# KOMMUNSTYRELSENS ARBETSUTSKOTT

PROTOKOLL

| | |
|---|---|
| Tid och plats | Måndag 20 januari 2025 kl. 09:00-10:15, 10:25–12:20.<br>Stora sammanträdesrummet, kommunhuset Torsby. |
| Beslutande | Peter Jonsson (S), ordförande<br>Nils-Olov Stålhammar (S)<br>Ronnie Walfridsson (M), 1:e vice ordförande<br>Håkan Bengtsson (M)<br>Torbjörn Olsson (SD) |
| Övriga deltagare | Se nästa sida |

| | |
|---|---|
| Justerare | Torbjörn Olsson |
| Tid för justering | 2025-01-21 |
| Paragrafer | 1–15 |
| Sekreterare | Digital justering<br>Emilia Karlsson |
| Ordförande | Digital justering<br>Peter Jonsson |
| Justerare | Digital justering<br>Torbjörn Olsson |

## ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

| | |
|---|---|
| Beslutande organ | Kommunstyrelsens arbetsutskott |
| Sammanträdesdatum | 2025-01-20 |
| Datum då anslaget sätts upp | 2025-01-22 |
| Datum då anslaget tas ned | 2025-02-13 |
| Förvaringsplats för protokollet | Kommunkontoret Torsby |

Underskrift

Emilia Karlsson

Comfact Signature Referensnummer: 182545SE

| | |
|---|---|
| Övriga deltagare | Anders Björck, bitr. kommundirektör/HR-chef<br>Marianne O´Hare, ekonomichef<br>Madeleine Kringerås, kost- och städchef § 2<br>Frida Johansson, ekonom § 2-4<br>Emilia Karlsson, sekreterare<br>Evelina Nilsson, kulturchef § 6-7<br>Kicki Velander, fritidschef § 6-7<br>Marianne Adolfsson, förebyggande samordnare § 8<br>Kicki Lech, säkerhetssamordnare § 9<br>Helena Westh, administrativ chef § 10-12<br>Camilla Nyman, HR-strateg § 14-15<br>Yvonne Broberg (S) ersättare som inte tjänstgör § 1-4<br>Roger Larsson (KD) ersättare som inte tjänstgör<br>Karin Täppers (C) ersättare som inte tjänstgör<br>Bengt-Olof Nordahl (SD) ersättare som inte tjänstgör |

Comfact Signature Referensnummer: 182545SE

# Innehållsförteckning

**Ärende** **Sida**

§ 1 Ändringar i föredragningslistan ..... 4
§ 2 Verksamhetsredovisningar 2025 - Kost- och städavdelningen ..... 5
§ 3 Vision och mål - uppföljning 2024 för kommunstyrelsen ..... 7
§ 4 Information om vision och mål 2040 ..... 8
§ 5 Svar på motion om partistöd ..... 10
§ 6 Uppföljning av biblioteksplan 2024 ..... 12
§ 7 Svar på motion om ungdomens hus ..... 13
§ 8 Suicidprevention i Torsby kommun ..... 15
§ 9 Biträdande säkerhetsskyddschef ..... 17
§ 10 Förlängt förordnande som vigselförrättare ..... 18
§ 11 Nytt dataskyddsombud till kommunstyrelsen och nämnderna ..... 19
§ 12 Svar på medborgarförslag om digital post ..... 20
§ 13 Svar på motion om motioner ..... 22
§ 14 Jämställdhetsplan 2025 ..... 24
§ 15 Lägsta löner 2025 ..... 25

Comfact Signature Referensnummer: 182545SE

# § 1 Ändringar i föredragningslistan

Dnr KST 2025/42

## Kommunstyrelsens arbetsutskotts beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott godkänner ändringen i föredragningslistan.

## Sammanfattning av ärendet

Ärende som tillkommer vid dagens sammanträde:

- Lägsta löner 2025

———



Comfact Signature Referensnummer: 182545SE

# § 2 Verksamhetsredovisningar 2025 - Kost- och städavdelningen

Dnr KST 2024/864

## Kommunstyrelsens arbetsutskotts beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott godkänner verksamhetsredovisningen.

## Sammanfattning av ärendet

Kost- och städschef Madeleine Kringerås deltar vid dagens sammanträde och redogör för kost- och städavdelningens verksamhet.

Kostenheten tillagar och serverar måltider till skolor, omsorg och externa kunder. Under skoltid produceras cirka 2250 portioner per dag. Verksamheten bedrivs vid 19 enheter med cirka 60 medarbetare, inklusive 9 tillagningskök. Mat distribueras även till hemtjänsten och externt till Region Värmland och Frykcenter. Enheten driver också kiosk och restaurang Skogsstjärnan på sjukhuset, cafeterian vid Stjerneskolan och serveringen Mätt & Go på Valbergsgården.

Städenheten ansvarar för lokalvård i skolor, förskolor och andra kommunala fastigheter samt några externa kunder, med totalt cirka 40 arbetsplatser. Enheten har 24 medarbetare och rekryterar för närvarande en ny städchef.

För 2024 förväntas ett underskott på 2,5 miljoner kronor, jämfört med 3,1 miljoner kronor 2023. Kostnadsökningar beror på höga råvarupriser, servicekostnader för slitet centralkök, höga vikariekostnader och låg beläggning på vissa särskilda boenden. Externa utmaningar inkluderar problem med avtal och minskade intäkter från vissa verksamheter.

Utmaningar för avdelningen inkluderar höga livsmedelspriser, kostsam personalupplärning och hög personalomsättning inom städenheten. Sjukfrånvaron har minskat något inom kost-och städavdelningen. Ergonomikurser och broddar till städpersonalen är några av de åtgärder som vidtagits för att förbättra arbetsmiljön.

För att möta framtida behov planeras investeringar som nytt centralkök med utbildningskök. Kostnadsmedvetenhet och effektiviseringar är viktiga fokusområden,



Comfact Signature Referensnummer: 182545SE

inklusive minskning av kemikalier och användning av städrobotar. Samarbete mellan kost och städ förbättras genom ledningsgruppen.

Kost- och städavdelningen samarbetar nära med socialnämnden och barn- och utbildningsnämnden för att se över verksamheterna och möjliga effektiviseringar.

Viktiga händelser under 2024 inkluderar projekt som nytt kök på Frykenskolan, upphandling av färskt kött och mejeri, städutbildning, ergonomiutbildning och dialog med Regionen om Skogsstjärnan. Just nu pågår rekrytering av ny städchef, visning av städrobotar, livsmedelsupphandling i samarbete med SUTOHAMU samt projekt för nya centralköket där delar av krisberedskap och utbildning vävs in.

## Handlingar i ärendet

Presentation av kost- och städchef Madeleine Kringerås

———



Comfact Signature Referensnummer: 182545SE

# § 3 Vision och mål - uppföljning 2024 för kommunstyrelsen

Dnr KST 2024/545

## Kommunstyrelsens arbetsutskotts förslag till kommunstyrelsen

Kommunstyrelsen har gjort en uppföljning av sina nämndmål för 2024 och fastställer kommentarer och bedömning av måluppfyllelsen enligt bilaga till protokollet.

## Sammanfattning av ärendet

I samband med årsbokslutet per 31 december 2024 görs en uppföljning av målen. I avstämningen som lämnas redovisas måluppfyllelsen, det vill säga om målen har nåtts eller inte för 2024.

Kommunstyrelsens arbetsutskott har gått igenom samtliga nämndmål 2024 för kommunstyrelsen och en uppföljning av målen har gjorts. Kommentarer har lämnats och bedömning av måluppfyllelse för 2024 har gjorts.

## Handlingar i ärendet

Kommunstyrelsens uppföljning av nämndmål för 2024

## Beslutet skickas till

Kommunstyrelsen

———



Comfact Signature Referensnummer: 182545SE

# Uppföljning av kommunstyrelsens nämndmål 2024

| Kategori | Kommunfullmäktiges inriktningsmål 2040 | Nämndernas prioriterade mål 2026 | Kommentar | Måluppfyllelse | Verksamheternas mål 2024 | Kommentar | Indikatorer | Utfall |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Bo, leva och uppleva | Torsby kommun ska vara en tillgänglig kommun med attraktiva livsmiljöer och hållbar livskvalitet i livets olika skeden. | Antal invånare ska lägst vara 11 500 personer år 2026 och ska årligen minst vara samma som året innan. | För att uppnå detta mål krävs i första hand att tillgång på bostäder ökar. Därför förbereds flera tomter för nybyggnation av villor och flerbostadshus. Dessutom arbetar man aktivt med att få nya företagsetableringar till kommunen. På Torsby kommuns hemsida finns en digital karta över tomter som finns till salu.<br>Under 2024 minskade invånarantalet. |  | Nya tomter för villa och flerbostadshus ska beredas under 2024 och förväntas klara 2026 | Processen är påbörjad för att kunna skapa nya tomter i Västanvik i den redan befintliga detaljplanen som finns för området. Tekniska avdelningen har fått i uppdrag att projektera området och har tilldelats investeringsmedel till det. |  10 nya tomter under beredning 2024 förväntas klart efter 2026. |  Ja |
| Livslångt lärande | Torsby kommun ska vara ledande inom kompetensutveckling och utbildning, med hög kvalitet på olika nivåer. | Upparbeta samarbeten med universitet och andra lärosäten inom Europa. | Inga nya samarbeten med andra lärosäten har upparbetats 2024. |  | Starta en ny utbildningar på vårt lärcenter | Ingen ny utbildning har startats på grund av för få sökande på det som finns via Karlstads Universitet.<br>Ett nytt bidrag inväntas som i isåfall skulle leda till hybridundervisning inom Komvux. |  1 ny utbildning |  Nej |
| Hållbar utveckling och samspel | Torsby kommun ska vara en del av en hållbar, klimatsmart samhällsutveckling som inkluderar och engagerar invånare. Tillsammans skapar vi en sammanhållen kommun. | Bra och hållbar och klimatsmart service i hela kommunen. | Inhämtade av information pågår löpande för att vid varje beslut kunna ta det mest hållbara alternativet. |  | Öka tillgänglighet till information genom att digitalisera våra processer | Många projekt är uppstartade under hösten 2024 och kommer slutföras under Q1 2025.<br>Arbete pågår med att undersöka, utvärdera, förbättra processerna i verksamheterna. Nya digitala lösningar implementeras löpande. |  En ny process 2024 |  Delvis uppfyllt |

