



## Kallelse till kommunfullmäktige

<b>Sammanträde</b>	Kommunfullmäktige
<b>Tid</b>	Torsdagen den 26 januari 2023, kl. 18.00
<b>Plats</b>	Kammarsalen, Habo kommunhus

## Föredragningslista

1. Upprop och godkännande av dagordningen
2. Val av justerare  
*Tid för justering: Tisdag 31 januari kl. 16.00*
3. Redovisning av granskningsrapport *Besökssäkerhet och skalskydd inom förskolan och grundskolan*  
*Besök av kommunrevisionen och Deloitte*
4. Information om kommunledningsförvaltningens verksamhet  
*Föredragande: kommundirektör Jan Sundman*
5. Pensionspolicy, revidering
6. Former för utskick av kallelse och handlingar till kommunfullmäktige
7. Förändring av taxor för kulturskolan
8. Svar på motion om övergångsställen
9. Svar på motion om skärmtak utanför vårdcentrum
10. Svar på motion om förebyggande arbete för psykisk hälsa
11. Val av vice ordförande i styrelsen för June Avfall & Miljö AB
12. Val av lekmannarevisorer till Habo Energi, Habo Kraft och Habo Bostäder
13. Val av ombud till bolagsstämma för June Avfall & Miljö AB
14. Avsägelse och fyllnadsval
15. Fråga till kommunstyrelsens ordförande om älgolyckor vid Tumbäck
16. Interpellation till kommunstyrelsens ordförande om parkering på Blå torget
17. Motion om utredning av solcellspark i Habo



# HABO KOMMUN

Kommunfullmäktige

Dokumenttyp  
Kallelse

Datum  
2023-01-18

Sida  
2

Lisbet Bärenholdt  
ordförande

Frida Wahlund  
sekreterare



## § 103 Svar till kommunrevisionen - granskning av besökssäkerhet och skalskydd

Diarienummer BU22/92

### Beslut

Barn- och utbildningsnämnden beslutar att anta förvaltningens skrivelse som ett svar till kommunrevisionen.

### Beskrivning av ärendet

Efter ett flertal händelser i andra kommuner där obehöriga har kunnat gå in på skolor och där händelser av allvarlig karaktär inträffat till följd av detta, vill revisorerna i Habo kommun granska vilka säkerhetsrutiner det finns i förskolan och grundskolan för att skydda barn, elever och personal samt egendom. Deloitte har därför fått i uppdrag att genomföra en avseende besökssäkerhet och skalskydd inom förskolan och grundskolan.

### Revisionsfråga

Vidtar barn- och utbildningsnämnden tillfredställande åtgärder avseende besökssäkerhet och skalskydd på förskolor och grundskolor?

### Svar på revisionsfråga

Deloitte's sammanfattande bedömning är att barn- och utbildningsnämnden till viss del vidtar tillfredställande åtgärder avseende skalskydd på förskola och grundskola.

### Nämnden rekommenderas att:

1. Utveckla befintliga rutiner med bäring på säkerhet och skalskydd.
2. Öva på situationer för in- och utrymning.
3. Överväg anmälningsskyldighet för oanmälda besök.
4. Överväg minska antalet olåsta ingångar i förskola och skola så långt möjligt/rimligt.
5. Gör en årlig riskanalys på enhetsnivå av säkerhetsaspekterna.
6. Överväg säkerhetsfrågorna i den årliga interna kontrollen.
7. Tillsyn av de privata förskolorna alltid omfattar rutiner för säkerhet samt situationer av hot och våld.
8. Fortsätt utveckla skalskyddet i skolor och förskolor.

### Barn- och utbildningsförvaltningens syn på rekommendationerna:

Barn- och utbildningsförvaltningen är helt eniga med revisorernas rekommendationer. Det finns inga av de nämnda rekommendationer som förvaltningen anser att man inte behöver gå vidare med. Ett arbete som omfattar flera av rekommendationerna har redan inletts. Utbildning av



personal i säkerhetsfrågor och revidering av rutiner sker redan under innevarande höst. Till våren kommer arbetet att fortsätta med övning på grundskolorna gällande in- och utrymning. Frågor kring anmälningsskyldighet och minska antalet olåsta dörrar har lyfts i förvaltningens chefsgrupp och ett arbete med nya rutiner kommer att inledas under läsåret.

\_\_\_\_\_

**Beslutet skickas till**  
Kommunrevisionen  
Kommunstyrelsen



## **Besökssäkerhet och skalskydd inom förskolan och grundskolan**

Habo kommun

Oktober 2022

# Innehåll

Innehåll	1
Sammanfattning	2
1. Inledning	3
2. Granskningsresultat	6

# Sammanfattning

Deloitte AB har av de förtroendevalda revisorerna i Habo kommun fått uppdraget att genomföra en granskning avseende skalskydd i förskola och skola.

## Revisionsfråga

Vidtar barn- och utbildningsnämnden tillfredställande åtgärder avseende skalskydd på förskola och grundskola?

## Svar på revisionsfråga

Vår sammanfattande bedömning är att till *barn- och utbildningsnämnden till viss del vidtar tillfredställande åtgärder avseende skalskydd på förskola och grundskola.*

## Iakttagelser

- Det finns rutiner med bäring på säkerhet och skalskydd.
- Det saknas rutiner som är direkt kopplade till in- och utrymning.
- Förskola och skola övar inte på situationer som avser in- eller utrymning.
- Vid externa besök i förskola begärs inte legitimation av ej anmälda besök.
- Inom förskolan finns en ny app för dokumentering av hämtning och lämning av barn.
- Inom både förskola och skola strävas efter att minska antalet olåsta ingångar
- Vid våra besök i förskola och skola har inte personalen namnskyltar. En skola har uttalat krav på namnskyltar för alla anställda.

- Säkerhet inför hotfulla situationer är inte en del av den årliga riskanalysen och interna kontrollen.
- Enligt uppgifter vid granskningen görs kontroller av de privata förskolornas säkerhetsrutiner.
- Nämnden arbetar med frågan om skalskydd för skolor och förskolor.

## Rekommendationer

- Utveckla befintliga rutiner med bäring på säkerhet och skalskydd.
- Öva på situationer för in- och utrymning.
- Överväg anmälningsskyldighet för oanmälda besök.
- Överväg minska antalet olåsta ingångar i förskola och skola så långt möjligt/rimligt.
- Gör en årlig riskanalys på enhetsnivå av säkerhetsaspekterna.
- Överväg säkerhetsfrågorna i den årliga interna kontrollen.
- Vi vill framföra vikten av att tillsynen av de privata förskolorna alltid omfattar rutiner för säkerhet samt situationer av hot och våld.
- Fortsätt utveckla skalskyddet i skolor och förskolor.

Jönköping den 7 oktober 2022

DELOITTE AB

Revsul Dedic

Torbjörn Bengtsson

# 1. Inledning

## Bakgrund

I skollagens 5 kapitel Trygghet och studiero lyfts arbetsmiljön fram i §§ 3 och 4. I § 3 står det specifikt att alla elever skall tillförsäkras en skolmiljö som präglas av trygghet och studiero. I § 4 hänvisar skollagen till arbetsmiljölagen. Arbetsmiljölagen stipulerar att åtgärder skall vidtas för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall.

I föräldrabalkens 6 kapitel 2 § 2 stycket regleras vårdnadshavarnas ansvar för barnens personliga förhållanden och behov. När barn överlämnas i förskola och skola övergår ansvaret för tillsyn av dem från vårdnadshavarna till personal. Förskolor och grundskolor i Sverige är relativt öppna, men skolan är ingen allmän plats. Därför finns det ett behov av rutiner för externa besökare. Personalen har ansvar för barn och elever under deras skoldag. Efter ett flertal händelser i andra kommuner där obehöriga har kunnat gå in på skolor och där händelser av allvarlig karaktär inträffat till följd av detta, vill revisorerna granska vilka säkerhetsrutiner det finns i förskolan och grundskolan för att skydda barn, elever och personal samt egendom.

Med anledning av ovanstående har kommunens revisorer i Habo kommun identifierat behov av att granska skalskyddet. De förtroendevalda revisorerna i Habo kommun har med hänsyn till ovanstående bedömt det angeläget att genomföra en granskning av kommunens arbete med skalskydd på förskola och grundskola.

## Syfte och avgränsning

Granskningens syfte är undersöka och bedöma hur barn- och utbildningsnämnden i Habo kommun arbetar med besökssäkerhet och skalskydd på förskola och grundskola. Granskningen avser barn- och utbildningsnämnden och omfattar förskolan och grundskola. Förskoleklass och fritidshem ingår inte i granskningen.

## Revisionsfråga

*Vidtar barn- och utbildningsnämnden tillfredställande åtgärder avseende besökssäkerhet och skalskydd på förskolor och grundskolor?*

## Underliggande frågeställningar

- Har enheterna rutiner för externa besökare?
- Är befintliga rutiner och föreskrifter dokumenterade?
- Vilket skalskydd har enheterna för att skydda sig från inbrott?
- Hur hanteras hotfulla situationer?
- Vilka riskbedömningar och uppföljningar görs av verksamheten avseende granskningsområdet?

## Metod och granskningsinriktning

Granskningen har genomförts framför allt genom dokumentstudier och intervjuer med politiker och tjänstemän. Intervjuer har genomförts med BUN presidium, skolchefen, och säkerhetssamordnare. Granskare har även gjort ett antal oanmälda besök hos 4 grundskolor samt 6 förskolor (varav 2 privata förskolor). Syftet med de oanmälda besöken var framför allt för att se hur de besökta skolorna hanterar oanmälda externa besökare samt att ha en kort



intervju med rektor eller annan lämplig person kring skolans arbete med besökssäkerhet och skalskydd. Vi har även tagit del av skriftliga riktlinjer och rutiner avseende besökssäkerhet och skalskydd som finns på respektive skola.

#### Granskningen har delats in i följande sju faser:

- Planering av intervjuer.
- Insamling av fakta/underlag genom intervjuer och dokumentgranskning.
- Genomgång, sammanställning och analys av insamlat material.
- Framtagandet av viktiga iakttagelser och rekommendationer samt svar på revisionsfråga.
- Rapportskrivning inkl. sakavstämning.
- Presentation av granskning till revisorer.
- Godkänd rapport skickades till berörda nämnder & revisorer.

#### Revisionskriterier

##### Lagar och regelverk

*Nedanstående lagar ligger till grund för granskningens frågeställningar till de besökta verksamheterna.*

##### *Skollagen*

I 5 kapitlet skollagen om Trygghet och studiero stipuleras följande avseende arbetsmiljö: 3 § Utbildningen ska utformas på ett sådant sätt att alla elever tillförsäkras en skolmiljö som präglas av trygghet och studiero. 4 § I arbetsmiljölagen (1977:1160) finns bestämmelser om kraven på en god arbetsmiljö.

##### *Arbetsmiljölagen*

I Arbetsmiljölagen 3 kap. om Allmänna skyldigheter stipuleras följande:

- 2 § Arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. En utgångspunkt ska därvid vara att allt sådant som kan leda till ohälsa eller olycksfall ska ändras eller

ersättas så att risken för ohälsa eller olycksfall undanröjs. Arbetsgivaren ska beakta den särskilda risken för ohälsa och olycksfall som kan följa av att arbetstagaren utför arbete ensam.

- 2a § Arbetsgivaren ska systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren ska utreda arbetsskador, fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten och vidta de åtgärder som föranleds av detta. Åtgärder som inte kan vidtas omedelbart ska tidsplaneras.
- Enligt AFS1 1993:2 under rubriken Riskförebyggande åtgärder ska arbetsgivaren "utreda de risker för våld eller hot om våld som kan finnas i arbetet samt vidta de åtgärder som kan föranledas av utredningen".

##### *Föräldrabalken*

I 6 kapitlet föräldrabalken stipuleras följande avseende vårdnad av barn:

2 § Barn står under vårdnad av båda föräldrarna eller en av dem, om inte rätten har anförtrott vårdnaden åt en eller två särskilt förordnade vårdnadshavare. Vårdnaden om ett barn består till dess att barnet fyller arton år eller dessförinnan ingår äktenskap.

