försäkring. Har huvudman inte vidkänts förlust av arbetsförtjänst, erhåller denne istället ersättning per sammankomst med 0,8 % av det vid var tid gällande basbeloppet för allmän försäkring.

B Styrelse och verkställande direktör

15 §

Antalet styrelseledamöter - bortsett från arbetstagarrepresentanter – skall vara lägst sex och högst tio samt ersättare lägst noll och högst två.

Utöver ovan angivna styrelseledamöter ingår i styrelsen verkställande direktör, som inte är av sparbanksstämman utsedd till styrelseledamot. Utöver ovan angivna ersättare ingår som ersättare även verkställande direktörs ställföreträdare som inte är av sparbanksstämman utsedd till styrelseledamot eller ersättare.

Ledamöter och ersättare väljs för en tid av tre år räknat från ordinarie sparbanksstämma till och med slutet av den ordinarie sparbanksstämma på vilken styrelseval förrättas.

Av styrelseledamöterna och ersättarna utses vid valtillfället ett år tre ledamöter och en ersättare, vid valtillfället nästföljande år tre ledamöter och en ersättare samt vid valtillfället det tredje året resterande ledamöter.

I den mån så erfordras för att uppnå den föreskrivna valordningen skall, oavsett vad som stadgas om mandatperiodens längd, val enligt huvudmännens bestämmande ske för kortare tid än tre år.

Ersättare inträder i tjänstgöring i den ordning styrelsen bestämmer.

16 §

Till styrelseledamot eller ersättare får inte väljas den som fyllt eller fyller 67 år det år mandattiden börjar.

Ledamot eller ersättare som under mandattiden fyller 67 år är skyldig att avgå vid ordinarie sparbanksstämma det år han uppnår denna ålder.

Av styrelseledamöterna och ersättarna får högst en för varje påbörjat femtal vara anställd i banken. Härvid medräknas inte arbetstagarrepresentant enligt lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda.

17 §

Styrelsen väljer varje år inom sig ordförande och vice ordförande. Vid lika röstetal avgörs valet genom lottning.

18 §

Styrelsen skall förvalta sparbankens angelägenheter i enlighet med vad som föreskrives i sparbankslagen och lagen om bank- och finansieringsrörelse.

19 §

Styrelsen skall utse en eller, om det behövs, flera verkställande direktörer att under styrelsens inseeende leda sparbankens verksamhet. Styrelsen får även utse ställföreträdare för verkställande direktör. Om någon annan än styrelseledamot utses till verkställande direktör, skall denne ingå som ledamot i styrelsen. Om någon annan än styrelseledamot eller ersättare utses till ställföreträdare för verkställande direktör, skall denne ingå som ersättare i styrelsen.

20 §

Styrelsen får inte uppdra åt enskild styrelseledamot eller annan att avgöra ärenden som är av principiell beskaffenhet eller i övrigt av större vikt. Styrelsen får i övrigt uppdra åt verkställande direktör eller annan att ensam eller tillsammans med annan vidta sådana åtgärder som annars ankommer på styrelsens egen prövning. Sådan delegering får även ske till region- eller kontorsstyrelse. Uppdrag enligt styrelsens delegering kan delegeras vidare om styrelsen så beslutat. Styrelsen skall i instruktion meddela föreskrifter om de befogenheter som skall tillkomma verkställande direktör och andra delegater. Instruktionen skall fastställas för ett år i sänder. Avser uppdraget att bevilja kredit skall grunderna för kreditgivningen anges.

21 §

Sammanträde med styrelsen hålls på ordförandens kallelse minst en gång i månaden, dock att under juli och augusti månad sammanträde hålles endast där så anses erforderligt, på tid och plats som styrelsen bestämmer.

Dessutom skall sammanträde hållas, då ordföranden anser det påkallat eller någon av styrelsens ledamöter framställer begäran därom. Sådant sammanträde hålls på tid och plats som ordförande i kallelsen meddelar.

Är både ordföranden och vice ordförande hindrade att närvara vid något sammanträde, utses ordförande för tillfället.

Styrelsen är beslutsför om mer än hälften av hela antalet styrelseledamöter är närvarande.