| Kategori | Kommunfullmäktiges inriktningsmål 2040 | Nämndernas prioriterade mål 2026 | Kommentar | Måluppfyllelse | Verksamheternas mål 2024 | Kommentar | Indikatorer | Utfall |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Hållbar utveckling och samspel | Torsby kommun ska vara en del av en hållbar, klimatsmart samhällsutveckling som inkluderar och engagerar invånare. Tillsammans skapar vi en sammanhållen kommun. | Ett ökat valdeltagande. | Valdeltagandet har minskat med 1,6 % jämfört med föregående EU-val. | | Ett ökat valdeltagande | I juni 2024 var det EU-val. Totalt antal röster var 3 766, vilket motsvarar 42,8 % av kommunens röstberättigade. Jämfört med föregående EU-val är det en minskning med 1,6 %.<br>Arbetet pågår med att sprida kunskap och skapa intresse genom att företrädare för de olika partierna besöker bland annat skolor och olika event. | Valdeltagande ökas | Nej |
| Näringsliv och arbete | Torsby kommun ska ha ett gott företagsklimat som ligger i framkant, som inspirerar och uppmuntrar till entreprenörskap och service, vilket skapar fler arbetstillfällen. | Topp 30 i näringslivets ranking i Sverige år 2026 (svensk näringslivs mätning). Placeringen får inte bli lägre och ska helst öka per år. | Arbetet pågår med att förbereda områden för byggandet av bostäder, serviceinrättningar och infrastruktur för att stödja företag vid expansion och nyetableringar.<br>Placeringen 2024 blev 49, vilket innebär en försämring från föregående år då Torsby var på plats 37. | | Öka byggbar mark för industri och handel | För industri/handelsområdet söder om Inova park har under 2024 dagvattenutredning, naturvärdesinventering och geoteknisk undersökning utförts och planen är att ut handlingar för samråd under 2025. | Ett nytt område är under beredning och förväntas klart efter 2026. | Ja |
| Näringsliv och arbete | Torsby kommun ska ha ett gott företagsklimat som ligger i framkant, som inspirerar och uppmuntrar till entreprenörskap och service, vilket skapar fler arbetstillfällen. | Topp 30 i näringslivets ranking i Sverige år 2026 (svensk näringslivs mätning). Placeringen får inte bli lägre och ska helst öka per år. | Arbetet pågår med att förbereda områden för byggandet av bostäder, serviceinrättningar och infrastruktur för att stödja företag vid expansion och nyetableringar.<br>Placeringen 2024 blev 49, vilket innebär en försämring från föregående år då Torsby var på plats 37. | | Öka andel lokalproducerade varor | Verksamheten jobbar med att öka andelen lokalproducerade varor med det är svårt. Enligt vårt statistikverktyg har vi minskat inköpen för andelen lokalproducerade livsmedel med 26,6 % mot föregående år. Det beror främst på att vår leverantör av lokalproducerade livsmedel har svårt att få fram varor, bland annat på grund av konkurs. | Plus 5 % lokal-producerade varor jämfört med året innan | Nej |

# § 4 Information om vision och mål 2040

Dnr KST 2025/5

## Kommunstyrelsens arbetsutskotts beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott tackar för informationen.

## Sammanfattning av ärendet

Vid dagens sammanträde informerar ekonomichef Marianne O'Hare om arbetet med vision och mål 2040.

Revisorerna har kritiserat att avrapporteringen av mål i årsredovisningen saknar tydlighet, struktur och helhet. Detta gör det svårt att bedöma om resultaten överensstämmer med de mål som fullmäktige beslutat. Kommunen har inte specificerat hur måluppfyllelsen för kommunstyrelsens respektive nämndernas mål har bedömts. Det saknas även bedömningar av måluppfyllelse för enskilda inriktningsmål och en samlad bedömning av om kommunen uppnår god ekonomisk hushållning.

Torsby kommuns vision för 2040 är att vara en välkomnande kommun där vi med värmländskt hjärta och hållbar utveckling tillsammans skapar ett gott liv. Kommunfullmäktige har tagit fram fyra inriktningsmål och utifrån dessa har nämnderna beslutat om nämndmål.

Uppföljning av målen ska visa om kommunen uppnår god ekonomisk hushållning och detta bedöms i delårsrapporter och årsredovisningar. Uppföljningen är politikernas sätt att kunna se hur verksamheterna har presterat. För att uppnå detta krävs tydligare uppföljning av vision och mål.

Kommunfullmäktiges inriktningsmål för 2040 omfattar miljömässig, social och ekonomisk hållbarhet, samt fokus på barn och unga och digitalisering. Nämndmålen visar när god ekonomisk hushållning är uppnådd och styr verksamheten. För att bedöma måluppfyllelse kommer indikatorer användas kopplade till nämndmålen. Indikatorer ska vara tydliga och mätbara.

Verksamheterna tillsammans med ekonomer arbetar med att ta fram förslag på indikatorer till nämndmålen och uppdaterade nämndmål där det behövs. Nämndmål



Comfact Signature Referensnummer: 182545SE

och indikatorer för 2025 antas i början av året och ekonomistyrdokumentet uppdateras under året för att besluta om hur måluppfyllelsen bedöms.

Verksamhetsmålen beslutas av verksamheten och rapporteras årligen till nämnden. Verksamheterna arbetar kontinuerligt med verksamhetsmål och deras redovisning.

## Handlingar i ärendet

Presentation av ekonomichef Marianne O'Hare

———



Comfact Signature Referensnummer: 182545SE

# § 5 Svar på motion om partistöd

Dnr KST 2024/844

## Kommunstyrelsens arbetsutskotts förslag till kommunstyrelsen

Kommunfullmäktige avslår motionen.

## Sammanfattning av ärendet

Ambjörn Hagström och Roland Jonsson från Nordvärmlands kommunparti har lämnat in följande motion:

"Den demokratiska ordningen behöver stärkas.

För att få en besparing och en god demokratisk ordning i kommunen behöver vi ha rättvisa regler för utbetalning av partistöd.

Gällande regler ger en för hög kostnad för kommunmedlemmarna och är en direkt diskriminering av mindre partier.

Alla partier har samma kostnader för att marknadsföra partiets politik till kommunmedlemmarna och därför skall partistödet vara lika till alla partier som är representerade i Torsbys kommunfullmäktige.

Nordvärmlands kommunparti föreslår därför att: kommunfullmäktige beslutar om att alla partier i Torsbys kommunfullmäktige skall erhålla samma summa, exempelvis 40 000kr per parti och år i partistöd."

Kommunfullmäktige beslutade 2024-12-16 § 164 att skicka motionen till kommunstyrelsen för beredning.

### Svar på motionen

Reglerna om lokalt partistöd regleras i kommunallagens 4 kap. §§ 29-32 och ger kommunerna rätt att betala ut partistöd till de partier som valts in i kommunfullmäktige. Fullmäktige ska besluta om partistödets omfattning och former. Stödet får inte utformas så att det otillbörligt gynnar eller missgynnar ett parti. Bestämmelserna uttrycker en rättviseprincip som bör gälla för partistödets utformning. Enligt förarbetena innebär detta att det normalt inte är tillräckligt med ett stöd som fördelas enbart per mandat i fullmäktige, utan också ett grundstöd kan ges.



Comfact Signature Referensnummer: 182545SE

Partistödet i Torsby kommun beräknas och fördelas enligt kommunfullmäktiges beslut från 2001 § 46 och består av ett grundstöd på 25% och ett mandatstöd på 75%. Partistödet baseras på en utgångssumma på 380 tkr, som årligen uppräknas med konsumentprisindex med september 2000 som utgångspunkt.

För 2025 uppgår grundstödet till 18 790 kr per parti som är representerat i kommunfullmäktige. Mandatstödet uppgår till 14 547 kr per mandat i kommunfullmäktige.

Reglerna för kommunalt partistöd uppdaterades senast i kommunfullmäktiges beslut 2014 § 92 efter ändringar i kommunallagen. För att ändra reglerna krävs ett beslut i kommunfullmäktige.

Vid kommunstyrelsens arbetsutskott 2025-01-20 var förslag till beslut att kommunfullmäktige anser motionen besvarad.

## Handlingar i ärendet

Motion, daterad 2024-11-24
Kommunfullmäktige 2024-12-16 § 164

## Yrkande

Peter Jonsson (S) och Ronnie Walfridsson (M): Kommunfullmäktige avslår motionen.

## Beslutet skickas till

Motionärerna
Kommunstyrelsen

———



Comfact Signature Referensnummer: 182545SE

# § 6 Uppföljning av biblioteksplan 2024

Dnr KST 2025/27

## Kommunstyrelsens arbetsutskotts förslag till kommunstyrelsen

Kommunstyrelsen godkänner uppföljning av biblioteksplan för 2024 enligt bilaga till protokollet.

## Sammanfattning av ärendet

Kommunfullmäktige antog 2023-12-11 § 174 biblioteksplan 2024-2028. Planen ska följas upp och revideras återkommande. Biblioteksplan 2024-2028 fungerar som en vägledning för framtiden inom Torsby kommuns biblioteksverksamhet. Planen fastställer uppdraget, de prioriterade målgrupperna och områdena samt de strategiska målen för att skapa en inkluderande, hållbar och kunskapsrik miljö för medborgarna. Genom att fokusera på områden som boende, livslångt lärande, hållbarhet och samhällsengagemang, strävar Torsby kommun efter att forma en modern och mångsidig biblioteksverksamhet som möter de komplexa behoven i samhället.

Totalt har biblioteksplanen 21 mål:

- 18 mål är uppnådda under 2024.
- Ett mål är delvis uppnått.
- Två mål har vi inte uppnått under 2024.

Se bilaga med måluppfyllelse för uppföljning av alla mål och handlingsplan för de mål som inte är uppnådda.

## Handlingar i ärendet

Biblioteksplan 2024-2028
Bilaga med måluppfyllelse
Tjänsteskrivelse av kulturchef Evelina Nilsson, 2025-01-09

## Beslutet skickas till

Kommunstyrelsen

———



Comfact Signature Referensnummer: 182545SE

Datum
2025-01-10

BILAGA

Till
Kommunstyrelsen

# Uppföljning av biblioteksplan 2024 – Bilaga Måluppfyllelse

Dnr KST 2025/27

## Sammanfattning av ärendet

Totalt har biblioteksplanen 21 mål;

18 mål är uppnådda under 2024

Ett mål är delvis uppnått.

Två mål har vi inte uppnått under 2024.

## Uppnådda mål

### Målområde Bo, leva och uppleva

| Evenemang och aktiviteter | |
|---|---|
| Mål | Resultat |
| Anordna minst ett evenemang som riktar sig till varje åldersgrupp (barn, tonåringar, vuxna, äldre) varje år | Vi har uppnått målet - under året har vi bl.a. anordnat barnteater, epa-träff, föreläsning med Markus Torgeby och bokprat på SPF:s träff på missionskyrkan. |
| Anordna minst en återkommande och regelbunden aktivitet som riktar sig till varje åldersgrupp (barn, tonåringar, vuxna, äldre) varje år. | Vi har uppnått målet - under året har vi bl.a. anordnat sagostund, after school, bokcirkel samt bokcirkel på trygghetsboenden. |

Evelina Nilsson
kulturchef
Besöksadress
Fabriksgatan 2, Torsby

Torsby kommun
25. Biblioteket
685 80 Torsby

0560-161 04 direkt
070-191 96 42 mobil
0560-160 00 växel

evelina.nilsson@torsby.se
ks@torsby.se
www.torsby.se



Comfact Signature Referensnummer: 182545SE

| Biblioteksservice för hela kommunen | |
|---|---|
| Mål | Resultat |
| Bibehålla närheten till biblioteksservice så minst 86% av Torsby kommuns medborgare har 2 km eller kortare till servicen. | Målet är uppnått - Tack vare bokbussen så har vi fortsatt god service till Torsby kommuns invånare. |
| Bibehålla och utveckla tillgänglig biblioteksservice för de som inte själv kan ta sig till biblioteket, genom exempelvis Boken kommer-verksamhet. | Målet är uppnått - Boken kommer verksamhet bedrivs både centralt i Torsby tätort samt i resten av kommunen(då genom bokbussen). |

| Kreativa mötesplatser | |
|---|---|
| Mål | Resultat |
| Utveckla våra miljöer till kreativa mötesplatser utifrån medborgarnas behov. | Målet är uppnått - vi har utvecklat vårt café på folkbiblioteket i Torsby samt byggt ett mötesrum på filialen i Sysslebäck. |

| Nationella minoriteter och mångspråk | |
|---|---|
| Mål | Resultat |
| Tillhandahålla litteratur på de nationella minoritetsspråken | Målet är uppnått. |
| Tillhandahålla litteratur på mångspråk. | Målet är uppnått. |
| Anordna minst en återkommande och regelbunden aktivitet som riktar sig till personer med annat modersmål än svenska. | Målet är uppnått - vi anordnar både språkcafé och lättläst bokcirkel på biblioteket i Torsby samt tillhandahåller lokaler åt SFI i Sysslebäck |

| Mer-Öppet | |
|---|---|
| Mål | Resultat |
| Med hjälp av Mer-Öppet bibliotek öka antalet öppettimmar på kvällar och helger för att öka tillgängligheten och tillgodose behov hos personer med oregelbundna tider. | Målet är uppnått, under november invigde vi Mer-öppet bibliotek på båda biblioteken i kommunen. |