Den som har vårdnaden om ett barn har ett ansvar för barnets personliga förhållanden och skall se till att barnets behov enligt 1 § blir tillgodosedda. Barnets vårdnadshavare svarar även för att barnet får den tillsyn som behövs med hänsyn till dess ålder, utveckling och övriga omständigheter samt skall bevaka att barnet får tillfredsställande försörjning och utbildning.

I syfte att hindra att barnet orsakar skada för någon annan skall vårdnadshavaren vidare svara för att barnet står under uppsikt eller att andra lämpliga åtgärder vidtas.

### Skolverkets riktlinjer

Följande står att läsa på Skolverkets hemsida:

- Vid de allra flesta skolor eller förskolor kommer det aldrig att inträffa någon incident med väpnat våld (eller "pågående dödligt våld" som är termen polisen använder). Men eftersom väpnat våld kan leda till allvarliga konsekvenser finns det skäl att ta frågan på allvar. Erfarenheten från andra länder visar att det är omöjligt att förutsäga i vilka områden och i vilken typ av skolor eller förskolor som väpnat våld kommer att inträffa. Därför är det bra om de som arbetar i verksamheterna har en mental förberedelse och insikter om olika möjliga handlingsalternativ.
- Strategierna inrymning, utrymning och utestängning kan tas upp i samband med skolans eller förskolans övriga säkerhetsarbete. Då går det att ta hänsyn till den enskilda verksamhetens specifika förutsättningar, som lokalernas utformning och elevsammansättningen. En möjlighet är att formulera möjliga scenarier och diskutera hur personal skulle agera i dessa situationer.
- *Inrymning*: Inrymning innebär att barn, elever och personal stänger in sig i rum eller salar. Genom att låsa dörren och/eller barrikadera den blir det svårare för en gärningsperson att komma in. Det är också en fördel om det går att gömma sig, att vara tyst och om möjligt täcka för eventuella fönster. Inrymning är ingen garanti för säkerhet, men bidrar ofta till att förhindra att människor kommer till skada. En avgörande faktor för hur inrymning fungerar är lokalernas utformning. Eftersom varje skola och förskola har unika lokaler och verksamhet är det viktigt att ha funderat över den enskilda byggnadens utformning och hur en inrymning skulle kunna fungera på den aktuella förskolan eller skolan.
- *Utestängning*: Ytterligare en metod som kan användas under vissa omständigheter är att stänga ute gärningspersoner från hela byggnaden.

När det väpnade våldet pågår på gården, då kan det vara effektivt att stänga dörrar till byggnaden, hålla barn, elever och personal inomhus medan gärningspersonerna utestängs. Det är viktigt att inga barn och elever utestängs ihop med gärningspersoner.

### Kvalitetssäkring

Kvalitetssäkring har skett genom Deloitte's interna kvalitetssäkringssystem. Rapporten har även kvalitetssäkrats av de intervjuade personerna.

### Besök

Vi har gjort oanmälda besök på följande skolor:

#### Besökta grundskolor

- Alléskolan, F-6
- Bränningseskolan, F-6
- Fagerhults skola, F-6
- Hagabodaskolan 7-9

#### Besökta förskolor

- Bränninge förskola (kommun)
- Slättens förskola (kommun)
- Fagerhults förskola (kommun)
- Gullvivans förskola (kommun)
- *Ur och Skur Oxdragaren (Privat)*
- *Framtiden (Privat)*.

På samtliga enheter genomfördes intervjuer/samtal med personal. För varje enhet finns noteringar om hur och hur snabbt vi blev uppmärksammade.

Frågor ställdes också gällande skriftliga och praktiska rutiner med bäring på skalskydd och besökssäkerhet.

## 2. Granskningsresultat

*Utifrån genomförda intervjuer och granskat material har en övergripande beskrivning av besökssäkerheten och skalskydd gjorts nedan. De iakttagelser som framkommit till följd av intervjuer och dokumentstudier redogörs under den rubrik som ansetts mest lämplig.*

---

### **Styr och stöddokument**

Följande styr- och stöddokument finns för situationer som har koppling till säkerhet samt hot och våld. Samtliga dessa har tagits fram inom barn- och utbildningsnämndens verksamhet.

#### **Handlingsplan mot hot och våld samt väpnat våld i förskolan/skolan (2017-04-12)**

Denna handlingsplan kompletterar kommunens egen plan "Hot o våld och stöd vid rättegång" som finns med i Habo kommuns personalpolitiska program. Handlingsplanen gäller specifikt förskola och skola och innehåller även råd i händelse av väpnat våld. I handlingsplanen beskrivs både vad som kan göras innan, under tiden hot och våld pågår och vad som ska göra efteråt.

#### **Riktlinjer och rutiner för barns säkerhet i skolans verksamheter (2018-10-23).**

I detta dokument beskrivs fritidshemmets och grundskolans ansvar för barn/elever och när ansvaret börjar gälla samt vilka åtgärder som ska vidtas vid avvikelser.

#### **Riktlinjer och rutiner för barns säkerhet i förskolans verksamheter (2018-10-23).**

Av dokumentet framkommer motsvarande som barns säkerhet i skolan, när börjar/slutar förskolan ansvar, vad som gäller vid hämtning/lämning.

Hur personalens ska agera när ett barn försvinner från förskolan eller vid i mötet med påverkad/berusad föräldrar.

#### **Krisplan för BUNs verksamheter (2022-02-28).**

Krisplanens syfte är att klart uttala vilka personer som är ansvariga och hur krisen kan hanteras. Förvaltningschefen, eller den denne utser, är informationsansvarig för barn- och utbildningsförvaltningen Förvaltningschefen är ytterst ansvarig för att förvaltningen fungerar i ett krisläge.

Rektor/rektor är ansvarig för sitt område. Det ska finnas en krisgrupp för alla förskolor och skolor (med namn, befattning och telefonnummer).

#### **Akutmanual för Habo kommun**

Habo kommun har tagit fram en akutmanual som är tänkt att vara till hjälp om något allvarligt inträffar. Detta dokument är antaget av KF och gäller därmed samtlig verksamhet inom Habo kommun.

Finns ett avsnitt om vad göra vid ev. hot och våld samt ett avsnitt om Stöld och skadegörelse.

### Rutiner vid hot, hat och våld mot anställda och förtroendevalda (KF)

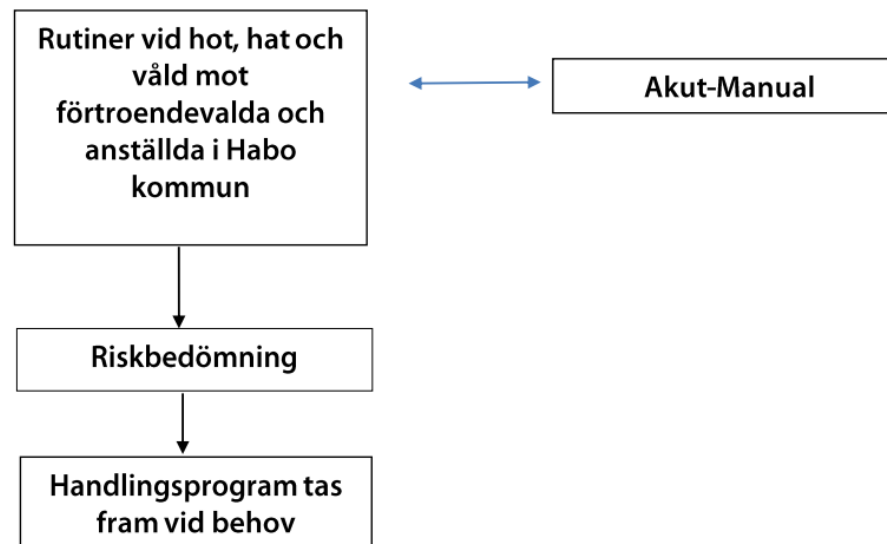
(2019-05-10) – vad göra vid hot/hat/våld.

För att förebygga att anställda utsätts för hot och våld bör varje arbetsplats kartlägga riskerna för hot- och våldssituationer, samt se till att det finns säkerhetsrutiner. För att gradera riskens beskaffenhet kan man ta hjälp av matris för riskbedömning som finns på Personal-sidorna på intranätet under kapitlet Arbetsmiljö och hälsa. Verkar man inom en verksamhet med något högre risk för att bli utsatt för hot och våld kan ett eget handlingsprogram tas fram. På intranätet finns en mall för hur ett sådant program kan skrivas.

Om det finns en uttalad risk för att bli utsatt för våld kopplat till tjänsten i Habo kommun kan kontakt tas med säkerhetssamordnaren för konsultation om larm kan vara aktuellt och i sådant fall vilken typ.

Frågor man kan ställa vid en riskbedömning: *När, var, hur kan risker uppstå? Vilka förebyggande åtgärder har vidtagits? Finns säkerhetsrutiner? Sker övning och genomgång av skydd och säkerhet? Undviks ensamarbete i riskabla situationer? Har anställda fått utbildning inom området? Finns tydliga instruktioner? Vet alla vad de ska göra vid hot- eller våldshändelse?*

Dokumentstruktur i det förebyggande arbetet mot hot, hat och våld Habo kommun.



#### Rutiner privata förskolor

Även de privata förskolorna har skrivna rutiner. Generellt är dessa mindre utvecklade än de som finns i kommunen. Av de kontakter vi hade vid de oanmälda besöken framgick att även för de privata enheterna finns en medvetenhet och hög ambition gällande säkerhetsfrågorna.

De privata förskolorna har självklart inte samma resurser som kommunen att arbeta fram rutiner.

## 2.1 Personal-, barn- och elevs säkerhet

### Förskola/skola

Av intervjuer i granskningen framkommer att det tidigare varit fokus på de "vanliga situationerna/fallen" ex vårdnadstvister, onyktra vårdnadshavare – vilket också speglar sig i den dokumentation som finns som redogör för hantering i den typen av situationer.

En samlad bild från intervjuerna inom förvaltning och skola/förskola är att ett förbättringsområde är att göra årliga riskbedömningar på enheterna. Hittills har det inte gjorts någon riskbedömning/analys per enhet/skola och med avseende på alla risker.

Under senare tid har medvetenheten ökat gällande behovet av rutiner för och övning av situationer med pågående våld. Förvaltningen har varit i kontakt med andra kommuner med erfarenhet av dödligt våld för att se över vad som mentalt och praktiskt kan vara bra att förbereda sig på, hur våldssituationer ska hanteras.

Ett arbete har startats upp tillsammans med polisen och räddningstjänsten i syfte att stärka kompetens i området dödligt våld. Under hösten kommer polis och räddningstjänsten informera all grundskolepersonal inom barn- och utbildningsförvaltningen om hur de arbetar med att förbereda sig för situationen med pågående dödligt våld.

Till våren är tanken att informationstillfället under hösten ska följas av särskilda övningar i situationer av pågående dödligt våld.

Enligt förvaltningen och nämndpresidiet är planen är att ta fram en riskanalys per enhet och därefter anpassa information/utbildning efter riskbedömningen.

Vid våra besök framkom att det finns en medvetenhet hos de anställda gällande säkerhetsfrågorna. De vi samtalat med har kunskap om att det finns rutiner även om de inte exakt kan återge vad det står i dokumenten. Det finns också en kunskap om var dokumenten finns (Intranätet). Vid terminsstart påminner rektor om dokumenten. Det som också framgår av våra besök är att det finns ett behov av att öva på faktiska situationer för ex in- och utrymning.

### Hämtning och lämning av barn

Det finns tydliga rutiner och riktlinjer för hämtning och lämning av barn i förskolan och när tillsynsansvaret övergår från vårdnadshavaren till förskolan. Det finns en helt ny app/datasystem (enligt förvaltningen betydligt säkrare än det tidigare) för registrering vilka barn som har lämnats/hämtats. Även för barn- och elever som har skyddad identitet finns specifika rutiner.

