



Kommunstyrelsens personalutskott

**Plats och tid
för sammanträde**

**Svenstavik, kommunkontoret, Bergssalen, tisdag den 5 december 2023
kl. 08:30-12.00**

Tänk på att personer i din närhet kan vara överkänsliga/allergiska mot dofter. Var försiktig med doseringen av exempelvis parfym, rakvatten och hårspray. Röklukt och blomdoft kan också orsaka besvär.

Informationer

- | | | | |
|---|---|----------|--------|
| 1 | 8.30 Uppföljning renovering personalstugan i Gräftåvallen-
Jörgen Kristoffersson, teknisk chef | | |
| 2 | 8.45 Uppföljning bisysslor- Elin Lemon, HR-chef och
Linda Wandel, HR-konsult | | |
| 3 | 9.00 Paus | | |
| 4 | 9.20 Allmän information från HR- Elin Lemon, HR-chef | | |
| 5 | 9.35 Status dygnsvila- Elin Lemon, HR-chef, Susanne
Magnusson, Sabina Hagström, Ulla Gelliner | | |
| 6 | 10.05 Uppföljning om projekt för bemanningsplanering
och kompetensförsörjning- Elin Lemon, HR-chef | 2023/206 | 3 - 4 |
| 7 | 10.15 Information om initiativärendet: Helgtjänstgöring-
Elin Lemon, HR-chef | 2022/260 | 5 - 8 |
| 8 | Förtydliganden arvodesreglemente- Ingegerd Backlund,
chef demokratistöd | 2022/186 | 9 - 22 |
| 9 | 10.50 Riktlinje för arbetskläder och skyddskläder- Elin
Ryd, nämndsekreterare | | |



Kommunstyrelsens personalutskott

Sammanträdespunkter

10 Fastställande av dagordning

11 Val av justeringsperson, tid och plats för justering

Beslutsärenden

12 Riktlinje för arbetskläder

2023/25 23 - 37

Kommunstyrelsens personalutskott

PU § 10

Dnr KS 2023/206

Projekt för bemanningsplanering och kompetensförsörjning

Kommunstyrelsens personalutskotts beslut

Personalutskottet beslutat att uppdra HR-chef att ta fram ett projekt med syfte att strukturera personalplaneringen för att öka attraktiviteten hos arbetsgivaren och möta framtidens kompetensbehov.

Ansvarig

En projektplan ska upprättas tillsammans med verksamheten. Kommunensledningsgrupp är projektägare och personalutskottet får regelbunden information om hur projektet fortlöper.

Projektet ska skapa förutsättning utifrån de politiska målen och centrala avtalet för kommunalt avtalsområde där heltidsarbete är normen hos arbetsgivaren.

Finansiering

Inom befintlig budget.

Tidplan/Uppföljning

Projektet ska redovisas till personalutskottet under perioden och avslutas våren 2025.

Bakgrund

Personalplanering och bemanningsprocesser är centralt för att skapa en väl fungerande verksamhet som är kostnadseffektiv och anpassad efter arbetsgivarens behov att upprätta hålla kommunalservice och välfärd.

Idag har Bergs kommun ett fler tal olika bemanningsprocesser som styr bemanningsplanering och produktionsplanering. För att skapa tydlighet för samtliga, medarbetare och chefer, upprättas ett projekt gällande bemanningsprocesser som utgår ifrån: Verksamhetens behov, politiska mål och medarbetare.

Heltidsarbete i välfärden är en viktig fråga för hela Sverige. Att fler arbetar heltid är avgörande om vi ska kunna möta framtidens rekryteringsbehov och bidra till ett mer jämställt samhälle. Att arbeta heltid är viktigt också för den enskilde individen. Genom att gå från deltid till heltid ökar inkomsten varje månad, vilket gör det lättare att klara privatekonomin. En ökad inkomst ger också en högre pension. Välfärdens behov av personal är mycket stort de närmaste åren, och efterfrågan ser inte ut att minska. Genom att ta tillvara befintlig kompetens på ett effektivare sätt kan vi både minska rekryteringsbehovet och samtidigt få tillgång till mer personal. Det förutsätter att deltidarbete ersätts med heltidsarbete, och att timanställningarna minskar.

Kommunstyrelsens personalutskott

PU § 10 forts.

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

Beslutsunderlag

HR-avdelningens tjänsteutlåtande den 23 augusti 2023.

Kopia till

Ralf Westlund, kommundirektör

Samtliga avdelningschefer

Elin Lemon, HR-chef

Kommunstyrelsens personalutskott

PU § 13

Dnr KS 2022/260

Initiativärende: Helgtjänstgöring**Kommunstyrelsens personalutskotts beslut**

Personalutskottet ger HR i uppdrag att utreda förutsättningar, möjliga förändringar i organisationen samt kostnader kopplat till förändrat arbetstidsmått. Framför allt kopplat till helgtjänstgöring samt möjligheter att skapa bättre förutsättningar att bemanna verksamheten och upprätthålla god och rättssäker service till medborgarna.

Utredningen ska innehålla

- En beskrivning av de organisationsförändringar som krävs för att möjliggöra helgtjänstgöring.
- En beskrivning av de ekonomiska konsekvenser en organisationsförändring skulle medföra.
- En undersökning bland medarbetare hur många som skulle kunna vara intresserade av endast helgtjänstgöring.

Utredningen blir en integrerad del av det projekt kring bemanningsplanering och kompetensförsörjning som personalutskottet i augusti 2023 uppdrog till HR att genomföra.

Ansvarig

Elin Lemon

Finansiering

Utredningen sker inom befintlig budget.

Tidplan/Uppföljning

Deluppföljning i personalutskottet den 16 april 2023.

Bakgrund

Enligt ett initiativärende från Socialdemokraterna och beslut i arbetsutskottet den 26 september 2022, uppdrogs kommundirektören att utreda helgtjänstgöring inom äldreomsorgen i Bergs kommun. Arbetsgivaren har utrett behovet, utifrån verksamhetens behov av ständig helgtjänstgöring med schemalagd arbetstid för medarbetare inom äldreomsorgen i Bergs kommun. Utredningen bygger på verksamhetens nuvarande uppbyggnad och behov, samt dess nuvarande förutsättningar.

Utredningen som HR och Vård och omsorg har genomfört är på befintlig organisation inom vård och omsorg medan personalutskottet önskar ett större perspektiv för hela kommunen. Med nuvarande organisation ser inte tjänstepersonerna förutsättningar för att införa helgtjänstgöring.

Kommunstyrelsens personalutskott

PU § 13, forts.

Beslutsunderlag

HR-avdelningens tjänsteutlåtande den 5 oktober 2023.

Utredning helgtjänstgöring den 30 september 2023.

Arbetsutskottets beslut den 26 september 2022, § 16.

Initiativärende från Socialdemokraterna den 19 september 2022.

Kopia till

Elin Lemon, HR-chef

Ingrid Larsson, avdelningschef Vård och omsorg

Ralf Westlund, kommundirektör

Socialdemokraterna i Berg

Kommunstyrelsens arbetsutskott

AU § 16

Dnr KS 2022/260

Initiativärende: Helgtjänstgöring

Kommunstyrelsens arbetsutskotts beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutar ge kommundirektören i uppdrag att utreda ständig helgtjänstgöring, dvs. att det blir möjligt för medarbetare inom äldreomsorgen att ha sin schemalagda arbetstid enbart förlagd till helger.