Comfact Signature Referensnummer: 182545SE

## Målområde Hållbar utveckling och samspel

| Hållbar och klimatsmart samhällsutveckling | |
|---|---|
| Mål | Resultat |
| Anordna en temavecka varje år med fokus på hållbarhet | Målet är uppnått - under vecka 16. Vi anordnade lagningsworkshop med Ulrika Lundgren, föreläsning om slow-living med Marcus Torgeby, klädbytardag med naturskyddsföreningen, bakluckeloppis med Torsby ridklubb, hade också uppstart av så ett frö-projektet med Torsbys förskolor. |

| Stärka vårt demokratiska uppdrag | |
|---|---|
| Mål | Resultat |
| Fortsatt ha en aktiv roll vid val. | Målet är uppnått - vi har under året anordnat förtidsröstning på både Torsby bibliotek och bokbussen. |
| Anordna en temavecka varje år med fokus på demokrati, diskrimineringsgrunder eller samhällsfunktioner som främjar dialog och engagemang kring demokratiska värderingar | Målet är uppnått - Under vecka 20 anordnade vi föreläsning med demokrativeckan där vi hade föreläsning tillsammans med FN-föreningen med Hans Lödén samt författar-läsning med Christoffer Bocker på Torsby bibliotek. |

## Målområde Livslångt lärande

| Barn 0-6 år | |
|---|---|
| Mål | Resultat |
| Stärka föräldrarnas roll i barnens språkutveckling genom samarbete med barnhälsovården, logoped, familjecentralen och förskolorna. | Målet är uppnått - vi ingår i ett aktivt nätverk med dessa parter samt har drivit ett bokstarts-projekt under året med fokus på läsning för barnen 0-3 år för socioekonomiskt utsatt område. |

| Starkare skolbibliotek | |
|---|---|
| Mål | Resultat |

| | |
|---|---|
| Alla elever på grundskolan ska ha tillgång till likvärdiga skolbibliotek | Målet är uppnått - målet är ett strävansmål där vi arbetar aktivt för att alla elever ska ha likvärdig tillgång - även om man tillhör ett ytterområde. Under året har vi bl.a. utbildat en personal till bokbusschaufför för att kunna anordna fler bokbussturer till ytterskolorna. |
| Hjälpa elever på alla skolor till ett lustfyllt lärande genom läsning. | Målet är uppnått - Vi arbetar aktivt genom exempelvis bokprat för att alla elever ska ha ett lustfyllt lärande genom läsning. |
| Att bistå med medie- och informationskunskap till Torsby kommuns elever i grundskolan. | Målet är uppnåt - under året har vi anordnat MIK-tillfällen för grundskolan. |

| Digidelcenter | |
|---|---|
| Mål | Resultat |
| Minska de digitala klyftorna i samhället genom att erbjuda DigidelCenter som en hjälp till självhjälp | Målet är uppnått - vi har erbjudit DigidelCenter i både Torsby och Sysslebäck. |

## Delvis uppnådda mål

### Målområde Livslångt lärande

Lärcenter

| Mål | Resultat |
|---|---|
| Tillhandahålla lärcenter på både huvudbiblioteket i Torsby och vår filial i Sysslebäck. | Målet är delvis uppnått - vi har nu utrustningen för lärcenter på plats på båda biblioteken men saknar vissa delar till Sysslebäcks bibliotek ännu. |

## Ej uppnådda mål

### Målområde Hållbar utveckling och samspel

Hållbar och klimatsmart samhällsutveckling

| Mål | Resultat |
|---|---|

| | |
|---|---|
| Anordna regelbundna och återkommande aktiviteter med fokus på klimat och hållbarhet så som bokcirkel, utställningar och föreläsningar. | Målet är inte uppnått - vi har haft enstaka nedslag men inte regelbundna och återkommande. Under 2025 kommer vi undersöka möjligheten till att utveckla detta. |

## Målområde Näringsliv och arbete

Utveckla kulturella samarbeten

| Mål | Resultat |
|---|---|
| Anordna minst en träff per år tillsammans med näringslivsenheten angående att bedriva kulturell näring. | Målet är inte uppnått – som åtgärd har vi ansökt om och fått en förstudie från Region Värmland där vi ska arbeta med att kartlägga och skapa samarbete mellan de kreativa näringarna i kommunen. Detta kommer skapa möjligheter att nå målet 2025. |

Comfact Signature Referensnummer: 182545SE

# § 7 Svar på motion om ungdomens hus

Dnr KST 2024/182

## Kommunstyrelsens arbetsutskotts förslag till kommunstyrelsen

Kommunfullmäktige avslår motionen.

## Sammanfattning av ärendet

Susanne Sätterlund och Torbjörn Olsson (SD), har lämnat följande motion:

"I Torsby står idrott och motorsport i centrum men det har länge saknats en central plats, en *hängmiljö* för ungdomar som inte har de intressena. Det finns ett stort behov av en lokal där ungdomar kan samlas. Bra fritidsaktiviteter bidrar till att rusta våra ungdomar för livet och det är därför viktigt att tillhandahålla mötesplatser med meningsfulla aktiviteter.

Ett ungdomens hus bör innehålla

- Möjlighet att tala med vuxna som inte är föräldrar eller lärare.
- Möjlighet att utveckla kulturella intressen, t.ex. musik eller dans.
- Möjlighet att umgås med andra även när det är kallt väder utomhus eller bara slappa.
- Möjlighet att handla i ett mindre café.

Meningsfulla sysselsättningar bidrar även till att minska risken för klotter, droger och åverkan på annans egendom. Det kan även ha brottsförebyggande funktioner som är kommunernas uppgift sedan 1 juli 2023 samt även ge ett incitament till att vilja flytta till Torsby och därmed ge en större skatteintäkt.

Med anledning av detta yrkar Sverigedemokraterna att: Ett ungdomens hus skapas i Stjärnan när den verksamheten där helt övergår i kommunens regi."

Kommunfullmäktige beslutade 2024-02-26 § 34 att skicka motionen till kommunstyrelsen för beredning.



Comfact Signature Referensnummer: 182545SE

## Svar på motionen

Frågan om ett allaktivitetshus togs upp med fritidschef och kulturchef under 2023 på initiativ från kommunalråd. Lokal hittades och ett pilotprojekt på allaktivitetshus har nu startats på Järnvägsgatan 1 i Torsby tätort i form av Aktivitetshörnan.

Aktivitetshörnan har i dagsläget öppet tre dagar i veckan och där finns möjlighet till att spela pingis, olika spel, pyssla och läsa. Framtidsplaner med musiktillfällen finns samt träffar med pyssel, slöjd och handarbete.

Lokalen på biograf Stjärnan har undersökts som möjlig plats – men bedömdes vara för liten och mycket begränsad i samband med biovisningar.

Vid kommunstyrelsens arbetsutskott 2025-01-20 var förslag till beslut att kommunfullmäktige anser motionen besvarad.

## Handlingar i ärendet

Motion, inlämnad 2024-02-20
Kommunfullmäktige 2024-02-26 § 34
Tjänsteskrivelse av kulturchef Evelina Nilsson, 2025-01-09

## Yrkande

Peter Jonsson (S) och Ronnie Walfridsson (M): Kommunfullmäktige avslår motionen.

## Beslutet skickas till

Motionärerna
Kommunstyrelsen

———



Comfact Signature Referensnummer: 182545SE

# § 8 Suicidprevention i Torsby kommun

Dnr KST 2024/866

## Kommunstyrelsens arbetsutskotts förslag till kommunstyrelsen

1. Kommunstyrelsen antar handlingsplan för suicidprevention med tillhörande aktivitetsplan inom befintlig budgetram.
2. Handlingsplan med tillhörande aktivitetsplan läggs som bilaga till protokollet.

## Sammanfattning av ärendet

Syftet med Torsby kommuns handlingsplan för suicidprevention är att ange riktning och prioriteringar för kommunens suicidpreventiva insatser, samt skapa en struktur och tydliggöra ansvarsfördelning för det suicidpreventiva arbetet.

Följande insatser föreslås i handlingsplanen:

- Handlingsplan inklusive aktivitetsplan färdigställs och antas av kommunstyrelsen och ska vara känd av medarbetare i Torsby kommun
- Tillgängliggöra utbildning för personal i Torsby kommun.
- Anpassa och implementera rutiner för hur personal ska agera vid suicid och suicidförsök.
- Uppmärksamma den nationella suicidpreventiva dagen som infaller i september.
- Kampanj – ”Torsby väljer livet”, Företag deltar i utbildningen Våga Fråga Pocket (SZ), får sedan reklam i ex Torsbybladet.
- Regelbundna samverkansmöten och föreläsningar i samverkan med andra aktörer, ex Region Värmland, polis, räddningstjänst och Svenska Kyrkan.

Arbetet med insatserna inom handlingsplanen följs upp och utvärderas inom ramen för LFR (Lokala förebyggande rådet).

Avgränsningar i handlingsplanen är att den avser endast suicidprevention och omfattar inte specifika behandlingsinsatser för förebyggande av och behandling av psykisk ohälsa. Den innehåller inte heller insatser som endast kan genomföras av frivilligorganisationer och eller andra externa verksamheter som inte är kommunala.



Comfact Signature Referensnummer: 182545SE

## Ekonomiska konsekvenser

Kopplat till insatserna är det arbetstid som är kostnaden; medarbetarens deltagande. Kostnaderna är därmed beroende av antal medarbetare som deltar.

## Handlingar i ärendet

Förslag till handlingsplan för suicidprevention
Tjänsteskrivelse av förebyggande samordnare Mimmi Adolfsson, 2024-12-16

## Beslutet skickas till

Kommunstyrelsen

———



Comfact Signature Referensnummer: 182545SE

# Suicidprevention i Torsby kommun

Gäller från och med 2025-xx-xx

| **Styrdokument** | |
|---|---|
| Dokumenttyp | Handlingsplan |
| Diarienummer | KST 2024/866 |
| Dokumentansvarig | Förebyggande samordnare |
| Gäller för | Torsby kommun |
| **Antagen av, datum och §** | |
| Kommunstyrelsen 2025-xx-xx | |



Comfact Signature Referensnummer: 182545SE

# Innehållsförteckning

1 Inledning ..... 3
2 Syfte och mål ..... 3
2.1 Centrala begrepp ..... 4
2.2 Riskfaktorer ..... 4
3 Arbetet med suicidprevention på flera nivåer ..... 4
3.1 Nationell nivå ..... 4
3.2 Regional nivå ..... 5
3.3 Lokal nivå ..... 5
4 Suicidförekomst i Värmland ..... 6
5 Insatsområden ..... 6
5.1 Universella insatser ..... 7
Den universella preventionen ger liten effekt på många människor. ..... 7
5.2 Selektiva insatser ..... 8
5.3 Indikerade insatser - vårdkedja ..... 8
6 Utvärdering och uppföljning av handlingsplanen ..... 8
Bilaga 1 Aktivitetsplan för suicidprevention i Torsby kommun 2024-2026 . 10


Comfact Signature Referensnummer: 182545SE

# 1 Inledning

Suicid (självmord) är ett folkhälsoproblem. Varje år tar cirka 1 500 personer sitt liv i Sverige. I antalet ingår både säkra och osäkra suicid, det vill säga både fall där man vet att det var ett suicid och fall där det är oklart om det var olycksfall eller avsiktlig handling. Suicid är den vanligaste dödsorsaken bland män i åldersgruppen **15–44 år och bland kvinnor i samma åldersgrupp är det den näst vanligaste** dödsorsaken. Varje suicid är en tragedi för anhöriga och andra närstående.