Vid våra besök framkom på någon av förskolorna att appen inte vara helt anpassad för deras verksamhet.

De privata förskolorna har andra systemstöd för hämtning och lämning av barn. Enligt representanter för nämnden följs rutinerna för säkerhet, hot och våld upp i samband med de tillsynsbesök som sker enligt fastställt årshjul.

I grundskolan finns tydligt angivet i dokument när skolans tillsynsansvar inträder. I årskurs F-6 börjar skolans ansvar 15 minuter före första lektion och upphör 15 minuter efter sista lektion. Om en elev inte kommer till skolan finns tydligt ansvar (ansvarig pedagog). För årskurs 7-9 gäller ett SMS skickas till vårdnadshavare vid frånvaro. Ansvar: ansvarig pedagog.

Även vid försvinnande av barn eller elev finns en särskild rutin.

### Externa besökare

Enligt de intervjuade finns rutiner för mottagning av externa besökare, dock behövs rutinerna stärkas upp.

Skolchefen har tillsammans med säkerhetsansvarig i kommunen haft dialog med polisen för hur man kan stärka upp hanteringen av externa besökare. Vad vi har fått del av finns inga särskilt dokumenterade rutiner för externa besök.

En fråga som diskuteras är registrering och namnskyld för de som besöker enheterna. Alléskolan har i sin skrivna rutin angett att alla anställda ska bära namnskyld.

Enligt förvaltningsledningen finns en medvetenhet bland de anställda i skola och förskola för hantering av externa besökare med det behöver ses över och stärkas upp ytterligare. Detta för att förhindra att ingen obehörig kommer in på skolor eller förskolor.

En annan tanke som finns i säkerhetsarbetet är att mycket snabbare uppmärksamma elever, fd elever eller andra som uttrycker sig på hotfullt eller avvikande sätt i sociala medier. Detta mot bakgrund av att i flertalet av fall med dödligt våld både nationellt och internationellt har det visat sig att gärningsmannen visat tecken på och i sociala medier uttryckt våld och hot.

Vissa skolor använder namnbrickor enligt intervjuer med förvaltningsledningen. Vid Deloitte's besök fanns dock ingen ordinarie personal som använde namnbrickor. På vissa förskolor bär vikarier namnbrickor.

### Hantering av hotfulla situationer

Flera av de handlingsplaner som nämns tidigare i rapporten berör hotfulla situationer. Enligt de intervjuer och de besök som genomförts av Deloitte så är bilden att det inte inträffat några riktigt allvarliga situationer på skolorna i Habo.

Vid allvarliga situationer på förskola/skola så ska nämnden informeras.

Det finns även tankar på att arbeta mer med mental förberedelse för allvarliga situationer och lägga in det som en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Anmälningar av våld och hot sker i två separata system en för elever och för personal. Biträdande förvaltningschef och förskolechef ansvarar för hantering av anmälningar

Ett annat led i förberedelserna är att se över bästa sätt för att varna/informera vid ev. pågående våld/hot. Idag finns system med högtalare på högstadieskolan, dock inte på förskolor. Detta system var syftade till annat ändamål och inte för situationer av pågående våld.

För rapportering av skador och tillbud finns ett särskilt system benämnt "Stella" kommunen.

Enligt uppgift från både intervjuer med förvaltningsledningen och de skolor och förskolor vi besökt så har inga allvarliga incidenter inträffat.

### Privata förskolor

Det finns ett antal privat drivna förskolor i Habo kommun. Barn- och utbildningsförvaltningen har ett tillsynsansvar. Två av de privata förskolorna hyr lokaler av kommunen, övriga har egna. Även de privata förskolorna har till viss del rutiner avseende säkerhet. Rutinerna är dock generellt sätt mindre utvecklade än i den kommunala verksamheten.

En av de privata förskolorna har en särskild incidentrapport de arbetar med.

## Bedömning och kommentarer

### *Har enheterna rutiner för externa besökare? Är befintliga rutiner och föreskrifter dokumenterade?*

Vår samlade bedömning är att BUN har begränsade rutiner för externa besökare. En viss rutin framgår av dokument "Handlingsplan mot hot och våld". Alléskolan har dock en särskild rutin gällande besök där ansvar uttrycks för all personal att fånga upp oanmälda. Vår uppfattning är att förvaltningens rutiner inte är tillräckliga och att anmälningsskyldighet bör införas för externa besökare.

Vissa delar av Alléskolans rutinbeskrivning kan också användas generellt i skolorna. Av våra oanmälda besök kan vi säga att det i praktiken finns ett ansvarstagande hos lärare och annan skolpersonal i både förskola och skola att uppmärksamma oanmälda.

#### *Hur hanteras hotfulla situationer?*

Vår samlade bedömning är att BUN har rutiner för hotfulla situationer. Rutinerna framgår av "Handlingsplan mot hot och våld". Gällande de allra grävsta situationerna som pågående dödligt våld kan rutinerna förbättras och utvecklas. Vi ser mycket positivt på förvaltningens planerade samarbete med polis och räddningstjänst. Utifrån våra intervjuer och besök bedömer vi att det finns även ett behov av att öva på situationer i kris och våld både i förskola och skola.

#### *Vilka riskbedömningar och uppföljningar görs av verksamheten avseende granskningsområdet?*

Vår samlade bedömning är att detta är ett utvecklingsområde. Att löpande riskbedöma både i förskola och skola både förvaltningsgemensamt men även ute på enhetsnivå är något som vi bedömer angeläget.

Vi anser också att det finns anledning att i den interna kontrollen lyfta frågan om säkerhet.

Kommunen bör även i sina tillsynsbesök särskilt lyfta frågan om riskbedömning och att utveckla säkerhetsfrågorna. Kommunen kan även utgöra ett stöd i att utveckla säkerhetsarbetet.

## 2.1 Skalskydd

### Av sammandrag av ”Konsekvensbedömning” (2021-08-12) avseende kameraövervakning av Alléskolan Habo kommun.

Det finns ingen exakt definition av skalskydd. En definition som kan användas är:

Skydd som hindrar obehöriga från att komma in i ett IT-system eller i lokaler. Skalskydd vaktar den yttre gränsen. Problemet med att ha enbart skalskydd är att de som har kommit igenom skalskyddet, vare sig de har behörighet eller hackat sig in, sedan har stor frihet att göra vad de vill.

Det är därför lämpligt att komplettera skalskydd med skydd för funktioner inuti systemet, respektive utrymmen i lokalerna. Man talar ibland om *externt skalskydd* och *internt skalskydd*. *Extern* skalskydd gäller systemet eller lokalerna som helhet; *internt skalskydd* gäller särskilt skyddsvärda delar av systemet eller lokalerna. Men internt skalskydd har samma brist som externt skalskydd, alltså att om man lyckas ta sig igenom det så kan man göra vad man vill.

Under kvällar och helger hyrs sporthallen ut till föreningar och allmänhet för olika aktiviteter. Skadegörelse har blivit vardag på och runt fastigheterna. Ett flertal polisanmälningar har gjorts under senaste åren och vid flera tillfällen har personer vistats på taken.

Det finns behov av att se över samtliga skolor och förskolors skalskydd. Flera skolor är designade för hög tillgänglighet, vilket krockar med säkerheten. Vid byggnationen av nya enheter finns en helt annan möjlighet att beakta säkerhetsaspekterna.

Inbrottslarm styrs idag av respektive enhet. Tidigare styrdes larmet centralt.

För den nya skolan på Kärnekulla finns ett nytänk som innebär att det kommer finnas en personalingång och endast en ingång för alla elever. Att genomföra motsvarande förändring för befintliga skolor är inte helt enkelt eller ens möjligt bedömer förvaltningen.

Nivån på det tekniska skalskyddet varierar. Alla skolor har inte larm på fönster.

Kameraövervakning finns på två skolor. Förvaltningen har ansökt om kameraövervakning på två ytterligare skolor. Tar långt tid att få tillstånd (minst 1 år). Krävs även bevis på att kameraövervakning är befogad, t ex statistik över skadegörelse och incidenter.

### Bedömning och kommentarer

#### *Vilket skalskydd har enheterna för att skydda sig från inbrott?*

Vår samlade bedömning är att BUN har ett skalskydd för skolor och förskolor men att det bör ses i vad mån det kan stärkas ytterligare mot hänsyn till fysiska möjligheter, kostnader och risker.





Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”), its global network of member firms, and their related entities (collectively, the “Deloitte organization”). DTTL (also referred to as “Deloitte Global”) and each of its member firms and related entities are legally separate and independent entities, which cannot obligate or bind each other in respect of third parties. DTTL and each DTTL member firm and related entity is liable only for its own acts and omissions, and not those of each other. DTTL does not provide services to clients. Please see [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about) to learn more.

Deloitte provides industry-leading audit and assurance, tax and legal, consulting, financial advisory, and risk advisory services to nearly 90% of the Fortune Global 500® and thousands of private companies. Our professionals deliver measurable and lasting results that help reinforce public trust in capital markets, enable clients to transform and thrive, and lead the way toward a stronger economy, a more equitable society and a sustainable world. Building on its 175-plus year history, Deloitte spans more than 150 countries and territories. Learn how Deloitte’s more than 415,000 people worldwide make an impact that matters at [www.deloitte.com](http://www.deloitte.com).

Our advice is prepared solely for the use of the client. You may not disclose it or its contents to any other person without our prior written consent. No other person may rely on the advice and we accept no responsibility to any other person.

## § 2 Revidering av pensionspolicy samt tillhörande riktlinjer

Diarienummer KS22/382

### Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige att anta reviderad pensionspolicy.

### Beslut

Kommunstyrelsen beslutar att anta tillhörande riktlinjer för pensionspolicyn.

### Beskrivning av ärendet

Den 1 januari 2023 får alla kommuner och regioner ett nytt pensionsavtal, AKAP-KR. Majoriteten av de anställda kommer automatiskt att gå över till detta. Medarbetare som är födda 1985 eller tidigare och har ett intjänande över 7,5 inkomstbasbelopp kommer däremot att få göra ett val om vilket pensionsavtal man önskar tillhöra, nuvarande KAP-KL eller det nya AKAP-KR.

Med anledning av det nya pensionsavtalet finns det behov av att revidera kommunens pensionspolicy samt tillhörande riktlinjer.

Pensionspolicyn är ett strategiskt dokument som ska medverka till att uppfylla visionen om Habo kommun som en eftertraktad arbetsplats. Pensionspolicyn ska användas som ett av flera instrument för att långsiktigt trygga verksamheten vad gäller personal-/kompetensförsörjning och ekonomi.

Innehållet i den reviderade pensionspolicyn samt de tillhörande riktlinjerna är i alla väsentlighet likartad med den tidigare. Däremot finns nu det nya pensionsavtalet, AKAP-KR, medtaget i policyn samt hur detta avtal påverkar dem som går på KAP-KL och har så kallad förmånsbestämd ålderspension eller Alternativ KAP-KL. Policyn beskriver även de särskilda pensionslösningar som gäller vid avgång före 65 år samt en beskrivning av möjligheten att löneväxla mot pension.

Större förändringar i policyn är dels att arbetsgivaren ges möjlighet att erbjuda medarbetare som valt att stå kvar i KAP-KL en fortsatt pensionsavsättning även efter 65 år, samt att riktlinjerna för pension till förtroendevalda har harmoniserats med AKAP-KR.



De tillhörande riktlinjerna beskriver mer detaljerat regelverket för de olika delarna i pensionspolicyn. Dessa är:

- Riktlinje för lönevaxling
- Riktlinje i samband med tidigare avgång
- Riktlinje för Alternativ KAP-KL
- Riktlinje Pension till förtroendevalda

Policyn antas av kommunfullmäktige medan riktlinjerna antas och revideras av kommunstyrelsen.