Ansvarig

Ralf Westlund

Finansiering

Budget 2023.

Tidplan/Uppföljning

Uppföljning i arbetsutskottet den 15 november 2022.

Bakgrund

Socialdemokraterna i Berg, har i ett initiativärende föreslagit en utredning av ständig helgtjänstgöring med schemalagd arbetstid för medarbetare inom äldreomsorgen i Bergs kommun:

”Helgtjänstgöring används i andra kommuner i Sverige för att bland annat få en bättre arbetsmiljö och en bättre personalkontinuitet. Vi ser att detta med fördel även skulle kunna användas i Bergs kommun och vill därför att det utreds vilka förutsättningar som finns för att införa det här i vår kommun.”

Beslutsunderlag

Initiativärende den 19 september 2022.

Stabsavdelningens tjänsteutlåtande den 21 september 2022.

Kopia till

Conny Bodén, HR-chef

Ingrid Larsson, vård- och omsorgschef

Ralf Westlund, kommundirektör

Vård- och socialnämnden

2022 -09- 19

Dnr

KS2022/60

Initiativärende Helgtjänstgöring

Vi vill se en utredning av ständig helgtjänstgöring med schemalagd arbetstid för medarbetare inom äldreomsorgen i Bergs kommun.

Helgtjänstgöring används i andra kommuner i Sverige för att bland annat få en bättre arbetsmiljö och en bättre personalkontinuitet. Vi ser att detta med fördel även skulle kunna användas i Bergs kommun och vill därför att det utreds vilka förutsättningar som finns för att införa det här i vår kommun.

Socialdemokraterna i Berg
2022-09-19

Kommunstyrelsens personalutskott

PU § 5

Dnr KS 2022/186

Uppdrag om att skapa arbetsgrupp

Kommunstyrelsens personalutskotts beslut

1. Ger stabsavdelningen i uppdrag att skapa en arbetsgrupp med syftet att förtydliga arvodesreglementet.
2. Ida Asp (S) och Daniel Danielsson (M) ska ingå i arbetsgruppen tillsammans med relevanta tjänstepersoner.

Ansvarig

Ingegerd Backlund

Finansiering

Finansiering sker inom befintlig budget.

Tidplan/Uppföljning

Kommunstyrelsens personalutskott den 16 maj 2023.

Bakgrund

Behov av ytterligare förtydligande av arvodesreglementet lyfts upp på personalutskottets beredning.

Beslutsunderlag

Stabsavdelningens tjänsteutlåtande daterat den 28 mars 2023.
Arvodesreglemente daterat den 21 juni 2022.

Tilläggsyrkande Mia Eriksson (S)

Mia Eriksson yrkar att Ida Asp (S) och Daniel Danielsson (M) ska ingå i arbetsgruppen tillsammans med relevanta tjänstepersoner.

Ordförande finner att kommunstyrelsens personalutskott beslutar i enlighet med tilläggsyrkandet.

Kopia till

Ingegerd Backlund, funktionsansvarig Demokratistöd
Elin Lemon, HR-chef



**Bergs
kommun**
Bierjen tjielte

**ARVODESREGLEMENTE FÖR FÖRTROENDEVALDA I
BERGS KOMMUN
2021**

Stabsavdelningen

Datum
2021-04-13

Datum: 2021-04-13

Diarienummer: 2019/109

Antaget av kommunfullmäktige: 2021-06-21, § 45.

Detta reglemente ersätter alla tidigare beslut angående arvoden för förtroendevalda.

Utredare: Ingegerd Backlund, Anton Lindblad, Elin Ryd.

För revidering ansvarar: Stabsavdelningen

För eventuell uppföljning ansvarar: Stabsavdelningen

Dokumentet gäller för samtliga förtroendevalda i Bergs kommun.

Dokumentet gäller från den 1 september 2021 och tills vidare.

Reglementet ska ses över inför varje ny mandatperiod.

Innehållsförteckning

Bestämmelser gällande hel- och deltidsarvoderad förtroendevald	4
§ 1 Tillämpningsområde	4
§ 2 Månadsarvode	4
§ 3 Andra ersättningar	4
§ 4 Avbruten tjänstgöring.....	4
§ 5 Resekostnadsersättning och traktamente.....	5
Bestämmelser gällande fritidspolitiker	6
§ 6 Tillämpningsområde	6
§ 7 Månadsarvode	6
§ 8 Ersättning för förlorad arbetsinkomst.....	6
§ 9 Arvoden för sammanträden och förrättningar.....	7
§ 10 Justeringsarvode	8
§ 11 Resekostnadsersättning och traktamente	8
§ 12 Ersättning för förlorad semesterförmån	9
§ 13 Avbruten tjänstgöring	9
§ 14 Ersättning till förtroendevald med funktionsnedsättning	9
§ 15 Ersättning till förtroendevald för vård och tillsyn av anhörig med funktionsnedsättning ..	9
§ 16 Ersättning till förtroendevald för barntillsynskostnader.....	9
Allmänna bestämmelser	11
§ 17 Utbetalning	11
§ 18 Förtydligande kring kommunala organ, samarbetsorgan och kommunala bolag	11
§ 19 Tolkning av bestämmelserna.....	11
Bilaga 1: Månadsarvoderade uppdrag	12

Bestämmelser gällande hel- och deltidsarvoderad förtroendevald

§ 1 Tillämpningsområde

Dessa bestämmelser gäller för förtroendevald som avses i 4 kap § 2 i kommunallagen (2017:725) och fullgör uppdrag på heltid eller betydande del av heltid, dvs. 40 procent eller mer, samtliga uppdrag inräknade.

§ 2 Månadsarvode

Månadsarvode utgår till de kommunalt förtroendevalda, som fullgör sina uppdrag på heltid eller betydande del av heltid. Tjänstgöringsgraden för de förtroendevaldas uppdrag återges i Bilaga 1: Månadsarvoderade uppdrag.

En förtroendevald kan uppbära högst 100 procent arvode även om den förtroendevalde har flera uppdrag.

Följande uppgifter ingår i uppdrag som förtroendevald utför på heltid eller betydande del av heltid:

- Beredningar och sammanträden.
- Justering av protokoll.
- Regelbunden kontakt och besök vid förvaltningen.
- Utövande av delegationsbeslut såsom ordförandebeslut och enskilda uppdrag från utskott/nämnd/styrelse.
- Mottagning för allmänheten, telefonsamtal, mejl och dylikt.
- Förrättningar företagna på den förtroendevaldes eget initiativ samt förrättningar som utförs inom ramen för uppdraget.

§ 3 Andra ersättningar

Kommunalt förtroendevalda, som fullgör sina uppdrag på heltid eller betydande del av heltid har inte rätt till arvode för sammanträde eller beredning i de nämnder, styrelse eller utskott från vilka den förtroendevalda uppbär månadsarvodering. De har heller inte rätt till ersättning för förlorad arbetsinkomst.

§ 4 Avbruten tjänstgöring

Avgår heltids- eller deltidsengagerad (minst 40 procent) förtroendevald under tjänstgöringsperioden, fördelas arvodet mellan den avgående och den som inträder i dennes ställe, i förhållande till den tid varunder var och en av dem innehaft uppdraget. Ledamot med månadsarvode uppbär arvode fram till det datum från vilket ledamoten begär avsägelse, alternativt det datum avsägelsen inkommer till kommunen om inget datum anges i avsägelsen.