Det finns en stark koppling mellan psykisk ohälsa och suicid. Människor med psykisk ohälsa är en utsatt grupp vad gäller socioekonomiska faktorer såsom ekonomi, boende, tillgång till arbete och delaktighet i sociala nätverk.

Men psykisk ohälsa eller ett psykiatriskt tillstånd behöver inte ligga till grund för en suicidhandling, utan andra kriser kan vara en utlösande faktor. Det kan vara omvälvande livshändelser, ensamhet, kroppsliga sjukdomar, svåra sjukdomsbesked eller existentiella kriser.

Kommunen har ett ansvar för att arbeta suicidförebyggande och arbetet ska bedrivas utifrån ett kunskapsbaserat arbetssätt och i samverkan med andra aktörer.

Handlingsplanen beslutas av kommunfullmäktige. En samordnare ansvarar för framtagande och förvaltning av handlingsplanen som ska uppdateras var tredje år eller oftare vid behov. Handlingsplanen diarieförs i kommunstyrelsens diarium och publiceras på www.torsby.se

# 2 Syfte och mål

Handlingsplanen för suicidprevention i Torsby syftar till att stärka det suicidpreventiva arbetet och ge vägledning vid valet av aktiviteter, insatser, och prioriteringar. Planen riktar sig till alla som bidrar till det suicidpreventiva arbetet i Torsby.

**Övergripande mål**
Övergripande mål är att minska förekomsten av suicidförsök och suicid i befolkningen. På lång sikt är målet en statistiskt signifikant nedåtgående trend av antal suicid och personer vårdade för suicidförsök.

**Delmål**
Ökad samverkan kring suicidprevention i kommunen.
Ökad handlingsberedskap att förebygga och uppmärksamma suicid och suicidhandlingar genom följande delmål:

- ökad kunskap om suicid och suicidprevention och
- kunskapsspridning inom kommunala verksamheter.


Comfact Signature Referensnummer: 182545SE

### 2.1 Centrala begrepp

**Psykisk hälsa** Enligt WHO ett tillstånd av psykiskt välbefinnande där individen kan förverkliga sina möjligheter, klarar av vanliga påfrestningar i samhället som man lever i.

**Suicid** En medveten, uppsåtlig, självförvållad, livshotande handling som leder till döden. Suicid är i sig ingen sjukdom och det innebär inte nödvändigtvis att psykisk sjukdom ligger bakom.

**Suicidförsök** Livshotande eller skenbart livshotande beteende i avsikt att sätta sitt liv på spel eller göra intryck av en sådan avsikt som inte leder till döden.

**Suicidprevention** Kan exempelvis vara att utbilda personal i att tidigt observera varningssignaler, identifiera, remittera samt ge stöd till individer och grupper i särskilt utsatta situationer. Det handlar inte om att enbart ge hjälp i livsfarliga situationer. Nationellt har man övergått från att använda ordet självmord till att i stället använda ordet suicid.

### 2.2 Riskfaktorer

Vanliga riskfaktorer för suicid är större livsomställningar såsom separation, sjukdom, att förlora en nära anhörig, pensionering, att bli arbetslös, mobbning och kränkningar, att bli förälder eller att komma ut med sexuell identitet eller könsuttryck. Att tillhöra en hbtqi-identitet kan vara en riskfaktor och transpersoner är en grupp med särskilt hög risk. Andra riskfaktorer är riskbruk, missbruk och obehandlad depression. Även tidigare suicider i familjen och egna suicidförsök är riskfaktorer. Manligt kön är också en riskfaktor för suicid och i Värmland finns det riskgrupper i flera åldersgrupper för män.

Det finns en stark koppling mellan psykisk ohälsa och suicid. Människor med psykisk ohälsa är ofta en utsatt grupp vad gäller socioekonomiska faktorer såsom ekonomi, boende, tillgång till arbete och delaktighet i sociala nätverk. Det gäller både i jämförelse med den övriga befolkningen och i jämförelse med andra patientgrupper eller grupper med personer som har någon form av funktionsnedsättning.

Enligt Nationellt Centrum för Suicidforskning och Prevention (NASP) är äldre en riskgrupp som kan behöva tillhandahålla särskilda insatser. Även anhöriga till individer som har avlidit i suicid är en grupp som befinner sig i en speciell och akut situation i samband med att de får besked om en anhörigs suicid.

# 3 Arbetet med suicidprevention på flera nivåer

### 3.1 Nationell nivå

Arbetet utgår från det nationella handlingsprogrammet för suicidprevention och regeringens mål om att ingen människa ska hamna i en sådan utsatt situation att självmord ses som den enda utvägen.


Comfact Signature Referensnummer: 182545SE

Nio strategier lyfts i det nationella arbetet kring suicidprevention:

- Främja goda livschanser för mindre gynnade grupper.
- Minska alkoholkonsumtionen i befolkningen och i högriskgrupper för suicid.
- Minska tillgängligheten till medel och metoder för suicid.
- Se suicid som psykologiska misstag/olycksfall.
- Förbättra de medicinska och psykosociala insatserna.
- Sprid kunskap om evidensbaserade metoder för att minska suicid.
- Höj kompetensen hos personal och andra nyckelpersoner i vård och omhändertagande.
- Gör händelseanalyser efter suicid.
- Stödja frivilligorganisationer.

### 3.2 Regional nivå

Utifrån Folkhälsomyndighetens förslag om struktur för det suicidpreventiva arbetet har Region Värmland utsetts som samordnande funktion i Värmland. En regional samordnare har tillsatts och ett regionalt nätverk bildats.

Det regionala nätverket för suicidprevention i Värmland, med deltagare från kommuner och andra organisationer, träffas en gång per termin. Utifrån arbetet i det regionala nätverket har samverkansgrupper bildats med fokus på olika roller i det suicidpreventiva arbetet. Genom nätverket och samverkansgrupper ökar delaktighet och samverkan i arbetet med suicidprevention i länet.

### 3.3 Lokal nivå

Det suicidpreventiva arbetet på lokal nivå, för kommuner och andra organisationer, ska spegla strukturen på regional nivå. Torsby har en ansvarig samordnare för suicidprevention, en handlingsplan och aktivitetsplan. Samverkan med andra aktörer är viktigt och särskilt i små kommuner. I Torsby samverkar kommunen med andra aktörer, till exempel Region Värmland, Polismyndigheten, räddningstjänsten och Svenska kyrkan i en referensgrupp.

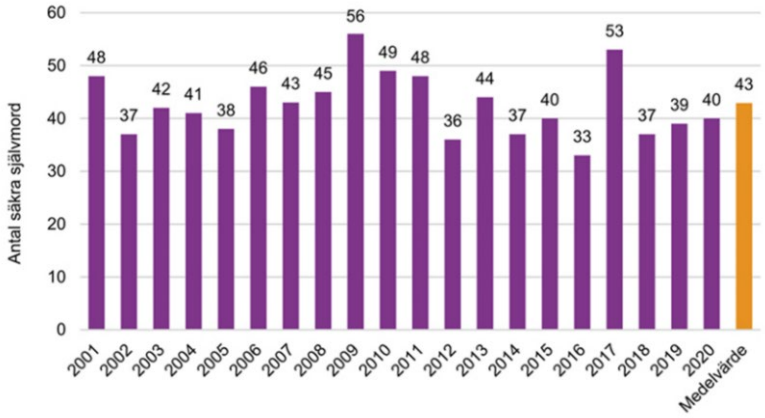

Comfact Signature Referensnummer: 182545SE

# 4 Suicidförekomst i Värmland



Figur 1 bild över fördelning män och kvinnor som begår suicid.

I Värmland dör i genomsnitt 43 personer per år genom suicid. Av dem är 30 män och 13 kvinnor. År 2020 var det 40 personer som avled genom suicid i Värmland (säkra självmord). Den högsta siffran för ett enskilt år sedan 2000 var 2009 då 56 personer tog sitt liv. I Värmland är män en identifierad riskgrupp för fullbordat självmord och yngre kvinnor en riskgrupp för självmordsförsök.




Figur 2 antal säkra suicid i Värmland

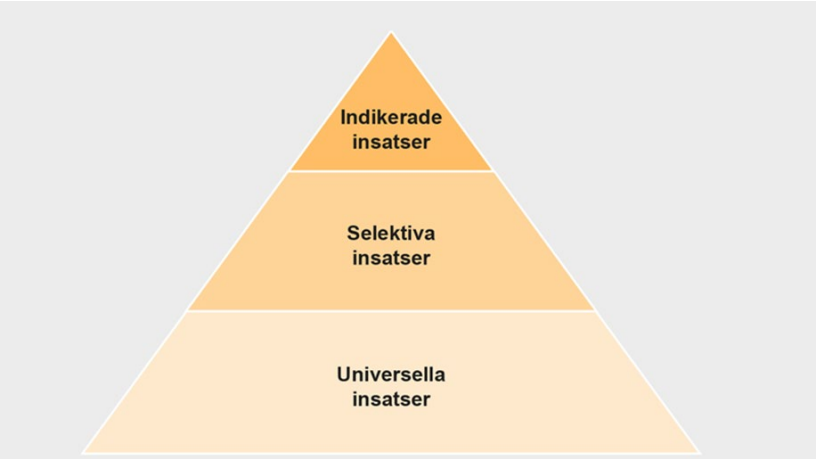
Antalet självmord varierar från år till år. I Värmland var det under åren 2001–2020 mellan 33 och 56 personer per år som tog sitt liv. Medelvärdet för åren 2001–2020 är 43. Siffrorna gäller säkra suicid, det vill säga det finns inget tvivel om att det var avsiktligt.

# 5 Insatsområden

Det finns tre olika nivåer av påverkan när man pratar om suicidprevention: indikerad, selektiv och universell.

För alla självmordspreventiva insatser gäller att de ska vara relevanta för Torsby och utgå från behov för respektive person eller grupp.


Comfact Signature Referensnummer: 182545SE




Figur 3 Insatspyramiden

På den universella nivån, i basen, når vi många men får inte så stor effekt på alla. Det blir dock stor gemensam effekt. Längst upp i toppen på pyramiden når vi inte så många men insatsen kan ge stor effekt på varje individ.

**Insatser på universell nivå**
Allmän och bred insats som riktas mot alla i en hel befolkning oavsett risknivå. De har ofta som mål att ha en liten effekt på många.