\_\_\_\_\_

# PENSIONSPOLICY HABO KOMMUN

Antagen av kommunfullmäktige den DD månad ÅÅÅÅ s X



HABO KOMMUN

# 1. Inledning

## 1.1 Bakgrund

Pensionspolicyn är ett strategiskt dokument som ska medverka till att uppfylla visionen om Habo kommun som en eftertraktad arbetsplats. Pensionspolicyn ska användas som ett av flera instrument för att långsiktigt trygga verksamheten vad gäller personal-/kompetensförsörjning och ekonomi.

Det har även öppnats upp möjligheter att utforma pensionslösningar för individer eller grupper av anställda samt alternativ att trygga dessa utfästelser. Kommunens pensionspolicy ska tydliggöra vilka pensionslösningar som accepteras inom kommunen, hur dessa ska tryggas samt hur arbetet med pensionsfrågor ska bedrivas.

Policyn samt dess riktlinjer gäller för samtliga anställda inom Habo kommun.

## 1.2 Syfte

Pensionspolicyn ska medverka till att kommunen har marknadsmässigt riktiga förmåner för de anställda och att detta går att följa upp.

Pensionsförmånerna ska hjälpa kommunen att attrahera och behålla kompetent personal.

Policyn ska effektivisera kommunens administration och ge snabba och enkla rutiner vilket ska bidra till sänkta kostnader.

Nyanställningar ska klaras av inom ramen för pensionspolicyn som ska fungera som ett ramverk inom vilken nyanställningen ska hanteras.

## 1.3 Uppdatering

Pensionspolicyn ska ses över när det skett större förändringar i lagar och kollektivavtal med påverkan på pensionsområdet, eller i övrigt då det finns behov.

## 1.4 Beslutsordning

### Kommunfullmäktige

- Beslutar om pensionspolicy och förändringar av denna.

### Kommunstyrelse

- Pensionsmyndighet för anställda och förtroendevalda i kommunen.

### Personalutskott

- Beslutar i pensionsfrågor av principiell karaktär.
- Tolkning och tillämpning av pensionsbestämmelser för förtroendevalda.
- Beviljande av särskild avtalspension, pensionsförstärkning i samband med förtida uttag och minskad arbetstid för äldre anställda.
- Beslut om vilka anställda som ska betraktas som nyckelpersoner och därmed omfattas av möjligheten till alternativa pensionslösningar.
- Beslut om extra pensionsavsättning för förvaltningschefer och motsvarande samt nyckelpersoner.

### HR-chef

- Beslutar i pensionsfrågor inom ramen för antagen pensionspolicy.
- Beslutar i pensionsfrågor som inte är av principiell karaktär
- Beslutar tillsammans med personalutskottet vid individuella överenskommelser om lön och anställningsvillkor utanför fastställda ramar och riktlinjer, med undantag för kommundirektör och förvaltningschefer.

### Pensionshandläggare

- Utfärdande av pensionsbrev.

## 2. Pension

### 2.1 Pension för anställda

För samtliga anställda med pensionsrätt i kommunen gäller AKAP-KR fr.o.m. 2023-01-01. Vissa anställda har haft rätt att kvarstå i KAP-KL även efter denna tidpunkt. Anställd med rätt till sjuk- eller aktivitetsersättning vid övergången till AKAP-KR, AKAP-KL, KAP-KL eller i enstaka fall äldre pensionsavtal kvarstår i dessa fram till pensionsålder eller till friskförklaring.

Nyanställd som kommer ifrån annan arbetsgivare inom samma sektor och i den senaste anställningen omfattats av KAP-KL och Förmånsbestämd ålderspension kvarstår i detta avtal även i anställningen hos Habo kommun enligt övergångsreglerna i KAP-KL. Den anställda kan dock själv välja att istället få omfattas av AKAP-KR.

#### 2.1.1 Pensionsgrundande ledigheter

Enbart pensionsgrundande ledigheter som är upptagna i KAP-KL respektive AKAP-KR ska ligga till grund för intjänande av tjänstepensionsförmåner.

#### 2.1.2 Pensionsgrundande avlöningsförmåner

Enbart pensionsgrundande avlöningsförmåner som är upptagna i KAP-KL respektive AKAP-KR ska ligga till grund för intjänande av tjänstepensionsförmåner.

### 2.2 Pension för förtroendevalda heltids- och deltidspolitiker

För pension och omställningsstöd för förtroendevalda återfinns i riktlinjer.

## 3. Information

### 3.1 Val avseende avgiftsbestämd ålderspension

Kommunens upphandlade leverantör av pensionstjänster informerar nyanställd personal om möjligheterna att välja pensionsplacering, valbara förvaltare och vad som händer om inget val görs.

### 3.2 Under anställningstiden

HR-enheten ansvarar för att regelbundna informationsträffar hålls för anställda avseende allmänna pension samt tjänstepension. Information om kommunens pensionspolicy och tillhörande riktlinjer finns även på kommunens intranät.

### 3.3 Inför pensionsavgång

Anställd som ska avgå med pension ska lämna skriftlig ansökan till närmaste chef senast tre månader före planerad pensionsavgång.

### 3.4 Rådgivning för särskilda grupper

Anställd med lön överstigande 8,5 inkomstbasbelopp kan erbjudas rådgivning av kommunen genom utomstående rådgivare, se mer i respektive tillhörande riktlinje till pensionspolicyn. Kostnaden för rådgivningen uppgår till 3 % av den anställdes premie.

Rådgivningen omfattar de val den anställda har rätt till i anställningen samt genomgång av tidigare intjänande av pension. Genomgång görs även gällande skydd till efterlevnaden, skydd vid sjukdom och olycksfall. Genomgång och rekommendationer av placeringar utifrån den anställdes riskprofil genomförs.

## 4. Tjänstepensionsavsättningen efter 65 års ålder

Anställd som omfattas av KAP-KL samt fortsätter arbeta efter 65 år och som har ett pensionsunderlag överstigande 7,5 inkomstbasbelopp mister idag avsättningen till den Förmånsbestämda ålderspensionen/ Alternativ KAP-KL enligt gällande pensionsavtal och riktlinjer. Pensionen anses då färdigbetald. Dock kvarstår avsättningen till den avgiftsbestämda ålderspensionen för samtliga anställda efter 65 år oavsett löneläge.

Då gränsen för pensionsuttag kommer att flyttas högre upp i åldrarna samt att AKAP-KR ger fortsatt full pensions efter 65 års ålder kan arbetsgivaren istället införa en särskild pensionsavsättning utöver kollektivavtalet för de personer som vid fortsatt anställning efter 65 års ålder har en årslön överstigande 7,5 inkomstbasbelopp. Pensionsavsättning fortsätter då på 30 % av den lön som ligger över 7,5 inkomstbasbelopp, till dess att den anställda fyllt i 32 a § LAS angiven ålder. Därefter är pensionsavgiften 4,5 % på hela den pensionsgrundande lönen.

### 4.1 Regelverk

Personalutskottet beslutar i enskilda fall efter samråd-med aktuell förvaltningschef vilka som ska omfattas av detta regelverk.

Genom anställningen hos Habo kommun så omfattas den anställda av KAP-KL som tjänstepensionsavtal. Denna pensionslösning kompletterar KAP-KL som i övrigt gäller fullt ut för den anställda.

På arbetsgivarens initiativ kan Kommunen åta sig att månatligen avsätta en pensionspremie motsvarande 30 % av den pensionsgrundande lönen som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp

Den pensionsgrundande lönen beräknas genom den avtalade månatliga lönen multiplicerat med 12. Avsättningen sker månadsvis fr.o.m. den månad den anställda uppnår 65 års ålder.

Ålderspensionspremier får placeras i det valfria försäkringsbolag och förvaltningsform som den anställda väljer utifrån de försäkringsbolag som kommunen har avtal med. Den anställda ansvarar för utfallet av placerad ålderspensionspremie och utvecklingen av pensionskapitalet.

Pensionsavsättningen omfattas ej av premiefrielse. Vid långvarig sjukdom (över 3 månader) upphör premieavsättningen.

Den anställda har rätt att komplettera avsättningen med ett återbetalningsskydd.

Pensionspremie inbetalas enbart för helt arbetad månad. Premien erläggs månadsvis i förskott.

För att den anställda ska kunna ta beslut i dessa frågor som kan vara av avgörande betydelse för den anställdes trygghet erbjuds rådgivning av extern pensions- och försäkringsrådgivare vilken erbjuds av arbetsgivaren.

## **5. Särskilda pensionslösningar vid avgång**

Habo kommun kan efter särskilt beslut erbjuda särskilda pensionslösningar i samband med tidigare avgång än 65 år. Bestämmelser för detta återfinns i Riktlinjer för pensionslösningar i samband med avgång.

## **6. Habo kommuns pensionsplan**

Anställda som idag omfattas av Alternativ KAP-KL får framledes kvarstå i denna lösning så länge anställningen består.

Nyanställd som i anställning i direkt anslutning till anställningen i Habo kommun omfattas av Alternativ KAP-KL, har en månadslön i den nya anställningen som överstiger 83,5 % av ett inkomstbasbelopp och som önskar kvarstå i Alternativ KAP-KL har möjlighet till detta. Särskilt avtal ska då upprättas. Både tidigare anställda samt ev. nytilkomna i denna lösning omfattas av Habo kommuns bestämmelser i Riktlinjerna för alternativ tjänstepension.

## **7. Löneväxling mot pension**

Anställd erbjuds att växla bruttolön mot pensionsavsättning enligt Habo kommuns bestämmelser i Riktlinjer för löneväxling till pension.

## **8. Återbetalning av för mycket utbetald pension**

Arbetstagaren är skyldig att lämna uppgifter som behövs för beräkning av pension i enlighet med arbetsgivarens anvisningar. Om oriktiga eller ofullständiga uppgifter lämnas ska återbetalning ske. Kommunen kommer alltid att inleda utredning av för mycket utbetald pension om beloppet uppgår till mer än 1000 kr.

## **9. Utbetalning av små förmåner**

Om pensionens månadsbelopp inte uppgår till 0,2 % av gällande PBB kommer kommunen att istället omräkna pensionen och utbetala beloppet som ett engångsbelopp.

## **10. Utbetalning av små pensionsavgifter**

För anställd som omfattas av KAP-KL – Enbart pensionsavgifter som överstiger 1 % av samma års IBB ska betalas ut som pensionsavgift. I annat fall betalas det ut som en kontantutbetalning och sker senast i april året efter intjänandet. För premie som underskrider 200 kr i 2019 års inkomstbasbeloppsnivå sker ingen utbetalning oavsett.

För anställd som omfattas av AKAP-KR är motsvarande procentsats 0,75 % per halvår, reglering sker halvårsvis. För premie som underskrider 100 kr i 2019 års inkomstbasbeloppsnivå sker ingen utbetalning oavsett.



## **11. Grupp försäkring**

Kommunen erbjuder alla nyanställda en frivillig grupp försäkring för den anställda och eventuell medförsäkrad. Den anställde ansvarar själv för att teckna försäkringen.

# RIKTLINJER KAP-KL

Antagen av kommunstyrelsen den 11 januari 2023 § 2



HABO KOMMUN

## 1. Inledning

I syfte att stärka kommunens möjlighet att rekrytera och behålla högre chefer och nyckelpersoner i konkurrens med andra arbetsgivare erbjuder kommunen möjlighet till alternativ pensionslösning enligt nedan.

Avtalet ”Kollektivavtalad Pension-Kommun och Landsting” (KAP-KL) medger möjlighet till alternativa pensionslösningar för utvalda personer eller grupper, i detta fall förvaltningschef eller motsvarande befattning. Avtalet medger att arbetsgivare och arbetstagare överenskommer om annan pensionslösning skall gälla än vad som följer av KAP-KL.

Anställd som har Alternativ KAP-KL per 2022-12-31 kvarstår i pensionslösningen under sin anställning hos Habo kommun och omfattas vidare av dessa riktlinjer.