Omröstning i styrelsen sker öppet. Som styrelsens mening gäller den mening för vilken mer än hälften av de närvarande röstar, eller, vid lika röstetal, den mening som ordföranden biträder. Är styrelsen inte fulltalig, skall de som röstar för beslutet dock utgöra mer än en tredjedel av hela antalet styrelseledamöter.

Vid val skall dock vad som stadgas i 12 § ovan tillämpas.

Vid styrelsens sammanträden skall det föras protokoll, som undertecknas eller justeras av ordföranden och den ledamot som styrelsen utser till det. Styrelseledamot har rätt att få avvikande mening antecknad till protokollet.

22 §

Styrelsen kan bemyndiga styrelseledamöter och ersättare samt anställda i sparbanken att, två eller flera i förening, teckna firman.

3. Rörelsen

23 §

Sparbanken får driva finansiell verksamhet och verksamhet som har ett naturligt samband med den.

Sparbanken får i sin verksamhet, bland annat:

1. låna upp medel, till exempel genom att ta emot inlåning från allmänheten eller ge ut obligationer eller andra jämförbara fordringsrätter
2. lämna och förmedla kredit, till exempel i form av konsumentkredit och kredit mot panträtt i fast egendom eller fordringar
3. medverka vid finansiering, till exempel genom att förvärva fordringar, avbetalning med säkerhet i lös egendom, fakturabelåning eller att upplåta lös egendom till nyttjande (leasing)
4. förmedla betalningar
5. tillhandahålla betalningsmedel
6. ikläda sig garantiförbindelser och göra liknande åtaganden
7. medverka vid värdepappersemissioner
8. lämna ekonomisk och juridisk rådgivning
9. förvara värdepapper
10. driva rembursverksamhet
11. tillhandahålla värdefackstjänster
12. driva valutahandel

13. driva värdepappersrörelse under de förutsättningar som föreskrivs i lag (2007:528) om värdepappersmarknaden samt registreras som förvaltare under de förutsättningar som anges i lag (2004:46) om investeringsfonder 4 kap. 12 §
14. lämna kreditupplysning under de förutsättningar som föreskrivs i kreditupplysningslagen (1973:1173)
15. förmedla köp, försäljning och belåning av fastigheter, tomträtter och bostadsrätter
16. förvalta fastigheter, tomträtter och bostadsrätter
17. ge rådgivning och biträde i företagsledningsfrågor
18. förmedla försäkringar
19. tillhandahålla datatjänster
20. tillhandahålla posttjänster efter tillstånd
21. driva pensionssparrörelse efter tillstånd

4. Revision

24 §

För granskning av sparbankens årsredovisning och räkenskaper i övrigt samt styrelsens förvaltning skall sparbanksstämman utse en eller två revisorer jämte en revisorssuppleant. De väljs för en tid av fyra år räknat från ordinarie sparbanksstämma till och med aktuell ordinarie sparbanksstämma.

25 §

Den som uppnått eller under valåret uppnår en ålder av 65 år är inte valbar till revisor eller revisorssuppleant.

Revisor eller revisorssuppleant som under mandattiden fyller 65 år, är skyldig att avgå vid ordinarie sparbanksstämma det år, då han uppnår sagda ålder.

5. Delårsrapport

26 §

Sparbanken skall under varje räkenskapsår avge delårsrapport avseende perioden 1 januari t.o.m. 30 juni. Rapporten skall avse sparbankens verksamhet från räkenskapsårets början.

Delårsrapporten skall tillställas bl.a. huvudmän, revisorer, revisorssuppleant samt Finansinspektionen.

6. Övergångsbestämmelser

27 §

För att åstadkomma successiva nyval, får mandattiden sättas kortare än vad som föreskrives i 6 §, dock endast vid det första huvudmannavalet.

ÄRENDE 7

Anmälan om inkomna ärenden

Förslag till beslut

Kommunfullmäktige godkänner redovisningen.

Sammanfattning av ärendet

Kommunstyrelseförvaltningen anmäler ärenden/handlingar som inkommit och bedöms relevanta för Kommunfullmäktige att få kännedom om.

- Norra Älvsborgs räddningstjänstförbund - årsredovisning för verksamhetsåret 2019. *Dnr KS 2020/103*
- Årsredovisning (bokslut) för AB Melleruds Bostäder 2019. *Dnr KS 2020/157*