**Insatser på selektiv nivå**
Specifika och riktade insatser, ofta för grupper av personer som befinner sig i riskzonen för specifika problem eller beteende, det vill säga grupper i särskild utsatthet för suicid. Dessa insatser kommer ofta i form av gruppverksamhet. De har ofta som mål att ha en medellång effekt på en grupp.

**Insatser på indikerad nivå**
Specifika och riktade insatser för individer som redan har ett visat problem eller beteende, det vill säga individer med risk för suicid. Dessa insatser kommer ofta i form av intensiv hjälp och stöd. De har ofta som mål att ha en stor effekt på en individ.

## 5.1 Universella insatser

Den universella preventionen ger liten effekt på många människor.

För att nå det långsiktiga målet att successivt minska antalet suicid, måste det läggas mer fokus på universell prevention (befolkningsinriktade suicidpreventiva metoder). Den universella suicidpreventionen riktar sig till hela befolkningen oavsett risknivå, det vill säga att insatserna riktas till och når fler personer och ger därmed större total effekt än insatser riktade till enbart riskgrupper.

Genom befolkningsinriktade eller universellt suicidpreventiva metoder, kan vi uppnå effekt på hela befolkningen och kanske kunna nå befolkningen tidigare i livet innan problemen uppstår. Exempel på universell prevention är:

- Samordnad strukturerad samverkan


Comfact Signature Referensnummer: 182545SE

- Tidigt stöd för barn och ungdomar
- Tillgängliga utbildningar och information i suicidprevention
- Insatser i arbetslivet
- Minska konsumtion, riskbruk och missbruk av alkohol och narkotika
- Restriktion av medel som används i suicidsyfte

### 5.2 Selektiva insatser

Den selektiva preventionen fångar upp personer som är i behov av hjälp och stöd.

Selektiv prevention riktar sig till grupper i särskild utsatthet för suicidrisk, eller till personer som på gruppnivå har en känd förhöjd risk även om de inte har en förhöjd risk som individer.

Insatserna som ingår i selektiv suicidprevention syftar till att fånga upp de personer som är i behov av hjälp, stöd och vård för sjukdom, beroende och/eller livsproblem, samt att stärka personernas förmåga att hantera livskriser. Ju tidigare insatser sätts in, desto större chans finns att förebygga suicid. Insatserna kan till exempel riktas kring:

- Riskgrupper
- Lågintensiva uppföljningar för personer med suicidrisk
- Utbildning av hälso- och sjukvårdspersonal
- Utbildning av andra yrkesgrupper och ”gatekeepers”
- Stärkt vårdkedja

### 5.3 Indikerade insatser - vårdkedja

Tanken med en fungerande och utvecklad vårdkedja är att den möjliggör att vård ska kunna ges på ett effektivt sätt, utan att någon faller mellan stolarna. Med vårdkedja avses en professionell samverkan där vården ska vara sammanhållen när ett sjukdomstillstånd utreds och behandlas. Det är särskilt viktigt vid allvarligare psykisk ohälsa och suicidalitet som oftast kräver längre behandling och uppföljningar. Vårdkedja är ingen insats i sig utan en strukturell organisering av vårdhanteringen och bör innehålla flera strategier som tillsammans ökar dess kvalitet.

Förutom att förbättra vårdens interna kommunikation och information till patienten, kan vårdkedjan förbättras genom att erbjuda kontaktskapande insatser, bland annat regelbundna hembesök eller telefonsamtal.

# 6 Utvärdering och uppföljning av handlingsplanen

Implementering av planen ska utvärderas vart tredje år. Vid behov ska innehållet av planen revideras i samma tidsintervall. Huvudansvaret för utvärdering har den lokala samordnaren för suicidprevention i Torsby.


Comfact Signature Referensnummer: 182545SE

Den aktivitetsplan som bifogas den lokala planen kan användas som ett verktyg för kontinuerlig uppföljning av de lokala aktiviteterna.


Comfact Signature Referensnummer: 182545SE

# Bilaga 1 Aktivitetsplan för suicidprevention i Torsby kommun 2024-2026

| Aktivitet | Ansvarig | Tidsram |
|---|---|---|
| Handlingsplan inklusive aktivitetsplan färdigställs och antas av kommunstyrelsen | Förebyggande samordnare | 2025 |
| Handlingsplan för suicidprevention ska vara känd av medarbetare i Torsby kommun | 1. Informera på chefsträff<br>2. Handlingsplanen tas upp på APT i samtliga verksamheter.<br>3. Handlingsplan/info på intranätet. | 2025 |
| Tillgängliggöra utbildning för personal i Torsby kommun. | Förebyggande samordnare<br>HR | 2025 |
| Anpassa och implementera rutiner för hur personal ska agera vid suicid och suicidförsök. | HR | 2025 |
| Säkerställa att skolornas krisplaner innehåller riktlinjer för agerande vid suicidförsök eller suicid. | Elevhälsa | 2025 |
| Uppmärksamma den nationella suicidpreventiva dagen som infaller i september. | Förebyggande samordnare<br>Referensgruppen ”Henriettagruppen” (samverkansgrupp Torsby kommun, Svenska kyrkan, Region Värmland, polis och räddningstjänst) | Årligen |


Comfact Signature Referensnummer: 182545SE

| | | |
|---|---|---|
| Kampanj – ”Torsby väljer livet”<br>Företag deltar i utbildningen Våga Fråga Pocket (SZ), får sedan reklam i ex Torsbybladet. | | |
| Regelbundna samverkansmöten och föreläsningar i samverkan med andra aktörer, ex Region Värmland, polis och Svenska Kyrkan. | Förebyggande samordnare<br>Referensgruppen<br>”Henriettagruppen” | |


Comfact Signature Referensnummer: 182545SE

# § 9 Biträdande säkerhetsskyddschef

Dnr KST 2024/778

## Kommunstyrelsens arbetsutskotts förslag till kommunstyrelsen

Kommunstyrelsen utser Helena Westh till biträdande säkerhetsskyddschef i Torsby kommun.

## Sammanfattning av ärendet

Säkerhetsskydd handlar om att skydda information och verksamhet som är av betydelse för Sveriges säkerhet mot brott såsom spionerі och sabotage.

Sedan 1 april 2019 gäller säkerhetsskyddslagen (2018:585) Enligt 1 kapitlet 7 § ska det finnas en utsedd säkerhetsskyddschef om organisationen bedriver säkerhetskänslig verksamhet. Torsby kommun har haft en säkerhetsskyddschef sedan 2019, inledningsvis fanns även en biträdande säkerhetsskyddschef. Sedan 2020 har det enbart funnits en säkerhetsskyddschef.

För att minska sårbarheten behöver säkerhetsskyddsorganisationen utökas med en biträdande säkerhetsskyddschef. Helena Westh har under hösten 2024 gått en utbildning i säkerhetsskydd och har de kunskaper som behövs för uppdraget. Helena är sedan tidigare utsedd bitr. signalskyddschef i Torsby kommun.

## Handlingar i ärendet

Tjänsteskrivelse av säkerhetsskyddschef Kicki Lech

## Beslutet skickas till

Kommunstyrelsen

———



Comfact Signature Referensnummer: 182545SE

# § 10 Förlängt förordnande som vigselförrättare

Dnr KST 2024/875

## Kommunstyrelsens arbetsutskotts förslag till kommunstyrelsen

Torsby kommun vill att Anna-Lena Carlssons förordnande som vigselförrättare förlängs.

## Sammanfattning av ärendet

Anna-Lena Carlsson (C) är förordnad vigselförrättare för Torsby kommuns räkning för perioden 1 juni 2020 till 31 maj 2025. Torsby kommun vill att Anna-Lena Carlssons förordnande som vigselförrättare förlängs.

## Handlingar i ärendet

Beslut från Länsstyrelsen 2020-05-11
Tjänsteskrivelse av administrativ chef Helena Westh, 2024-12-18

## Beslutet skickas till

Kommunstyrelsen

———



Comfact Signature Referensnummer: 182545SE

# § 11 Nytt dataskyddsombud till kommunstyrelsen och nämnderna

Dnr KST 2025/2

## Kommunstyrelsens arbetsutskotts förslag till kommunstyrelsen

1. Emilia Karlsson utses till dataskyddsombud inom kommunstyrelsens verksamhetsområde.
2. Övriga nämnder ombeds att välja Emilia Karlsson som nytt dataskyddsombud.

## Sammanfattning av ärendet

Myndigheter och offentliga organ måste ha ett dataskyddsombud. Nuvarande dataskyddsombud kommer att få andra arbetsuppgifter och nytt dataskyddsombud ska utses.

Dataskyddsombudets roll handlar om att kontrollera att dataskyddsförordningen följs inom organisationen, till exempel:

- Samla in information om hur organisationen behandlar personuppgifter.
- Kontroller att organisationen följer bestämmelser och interna styrdokument.
- Ge råd om konsekvensbedömningar.
- Vara kontaktperson och samarbeta med Integritetsskyddsmyndigheten (IMY).
- Vara kontaktperson för de registrerade och personalen inom organisationen.

Ombudet har inget eget ansvar för att organisationen följer dataskyddsförordningen, ansvaret ligger på de personuppgiftsansvariga, det vill säga nämnderna. Vid beslut om nytt dataskyddsombud ska detta anmälas till IMY.

## Handlingar i ärendet

Tjänsteskrivelse av administrativ chef Helena Westh, 2025-01-07

## Beslutet skickas till

Kommunstyrelsen

———



Comfact Signature Referensnummer: 182545SE

# § 12 Svar på medborgarförslag om digital post

Dnr KST 2024/597

## Kommunstyrelsens arbetsutskotts förslag till kommunstyrelsen

Kommunstyrelsen anser medborgarförslaget besvarat.

## Sammanfattning av ärendet

Det har kommit in ett medborgarförslag som lyder:
”Torsby kommun börjar använda digitala brev i så stor utsträckning som möjligt, istället för att skicka vanlig post. Torsby kommun borde ta in så många e-postadresser som möjligt och skicka brev där eller via Kivra istället för att betala för vanlig postgång. Detta vore en besparing både för miljön och kommunens kassa.

Vill man inom kommunen fortsätta i gamla hjulspår så är mitt andra yrkande att kommunen istället köper in posttjänsten från Postiljohan/NWT Direkt som är billigare än Postnord och dessutom ett regionlokalt företag så pengarna stannar inom Värmland.”

Kommunfullmäktige beslutade 2024-09-30 § 113 att skicka medborgarförslaget till kommunstyrelsen för beredning och beslut.

### Svar på medborgarförslaget

Kommunen använder tjänsten Digital post (tidigare Mina meddelanden) för många utskick av digital post. Den går alltid till den digitala brevlåda (ex Kivra) som mottagaren anmält. Har inte mottagaren anmält någon sådan brevlåda kommer brevet fram med traditionell postgång. Tjänsten används mer och mer i kommunens kontakter.

Torsby kommun ingår i ”Handslaget för välfärdsutveckling genom digitalisering” som är en kommungemensam kraftsamling i syfte att öka digitaliseringstakten. Några mål är att kunna minska kostnaderna för porto, kuvert, papper och utskrift samt minska transportkostnaderna.

Många av de verksamhetssystem som kommunen använder sig av har också app- eller e-postfunktioner som gör att man kan undvika traditionell postgång.



Comfact Signature Referensnummer: 182545SE

Distribution av post måste upphandlas och därför är det inte bara att välja annan leverantör.