Nyanställd som har möjlighet till Alternativ KAP-KL och väljer att omfattas av förmånen omfattas av dessa riktlinjer. Valet av Alternativ KAP-KL måste ske i direkt anslutning till anställningen. I annat fall omfattas den anställde automatiskt av AKAP-KR.

Hos Habo kommun erbjuds nedanstående kategorier (punkt 2) att teckna s.k. Alternativ pensionslösning vilket ersätter den förmånsbaserade ålderspension (FÅP), d.v.s. pensionen på lönedelar överstigande ett pensionsunderlag på 7,5 inkomstbasbelopp. Erbjudandet kommer bl.a. att öka Habo kommuns möjligheter att rekrytera och behålla nyckelpersoner.

I en Alternativ pensionslösning får medarbetaren en pensionslösning anpassad efter egna önskemål.

Alternativ pensionslösning kompletterar de pensionsåtaganden som i övrigt gäller enligt lag och kollektivavtal.

Rätten till eget val av pensionsförvaltare till den avgiftsbestämda ålderspensionen kvarstår oförändrat även för medarbetare som väljer Alternativ pensionslösning. Premien för avgiftsbestämd ålderspension får inte användas för Alternativ pensionslösning.

Habo kommun utser valbara försäkringsgivare avseende placering av premien för Alternativ pensionslösning.

Annan tillämpning av Alternativ pensionslösning än vad som anges i dessa riktlinjer får inte förekomma hos Habo kommun.

## 2. Grundregler

Pensionsåldern är 65 år.

Medarbetaren omfattas av KAP-KL:s regler om pensionsmedförande lön, intjänandetid mm. Habo kommun svarar, enligt plan, för finansiering och tryggnad av förmånerna.

Medarbetaren äger enligt KAP-KL, efter överenskommelse med Habo kommun, att istället för ursprunglig KAP-KL välja annan pensionslösning för ålderspensionen för pensionsunderlag överstigande 7,5 inkomstbasbelopp alternativt istället för att omfattas av AKAP-KR.

Skriftlig överenskommelse ska undertecknas mellan Habo kommun och den anställde för att pensionslösningen ska vara giltig.

KAP-KL:s avgiftsbestämda del kvarstår i enlighet med kollektivavtalet. Sjuk- och efterlevandepensionsförmåner kvarstår på hela pensionsunderlaget.

Uttag från pensionen kan påbörjas vid 55-års ålder eller från den tidpunkt som skattelagstiftningen och valt försäkringsbolags villkor tillåter antingen som ett livsvarigt eller temporärt uttag.

Premiebetalning ska ske så länge medarbetaren kvarstår i tjänst, dock längst intill 65 års ålder.

För arbetstagare som avgår före 65 år, dock tidigast från och med kalendermånaden under vilken han eller hon fyller 61 år, tillgodoräknas även den tid som återstår till 65 år, s.k. slutbetalning.

Försäkringsalternativet ger oantastbara pensioner till den försäkrade, som tillika är oåterkallelig förmånstagare.

## 2.1 Personkrets

Habo kommun erbjuder Alternativ pensionslösning till de medarbetare som uppfyller samtliga följande villkor:

- Omfattas av Alternativ KAP-KL i tidigare anställning och i direkt anslutning till anställningen hos Habo kommun.
- Är 28 år eller äldre.
- Har en tillsvidareanställning hos Habo kommun
- Är förvaltningschef eller har motsvarande befattning
- Har en månadslön överstigande 83,5 % av ett inkomstbasbelopp i anställningen hos Habo kommun

## 3. Val av utformning av alternativ pensionslösning

Den medarbetare som väljer Alternativ pensionslösning, får välja premiebestämd försäkringslösning inom ramen för de leverantörer som Habo kommun upphandlat avseende såväl traditionell- som fondförsäkring.

### 3.1 Premieunderlag för alternativ pensionslösning

Premien för försäkringar enligt Alternativ pensionslösning kommer årligen att avstämmas mot den premiekostnad som Habo kommun annars skulle ha haft för en försäkrad förmån för förmånsbestämd ålderspension enligt KAP-KL. Premieneutralitet gäller för Habo kommun.

### 3.2 Traditionell- eller fondförsäkring

Utmärkande för premiebestämd försäkring är att pensionens storlek baseras på pensionskapitalet vid pensioneringstidpunkten. Pensionskapitalets storlek är beroende av de premier som inbetalats under anställningstiden, samt av den vinstdelning som försäkringsbolaget tilldelar traditionell försäkring, eller vid fondförsäkring den värdeutveckling fonden erhållit under den aktuella

perioden. Vid val av fondförsäkring är alltid medarbetaren själv ansvarig för valet av fond, och därmed också storleken på pensionsförmånerna.

### 3.3 Efterlevandeskydd

Utöver det efterlevandeskydd som finns i KAP-KL kan medarbetare själv avgöra om hans/hennes alternativa pensionslösning ska omfatta utökat efterlevandeskydd. Detta påverkar den egna ålderspensionen, som då blir lägre.

Habo kommun tar inget ansvar, utöver kollektivavtalet, gentemot efterlevande, i det fall någon medvetet avstått ifrån val av efterlevandeskydd i det alternativa valet.

### 3.4 Obligatoriskt premieskydd vid sjukdom

Premien för Alternativ pensionslösning ska obligatoriskt innehålla premieskydd vid sjukdom. Det betyder att pensionsuppbyggnaden fortsätter även under sjukdomstid. Kostnaden för premieskyddet belastar ej den anställdes premieutrymme utan betalas av arbetsgivaren utöver den övriga premien.

## 4. Övrigt

### 4.1 Konsekvenser av att välja alternativ pensionslösning

Medarbetare som valt Alternativ pensionslösning kan inte under anställningstiden hos Habo kommun återgå till ursprunglig FÅP (förmånsbestämd ålderspension).

Genom att välja Alternativ pensionslösning tar medarbetaren eget ansvar för den valda pensionslösningen. Medarbetaren eller efterlevande till medarbetaren, kan således i framtiden inte ställa några krav på Habo kommun, för att vald pensionslösning skulle ge ett oförmånligt ekonomiskt utfall, jämfört med den ålderspension som ursprunglig FÅP skulle ha givit.

### 4.2 Förändring av vald alternativ försäkringslösning

Medarbetaren har möjlighet att byta förvaltningsform inom den alternativa försäkringslösningen.

### 4.3 Flytt av försäkringskapital

För att kunna flytta intjänat kapital till annan försäkringsgivare så krävs ett skriftligt godkännande av kommunen. Ett godkännande ges under följande förutsättningar:

- Att flytt sker till annan försäkringsgivare som kommunen har ett upphandlat/förhandlat avtal med
- Att den försäkrade uppfyller eventuella hälsokrav hos den mottagande försäkringsgivaren om löpande försäkring ska tecknas
- Att den försäkrade har fått en rådgivning om konsekvenserna inför flyttbeslutet
- Att inga kostnader för flytten belastar kommunen

Ev kostnader som uppstår ska betalas av antingen den försäkrade eller mottagande försäkringsbolag.

### 4.4 Löneminskning

Om medarbetare som valt Alternativ pensionslösning får löneminskning, så att pensionsunderlaget understiger 7,5 inkomstbasbelopp, upphör premiebetalningen. Anställd kvarstår dock i KAP-KL som pensionsavtal.

## 4.5 Rådgivning

För medarbetaren innebär valet mellan ursprunglig och Alternativ pensionslösning ett viktigt privatekonomiskt beslut.

Habo kommun har möjlighet att erbjuda medarbetaren individuell rådgivning av fristående försäkringsspecialist vilken utses av Habo kommun.

Rådgivningen erbjuds alltid den anställda av kommunen innan denne får teckna en Alternativ KAP-KL.

Kostnaden för rådgivningen uppgår till 3% av den anställdes premie. Anmälan ska ske på särskild blankett till kommunens rådgivare.

För att medarbetaren ska kunna ta ställning i valet mellan ursprunglig och Alternativ pensionslösning, ska denne före sitt val alltid få information och analys om skillnaderna mellan de olika försäkringslösningarna.

## 4.6 Ansvar för riktlinjerna

Pensionsmyndigheten ansvarar för dessa riktlinjer.

# HABO KOMMUNS RIKTLINJER FÖR LÖNEVÄXLING TILL PENSION

Antagen av kommunstyrelsen den 11 januari 2023 § 2



HABO KOMMUN

## Innehållsförteckning

1.	Inledning.....	3
2.	Grundriktlinjer.....	3
2.1.	Personkrets .....	3
2.2.	Löneunderlag.....	3
2.3.	Storleken på växlingen .....	4
3.	Val av utformning av lönevaxlingen.....	4
3.1.	Traditionell- eller fondförsäkring .....	4
3.2.	Efterlevandeskydd .....	4
3.3.	Förändring av försäkringslösningen.....	4
3.4.	Flytt av försäkringskapital.....	4
4.	Övrigt.....	5
4.1.	Vid sjukdom/ledighet .....	5
4.2.	Särskild överenskommelse.....	5
4.3.	Rådgivning.....	5
4.4.	Ansvar för riktlinjerna.....	5



# 1. Inledning

En löneväxling innebär att den anställde byter en bestämd del av sin bruttolön mot att motsvarande del plus tillägg inbetalas till en pensionsförsäkring i ett valt försäkringsbolag utefter den anställdes önskemål, kommunens upphandling, pensionspolicy samt dessa riktlinjer.

Samtliga tillsvidareanställda inom personkretsen har möjlighet att löneväxla via ett överenskommet månatligt bruttolöneavdrag. Erbjudandet syftar till att stärka kommunens möjlighet att attrahera och behålla kompetenta medarbetare genom att vara en modern och flexibel arbetsgivare.

Löneväxling kompletterar de pensionsåtaganden som i övrigt gäller enligt lag och kollektivavtal samt eventuellt privat sparande.

Löneväxlingen ska vara kostnadsneutral för kommunen. Anställda som löneväxlar får därför ett tilläggsbelopp. Tilläggsbeloppet beräknas utifrån kvoten mellan lagstadgade arbetsgivaravgifter och särskild löneskatt på pensionskostnader och kan därför komma att ändras över tiden. Kostnadsneutraliteten innebär också att löneväxlingen inte ska påverka den anställdes ordinarie tjänstepension. Bruttolönen före växling ska därför även fortsättningsvis vara pensionsgrundande för tjänstepensionen.

Bruttolönen före växling ska även ligga till grund för framtida lönerevisioner samt vid beräkning av lönerelaterade tillägg och avdrag, till exempel semesterlönetillägg och sjukavdrag.

Löneväxlingen regleras i ett individuellt avtal mellan kommunen och den anställde.

Habo kommun upphandlar valbar försäkringsgivare avseende placering av premien för löneväxlingen.

## 2. Grundriktlinjer

- Pensionsåldern är 67 år
- Uttag från pensionen kan påbörjas vid 55-års ålder eller från den tidpunkt som skattelagstiftningen och valt försäkringsbolags villkor tillåter antingen som ett livsvarigt eller temporärt uttag.
- Premiebetalning kan ske så länge medarbetaren kvarstår i tjänst, dock krävs ett godkännande ifrån arbetsgivaren vid växling efter 67 års ålder.
- Försäkringsalternativet är en arbetsgivarägd tjänstepension med den anställde som försäkrad

### 2.1. Personkrets

Habo kommun erbjuder växling av lön mot pension till de medarbetare som uppfyller följande villkor:

- Har en tillsvidareanställning i kommunen
- Omfattas av KAP-KL/AKAP-KR
- Har en lön som bör överstiga 8,5 inkomstbasbelopp

### 2.2. Löneunderlag

Det är lönen innan växlingen som ska ligga till grund för avsättningen till tjänstepensionen. Dock kan eventuella ersättningar från socialförsäkringarna enligt lag komma att påverkas av växlingen såsom allmän pension, sjukersättning och föräldrapenning.

Det är även lönen innan växlingen som ska ligga till grund för lönerrevision.