Stabsavdelningen

Datum
2021-04-13**§ 5 Resekostnadsersättning och traktamente**

Ersättning för resekostnader vid sammanträde eller förrättning, utgår för färd sätt som innebär lägsta möjliga kostnad och minst påverkan på miljön, till rimlig tidsåtgång. Samåkning ska eftersträvas.

Ersättning för resor utbetalas enligt de grunder som fastställts för kommunens arbetstagare i "Policy för resa i tjänsten med bil".

Om resa till sammanträde/förrättning sker från arbetsplats inom Bergs kommun, utgår ersättning från denna, i andra fall gäller folkbokföringsadress.

För att ersättning ska utgå ska avståndet från den förtroendevaldes fasta bostad eller arbetsplats till sammanträdesplatsen överstiga 10 kilometer tur och retur. Med bostad avses folkbokföringsadress inom Bergs kommun.

Förtroendevald kan få ersättning för kostnader som uppkommer vid övernattningsnär de fullgör sina uppdrag och när uppdragen är förlagda så att behov av övernattningsnär uppstår. Godkännande av ordförande ska ske inför varje tillfälle. Skatteverkets regler angående traktamente gäller även kommunens förtroendevalda.

Bestämmelser gällande fritidspolitiker

§ 6 Tillämpningsområde

Dessa bestämmelser gäller för fritidspolitiker, det vill säga förtroendevald som fullgör uppdrag på mindre än 40 procent av heltid, eller inte har månadsarvode.

§ 7 Månadsarvode

Förtroendevald som fullgör uppdrag som ordförande i kommunal styrelse, nämnd, utskott eller revision på mindre än 40 procent av heltid, har rätt till arvode i enlighet med Bilaga 1: Månadsarvoderade uppdrag. Arvodet beräknas utifrån omfattning.

I uppdraget innefattas:

- Beredningar och sammanträden i den nämnd eller styrelse från vilken den förtroendevalda uppbär månadsarvodering. Gäller ej utskott.
- Justering av protokoll.
- Regelbunden kontakt och besök vid förvaltningen.
- Utövande av delegationsbeslut såsom ordförandebeslut och enskilda uppdrag från utskott/nämnd/styrelse.
- Mottagning för allmänheten, telefonsamtal, mejl och dylikt.
- Förrättningar företagna på den förtroendevaldes eget initiativ samt förrättningar som utförs inom ramen för uppdraget.

§ 8 Ersättning för förlorad arbetsinkomst

Förtroendevald har rätt till ersättning för förlorad arbetsinkomst i samband med sammanträde eller förrättning, beräknad per halv- eller heldag. Det ankommer på den förtroendevalda att inkomma med verifierade och erforderliga intyg. I samtliga fall gäller att ersättningen för förlorad arbetsinkomst inklusive sammanträdesarvode och justeringsarvode inte kan överstiga dagersättning beräknad på 90 procent av aktuellt riksdagsarvode. Intyg på inkomst lämnas en gång per kalenderår eller när inkomsten ändras. Intyg är giltigt högst ett år. Stickprovskontroll på lämnade uppgifter kommer att genomföras.

Anställd

Ersättningen för förlorad arbetsinkomst grundar sig på inlämnat underlag. Gäller även anställd i eget aktiebolag. Godkända underlag är:

- Lönespecifikation eller föregående års taxerade förvärvsinkomst. Slutskattebesked för året innan ska i sådant fall lämnas till kommunen.
- Sjukpenninggrundande inkomst (SGI) från Försäkringskassan multiplicerad med 1,25.

Stabsavdelningen

Datum

2021-04-13

Egen företagare

Egenföretagares ersättning grundas på månadsinkomsten i verksamheten. Månadsinkomsten ska styrkas genom intyg av revisor. Med egenföretagare avses person som innehar F-skattsedel eller som, efter en individuell prövning av HR-avdelningen, har bedömts tillhöra denna yrkeskategori.

Om inkomstbortfallet inte kan styrkas på detta sätt ska inkomstbortfallet grundas på den årsinkomst som har anmälts till Försäkringskassan, SGI eller inkomsten (netto) enligt den senaste till Skattemyndigheten inlämnade självdeklarationen. Bestyrkt kopia på anmälan till Försäkringskassan alternativt på självdeklarationen ska i så fall ges in till lönekontoret.

§ 9 Arvoden för sammanträden och förrättningar

Tjänstgörande ledamot, ersättare eller andra förtroendevalda som har medgetts närvarorätt har rätt till ersättning för sammanträde respektive förrättning. För halvdag (upp till fyra timmar) utgår ersättning om 1 procent av riksdagsledamots månadsarvode. För heldag (över fyra timmar) utgår ersättning om 2 procent av riksdagsledamots månadsarvode.

Förtroendevalda som under samma dag deltar i flera sammanträden eller motsvarande, har inte rätt till mer än ett heldagsarvode.

Ej tjänstgörande ersättare i kommunfullmäktige har rätt till sammanträdesersättning och reseersättning.

Ej tjänstgörande ersättare i nämnder och styrelser har rätt till sammanträdesersättning och reseersättning (dock ej ersättning för förlorad arbetsförtjänst) för tre sammankomster per kalenderår. Syftet är att ersättaren ska kunna få en insyn i nämndens eller styrelsens arbete och kan ses som en fortbildning av våra förtroendevalda. År 2021 gäller ett tillfälle under året, en ökad totalkostnad 2021 på max 75 000 kronor, som kompenseras av lägre reseersättningar.

Med sammanträde/förrättning avses i dessa bestämmelser deltagande i:

1. Sammanträde med kommunfullmäktige, kommunstyrelse, nämnd eller utskott.
2. Konferens, informationsmöte, kurs eller liknande i kommunal angelägenhet, förhandling eller förberedelse för förhandling med personalorganisation eller annan motpart till kommunen.
3. Överläggning med företrädare för annat kommunalt organ än det den förtroendevalde själv tillhör.
4. Sammankomst med kommunalt samrådsorgan.
5. Besiktning eller inspektion.
6. Överläggning med utomstående myndighet eller organisation.

Stabsavdelningen

Datum

2021-04-13

Uppgift om deltagande i sammanträde noteras av sekreteraren i respektive nämnd/styrelse.

I de fall protokoll inte förs skall från sammanträdet upprättas en handling innehållande uppgift om datum, tidsåtgång, närvarande personer och sammanträdesändamål. Uppgifterna skall bestyrkas av fungerande ordförande eller sekreterare.

För ersättning enligt punkterna 2–6 krävs särskilt beslut av ordförande. Beslut om förrättning bör fattas först efter omsorgsfull prövning av behovet, och antalet deltagare i förrättningen skall i möjligaste mån begränsas.

Vid sammanträde som i kallelsen annonserats som heldagssammanträde men avslutats inom fyra timmar kan arvode samt förlorad arbetsinkomst ändå utgå för heldagssammanträde, om den förtroendevalde inte kan återgå i arbete.

Om förtroendevald är kallad till sammanträde/förrättning som blir inställt och den förtroendevalde inte kan återgå i arbete, erhåller förtroendevald ersättning för inkomstbortfallet.

Arvode betalas inte ut för restid till och från sammanträde eller förrättning. Se paragraf om resekostnadsersättning.