## Handlingar i ärendet

Medborgarförslag, 2024-08-31
Kommunfullmäktige 2024-09-30 § 113

## Beslutet skickas till

Förslagsställaren
Kommunstyrelsen

———



Comfact Signature Referensnummer: 182545SE

# § 13 Svar på motion om motioner

Dnr KST 2024/518

## Kommunstyrelsens arbetsutskotts förslag till kommunstyrelsen

Kommunfullmäktige avslår motionen.

## Sammanfattning av ärendet

Mats Broberg (DO!T) har lämnat in följande motion:

”Motioner lämnas in till kommunfullmäktige som skickar de vidare för utredning/ beredning och svar. Under behandlingen av motionen så får sällan den/de som ställt motionen frågor från de som skriver svar om vad tanken var med densamma.

Motioner ska vara korta och innehålla yrkande så långt allt väl men vad händer sedan?

Ett svar kommer efter en tid men i hur många fall har den som skrivit svaret talat med motionären eller motionärerna? Det finns ju en tanke bakom en motion och det vore ju av största vikt att den/de som lämnat in motion fick förklara vad de menar och bakgrunden till att motionen skrevs. Mer fakta finns säkert bakom tanken med motionen. Ska vi som motionärer behöva göra en av handling då motioner lämnas in för att få med vad som ligger bakom den och hur går det ihop med att de ska vara kortfattade?

Yrkar på att det ska vara obligatoriskt att samråda med motionären/motionärerna vid minst 1 tillfälle före eller under beredningen av svaret på motioner, innan svar lämnas till kommunfullmäktige för beslut”

Kommunfullmäktige beslutade 2024-09-30 § 114 att skicka motionen till kommunstyrelsen för beredning.

### Svar på motionen

Av förarbeten till 1991- och 2017-års kommunallag framgår det att motionsmöjligheten är den enskilde fullmäktigeledamotens möjlighet att lyfta frågor inom den kommunala kompetensen. Det framgår vidare att motionen ska vara tydligt formulerad och innehålla ett eller flera yrkanden, däremot ska den bara avse ett ämne. Det finns ytterligare formkrav som framgår av lagstiftningen så som undertecknande med mera.



Comfact Signature Referensnummer: 182545SE

Det finns däremot inga krav som framgår av motionärens motion att motionen ska vara kortfattad formulerad.

Det finns utmaningar i att föra en dialog med tjänstepersoner efter att motionen har lämnats in till kommunfullmäktige. En dialog mellan motionären och tjänsteperson/personer om mål, syfte och bakgrund innebär en påverkansmöjlighet från tjänstepersonerna som ska undvikas. Vidare finns risk för att den inlämnade motionen och förslag på svar inte överensstämmer med varandra om innehållet i motionen förändras efter en dialog mellan motionär och tjänsteperson.

Det finns olika vägar att gå för att möta motionärens yrkande. En väg är att motionären för en dialog med tjänsteperson/personer innan motionen lämnas till kommunfullmäktige. En sådan dialog kan möjliggöra att eventuella missuppfattningar eller otydligheter skulle kunna begränsas. Man kan även ta hjälp av sin partigrupp i formulerandet av motionen. Ett ytterligare alternativ är att partiet anställer politiska sekreterare som är behjälpliga och stödjande i den politiska processen. Det är däremot ytterst ovanligt att det finns politiska sekreterare i små- och medelstora kommuner. Politiska sekreterare har inte generella uppdrag utan de är knutna till ett parti eller partier i samverkan.

Vid kommunstyrelsens arbetsutskott 2025-01-20 var förslag till beslut att kommunfullmäktige anser motionen besvarad.

## Handlingar i ärendet

Motion inkommen 2024-07-16
Kommunfullmäktige 2024-09-30 § 114
Tjänsteskrivelse av bitr. kommundirektör/HR-chef Anders Björck, 2024-12-05

## Yrkande

Peter Jonsson (S): Kommunfullmäktige avslår motionen.

## Beslutet skickas till

Förslagsställaren
Kommunstyrelsen

———



Comfact Signature Referensnummer: 182545SE

# § 14 Jämställdhetsplan 2025

Dnr KST 2025/3

## Kommunstyrelsens arbetsutskotts förslag till kommunstyrelsen

Kommunstyrelsen godkänner jämställdhetsplanen för 2025 med tillhörande förslag på åtgärder enligt bilaga till protokollet.

## Sammanfattning av ärendet

Kommunen är enligt lag skyldig att varje år genomföra en revidering av jämställdhetsplanen för kommunen. Jämställdhetsplanen ska omfatta alla sju diskrimineringsgrunderna enligt 1 kap. 5 § diskrimineringslagen (2008:567). Arbetet med revideringen ska ske i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagarpart. Planen ska följas upp och analyseras rörande följande områden:

- arbetsförhållanden,
- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor,
- rekrytering och befordran,
- utbildning och övrig kompetensutveckling,
- möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap,
- trakasserier,
- främja en jämn könsfördelning.

Som underlag till uppföljning och analys ligger personalstatistik per 2024-10-31 samt kommunens aktuella policyer och rutiner.

För varje område finns det i planen en beskriven analys av orsaker samt förslag till eventuella åtgärder. För närmare beskrivning se Jämställdhetsplan 2025.

## Handlingar i ärendet

Förslag till jämställdhetsplan 2025 för Torsby kommun
Tjänsteskrivelse av HR-strateg Camilla Nyman, 2025-01-08

## Beslutet skickas till

Kommunstyrelsen

———



Comfact Signature Referensnummer: 182545SE

# Jämställdhetsplan 2025

Gäller från och med 2025-xx-xx

| **Styrdokument** | |
|---|---|
| Dokumenttyp | Handlingsplan |
| Diarienummer | KST 2025/3 |
| Dokumentansvarig | Bitr. kommundirektör/HR-chef |
| Gäller för | Torsby kommun |
| **Antagen av, datum och §** | |
| Kommunstyrelsen 2025-xx-xx | |



Comfact Signature Referensnummer: 182545SE

# Innehållsförteckning


Inledning och vision/mål ..... 3
- Spelar det roll vem du är? ..... 3
- Vår vision/mål ..... 3
- Hur planen tagits fram ..... 4
- Uppföljning av föregående plan ..... 4
- Arbetsförhållanden och arbetsmiljö ..... 4
- Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor ..... 4
- Rekrytering och befordran ..... 5
- Utbildning/kompetensutveckling ..... 5
- Möjlighet att förena förvärvsarbete med föräldraskap ..... 5
- Trakasserier ..... 5
- Främja en jämn könsfördelning ..... 5

Arbetsförhållanden ..... 6
- Analys av orsaker samt åtgärder ..... 6

Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor ..... 7
- Analys av orsaker samt åtgärder ..... 7

Rekrytering och befordran ..... 8
- Analys av orsaker samt åtgärder ..... 8

Utbildning och övrig kompetensutveckling ..... 9
- Analys av orsaker samt åtgärder ..... 9

Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap ..... 10
- Analys av orsaker samt åtgärder ..... 10

Trakasserier ..... 10
- Analys av orsaker samt åtgärder ..... 10

Främja en jämn könsfördelning ..... 11
- Analys av orsaker samt åtgärder ..... 11

Uppföljning av denna plan ..... 12

Göra planen känd ..... 12

Vad kan du som anställd göra? ..... 12
- Vad du ska göra när du har goda idéer ..... 12
- Vad du ska göra om du upplever dig sämre behandlad ..... 12




Comfact Signature Referensnummer: 182545SE

# Inledning och vision/mål

## Spelar det roll vem du är?

När du är anställd hos oss ska du inte behandlas sämre för att du har svensk eller utländsk bakgrund, om du är ateist eller bekänner dig till någon tro, eller om du är Hbtqi, om du har begränsningar i funktionsförmåga eller bryter normer genom klädval eller identitetsuttryck.

Dessa faktorer ska inte avgöra vilken lön du får, eller vilken tjänst du har eller vilka arbetsuppgifter du tilldelas. Det är din unika kompetens och erfarenhet som är viktig. Vi här på Torsby kommun vill att vi bemöter varandra på ett likvärdigt sätt så att du och dina kollegor kan komma till er rätt här. Det vinner både du, dina kollegor och arbetsplatsen på.

Den här planen är Torsby kommuns handlingsplan med aktiviteter för det närmsta året för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter på vår arbetsplats oavsett kön, könsidentitet, etnisk tillhörighet, religionsuppfattning, sexuell läggning, funktionsförmåga eller ålder.

I arbetslivet i stort har människor olika villkor kopplat till diskrimineringsgrunderna, det kan till exempel gälla chefskap, löner, anställningsformer och föräldraledighetsuttag. Därför är vi som arbetsgivare skyldiga att ta fram en plan för lika rättigheter och möjligheter för vår arbetsplats. Vi har i den här planen följt de krav som ställs på arbetsgivare enligt diskrimineringslagen (2008:567).

## Vår vision/mål

Torsby kommuns vision och mål bygger på en gemensam värdegrund.

- Respekt för alla människors lika värde
- Hänsynstagande till människors självbestämmande, värdighet och integritet i alla situationer
- Ett respektfullt, jämlikt, empatiskt och engagerat bemötande av människor
- Verksamheter som genomsyras av en humanistisk grundsyn och att prioriteringar utgår från behov oavsett individens förmåga att uttrycka det.

Vår vision är en arbetsplats där människor kan komma till sin rätt på lika villkor, och där anställda oavsett diskrimineringsgrund uppfattar oss som en attraktiv arbetsplats. Det övergripande målet är att alla medarbetare ska få likvärdigt bemötande, att vi har information och kommunikation som grundas i en jämställd människosyn och att anställda har samma möjligheter att bidra och utvecklas på vår arbetsplats oavsett kön, könsidentitet, etnisk tillhörighet, religionsuppfattning, sexuell läggning, funktionsförmåga eller ålder.


Comfact Signature Referensnummer: 182545SE

## Hur planen tagits fram

Planen har tagits fram i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. Arbetsmöte har hållits 2024-12-12 där planen har reviderats. Följande personer har deltagit, alt. delgivits materialet och getts möjlighet att diskutera innehållet:

- Camilla Nyman, HR-strateg Torsby kommun
- Annlouise Brodén, Vision
- Sven-Erik Engström, Kommunal
- Karin Lundberg, Kommunal
- Johanna Frykestam, Sveriges Lärare
- Emma Uppvall, SSR Akademikerförbundet
- Jimmy Nord, Sveriges Ingenjörer

Vårdförbundet samt Sveriges Skolledare hade förhinder till den fysiska träffen, men har erbjudits ta del av och kommentera digitalt.

När denna plan har tagits fram har följande underlag använts:

- Personalstatistik per 2024-10-31
- Aktuella policyer och rutiner

## Uppföljning av föregående plan

De mål och åtgärder som är angivna i 2024 årsplan, antagen av Torsby kommun har följts upp enligt nedan.

## Arbetsförhållanden och arbetsmiljö

Gällande arbetsförhållanden och arbetsmiljö angavs åtgärd att fortsätta med BAM-utbildningar (Bättre ArbetsMiljö) i samverkan med företagshälsovården, Hälsolänken. BAM-utbildningarna pågår fortlöpande, liksom det fortsatta arbetet med OSA (Organisatorisk och Social Arbetsmiljö). Uppföljning av ökning av arbetstid kopplat till normen om heltid sker kontinuerligt.

## Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

Det anses fortsatt bland inblandade parter inte finnas någon diskriminering när det gällde lönesättning/anställningsvillkor. Ingen åtgärd ansågs nödvändig.
Under våren 2022 genomfördes en översikt/utformning samt uppdatering/utveckling av underlag för medarbetarsamtal tillsammans med lönekriterier och ny lönepolicy. Detta i syfte att höja kvaliteten i det lokala lönearbetet samt höja förutsättningarna att lön sätts likvärdigt i våra verksamheter. Lönekriterier, lönepolicy med mera ska utvärderas. Detta kommer dock att ske efter avslutade centrala avtalsförhandlingar 2025, då det beräknas komma yrkanden som kan påverka den lokala lönebildningsprocessen. Lönekartläggning sker enlig lag varje år, och i de lönekartläggningar som hittills genomförts har det inte framkommit några större avvikelser.


Comfact Signature Referensnummer: 182545SE

## Rekrytering och befordran

Kommunen är fortsatt en kvinnodominerad organisation, närmare 80 % av totalen tillsvidareanställda utgörs av kvinnor. I övrigt fanns det inga behov av åtgärder i tidigare jämställdhetsplan.

## Utbildning/kompetensutveckling

En kompetensplan har tagits fram, och arbetet med att inventera befintliga kompetenser i organisationen pågår. Arbete med kompetensförsörjningsplanen pågår också. En arbetsdag med kommunens samtliga chefer har genomförts, vilket resulterat i tre fokusområden inom kompetensförsörjningen att jobba vidare med.
Rapportering av genomförda medarbetarsamtal följs upp kontinuerligt. Årshjulet för detta har ändrats, så inför löneöversyn 2025 ska samtliga medarbetarsamtal vara genomförda 2024-11-30.

Genomgång av medarbetarsamtalen samt kompetensutveckling i chefsgrupp kommer att bli aktuell i samband med arbetet kring kompetensförsörjningen.

## Möjlighet att förena förvärvsarbete med föräldraskap

Enligt vår lönepolicy samt övriga riktlinjer gäller fortsatt att föräldralediga lönesätts som närvarande, samt de ska i samma utsträckning som anställda som är i tjänst, erbjudas information, fortbildning samt rätt att delta i APT.
Möjligheten att använda sig av flextid/årsarbetstid anses även idag underlätta att kombinera arbetsliv och föräldraskap.

## Trakasserier

En policy för kränkande särbehandling, trakasserier och repressalier är antagen och reviderad av Torsby kommun kommunfullmäktige, 20-02-17. Policyn och handlingsplanen finns tillgänglig via kommunens intranät.

## Främja en jämn könsfördelning

Av de åtgärder som fastslogs i tidigare plan är flera av fortlöpande karaktär till exempel som information gentemot skolor.

I diskussionen konstaterades att det är svårt att formulera och följa upp konkreta områden då det kräver att målen i stor utsträckning inte har de parametrar som krävs för att de ska kunna vara mätbara. Det är dock viktigt att planen även i fortsättningen görs känd i organisationen och att chefer/ledare följer de riktlinjer om åtgärder som ges, speciellt när det gäller stegen i planen om kränkande särbehandling/diskriminering.


Comfact Signature Referensnummer: 182545SE

# Arbetsförhållanden

Flera av våra verksamheter omfattas förnärvarande av organisationsförändringar vilket kan medföra ökad stress vilket skulle kunna påverka i första hand den psykosociala arbetsmiljön.

## Analys av orsaker samt åtgärder

Arbetsgruppen ser dock inga ökade risker, trots organisationsförändringar, för ökad diskriminering eller kränkning av något slag.

Sjukfrånvaron är sedan flera år tillbaka bland de lägsta i Sverige. Per sista augusti 2024 är sjukfrånvaro för kvinnor 6,55 % och för män 4,17 %.
Orsaker till skillnaderna i män och kvinnors sjukfrånvaro kan vara en följd av att arbetssituationerna skiljer sig åt, att arbetsbelastning kan ge efterföljande besvär som leder till sjukskrivning. Verksamheter där det ingår omsorg av annan person kan också vara svårare att påverka när det gäller planering av arbetstid, samt innebära ökad arbetsbelastning. Merparten av våra verksamheter omfattas av den här typen av verksamhet. Och de här verksamheterna är också kvinnodominerade.
Att en stor del av kommunens människonära yrken innehas av kvinnor leder också till att möjligheten att arbeta hemifrån inte finns.
Det pågår även diskussion om de skärpta reglerna för dygns- och veckovila kommer leda till ökade sjukskrivningstal på grund av ändrad arbetsförläggning. Dock finns det idag inga studier eller undersökningar lokalt kring om det är en påverkande faktor.

Torsby kommun anordnar tillsammans med företagshälsovården BAM-utbildningar. BAM står för bättre arbetsmiljö. Utbildningen syftar till att stärka arbetsmiljöarbetet i kommunen för att få en ännu bättre arbetsmiljö. För att fortsätta bibehålla den positiva trenden enligt ovan är det av vikt att fortsätta med den här typen av utbildning.
Även arbetet tillsammans med företagshälsovården med möjlighet till aktiviteter inom den ekonomiska ramen för förebyggande sjukpenning är viktig för en fortsatt positiv utveckling.

De fackliga parterna anser att det är viktigt att en skyddsrond per år genomförs på varje arbetsplats och att det inom ramen för dessa ronder även genomförs en OSA-enkät för att fånga upp arbetsmiljön. Det skulle då resultera i mer aktuellt underlag angående upplevelsen av arbetsmiljö, kopplat till kön, än genom medarbetarenkäten som genomförs mer sällan. Arbetsgivaren får då en naturlig uppföljning varje år och möjlighet till snabbare respons på det som eventuellt behöver rättas till/justeras.
Utöver skyddsronder på arbetsplatserna ska det genomföras fyra skyddskommittéer per förvaltning och år.


Comfact Signature Referensnummer: 182545SE

| Åtgärd | Ansvarig | Datum | Uppföljning |
|---|---|---|---|
| Fortsatta BAM*-utbildningar | HR-chef | kontinuerligt | |
| Fortsatt arbete med OSA* | HR | kontinuerligt | |
| Översyn varför anställda väljer att söka lägre sysselsättningsgrad än heltid – finns det arbetsmiljörelaterade orsaker? | HR | kontinuerligt | |
| Fortsatt dialog med fackliga företrädare ang insatser i förebyggande syfte att motverka sjukskrivning | HR | kontinuerligt | |
| Årlig skyddsrond på varje arb.plats med tillhörande OSA-enkät samt minst fyra årliga skyddskommittéer per förvaltning | Samtliga arb.plats. Ansvarig chef | kontinuerligt | Augusti 2025, HR i samverkan med ATpart |
| Medarbetarenkät för att följa upp arbetsförhållanden/arbetsmiljö årligen | HR | | |
| Utbildning av politiker i kommunfullmäktige i arbetsmiljöansvar varje mandatperiod | HR | | |
| Varje arbetsplats ska genomföra APT, frekvens och form avgörs utifrån grupp och verksamhet | Samtliga Arb.plats | | Augusti 2025, HR i samverkan med ATpart |

*BAM – Bättre ArbetsMiljö
*OSA – Organisatorisk och Social Arbetsmiljö

# Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

## Analys av orsaker samt åtgärder

Varken våra underlag eller arbetsgruppens vetskap pekar på att det finns några risker för diskriminering när det gäller praxis om lön och andra anställningsvillkor.
Det finns en övergripande lönepolicy för kommunen och riktlinjer för hur lönesättning ska ske. Dessa är ständigt under diskussion och kan alltid förbättras, men i dagsläget ser vi inte att det finns risk för diskriminering utifrån diskrimineringsgrunderna.
Kommunen ska även enligt lag göra en lönekartläggning med avseende på kön. Det har inte heller i denna lönekartläggning framkommit några större avvikelser.
Det finns idag inga bekräftade indikationer på diskriminering.
De fackliga parterna och arbetsgivaren är dock överens om att det fortsatt behövs erbjudas en genomgång av hur individuell lönesättning inom kommunal verksamhet sker, samt hur en löneöversyn genomförs.


Comfact Signature Referensnummer: 182545SE

De fackliga parterna uttrycker oro för att de årliga löneöversynerna förväntas ske inom redan befintliga ramar. Det upplevs inte tas hänsyn till löneökningarna politiskt vilket medför att det finns snart inget spelutrymme kvar, utan snarare en risk för att kärnverksamhet påverkas då budget inte utökas. Detta innebär även i längden en påverkan på arbetsmiljön.

I juni 2026 ska lönetransparensdirektivet vara infört i svensk arbetsrätt. Syftet är att stärka tillämpningen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete. Detta ska ske genom en ökad insyn i lönesättning och skärpta efterlevnadsmekanismer.
I dagsläget finns en SOU (Statens offentliga utredningar) ute på remiss innehållande bl a förslag till ny lagstiftning i diskrimineringslagen. Om, och hur de nya förslagen kommer att genomföras återstår att se under 2025, men det är åtgärder som i okänd utsträckning idag kommer påverka praxis och bestämmelser om lön.

| Åtgärd | **Ansvarig** | **Datum** | **Uppföljning** |
|---|---|---|---|
| Genomgång av individuell lönesättning och lönerevisionsförfarandet för chefer | HR | Kontinuerlig | |
| Långsiktig planering i budget arbete av löneutveckling | HR | Kontinuerlig | |
| Diskussion kring särskilda satsningar och prioriteringar mellan och inom förvaltningar | HR | Kontinuerlig | |
| Översyn av lönestrukturer inom yrkesgrupper | HR | Kontinuerlig | |

# Rekrytering och befordran

Våra underlag visar att kommunen är kvinnodominerad. 80 % av totala antalet tillsvidareanställda utgörs av kvinnor,
Det kommer i framtiden att ställas högre krav på tillgång av såväl män inom kvinnodominerade yrkesgrupper och tvärtom, men även behov av en ökad mångfald på våra arbetsplatser, speciellt inom vårdsektorn. Detta för att kunna tillgodose den mångfald som finns bland våra brukare/omsorgstagare.

## Analys av orsaker samt åtgärder

Arbetsgruppen är överens om att kravprofil för respektive arbete ska utgöra grunden vid tillsättning av tjänster. Däremot är det arbetsgruppens åsikt att vi ska sträva efter såväl jämn könsfördelning samt mångfald på arbetsplatser och i yrkesgrupper. Detta framgår även i bl. a. våra riktlinjer vid anställning, där det tydligt står skrivet att det ska ske en strävan efter att rekrytera från det underrepresenterade könet där det råder ojämn fördelning. Tillgång på kompetens är dock i vissa fall styrande och även ett hinder.


Comfact Signature Referensnummer: 182545SE

För ytterligare åtgärder, se under rubriken främja en jämn könsfördelning.

| Åtgärd | Ansvarig | Datum | Uppföljning |
|---|---|---|---|
| Skapa underlag för en boarding process som har en tydlig linje genom preboarding, onbording och offbording | HR | Kontinuerlig | |
| Kompetensbaserad rekrytering – verktyg för att säkerställa rekyteringsprocessen | HR | Kontinuerlig | |

# Utbildning och övrig kompetensutveckling

Arbetsgruppens uppfattning är att medarbetarsamtal genomförs i stor utsträckning. Dock finns det ett gemensamt ansvar hos såväl fackliga företrädare som arbetsgivarrepresentant att uppmärksamma om det ges signaler om att medarbetarsamtal inte genomförs.