### 2.3. Storleken på växlingen

Det belopp som den anställde avstår varje månad måste uppgå till minst 1000 kr

Utöver den bruttolön som den anställde avstår bekostar arbetsgivaren ett tillägg motsvarande kvoten mellan sociala avgifter och löneskatt, vilket inbetalas till det förvaltningsalternativ som den anställde väljer. Tillägget kan komma att förändras utifrån en eventuell förändring av de sociala avgifterna eller löneskatten och är således inget fast belopp.

## 3. Val av utformning av löneväxlingen

Den medarbetare som väljer löneväxling, får välja premiebestämd försäkringslösning inom ramen för de leverantörer som kommunen upphandlat avseende såväl traditionell- som fondförsäkring.

### 3.1. Traditionell- eller fondförsäkring

Utmärkande för premiebestämd försäkring är att pensionens storlek baseras på pensionskapitalet vid pensioneringstidpunkten. Pensionskapitalets storlek är beroende av de premier som inbetalats under anställningstiden, samt av den vinstdelning/återbäring som försäkringsbolaget tilldelar traditionell försäkring, eller vid fondförsäkring den värdeutveckling fonden erhållit under den aktuella perioden. Vid val av fondförsäkring är alltid medarbetaren själv ansvarig för valet av fond, och därmed också storleken på pensionsförmånerna.

### 3.2. Efterlevandeskydd

Utöver det efterlevandeskydd som finns i KAP-KL/AKAP-KR kan medarbetaren själv avgöra om hans/hennes löneväxling ska omfatta ett utökat efterlevandeskydd. Detta påverkar den egna ålderspensionen, som då blir lägre.

Habo kommun tar inget ansvar, utöver kollektivavtalet, gentemot efterlevande, i det fall någon medvetet avstått ifrån val av efterlevandeskydd i det alternativa valet

### 3.3. Förändring av försäkringslösningen

Medarbetaren har möjlighet att byta förvaltningsform, premiestorlek och efterlevandeskydd inom den valda försäkringslösningen. Ändring av förvaltningsform och efterlevandeskydd ska anmälas till respektive försäkringsbolag. Ändring av premiestorleken ska anmälas till HR-enheten. Ändring kan ske maximalt två gånger per år.

### 3.4. Flytt av försäkringskapital

För att kunna flytta intjänat kapital till annan försäkringsgivare så krävs ett skriftligt godkännande av kommunen. Ett godkännande ges under följande förutsättningar:

- Att flytt sker till annan försäkringsgivare som kommunen har ett upphandlat/förhandlat avtal med
- Att den försäkrade uppfyller eventuella hälsokrav hos den mottagande försäkringsgivaren om löpande försäkring ska tecknas
- Att den försäkrade har fått en rådgivning om konsekvenserna inför flyttbeslutet
- Att inga kostnader för flytten belastar kommunen

Eventuella kostnader som uppstår ska betalas av antingen den försäkrade eller mottagande försäkringsbolag.

## 4. Övrigt

### 4.1. Vid sjukdom/ledighet

Löneväxlingen upphör vid långvarig obetald ledighet eller då den anställda ej längre har en sjuklön som avdraget kan tas av.

### 4.2. Särskild överenskommelse

För att växling av lön mot pension ska börja gälla ska en särskild överenskommelse upprättas vilken ska undertecknas av både den anställda och av arbetsgivaren.

### 4.3. Rådgivning

För medarbetaren innebär valet av eventuell löneväxling ett viktigt privatekonomiskt beslut.

Habo kommun kommer därför att erbjuda medarbetaren individuell rådgivning av fristående försäkringsspecialist vilken utses av kommunen.

Rådgivningen är obligatorisk för att få teckna en löneväxling.

Kostnaden för rådgivningen uppgår till 3% av den anställdes premie. Rådgivningen är obligatorisk de första 12 månaderna ifrån teckningstillfället. Därefter kan den anställda avsäga sig rådgivningen mot en kostnadsreduktion. Anmälan ska ske på särskild blankett till kommunens rådgivare.

För att medarbetaren ska kunna ta ställning i valet ska denne före sitt val alltid få information om skillnaderna mellan de olika förvaltningsformerna samt övriga valmöjligheter.

### 4.4. Ansvar för riktlinjerna

Pensionsmyndigheten ansvarar för dessa riktlinjer.

# RIKTLINJE I SAMBAND MED TIDIGARE AVGÅNG

Antagen av kommunstyrelsen den 11 januari 2023 § 2



HABO KOMMUN

## 80-90-100 modellen

Kommunen kan erbjuda möjlighet att minska sin arbetstid i samband med övertalighet eller då det finns andra orsaker. Möjligheten gäller tillsvidareanställda. Den anställde tillåts minska sin arbetstid med 20 procent. Lönen minskas med 10 procent och det fortsatta tjänstepensionsintjänandet behålls på samma nivå som innan arbetstidsminskningen.

Nedre gräns för arbetstiden efter minskningen är 40 procent av heltid. Gränsen är satt med tanke på möjligheten att planera arbetet inom verksamheten. Anställningen omregleras i samband med arbetstidsminskningen. Den anställde ska så långt möjligt behålla tidigare arbetsuppgifter, men i mindre omfattning.

Den anställde ska ha uppnått 63 års ålder och ha minst 10 års sammanhängande anställningstid i kommunen i direkt anslutning till arbetstidsminskningen.

Som pensionsgrundande lön för tjänstepensionen tillgodoräknas den fasta lönen före arbetstidsminskningen. Denna lön ska förändras procentuellt med faktiska löneökningar.

Möjligheten gäller normalt till 65 års ålder, men kan efter särskilt beslut förlängas till längst till vid var tid gällande LAS-ålder.

Arbetstidsminskning kan påverka den anställdes allmänna pension, socialförsäkringsförmåner och ersättningar från avtalsförsäkringarna eftersom dessa ersättningar baseras på faktiskt utbetald lön respektive sjukpenninggrundande inkomst.

Kommunen kompenserar inte för denna påverkan.

Som pensionsgrundande lön för tjänstepensionen tillgodoräknas den fasta lönen före arbetstidsminskningen

## 90-100 modellen

Kommunen kan erbjuda möjlighet att minska sin arbetstid i samband med övertalighet eller då det finns andra orsaker. Den anställde ska ha uppnått ålder om 63 år. Om arbetstidsminskningen beviljas på grund av övertalighet får tjänsten inte återbesättas. Beslutet att erbjuda lösningen tas ensidigt av arbetsgivaren och innebär inte någon rättighet för den anställde som heller inte kan ansöka om förmånen.

Möjligheten gäller tillsvidareanställda. Den anställde tillåts minska sin arbetstid med 10 procent. Lönen minskas med 10 procent och det fortsatta tjänstepensionsintjänandet behålls på samma nivå som innan arbetstidsminskningen.

Anställningen omregleras i samband med arbetstidsminskningen. Den anställde ska så långt möjligt behålla tidigare arbetsuppgifter, men i mindre omfattning.

Möjligheten gäller normalt till 65 års ålder, men kan efter särskilt beslut förlängas till längst till vid var tid gällande LAS-ålder.

Arbetstidsminskning kan påverka den anställdes allmänna pension, socialförsäkringsförmåner och ersättningar från avtalsförsäkringarna eftersom dessa ersättningar baseras på faktiskt utbetald lön respektive sjukpenninggrundande inkomst.

Kommunen kompenserar inte för denna påverkan.

Som pensionsgrundande lön för tjänstepensionen tillgodoräknas den fasta lönen före arbetstidsminskningen

## Övertalighetslösningar

### Särskild avtalspension

Kommunen är restriktiv avseende beviljande av särskild avtalspension (SAP). Särskild avtalspension är inte en rättighet för den anställde utan är ett verktyg som arbetsgivaren kan använda sig av efter särskilt beslut för att t.ex. underlätta generationsskiften, vid arbetsbrist samt i särskilda fall.

Med särskild avtalspension avses pension före 65 år.

Beslut om särskild avtalspension ska utges tas efter diskussion mellan berörd verksamhetschef och HR-chef vid varje tillfälle.

Villkoren för den Särskilda avtalspensionen dokumenteras i en särskild utfästelse vilken ska undertecknas av både den anställde och av arbetsgivaren. Kostnaden för den Särskilda avtalspensionen ska tas av respektive verksamhet.

#### 1.1. Omfattning

Hel SAP kan tidigast utges från den kalendermånad då arbetstagaren fyller 61 år. SAP:en upphör vid 65 år eller då intjänad pensionsrätt 971231 och/eller förmånsbestämd ålderspension utbetalas av kommunen. Partiell särskild avtalspension kan utgå som längst till 67 år.

#### 1.2. Förmånsnivå

Förmånsnivån avtalas separat vid varje tillfälle.

#### 1.3. Pensionsavgifter

Pensionsavgift tillgodoräknas arbetstagaren under tiden med SAP, beräknad på pensionsunderlaget vid tidpunkten för erhållandet av SAPen.

#### 1.4. Samordning

Ingen samordning sker med annan förvärvsinkomst förutom i de fall förmånstagaren får en ny anställning inom kommunen eller i kommunens bolagskoncern. I dessa fall undantas ett prisbasbelopp per år ifrån samordning.

#### 1.5. Förmånsbestämd ålderspension

Den förmånsbestämda ålderspensionen (Fåp) ska anses som genast påbörjande. Den anställde får tillgodogöra sig tjänstetid för beräkning av Fåp motsvarande den kvarvarande tiden fram till 65 år.

#### 1.6. Kompensation för allmän pension

Den anställde erhåller ingen kompensation för eventuellt bortfall av intjänad allmän pension.

#### 1.7. Övrigt

Den anställde kan efter särskilt beslut erbjudas konsultation av kommunens pensionsrådgivare beträffande utformningen av den särskilda avtalspensionen och konsekvenser av att erhålla förmånen.

## 2. Förtida uttag av tjänstepension med pensionskompensation

### 2.1. Bakgrund

Förtida uttag av tjänstepensionen är en av Habo kommuns möjligheter att som arbetsgivare underlätta vid personal- och verksamhetsförändringar, omorganisationer, effektiviseringar och andra förändringar som kan innebära behov av personalminskningar genom att erbjuda medarbetare ett förtida uttag av tjänstepensionen i kombination med en tjänstepensionskompensation.

Det är Habo kommun som arbetsgivare som erbjuder och beviljar medarbetare förtida uttag av tjänstepensionen i kombination med en tjänstepensionskompensation.

Kommunens riktlinjer ska följas.

Individuell överenskommelse ska göras mellan arbetsgivare och arbetstagare. I det enskilda avtalet ska framgå vad som gäller för det förtida uttaget av tjänstepensionen och kompensationen i varje enskilt fall.

Varje förvaltning avgör och beslutar om tillämpningen av dessa riktlinjer.

### 2.2. Regelverk vid beslut om förtida uttag av tjänstepension

- Förvaltningen definierar vilka yrkesgrupper som omfattas.
- Erbjudandet om förtida uttag och tjänstepensionskompensation måste lösa en övertalighetssituation.
- Överenskommelse om förtida uttag av tjänstepensionen och kompensationen kan ingås tidigast från den månad arbetstagaren fyller 62 år eller tidigast vid den ålder tjänstepension enligt gällande avtal är möjligt.
- Erbjudandet innebär att medarbetarens anställning i kommunen avslutas.
- Samordning med eventuell förvärvsinkomst görs inte.
- Medarbetaren tillåts inte ingå en ny anställning inom Habo kommun

### 2.3. Erbjudandet

Tjänstepensionen höjs till den nivå man beräknar att den skulle varit vid en 65-års pensionering.

Med tjänstepension avses den avgiftsbestämda ålderspensionen och förmånsbestämd ålderspension enligt KAP-KL eller premieinbetalning enligt AKAP-KR samt eventuell skillnad mellan IPR och eventuell Fåp vid uttagstillfället och vid 65 årstillfället. Eventuell annan tjänstepension som ej intjänats hos kommunen kompenseras ej.