§ 10 Justeringsarvode

För protokollsjustering som inte innefattas i § 2 eller § 7 utges arvode om 0,4 procent av riksdagsledamots månadsarvode.

§ 11 Resekostnadsersättning och traktamente

Ersättning för resekostnader vid sammanträde eller förrättning utgår för färd sätt som innebär lägsta möjliga kostnad och minst påverkan på miljön, till rimlig tidsåtgång. Samåkning ska eftersträvas.

Ersättning för resor utbetalas enligt de grunder som fastställts för kommunens arbetstagare i "Policy för resa i tjänsten med bil".

Om resa till sammanträde/förrättning sker från arbetsplats inom Bergs kommun, utgår ersättning från denna, i andra fall gäller folkbokföringsadress. För att ersättning ska utgå ska avståndet från den förtroendevaldes fasta bostad eller arbetsplats till sammanträdesplatsen överstiga 10 kilometer tur och retur. Med bostad avses folkbokföringsadress inom Bergs kommun.

Förtroendevald kan få ersättning för kostnader som uppkommer vid övernattningsnär de fullgör sina uppdrag och när uppdragen är förlagda så att behov av övernattningsnär uppstår. Godkännande av ordförande ska ske inför varje

Stabsavdelningen

Datum

2021-04-13

tillfälle. Skatteverkets regler angående traktamente gäller även kommunens förtroendevalda.

§ 12 Ersättning för förlorad semesterförmån

Förtroendevald har rätt till ersättning för styrkt förlorad semesterförmån, maximalt 12 procent på utbetald ersättning för förlorad arbetsinkomst. Framställan ska göras inom 6 månader från dagen för sammanträde eller motsvarande till vilken förlusten hänför sig.

§ 13 Avbruten tjänstgöring

Avgår förtroendevald med månadsarvode (under 40 procent) under tjänstgöringsperioden, fördelas arvodet mellan den avgående och den som inträder i dennes ställe, i förhållande till den tid varunder var och en av dem innehaft uppdraget. Ledamot med månadsarvode uppbär arvode fram till det datum från vilket ledamoten begär avsägelse, alternativt det datum avsägelsen inkommer till kommunen om inget datum anges i avsägelsen.

§ 14 Ersättning till förtroendevald med funktionsnedsättning

Förtroendevald med funktionsnedsättning har rätt till ersättning för de särskilda kostnader som uppkommit till följd av deltagande vid sammanträden eller motsvarande och som inte ersätts på annat sätt. Här ingår styrkta kostnader för exempelvis resor, ledsagare, tolk, hjälp med inläsning och uppläsning av handlingar och liknande. Fråga om ersättning enligt denna paragraf prövas i varje särskilt fall av kommunstyrelsens arbetsutskott.

§ 15 Ersättning till förtroendevald för vård och tillsyn av anhörig med funktionsnedsättning

Ersättning utges för styrkta kostnader för vård och tillsyn av funktionsnedsatt anhörig på grund av deltagande i sammanträden och förrättningar. Den anhörige ska vistas i den förtroendevaldes bostad. Ersättning betalas ut med maximalt 2 procent av riksdagsledamots månadsarvode. Ersättning utgår för den faktiska tiden för sammanträdet eller förrättningen med tillägg för ytterligare två timmar. Ersättning betalas inte för tillsyn, som utförts av egen familjemedlem eller av annan närstående. Fråga om ersättning enligt denna paragraf prövas i varje särskilt fall av kommunstyrelsens arbetsutskott.

§ 16 Ersättning till förtroendevald för barntillsynskostnader

Förtroendevalda har rätt till ersättning för styrkta barntillsynskostnader. Ersättning betalas för kostnader som uppkommit till följd av deltagande vid sammanträden eller förrättningar, för vård och tillsyn av barn som vårdas i den förtroendevaldes familj och som under kalenderåret inte hunnit fylla 12 år. Om

Stabsavdelningen

Datum
2021-04-13

särskilda skäl föreligger kan ersättning utges även för äldre barn. Ersättning betalas ut med maximalt 2 procent av riksdagsledamots månadsarvode. Ersättning utgår för den faktiska tiden för sammanträdet eller förrättningen med tillägg för ytterligare två timmar.

Ersättning betalas inte för tillsyn, som utförts av egen familjemedlem eller av annan närstående och inte heller för den tid då barnet vistas i den ordinarie barnomsorgen. Fråga om ersättning enligt denna paragraf prövas i varje särskilt fall av kommunstyrelsens arbetsutskott.

Stabsavdelningen

Datum
2021-04-13

Allmänna bestämmelser

§ 17 Utbetalning

Ersättningarna enligt detta reglemente utbetalas månadsvis. Tjänstgöringsrapporter för sammanträdesarvoden inlämnas till HR så snart uppgifterna är klara. Tjänstgöringsrapporten ska vara undertecknad och godkänd av beslutsattestant enligt delegeringsbeslut. Inlämning av uppgifter elektroniskt via av kommunen tillhandahållen e-tjänst eller motsvarande godkänns också. Rutinerna ska följa kommunens attest- och utanordningsreglemente.

Det ankommer på den förtroendevalda att inkomma med sanningsenliga uppgifter, stickkontroller kan förekomma. Alla icke-ordinarie förrättningar ska verifieras, t.ex. genom intyg från ordförande i form av ett mejl.

Uppgifter rörande icke ordinarie sammanträde/förrättning ska lämnas av den förtroendevalde senast inom en månad efter förrättningens avslutande. Om uppgifter inte kommit HR tillhanda inom tre månader efter sammanträdet/förrättningen förfaller rätten till ersättning.

§ 18 Förtydligande kring kommunala organ, samarbetsorgan och kommunala bolag

- Kommunala organ som förtroendevald valts in i under nämnd/styrelse, t.ex. råd och styrgrupper, ingår i uppdrag för alla med månadsarvodering.
- Samarbetsorgan med andra kommuner, regionen etc. som förtroendevald valts in i, såsom Sosam, Kultur Z: Sammanträdesarvode utbetalas inte till förtroendevalda som fullgör heltid eller betydande del av heltid, dvs. 40 procent eller mer.
- För kommunala bolag utgår sammanträdesarvode till alla förutom förtroendevald som har 100 procent arvodering.

§ 19 Tolkning av bestämmelserna

Det ankommer på kommunstyrelsens arbetsutskott att tolka och granska tillämpningen av dessa bestämmelser.

Stabsavdelningen

Datum
2021-04-13

Bilaga 1: Månadsarvoderade uppdrag

Månadsarvodet för 100-procentig tjänstgöringsgrad i Bergs kommun fastställs till 90 procent av riksdagsledamots månadsarvode.