## Analys av orsaker samt åtgärder

Medarbetarsamtalen är ett verktyg för att fånga upp de anställdas behov/möjlighet till kompetensutveckling. Att inte alla anställda erbjudits/genomfört medarbetarsamtal kan vara en orsak till upplevelsen av bristen på kompetensutveckling/att den egna kompetensen inte tas tillvara internt i verksamheten. Behovet av kompetensutveckling kan variera hos anställda, och behovet av utbildad personal kan se olika ut för olika yrkesgrupper. Chefer bör dock kunna motivera för medarbetare och överordnade hur kompetensutvecklingen fördelats och varför. Underlaget för medarbetarsamtalet bör också ses över så att själva mallen/verktyget inte utgör hinder för medarbetarsamtalet, samt att det inte finns grund för att medarbetarsamtalet sker på olika förutsättningar i de olika verksamheterna.

| Åtgärd | Ansvarig | Datum | Uppföljning |
|---|---|---|---|
| Genomgång chefgrupp kring medarbetarsamtal och kompetensutveckling på lika villkor | HR-chef/HR-strateg | Se komp. förs.plan | |
| Kompetensinventering | HR | Genomförs 2024/2025 | |
| Chefer: Rapportering av att alla medarbetarsamtal är genomförda | HR | 2024-11-30 | |
| Kompetensförsörjningsplan | HR | Reviderad hösten 2024, Fortsatt implementering 2025 | |


Comfact Signature Referensnummer: 182545SE

# Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap

Torsby kommun har som avsikt i egenskap av arbetsgivare att möjliggöra föräldraskap med förvärvsarbete, bland annat genom möjlighet att anpassa arbetstider i den mån verksamheten tillåter.

### Analys av orsaker samt åtgärder

Arbetsgruppens uppfattning, och kännedom är, att det i så stor mån det är möjligt tas hänsyn till möjligheten att vara förälder till exempel vid schemaläggning etc. i de fall verksamheten tillåter. Dock kan våra rutiner kring arbetstider, mötestider samt deltid troligen i en del fall sakna vana att hantera arbetstid/mötestid på ett sådant sätt som mer passar deltidsanställda och föräldrar.

| Åtgärd | Ansvarig | Datum | Uppföljning |
|---|---|---|---|
| Ta upp frågan vid ledningsgrupp, samt interna informationer för chefer, då varje chef får i uppgift att på APT lyfta frågan kring hur arbetsgivaren/arbetsgruppen kan underlätta föräldraskap | HR | Kontinuerlig | |
| Rutiner för kring t ex mötestider ligger mellan kl 9-15 för att underlätta lämning/-hämtning på förskola samt deltidsarbete | Ansvarig förvaltningschef (Uppföljning HR) | Kontinuerlig | |
| Se över möjligheter rent allmänt att kombinera arbete/privatliv, om det kan lösas mer flexibelt än idag | HR | Kontinuerlig | |

# Trakasserier

Vi har en policy och beredskapsplan mot trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

### Analys av orsaker samt åtgärder

Policyn för kränkande särbehandling samt tillhörande handlingsplan är antagen av kommunfullmäktige och finns tillgänglig via kommunens intranät. Inga fall av trakasserier eller kränkande särbehandling är kända av referensgruppen.

Arbetsgruppen kan dock märka av att det är ett tuffare klimat, med ökad risk för att utsättas för hat, hot och otillåten påverkan. Detta gäller såväl förtroendevalda som anställda, främst kanske tjänstemän. En genomgång och ev. uppdatering av policy och handlingsplan bör därför ske.


Comfact Signature Referensnummer: 182545SE

| Åtgärd | Ansvarig | Datum | Uppföljning |
|---|---|---|---|
| Genomgång/uppdatering policy kränkande särbehandling | HR | Feb 2025 | |

# Främja en jämn könsfördelning

Våra underlag visar att kommunen är till stor del kvinnodominerad. Av totalen anställda utgörs närmare 80 % av kvinnor. Flest kvinnodominerade yrken återfinns inom vård och omsorg samt inom skola-/barnomsorg, medan de mansdominerade återfinns inom den tekniska sektorn.
När det gäller könsfördelningen på chefsnivå totalt (Ansvar A – L) så är könsfördelningen relativt jämn med lite fördel för kvinnor, 64 % kvinnor och 36% män återfinns i ledande befattningar. I högsta ledningsgruppen är fördelningen 33% kvinnor och 67% män.

## Analys av orsaker samt åtgärder

Det förs en dialog med högstadie- samt gymnasieskola i kommunen, där skolor erbjuds möjlighet till studiebesök, men där kommunen även deltar vid aktiviteter anordnade av skolan i syfte att ge ungdomarna möjlighet att komma i kontakt med kommunens samtliga yrken.

Arbetet med att utjämna könsfördelningen försvåras av att rekryteringsunderlaget, som i slutet består av hur tjejer och killar väljer att studera. Här ligger mycket påverkansmöjligheter i att strategiskt informera, skapa sommarjobb/praktik etc.

För att förbättra könsfördelningen skall kommunen ha ambitionen att jämna ut könsfördelningen i den mån det går. Dock skall kompetensen och lämpligheten vara styrande oavsett kön. Kommunen skall verka för att fler män skall rekryteras till kvinnodominerade yrken och vice versa

| Åtgärd | Ansvarig | Datum | Uppföljning |
|---|---|---|---|
| Skapa informationsmaterial som lyfter exempel med ”otypiska” anställda inom mansdominerade resp. kvinnodominerade yrken | HR-avdelning | kontinuerlig | |
| Information på skolor om kommunen som arbetsgivare | HR-avdelning | Fortlöp. | |
| Arbeta för att få tjejer och killar till mans-/resp. kvinnodominerade avdelningar på sommarjobb/praktik | HR-avdelning i samverkan med Arbetsmarks-enhet | Fortlöp. | |


Comfact Signature Referensnummer: 182545SE

# Uppföljning av denna plan

Planen följs också upp årligen med avseende på effekter/måluppfyllelse av arbetsgrupp bestående av representanter för kollektivanslutna arbetstagarorganisationer samt HR-avdelningen. Denna uppföljning sker i december månad.  HR-chefen har som uppgift att redovisa dessa uppföljningar i ledningsgruppen.

# Göra planen känd

Den här planen ska förankras i ledningsgruppen vid ordinarie ledningsgruppsmöte, och bland samtliga chefer vid chefsgruppsmöte inom respektive verksamhet.
För att den här planen ska vara tillgänglig för alla anställda är den publicerad på intranätet samt på vår hemsida under regler och styrande dokument – policyer och styrdokument.

Alla anställda informeras om den nya planen dels muntligt genom sin chef och även skriftligt genom information på intranätet.

Nyanställda kommer att informeras om vår plan i samband med nyanställning.

# Vad kan du som anställd göra?

### Vad du ska göra när du har goda idéer

Säkert har du idéer om hur vår arbetsplats kan bli en mer jämställd och rättvis arbetsplats, och då ska du höra av dig med dina tankar till HR-avdelningen.

### Vad du ska göra om du upplever dig sämre behandlad

Vi vill hjälpas åt att bemöta varandra på ett likvärdigt sätt. Ibland kan det vara enkelt och ibland kan det ske misstag.  Upplever du att du skulle ha fått ett annat bemötande eller andra villkor om du varit av motsatt kön, haft en annan etnisk tillhörighet, religionsuppfattning, sexuell läggning, könsidentitet, funktionsförmåga eller ålder?

Eller upplever du att en kollega skulle ha fått ett annat bemötande eller andra villkor om denne varit av motsatt kön, haft en annan etnisk tillhörighet, religionsuppfattning, sexuell läggning, könsidentitet, funktionsförmåga eller ålder? Då ska du säga till. Prata med din närmaste chef, eller med HR-avdelningen om det hela, så att vi tillsammans kan skapa den diskrimineringsfria arbetsplatsen.


Comfact Signature Referensnummer: 182545SE

# § 15 Lägsta löner 2025

Dnr KST 2025/40

## Kommunstyrelsens arbetsutskotts förslag till kommunstyrelsen

Kommunstyrelsen antar lägsta löner för arbetstagare som fyllt 19 år för år 2025 enligt nedanstående förslag.

## Sammanfattning av ärendet

Enligt nu gällande avtal ska nya lägsta löner gälla från 1 januari 2025 för Kommunals avtalsområde enligt HÖK 20, bilaga 1 § 7.

### Förslag till beslut lägsta löner för arbetstagare fyllda 19 år

I Torsby kommun har nivån för lägsta löner varit högre än de centrala nivåer som förhandlats fram. Det centrala avtal som nu gäller för Kommunals avtalsområde sträcker sig till 31 mars 2025.

Löneläget för lägsta löner är för tillfället enligt följande:

- Kategori 1 (saknar utbildning i yrket, fyllt 19 år): 21 930 kr/mån (centralt avtal: 21 570 kr/mån)
- Kategori 2 (yrkesförberedande gymnasieutbildning, fyllt 19 år): 24 800 kr/mån (centralt avtal: 23 850 kr/mån)

### Förslag på lägsta löner i Torsby kommun 2025

- Kategori 1: 22 860 kr/mån (centralt avtal: 22 500 kr/mån)
- Kategori 2: 25 900 kr/mån (centralt avtal: 24 950 kr/mån)

### Kommentar

För att vara en attraktiv arbetsgivare är det viktigt att erbjuda konkurrenskraftiga löner. Det är också viktigt att stimulera arbetstagare till vidareutbildning genom möjlighet till högre löner efter genomförd utbildning.

År 2020 gjordes ingen höjning lokalt och 2021 skedde ingen höjning centralt enligt avtal. År 2022 gjordes dock en höjning baserad på snittet av de föregående åren. Den



Comfact Signature Referensnummer: 182545SE

procentuella höjningen motsvarade tidigare års generella snitt gentemot centralt avtal. År 2023 gjordes återigen ingen höjning lokalt, medan det 2024 gjordes en ny höjning.

Om politiken vill fortsätta satsningen på att ha högre lägsta löner än avtal för att vara en attraktiv arbetsgivare, behövs en höjning i år. I snitt har de lokala lägstalönerna legat 360 kr över avtal för kategori 1 och 950 kr över avtal för kategori 2.

### Förslag till beslut

Utifrån beräknat snitt höjs att kategori 1 till 22 860 kr (vilket är 360 kr över avtal eller 1,7%) samt kategori 2 till 25 900 kr (vilket motsvarar 950 kr eller 3,8%) över avtal.

## Handlingar i ärendet

Tjänsteskrivelse av HR-strateg Camilla Nyman 2025-01-14

## Beslutet skickas till

Kommunstyrelsen

———



Comfact Signature Referensnummer: 182545SE

# UNDERSKRIFTSSIDA

## Detta dokument har undertecknats med avancerade elektroniska underskrifter:

| | |
|---|---|
| NAMN: | EMILIA KARLSSON |
| TITEL, ORGANISATION: | Sekreterare, Torsby kommun |
| TID: | 2025-01-21 15:17:21 +01:00 |
| IDENTIFIKATIONSTYP: | Svensk e-legitimation |

| | |
|---|---|
| NAMN: | Sven Vilhelm Torbjörn Olsson |
| TITEL, ORGANISATION: | Justerare, Torsby kommun |
| TID: | 2025-01-21 15:21:48 +01:00 |
| IDENTIFIKATIONSTYP: | Svensk e-legitimation |

| | |
|---|---|
| NAMN: | Sven Peter Jonsson |
| TITEL, ORGANISATION: | Ordförande, Torsby kommun |
| TID: | 2025-01-21 15:40:21 +01:00 |
| IDENTIFIKATIONSTYP: | Svensk e-legitimation |