Förvaltningen betalar in mellanskillnaden i tjänstepension fram till 65-årsdagen hos det försäkringsbolag som anvisas av kommunen via kommunen pensions- och försäkringskonsult.

Förvaltningen betalar dessutom in en månadslön som pension för varje år före 65 år till det försäkringsbolag som anvisas av kommunens pensions- och försäkringskonsult.

Sista årets kompensation beräknas proportionerligt mot antal månader innan månaden då medarbetaren fyller 65 år.

Uttaget av tjänstepensionen kan ske på 5 år, 10 år eller utifrån regelverket hos försäkringsbolaget samt inkomstskattelagens bestämmelser. Medarbetaren avtalar detta separat med försäkringsbolaget.

Uttaget av tjänstepension kan ske omedelbart eller från och med valfri tidpunkt.

Medarbetaren avtalar detta separat med försäkringsbolaget.

Pensionslösningen kan efter enskilt beslut ifrån medarbetaren kompletteras med ett återbetalningsskydd.

### **3. Avgångsvederlag**

Kommunen kan som alternativ till övriga pensionslösningar komma att använda sig av avgångsvederlag vid vissa situationer. Den anställde har då rätt att omvandla hela eller delar av avgångsvederlaget till pensionsavsättning istället för att erhålla kontant utbetalning. Omvandlingen ska vara kostnadsneutral för arbetsgivaren.



# RIKTLINJER PENSION TILL FÖRTROENDEVALDA

Antagen av kommunstyrelsen den 11 januari 2023 § 2



HABO KOMMUN

## Bestämmelser om omställningsstöd och pension (OPF)

Habo kommun har antagit OPF-KL i dess helhet att gälla fr o m 2018-01-01.

Omställningsstöd	Pensionsbestämmelser
Gäller för	Gäller för
Förtroendevalda med uppdragstid på minst 40 procent av heltid.	Samtliga förtroendevalda, oavsett uppdragets omfattning. *  Förtroendevalda med uppdragstid på minst 40 procent av heltid. **
Förmåner	Förmåner
Aktiva omställningsåtgärder	Avgiftsbestämd ålderspension *
Ekonomiskt omställningsstöd	Efterlevandeskydd *
Förlängt ekonomiskt omställningsstöd	Sjukpension **
	Familjeskydd **

### Aktiva omställningsåtgärder

Förtroendevalda med sammanhängande uppdragstid på minst 4 år har möjlighet till aktiva omställningsåtgärder inom ramen för vad som gäller för anställda i kommunen.

HR-chef beslutar om aktiva omställningsinsatser upp till ett prisbasbelopp.

Kommunstyrelsen fattar beslut om omställningsinsatser överstigande denna nivå.

### Ekonomiskt omställningsstöd

Förtroendevald som haft ett sammanhängande uppdrag i kommunen i ett år kan ansöka om ekonomiskt omställningsstöd.

Varje år i uppdraget ger rätt till tre månaders ekonomiskt omställningsstöd.

Den förtroendevalde kan som längst få ekonomiskt omställningsstöd utbetalt under tre års tid.

Tid i uppdraget	Utbetalningstid
1 år	3 månader
2 år	6 månader
3 år	9 månader
4 år	12 månader
5 år	15 månader
6 år	18 månader
7 år	21 månader
8 år	24 månader
9 år	27 månader
10 år	30 månader
11 år	33 månader
12 år	36 månader

Det ekonomiska omställningsstödet utges med 85 procent under de två första åren och med 60 procent under år tre. Det ekonomiska omställningsstödet beräknas på den förtroendevaldes genomsnittliga månadsarvode gånger tolv under det senaste året.

Ekonomiskt omställningsstöd utges av kommunen som längst till och med kalendermånaden innan den förtroendevalde uppnått motsvarande i 32 a § LAS angiven ålder.

### **Förlängt ekonomiskt omställningsstöd**

Förtroendevald som fyllt 61 år och med en sammanhängande uppdragstid i kommunen på minst åtta år kan i omedelbar anslutning till att ekonomiskt omställningsstöd upphör ansöka om förlängt ekonomiskt omställningsstöd.

#### *Exempel*

Förtroendevald med åtta års uppdragstid måste ha uppnått 59 års ålder vid avgång från uppdraget för att ha möjlighet till förlängt ekonomiskt omställningsstöd.

Förtroendevald med tolv års uppdragstid måste ha uppnått 58 års ålder vid avgång från uppdraget för att ha möjlighet till förlängt ekonomiskt omställningsstöd.

Den förtroendevalde måste årsvis ansöka om det förlängda omställningsstödet, som kan som längst betalas ut till och med månaden innan den då den förtroendevalde fyller 65 år.

Det förlängda ekonomiska omställningsstödet uppgår till 60 procent av det årsarvode som gällde året före avgångstidpunkten och samordnas fullt ut med förvärvsinkomster.

### **Egen aktivitet**

Förtroendevald som uppbär ekonomiskt/förlängt ekonomiskt omställningsstöd ska på begäran kunna styrka egen aktivitet för att återgå till yrkeslivet.

### **Samordning**

Ekonomiskt/förlängt ekonomiskt omställningsstöd samordnas enligt OPFs regler.

### **Pensionsbestämmelser**

För förtroendevald vars pensionsgrundande inkomst i uppdraget överstiger 3% av vid varje år gällande inkomstbasbelopp sätter kommunen av en pensionsavgift till en framtida avgiftsbestämd ålderspension.

### **Pensionsgrundande inkomst**

Den pensionsgrundande inkomsten utgörs av den förtroendevaldes årsarvode, sammanträdesersättningar samt andra i det pensionsgrundande uppdraget utgivna kontanta ersättningar

### **Pensionsavgift**

Pensionsavgiften uppgår till 6 % av den pensionsgrundande inkomsten upp till 7,5 inkomstbasbelopp. För förtroendevald vars pensionsgrundande inkomst överstiger denna nivå sätter kommunen av 31,5 % i pensionsavgift beräknat på den överskjutande delen.

### **Fritidspolitiker**

Förtroendevald, vars uppdragstid understiger 40 procent av heltid, omfattas i uppdraget av Pensionsbestämmelserna enligt OPF.

Förtroendevalda som inte fullgör uppdrag på heltid eller betydande del av heltid (40 procent av heltid) har enligt kommunallagen rätt till skälig ersättning för förlorad tjänstepension i sin ordinarie anställning. Pensionsersättningen är schabloniserad och beräknas på den ersättning för förlorad arbetsförtjänst som betalats ut under året. Från och med 2023-01-01 är pensionsersättningen 6 procent.

Pensionsersättningen betalas ut månaden efter när eventuell tjänstgöringsrapport inlämnats till kommunen.



## § 9 Former för utskick av kallelse och handlingar till kommunfullmäktige

Diarienummer KS22/375

### Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta att kallelse och handlingar till kommunfullmäktiges sammanträde ska skickas elektroniskt.

### Beskrivning av ärendet

Kommunallagen föreskriver att varje ledamot och ersättare ska kallas till sammanträde minst en vecka före sammanträdesdagen. Kallelsen ska innehålla uppgift om tid och plats för sammanträdet och om de ärenden som ska behandlas.

Information om sådana ärenden som tillkännagetts enligt 14 § ska lämnas till varje ledamot och ersättare så att den kan antas nå dem senast vardagen närmast före sammanträdesdagen.

Det är fullmäktige själv som väljer sättet att distribuera kallelsen. Vilka handlingar som ska tillställas ledamöterna och ersättarna före sammanträdet är inte lagreglerat, men det är viktigt att varje ledamot och ersättare får del av styrelsens och övriga nämnders förslag till beslut, samt övriga underlag som behövs för att kunna fatta beslut. Till samtliga nämnder i kommunen går nu kallelserna och övriga handlingar med e-post. Önskemål har inkommit från ledamöter i fullmäktige att även fullmäktiges handlingar ska distribueras med e-post. Ett sådant distributionsförfarande skulle också avsevärt effektivisera arbetet med utskicket, som idag tar ca 4-8 timmar beroende på storlek.

För att kunna läsa kallelsen och handlingar elektroniskt kommer de ledamöter som behöver att förses med en iPad. Ersättare kommer inte att erhålla någon iPad utan vid inkallande finns möjlighet att låna iPad eller att få föredragningslistan utskrivna.

\_\_\_\_\_



## § 11 Förändring av taxor för kulturskolan

Diarienummer KS23/49

### Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige att anta förslag till taxor för kulturskolan.

### Beskrivning av ärendet

Kommunfullmäktige fastslog ändring av taxor för kulturskolans avgifter i beslut om budget för 2023 (KF 2022-11-24 § 86).

Höjningen gjordes då endast för grupp A Instrumental/sångundervisning men för att få en mer rättvis fördelning föreslås nu att även grupp B Gruppundervisning och grupp C Instrumenthyra får samma procentuella höjning. Resultatet blir att man sänker avgiften för grupp A och höjer för övriga grupper. Beräknad intäkt för kulturskolan blir densamma.

\_\_\_\_\_



## Förändring av taxor kulturskolan i Habo

### Förslag till beslut

Kommunfullmäktige beslutar enligt förvaltningens förslag

### Ärendebeskrivning

Barn- och utbildningsnämnden föreslår en ändring av taxorna för kulturskolans avgifter som fastslogs i kommunfullmäktiges beslut om budget för 2023 enligt protokoll 2022-11-24 §86.

Höjningen gjordes då endast för grupp A Instrumental/sångundervisning men för att få en mer rättvis fördelning är förslaget nu att alla grupper får samma procentuella höjning. Resultatet blir att man sänker avgiften för grupp A och höjer för övriga grupper. Beräknad intäkt för kulturskolan blir densamma.

<b>Barn- och utbildningsnämnden</b>				
	<b>Taxa 2022</b>	<b>Taxa 2023</b>	<b>Taxa 2024</b>	<b>Taxa 2025</b>
(I förekommande fall tillkommer mervärdesskatt enligt gällande regler)				
Kulturskoleavgifter Avgifterna delas in i aktiviteter A, B, C, D				
A: Instrumental/sångundervisning, (minst 12ggr/termin), innefattar även orkesterundervisning, i den mån kulturskolan har praktisk möjlighet att erbjuda sådan.	955:-/år	1 112:-/år	1 167:-/år	1 202:-/år
B: Gruppundervisning. 10 ggr/termin. Ex: Barngrupper/popgrupper/dans	817:-/år	951:-/år	867:-/år	892:-/år
C: Instrumenthyra. I den mån kulturskolan har instrument så hyr vi ut under första spelåret. Debiteras oavsett tredje aktivitet och/eller syskonrabatt.	318:-/år	370:-/år	337:-/år	347:-/år
D: Syskonrabatt Avgift debiteras ej fr o m tredje syskonet.	0: -/år	0: -/år	0: -/år	0: -/år
Specialelever: Elever som vill spela fler instrument/solosång enligt aktivitet A, måste ansöka om detta. Elev som antagits som specialelev betalar hel avgift på samtliga aktiviteter A.				

Barn- och utbildningsförvaltningen

Åsa Wadling

Skolchef





## § 7 Svar på motion om övergångsställen

Diarienummer KS22/231

### Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige att avslå motionen.

### Beskrivning av ärendet

Joakim Lindblom (SD) har lämnat in en motion i vilken han skriver att det i Habo finns ett antal avsmalningar på många gator med tillhörande ”mystiska stolpar”. Joakim Lindblom skriver att av egen erfarenhet så vet han att fotgängare kastar sig ut i trafiken vid dessa stolpar i tron att det är riktiga övergångsställen och att det är stor risk för olyckor då gångtrafikanten har väjningsplikt mot trafiken.

Joakim Lindblom föreslår därför

- att Habo kommun bygger riktiga övergångsställen på lämpliga platser för att undvika olyckor.
- att Habo kommun tar bort dessa ”mystiska stolpar” vid avsmalningarna på gatorna.