Uppdrag	Tjänstgöringsgrad	Ersättningsnivå
Kommunstyrelsens ordförande	100 %	90 % av riksdagsarvode
Kommunstyrelsens 1:e vice ordf.	30 %	
Kommunstyrelsens 2:e vice ordf.	30 %	
Kommunstyrelsens 3:e vice ordf.	20 %	
Kommunstyrelsens 4:e vice ordf.	20 %	
Kommunfullmäktiges ordförande	8 %	
Kommunfullmäktiges 1:e vice ordf.	4 %	
Kommunfullmäktiges 2:e vice ordf.	4 %	
Vård- och socialnämndens ordförande	60 %	
Vård- och socialnämndens 1:e vice ordf.	20 %	
Vård- och socialnämndens 2:e vice ordf.	20 %	
Utbildningsnämndens ordförande	50 %	
Utbildningsnämndens 1:e vice ordf.	20 %	
Utbildningsnämndens 2:e vice ordf.	20 %	
Fastighets- och IT-nämndens ordf.	30 %	
Gem. miljö- och byggnadsnämnds ordf.	30 %	
Revisionens ordförande	4 %	
Ledamot i revisionen	3 %	
BTEA:s ordförande	30 %	

Räkneexempel:

- Kommunstyrelsens ordförandes månadsarvode: *riksdagsarvodet x 0,9*
- Månadsarvode för ledamot i revisionen: *riksdagsarvodet x 0,9 x 0,03*

- Ändrat arbetssätt from augusti. - Stämmer
- Månadsarvode ingår inte i taket för förlorad arbetsinkomst (§ 8). - Stämmer
- Sammanträdesarvode + justeringsarvode + förlorad arbetsinkomst upp till takbeloppet = dagersättning beräknad på 90% av aktuellt riksdagsarvode. - stämmer
- Ska förlorad arbetsinkomst fortfarande omfatta glappet mellan sammanträdesarvode och takbeloppet – detta gäller
- Ingår i månadsarvodet:
 - Upp till 40% månadsarvode ingår allt utom de sammanträden som finns beskrivna i arvodesreglementet § 7 och § 18 som berättigar till sammanträdesarvode. Dessutom utgår bilersättning och ersättning för utlägg. – stämmer
 - Över 40% månadsarvode ingår alla sammanträden och förrättningar. Enbart bilersättning och ersättning för utlägg utgår. - stämmer
- Utgår förlorad arbetsförtjänst för förrättningar som anses ingå i månadsarvodet och därmed inte berättigar till sammanträdesarvode, t.ex. råd såsom KPTR? – Nej

Kommunstyrelsen

KS § 36

Dnr KS 2023/25

Strategi för arbetskläder

Kommunstyrelsens beslut

Kommunstyrelsen uppdrar till stabschefen att utforma en strategi för arbetskläder till medarbetare i kommunen. Strategin ska omfatta hur medarbetare på ett praktiskt, rättvist, jämlikt och behovsanpassat sätt får tillgång till arbetskläder.

Ansvarig

Jesper Tjulin

Finansiering

Kommunstyrelsens investeringsbudget.

Tidplan/Uppföljning

Uppföljning i personalutskottet våren 2023.

Bakgrund

Inom kommunstyrelsens investeringsram är det beslutat att 1 miljon kr årligen ska avsättas för arbetskläder till kommunens medarbetare.

Kommunens medarbetare verkar inom många olika yrken och verksamheter med skilda behov och förutsättningar. Det är viktigt att verksamheter, där behov av arbetskläder finns, har likartade möjligheter att ta ut arbetskläder med jämna mellanrum. Hur uttag av arbetskläder kan genomföras, om det t.ex. går att använda kommunens medarbetarportal, bör också utredas.

Beslutsunderlag

Stabsavdelningens tjänsteutlåtande den 18 januari 2023.

Kommunstyrelsens beslut den 6 december 2022, § 185.

Kommunfullmäktiges beslut den 24 november 2022, § 110.

Kopia till

Ingegerd Backlund, kommunsekreterare

Jesper Tjulin, stabschef

Kommunstyrelsens personalutskott

PU § 8

Dnr KS 2023/25

Inköp av arbetskläder

Kommunstyrelsens personalutskotts beslut

1. Kommunstyrelsens personalutskott beslutar att prioritera arbetskläder till personal i förskolan, fritids och assistenter inom utbildningsnämndens område upp till 750 000 kronor.
2. Kommunstyrelsens personalutskott beslutar att prioritera arbetskläder till personal inom rehab, HSL och hemtjänst upp till 250 000 kronor.

Ansvarig

Jesper Tjulin

Finansiering

Projektkod 2003 verksamhet stab 01081.

Tidplan/Uppföljning

I kommunstyrelsens personalutskott den 17 oktober 2023.

Bakgrund

Kommunstyrelsens personalutskott väljer att ta beslutet om att prioritera inköp av arbetskläder för att processen för inköp av arbetskläder 2023 ska komma igång så snart som möjligt. Det finns en miljon avsatta medel för inköp av arbetskläder under 2023. Arbetet med strategin för inköp av kläder fortsätter i parallellt spår.

Ajournering 11.05-11.10

Yrkande

Ida Asp (S) yrkar att:

- Kommunstyrelsens personalutskott beslutar att prioritera arbetskläder till personal i förskolan, fritids och assistenter inom utbildningsnämndens område upp till 750 000 kronor.
- Kommunstyrelsens personalutskott beslutar att prioritera arbetskläder till personal inom rehab, HSL och hemtjänst upp till 250 000 kronor.

Beslutsunderlag

Muntlig information från stabsavdelningen/Elin Ryd, nämndsekreterare.

Kopia till

Erika Forseth, verksamhetsutvecklare
Anneli Olofsson, utbildningschef
Ingrid Larsson, avdelningschef vård och omsorg
Jesper Tjulin, stabschef
Carina Rodhe, HSL chef
Martin Jonsson, chef Tallgläntan



Stabsavdelningen
Elin Ryd

Kommunstyrelsens personalutskott

Arbetskläder och skyddskläder för kommunens medarbetare

Förslag till beslut

1. Kommunstyrelsens personalutskott föreslår kommunstyrelsen anta Bergs kommuns riktlinje för arbetskläder och skyddskläder för medarbetare, daterad den 12 december 2023.
2. Kommunstyrelsens personalutskott föreslår kommunstyrelsen besluta att ge verkställighet LSS i uppdrag att utreda huruvida verksamheten kan vara behjälpliga med tvätt av arbetskläder och skyddskläder, samt behovet av hjälp med detta i kommunens olika verksamheter.

Ansvarig

HR-chef och Mats Danielsson, LSS-chef

Finansiering

Finansiering sker för inköp är projektkod 2003 verksamhet stab 01081.

Tidplan/Uppföljning

Uppföljning av inköp och utredning av att tvätta kläderna, sker i personalutskottet våren 2024.

Bakgrund

Kommunstyrelsen gav den 24 januari 2023 § 36 i uppdrag till stabschefen att utforma en strategi för arbetskläder till medarbetare i kommunen. Strategin skulle omfatta hur medarbetare på ett praktiskt, rättvist, jämlikt och behovsanpassat sätt får tillgång till arbetskläder.

Inom kommunstyrelsens investeringsram är det beslutat att 1 miljon kr årligen ska avsättas för arbetskläder till kommunens medarbetare.

Utifrån kommunens mål om att vara en attraktiv arbetsgivare är det viktigt att man inom de yrkesgrupper som har behov av arbetskläder får tillgång till arbetskläder på ett rättvist, jämlikt och behovsanpassat sätt.

I arbetsmiljölagstiftningen skiljer man på arbetskläder och skyddskläder, det finns inga regler som säger att arbetsgivaren ska stå för arbetskläder, men däremot skyddskläder.

Det finns två olika sätt för arbetsgivaren att tillhandahålla arbetskläder för de som behöver det, det ena är att ge en ersättning för arbetskläder, kontanta bidrag för inköp av arbetskläder är alltid skattepliktiga som lön.



Stabsavdelningen
Elin Ryd

Om arbetsgivaren kräver att en yrkesgrupp ska ha arbetskläder i sitt yrke bör arbetsgivaren stå för kostnaden för dessa.

I Bergs kommun finns idag olika sätt att få tillgång till skyddskläder och arbetskläder, inom miljö- och byggnämnden finns rutiner så att varje nyanställd får en viss uppsättning kläder utifrån befattning vid nyanställning. Dessa kläder håller ofta hela anställningstiden men byts ut vid behov. Kläderna köps in via kommunens upphandlade leverantörer av skyddskläder och arbetskläder genom en på förhand bestämd ”varukorg” utifrån befattning.

Inom utbildningsnämndens område har enstaka satsningar gjorts på arbetskläder för förskolepersonal, fritidspersonal och assistenter. Det har då avsatts investeringspengar för ändamålet.

För att samtliga medarbetare som har behov av arbetskläder ska få samma möjligheter till arbetskläder föreslås att en riktlinje gällande arbetskläder och skyddskläder antas, som gäller för alla kommunanställda medarbetare, och att en central funktion som HR tar fram rutiner för inköp. En bilaga har arbetats fram som stöd för att identifiera vilken personal som använder och har krav på och behov av kläder i arbetet.

Ett önskemål har varit att utreda huruvida förmånsportalen/medarbetarportalen kan underlätta vid administrationen av inköp av skyddskläder och arbetskläder. Detta arbete är påbörjat. Bland annat så undersöks möjligheten att kunna beställa arbetskläder hos kommunens upphandlade leverantörer via portalen.

I den fokusgrupp som skapades i samband med utredningen kom ett initiativ från LSS verkställighet om en vilja att eventuellt vara behjälpliga med tvätt av kläder. Om arbetsgivaren köper in kläder och de bara får användas är det av vikt att utreda vilka tvättmöjligheter som finns och om en del verksamheter behöver hjälp att få sina kläder tvättade.

Barnperspektivet

- (x) Bedöms inte vara relevant
- () Har beaktats (se bilaga)

Godkänt av:

Godkännare
Godkänd datum



Stabsavdelningen
Elin Ryd

Kopia till

HR-chef

Kommunstyrelsen

Lina Östman, ekonomisk controller och chef ekonomistöd

Anneli Olofsson, utbildningschef

Mats Danielsson, avdelningschef verkställighet LSS

Jesper Tjulin, stabschef

Ingrid Larsson, avdelningschef vård och omsorg

Anders Englund, tillväxtchef

Utredning arbetskläder och skyddskläder

DEMOKRATISTÖD

ELIN RYD

Innehåll

Utredning arbetskläder	2
Syfte.....	2
Avgränsningar.....	2
Frågeställningar	2
Metod	2
Fokusgrupp.....	2
Enkätundersökning.....	3
Lagstiftning	3
Arbetsmiljöverket.....	3
Socialstyrelsens föreskrifter om basal hygien	3
Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 852/2004	3
Personlig skyddsutrustning.....	3
Skatteverket och inkomstskattelagen (IL)	4
Sammanfattning	5
Behov av arbetskläder	5
Sammanställning av enkätsvar	6
Inköp av arbetskläder och skyddskläder samt rutiner idag.....	7
Kostnader	7
Beställning av arbetskläder och skyddskläder	7
Idag beställer chef eller administratörer i verksamheterna arbetskläder genom en varukorg som arbetats fram tillsammans med teknisk chef som också ansvarar för upphandling, och kontakt eller besök hos de olika leverantörerna av arbetskläder och skyddskläder.....	7
Leverantör kan erbjuda utprovning.....	7
Medarbetarportal.....	8
Sammanfattning	8
Analys/slutdiskussion	8
Slutsatser	9

Utredning arbetskläder

Syfte

Utredningen syftar till att hitta ett sätt för kommunens medarbetare på ett praktiskt, rättvist, jämlikt och behovsanpassat sätt får tillgång till arbetskläder.

Avgränsningar

Utredningen omfattar endast Bergs kommun och är avgränsad till arbetskläder och skyddskläder. Även om skillnaden mellan arbetskläder och skyddskläder är viktig så finns dessa med i utredningen då en del av syftet innehåller ett sätt att hitta praktiska och rättvisa lösningar för hur medarbetare får tillgång till arbetskläder. Frågor som rör hantering, så som tvätt och förvaring av arbetskläder är en viktig fråga, dels för att om kommunen köper in och därmed äger kläderna bör kommunen också tvätta och förvara kläderna. Inom vård och omsorg behöver kläderna hanteras och tvättas utifrån hygienregler. Utredningen omfattar heller inte skor då det inte fanns med i syftet med utredningen, arbetsskor (som inte är skyddsskor) är utifrån skatteregler svåra att ge till medarbetare. På några avdelningar finns ett fåtal uppsättningar mässkläder eller profilkläder där kostnaden uppgår till ett ringa belopp, dessa tas inte heller med i kartläggningen av behovet av arbetskläder eller skyddskläder.

Frågeställningar

Vilken lagstiftning är relevant?

Vilka arbetsgrupper har behov av arbetskläder/skyddskläder?

Hur får olika arbetsgrupper tillgång till arbetskläder idag?

Hur mycket kostar arbetskläder för olika typer av anställningar och hur finansieras/budgeteras detta idag?

På vilket sätt kan medarbetare på ett jämlikt sätt få tillgång till arbetskläder?

Metod

Fokusgrupp

En arbetsgrupp/fokusgrupp skapades med representanter från utbildning, vård och omsorg, lokalvård, demokratistöd, miljö och bygg, kök, och tekniska bland annat. Även fler var inbjudna men hade inte möjlighet att närvara. Syftet var att skapa en uppfattning om vilka behov som olika yrkesgrupper har av arbetskläder, olika idéer kring hur ett bra tillvägagångssätt att få arbetskläder kunde gå till, diskussioner om hur upphandling och olika avtal ser ut och hur man kan skapa ett jämlikt, rättvist och behovsanpassat sätt att få arbetskläder. Fokusgrupp som metod är ett bra

tillvägagångssätt som skapar delaktighet och används som ett kartläggningsverktyg där man utgår från gruppens bedömning om vad som är viktiga faktorer i en viss fråga.

Enkätundersökning

Utredningen kompletterades med en enkätundersökning för att enklare kunna sammanställa information om behov, kostnader och relevant lagstiftning utifrån de olika verksamheterna. Enkäten skickades ut till enhetschefer men i en del fall svarade en person för hela avdelningen och alla slutförde inte hela undersökningen och en del frågor kring kostnader och antalet anställda bland annat förblev obesvarade.

Lagstiftning

Arbetsmiljöverket

Arbetsmiljölagstiftningen syftar till att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet, men också i övrigt nå en god arbetsmiljö (arbetsmiljölagen 1977:1160 1 kap §1). Arbetsgivaren ska vidta åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för olycka eller olycksfall, utgångspunkt är att allt sådant som kan leda till ohälsa eller olycksfall ska ändras/ersättas så att den risken undanröjs (arbetsmiljölagen kap 3 § 2 första st). Regeringen har gett Arbetsmiljöverket befogenheter att utfärda föreskrifter om arbetsmiljön. (Arbetsmiljölagen, Arbetsmiljöverket)

Socialstyrelsens föreskrifter om basal hygien

Föreskrifterna gäller för alla verksamheter inom hälso- och sjukvård, arbete inom hemtjänsten, särskilda boenden och vissa LSS-boenden. Basal hygien omfattar användningen av arbetskläder och skyddskläder och är viktiga för att inte sprida smitta och för att hålla god hygien. Det finns inga regler för hur arbetskläderna ska se ut men det är i gruppboenden viktigt att arbetskläderna inte gör att boendet får en institutionell prägel. (Socialstyrelsen)

Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 852/2004

I förordningen står att rena och lämpliga kläder ska användas vid hantering av livsmedel, ibland behöver de vara skyddande. Behovet av skyddskläder kan variera beroende på om man arbetar i ett mottagningskök eller i ett kök där man hanterar oförpackade livsmedel. Syftet med kravet på rena och lämpliga kläder syftar till att förhindra att mikrobiologiska och fysiska faror överförs från personal till livsmedel. Klädernas utformning och lämplighet beror på livsmedelshanteringen. (Livsmedelsverket)

Personlig skyddsutrustning

Personlig skyddsutrustning används av enskild person som skydd, olika typer av skyddsutrustning kan vara ögon- och ansiktsskydd, skyddsskor eller skyddskläder.

Skyddskläder är kläder som ska minska risken för kroppsskada och märks med olika symboler/ piktogram för varje risk. Exempel på skyddskläder kläder med begränsad flamspridning.

Arbetskläder och uniformer är inte personlig skyddsutrustning eftersom de inte är utformade för skydd för medarbetarens säkerhet och hälsa. Kläder som ger skydd mot normala svenska klimatförhållanden är inte personlig utrustning om inte den är speciellt framtagen för det specifika yrket. (Arbetsmiljöverket)

Skatteverket och inkomstskattelagen (IL)

Generellt är kläder från arbetsgivaren för att använda i arbetet en förmån. För att inte betala skatt för förmånen krävs att kläderna är anpassade till arbetet och inte kan användas privat. Arbetsgivaren behöver då betala kläderna direkt. Om medarbetare själv köper arbetskläder och får ersättning av arbetsgivaren för köpet räknas ersättningen som en kostnadsersättning, som ska beskattas.

Om arbetsgivaren vill ge vissa yrkesgrupper arbetskläder som till exempel jacka, kostym, dräkt, skjorta eller byxor är det oftast en förmån som beskattas av medarbetaren. För att medarbetaren inte ska behöva betala skatt för förmånen ska kläderna:

- *utgöra arbetskläder, det vill säga du får de för att du ska använda de i ditt arbete och*
- *vara obligatoriska för dig att använda i ditt arbete och*
- *vara anpassade för arbetet, dvs. plaggen bör vara enhetliga för viss personal eller ha någon annan särskild egenskap och*
- *vara försedda med arbetsgivarens namn eller logotyp så att de märkbart avviker från vanliga plagg.*

Det räcker inte med att det finns en logotyp eller att medarbetaren enligt avtal inte får använda kläderna privat. Samtliga förutsättningar måste vara uppfyllda för att medarbetaren inte ska behöva betala skatt för förmånen. Arbetskläder och uniform är skattefria, om förmånen avser kläder som är anpassade efter tjänsten och inte lämpligen kan användas privat (11 kap 9 § IL). Överdrags- och skyddskläder beskattas inte om kläderna är anpassade för arbetet och uppfyller särskilda kriterier.

Det finns två olika sätt för arbetsgivaren att tillhandahålla arbetskläder för olika yrkesgrupper, det ena är att ge en ersättning för arbetskläder, kontanta bidrag för inköp av arbetskläder är alltid skattepliktiga som lön. (Skatteverket)

Sammanfattning

Skyddskläder är i första hand till för att skydda arbetstagaren från kroppsskador, exempel på sådana kläder är varselkläder. Skyddsutrustning och skyddskläder i vissa fall, är arbetsgivaren skyldig att tillhandahålla och i de verksamheter där det behövs.

Verksamheter inom hälso- och sjukvård, hemtjänst, särskilda boenden och vissa LSS-boenden omfattas av Socialstyrelsens föreskrifter om basal hygien där det framgår hur skyddsutrustning/kläder och övriga arbetskläder ska hanteras för att förhindra smittspridning.

Även inom livsmedelsverksamhet finns krav på god hygien bland annat genom rena och lämpliga kläder.

I yrkesgrupper som vårdbiträden, undersköterskor och förskolepersonal har man behov av arbetskläder, bland annat som skydd mot väder men också utifrån smittskyddssynpunkt/hygieniskäl. I dessa fall behöver arbetsgivaren ta ställning till om arbetsgivaren vill betala för arbetskläder eller ej.

Arbetskläder är kläder som är till för att användas under arbetstid med syftet att till exempel tillförsäkra god hygien eller att identifiera arbetstagaren för allmänheten, om syftet är endast identifikation används benämningen uniform.

Behov av arbetskläder

För att ta reda på vilka av kommunens yrkesgrupper som har ett behov av arbetskläder skapades en fokusgrupp där representanter från LSS, hemtjänst, särskilda boenden, HSL, kök, lokalvård, tekniska, miljö- och bygg, skola/förskola och fritids deltog. För att komplettera skickades en enkät ut till samtliga verksamheter med frågor om vilket behov av arbetskläder eller skyddskläder de har.

Sammanställning av enkätsvar

	Behov av arbetskläder/skyddskläder	Tillhandahåller arbetsgivaren kläder idag?
Vård och omsorg (inkl. LSS och socialtjänst)	Ja, till stödassistenter, personliga assistenter, boendestödjare, vårdbiträden, undersköterskor, sjuksköterskor/distriktssköterskor, fysioterapeuter, arbetsterapeuter och rehab-assistenter.	Ja, men budgeterade medel räcker inte. 500 kr per medarbetare och år.
Stabsavdelningen	Ja, IT-tekniker, teknisk personal, en handläggare på ekonomi som arbetar med bilar.	Ja.
Fastighetsavdelningen	Ja, lokalvårdare, fastighetsskötare och driftstekniker.	Ja, till viss del, men nya kläder till lokalvården behövs.
Miljö- och byggavdelningen	Ja, byggingpektörer, mätningenjörer, livsmedelsinspektörer, alkoholhandläggare.	Ja.
Tillväxtavdelningen	Ja, mässkläder och till personal på arbetsmarknadsenheten.	Ja.
Utbildningsområdet	Ja, förskollärare, barnskötare, resurspedagoger, lärare i fritidshem, elevassistenter. Kökspersonal.	Delvis, genom enstaka satsningar. För kökspersonal: ja.

Vissa verksamheter har behov av skyddsutrustning och skyddskläder medan andra verksamheter har behov av uniform/profilkläder för att identifiera sig i samband med mässor tex. Även arbetskläder i form av jackor, fleece mm efterfrågas i en del verksamheter.

I de fall det är skyddskläder och skyddsutrustning som behövs ingår det i driftsbudgeten i de verksamheterna. Inom vård och omsorg behövs uppfräschning av de arbetskläder som finns och inom utbildningsområdet har politiken hösten 2022 satsat på nya arbetskläder genom investeringsmedel.

Skyddskläder är personliga och personal inom de yrken där skyddskläder behövs får kläder oftast vid nyanställning och/eller vid behov. För många räcker en eller två uppsättningar kläder hela anställningstiden.

Inom vård och omsorg slits kläderna snabbare, beroende på att de tvättas ofta, vilket de också ska utifrån hygienrutinerna. Det uppskattas att de håller ca tre år. Budgeterade medel finns i driftsbudgeten i dagsläget.

Inköp av arbetskläder och skyddskläder samt rutiner idag

Miljö- och byggavdelningen har en policy/rutin där nyanställda får en förutbestämd uppsättning kläder utifrån den anställning de har. Följande rutin beskriver vilka skyddskläder de olika arbetsgrupperna på miljö- och bygg ska ha eller ha tillgång till. Det är uppdelat på arbetskläder och skyddskläder. Vissa grupper ska ha personliga skyddskläder medan andra ska ha tillgång till kläder/utrustning de tillfällen de ska ut. Beställning som sker skickas till mob@berg.se, beställningar ska förankras med närmsta chef. Kläder beställs hos de upphandlade leverantörer kommunen har och återfinns i avtalskatalogen. När en medarbetare slutar gör närmaste chef en bedömning av vilka arbetskläder som ska lämnas kvar. Vid arbete utanför kontoret förväntas medarbetare använda tilldelade arbetskläder/skyddskläder.

Arbetskläder:

Ibland görs gemensamma inköp av profilkläder. För medarbetare ska följande kläder erbjudas vid sådana inköp:

- Förstärkningströja typ fleece med kommuntryck
- T-shirt med kommuntryck

Kostnader

Ungefärliga kostnader per uppsättning och medarbetare för några olika yrkesgrupper:

(Denna sammanställning är inte uttömmande då det saknas uppgifter för olika yrkesgrupper)

Stabsavdelningen/IT	1500 kr/uppsättning och anställd
HSL	Inne: Ca 1000 kr. Ute: ca 4000 kr
Utbildning	Ca 4500 kr
Bygg	2500 kr
Hemtjänst och medarbetare inom säbo	3250 kr hemtj. 2200 kr säbo.

Beställning av arbetskläder och skyddskläder

Idag beställer chef eller administratörer i verksamheterna arbetskläder genom en varukorg som arbetats fram tillsammans med teknisk chef som också ansvarar för upphandling, och kontakt eller besök hos de olika leverantörerna av arbetskläder och skyddskläder.

Vid den leverantör som kommunen kan köpa arbetskläder och skor anpassade för verksamheter inom vård och omsorg, kök och städ samt hemtjänst gäller följande:

Leverantör kan erbjuda utprovning.

Leverantören tillhandahåller en internetbaserad beställningsportal. I portalen ska endast beställarens utvalda och avtalade produkter finnas tillgängliga (sortilog).

Beställningsportalen ska innehålla enkel och lättillgänglig information rörande uppföljning av samtliga beställningar som är lagda både gällande innehåll samt fakturainformation per beställare. Portalen ska vara tillgänglig 24 timmar om dygnet, året om. I portalen ska det vara enkelt att dra ut rapporter/statistik per beställda varor per beställare.

Leverantören ska kostnadsfritt årligen erbjuda 4 visningar/provtillfällen hos respektive beställare på deras olika orter inom kommungränsen om beställaren efterfrågar detta. Leverantören och beställarna ansvarar gemensamt för att samordna träffarna.

Medarbetarportal

Kommunen har en medarbetarportal/förmånsportal. I portalen finns i dagsläget ingen leverantör av arbetskläder eller skyddskläder. För att se över möjligheterna att använda deras tjänster i administrationen gällande beställningar och inköp av arbetskläder har kontakt tagits.

Medarbetarportalen har egna krav på leverantörer som de arbetar med, men ställer sig ändå positiva till att undersöka huruvida medarbetarna själva ska kunna gå in och göra sin beställning från de leverantörer som kommunen har upphandlade i dagsläget, men en del tekniska krav behöver vara uppfyllda för att det rent praktiskt ska fungera.

Sammanfattning

Det finns idag rutiner på inköp av arbetskläder och skyddskläder. Det finns en möjlighet att skapa nya rutiner i samarbete med kommunens leverantör av medarbetarportal men det finns en del svårigheter, bland annat att de har egna krav på leverantörer vid upphandling som kanske inte är likadana som kommunens krav vid upphandlingar. Det skulle vara administrativt effektivare om medarbetare själva kunde gå in och beställa kläder. Detta arbete är nu påbörjat och går att fortsätta med. I dagsläget kan chef eller annan personal ta fram en kundkorg i samarbete med tekniska enheten som är ansvarig för upphandling och det är möjligt att få provkollektioner vid behov.

Analys/slutdiskussion

Inom vård och omsorg, bygg- och miljö, viss verksamhet inom stabsavdelningen, fastighetsavdelningen och inom utbildning finns behov av arbetskläder och/eller skyddskläder för kommunens medarbetare. Det är skillnad på skyddskläder och arbetskläder, där skyddskläder är skilda från arbetskläder genom funktion och egenskaper, det vill säga att de ska minimera risker för medarbetarens fysiska säkerhet och hälsa på arbetet. Skyddsfunktionen ska vara bekräftad genom certifiering enligt EU-normer. Arbetskläder är vanliga plagg som byxa, jacka, kavaj eller uniform. Arbetskläder behöver inte arbetsgivaren betala för, arbetsgivaren kan också välja att ge en ersättning för arbetskläder som förmånsbeskattas.

Syftet med denna utredning var att ur ett jämlikhetsperspektiv och rättviseperspektiv utreda hur kommunens medarbetare kan få tillgång till arbetskläder.

I de flesta verksamheter idag, ingår arbetskläder och skyddskläder/skyddsutrustning i driftsbudgeten och där upplever man inga problem att få tillgång till arbetskläder. De verksamheter som inte har budgeterade medel eller för liten summa budgeterade medel per år och medarbetare är inom utbildning, vård och omsorg och lokalvården.

Eftersom man inom utbildning, där det finns mycket personal, under hösten 2023 köpt in arbetskläder redan kan man fortsätta köpa kläder till nyanställda och på så sätt successivt ge anställda arbetskläder. Inom vård och omsorg har man påbörjat inköp av vinterkläder till hemtjänstpersonal bland annat. Så, inför 2024 är det övrig personal inom vård och omsorg och lokalvården som behöver nya kläder på grund av slitage. Därefter, om man ger nyanställda kläder bör kostnaden per år minska då man beställer kläder vid behov, om kläderna går sönder eller börjar se slitna ut. Övriga verksamheter har idag arbetskläder och skyddskläder och verkar inte ha för avsikt att göra några större inköp närmaste åren, utan det sker redan idag vid nyanställningar och vid behov.

Slutsatser

- Genom en riktlinje fastställa vilka yrkesgrupper som får arbetskläder från arbetsgivaren säkerställs att alla får samma förutsättningar till arbetskläder.
- Arbetet att förenkla administrationen/beställning av arbetskläder fortsätter genom att göra HR-funktionen ansvarig och sammanhållande för arbetskläder och skyddskläder (HR-funktionen tar då fram rutinen för hur man ska beställa arbetskläder och skyddskläder.)
- Använda den avsatta miljonen per år för samtliga verksamheter inom kommunen att köpa arbetskläder och skyddskläder för.
- Uppdra till LSS-verksamhet eller arbetsmarknadsenhet att utreda huruvida verksamheterna kan vara behjälpliga med tvätt av arbetskläder