År 2000 infördes den så kallade Zebralagen i Sverige, vilken innebär att väjningsplikt infördes gentemot gående vid obebakade övergångsställen. Ambitionen med bestämmelsen var lovvärd, nämligen att öka trafiksäkerheten och minska antalet skadade och dödade fotgängare. Att döma av olycksstatistiken verkar dock utfallet inte ha blivit det förväntade.

I dagens utformning av säker trafikmiljö är man sedan införandet av Zebralagen restriktiv med de traditionella övergångsställena med Herr Gårman-skylt och målade vita streck. I samband med införandet av Zebralagen ökade antalet allvarligt skadade fotgängare markant. Samspelet mellan oskyddade trafikanter och bilister försvann i och med gåendes företrädesrätt.

Det som eftersträvas inom trafiksäkerhet nationellt och i Habo kommun är ömsesidig hänsyn och att man alltid ska söka samspel och ögonkontakt i trafiken, därav är inte ombyggnation till traditionella övergångsställen lämpligt.

Habo kommuns fokus är att få ner hastigheten i samband med korsningspunkter i samma plan, detta har skett genom hastighetsdämpande åtgärder av olika slag samt genom hastighetsöversyn där bashastigheten i tätorten numera är 40 km/h.



Vid hastighetsdämpande åtgärder i form av avsmalningar har passagerna markerats med reflexprydda pollare, för att påvisa en händelse i trafikmiljön där både gångtrafikanter och bilister bör iaktta extra uppmärksamhet. Att ta bort dessa pollare som motionären föreslår anser inte tekniska förvaltningen skulle höja trafiksäkerheten.

## Kommunstyrelsens behandling

Olle Moln Teike (SD) yrkar bifall till motionen.

Hans Jarstig (KD) och Henrik Sporrang Esbjörnsson (M) yrkar bifall till arbetsutskottets förslag att avslå motionen.

## Beslutsgång

Ordföranden finner att det finns två förslag, dels arbetsutskottets förslag att avslå motionen och dels Olle Moln Teikes förslag att bifalla motionen.

Ordföranden ställer proposition på de båda förslagen och finner att kommunstyrelsen beslutar enligt arbetsutskottets förslag.

\_\_\_\_\_



## Motion om övergångsställen på riktigt.

I Habo finns ett antal avsmalningar på många gator och tillhörande "mystiska stolpar" med reflexer. T.ex. på Malmgatan vid järnvägsundergången, kråkerydsvägen vid förskolan, busshållplatsen vid Lundgatan och Allèskolan med flera, där det borde vara ett övergångsställe på riktigt.

Borttagandet av avsmalningar har Sverigedemokraterna diskuterat tidigare och denna motion avser att tydliggöra var man som fotgängare skall och bör passera en trafikerad gata på ett säkert sätt.

Av egen erfarenhet i Habo vet jag att fotgängare kastar sig ut i trafiken vid dessa "mystiska stolpar" i tron att det är ett övergångsställe och det är stor risk för olyckor då gångtrafikanten har väjningsplikt mot trafiken.

Det är nu hög tid att på lämpliga platser bygga övergångsställen på riktigt, för att undvika missförstånd, och där fordon har väjningsplikt för gångtrafikanter samt att både fordon och gångtrafikanter, har lika stor skyldighet att genomföra passagen av vägen säkert, för att undvika olyckor.

Sverigedemokraterna Habo föreslår Habo kommunfullmäktige att:

Att Habo kommun bygger riktiga övergångsställen på lämpliga platser för att undvika olyckor.

Att Habo kommun tar bort dessa "mystiska stolpar" vid avsmalningarna på gatorna.

Joakim Lindblom SD Habo.



Hej Frida.

Jag bifogar en kompettering med några bilder för att tydliggöra under utredningen att det kan vara lämpligt att bygga övergångsställen, och vid skolor borde det vara obligatoriskt med övergångsställen och det saknas uppenbarligen på många ställen i Habo.

Det finns säkert fler ställen jag inte besökt, att bygga övergångsställen på.

Här saknas ett övergångsställe helt vid Malmgatans slut mot Bränningeleden.





Detta är visserligen trafikverkets väg och även här borde kommunen uppmana trafikverket att göra ett övergångsställe med tanke på att ett flertal gångvägar möter denna korsning på infarten från Mullsjö.





Även här finner jag en något förvirrad trafiksituation utan övergångsställe på Hjovägen strax efter Konsum.

Om man tittar på bromsspåren framför bilen i höjd med de mystiska stolparna på vägen så förstår man att, något har hänt, och det gick bra...





Här är Kråkans förskola och inget övergångsställe i sikte.





Här är Kråkerydsvägen och fortfarande inget övergångsställe.







Här är korsningen till Munkvägen och Slättens IP med fler "Stolpar".





Här är slättens förskola med stort bostadsområde på andra sidan vägen.





Här är Alléskolan och bilden talar för sig själv.





Efter busshållplatsen vid Lundgatan finns ett övergångsställe jag inte fick med på bild helt men inget vid Alléskolan längre bort.





Fler mystiska stolpar vid Lundgatan mot Kärnekulla.





Det var här enligt ryktet någon åkte på en ordentlig fortkörning fastän avsmalningar finns.



Med andra ord så fyller avsmalningar ingen funktion och ställer bara till med problem samt är ett slöseri med skattepengar.

Ett övergångsställe är det sällan någon som missar då alla vet att det kan bli dyra böter, och båda körfälten stannar utan extra byggnationer vid passage av gångtrafikanter.

Joakim Lindblom SD Habo.



## § 8 Svar på motion om skärmtak utanför vårdcentrum

Diarienummer KS22/281

### Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige att avslå motionen med motiveringen att ekonomin inte tillåter att åtgärden kan prioriteras.

### Beskrivning av ärendet

Margareta Fick (MP) har lämnat in en motion om ett skärmtak utanför vårdcentrum för att rörelsehindrade ska kunna förflytta sig mellan bil och rullstol utan att riskera att bli blöta. Margareta Fick föreslår att ett skärmtak anordnas vid vårdcentralens entré samt att rörelsehindrade under projekteringstiden och byggtiden genom en skylt hänvisas till personalparkeringen dagtid vid dåligt väder.

Margareta Fick (MP) inkom även 2011 med en motion om skärmtak där kommunfullmäktige beslutade godkänna utförandet av skärmtak (KF 2012-03-29 § 18). Frågan om genomförande hänsköts dock till budgetberedningen för avgörande av när ekonomin tillåter att skärmtaket uppförs.

År 2012 beräknade tekniska förvaltningen kostnaden till 455 000 kronor. En kostnadsuppräknig med entreprenadindex visar på att kostnaden i 2022 års nivå ligger på ca 560 000 kronor.

Investeringsvolymen för år 2023 – 2025 ligger på en historiskt väldigt hög nivå för Habo kommun. Det har därför krävts att kraftiga prioriteringar behövs göras i budgetarbetet för att nå en någorlunda rimlig investeringsnivå.

Även om tanken med skärmtaket är mycket god bedömer tekniska förvaltningen inte att kostnaderna är motiverade i förhållande till andra investeringsåtgärder som behövs strykas eller skjutas på.



Tuill Kommunfullmäktige i Habo

#### Motion om skärmtak för rörelsehindrade

Miljöpartiet har ett par gånger motionerat om att det behövs ett skärmtak för förflyttning mellan bil och rullstol vid besök på vårdcentralen.

Sista motionen bifölls men ströks från bevakningslistan efter att den inte verkställdes efter några år.

Miljöpartiet motionerar därför igen om att ett skärmtak bör byggas vid vårdcentralens entré.

Det behövs inte mycket fantasi för att inse att om det snöar eller regnar hinner både den rörelsehindrade och ev. assistent bli blöta under förflyttningen. Paraply kan inte användas och resultatet kan bli att personen får sitta i en blöt rullstol hela dagen.

Det finns ett skärmtak för kommunens bilar utanför vårdcentralen men inte vid patientparkeringarna. Många platser där är lediga dagtid eftersom bilarna används.

Miljöpartiet föreslår

Att ett skärmtak vid vårdcentralens entre anordnas.

Att rörelsehindrade under projekteringstiden och byggtiden genom en skylt hänvisas till personalparkeringen dagtid vid dåligt väder.

Habo den 22 september 2022.

Margareta Fick





## § 10 Svar på motion om förebyggande arbete för psykisk hälsa

Diarienummer KS22/216

### Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige att avslå motionen.

### Beskrivning av ärendet

Olle Moln Teike (SD) och Mari Larsson (SD) har lämnat in en motion om förebyggande arbete mot psykisk ohälsa bland barn och ungdomar och föreslår kommunfullmäktige att kommunen inför obligatoriska samtal med elevhälsan för samtliga elever en gång varje läsår samt att ge elevhälsan resurser och möjligheter att kunna genomföra arbetet.

Motionärerna lyfter fram vikten av att motverka psykisk ohälsa bland barn och ungdomar. Vidare beskriver motionärerna att Habo har en stor andel barn/ungdomar till populationen sett jämfört med hela riket samt att Barn- och ungdomspsykiatri (BUP) är hårt belastad med långa väntetider.

Ärendet är remitterat till barn- och utbildningsnämnden som lämnat följande svar.

Arbete för att främja psykisk hälsa pågår på våra skolor. Vikten av att fånga upp dessa barn och ungdomar i tid är av yttersta vikt för att ge den hjälp som behövs.

Idag genomförs hälsosamtal med eleverna i förskoleklass, i årskurs 4 och i årskurs 7. I årskurs 2 genomförs ett kortare hälsosamtal i samband med att elevernas vikt och längd kontrolleras. Alla elever får tillsammans med sina vårdnadshavare två utvecklingssamtal tillsammans med sin klassmentor varje läsår. I dessa samtal ligger huvudvikten på elevernas kunskapsutveckling samt deras mående och trivsel.

Det sker också ett systematiskt arbete kring uppföljning av frånvaron bland eleverna. Detta görs för att i god tid upptäcka orsakerna till frånvaron.

Hälsosamtalen har en viktig roll i elevhälsans förebyggande arbete mot psykisk ohälsa. Att genomföra obligatoriska samtal med elevhälsan för alla elever i alla årskurser skulle säkert leda till att skolan än bättre fångar upp den psykiska ohälsan. Dessa samtal är tidskrävande och med dagens organisation finns det ingen möjlighet att utöka samtalsfrekvensen (BUN 2022-11-15 § 104).



Arbetsutskottet föreslår kommunfullmäktige att avslå motionen (KSAU 2022-12-13 § 108).

## **Kommunstyrelsens behandling**

Olle Moln Teike (SD) yrkar bifall till motionen.

## **Beslutsgång**

Ordföranden finner att det finns två förslag, dels arbetsutskottets förslag att avslå motionen och dels Olle Moln Teikes förslag att bifalla motionen.

Ordföranden ställer proposition på de båda förslagen och finner att kommunstyrelsen beslutar enligt arbetsutskottets förslag.

\_\_\_\_\_



## § 104 Svar på remiss - motion från kommunfullmäktige om förebyggande arbete mot psykisk ohälsa bland barn och ungdomar

Diarienummer BU22/128

### Beslut

Yttrandet godkänns.

### Beskrivning av ärendet

Olle Moln Teike (SD) och Mari Larsson (SD) har lämnat in en motion till kommunfullmäktige i vilken de föreslår att Habo kommun inför obligatoriska samtal med elevhälsan för samtliga elever en gång varje läsår samt att elevhälsan ges resurser för att genomföra detta arbete.

Motionärerna lyfter fram vikten av att motverka psykisk ohälsa bland barn och ungdomar. Vidare beskriver motionärerna att Habo har en stor andel barn/ungdomar till populationen sett jämfört med hela riket samt att Barn och ungdomspsykiatri (BUP) är hårt belastad med långa väntetider.

Kommunstyrelsens arbetsutskott har beslutat att skicka motionen på remiss till barn- och utbildningsnämnden för yttrande.

### Yttrande

Arbete för att främja psykisk hälsa pågår på våra skolor. Vikten av att fånga upp dessa barn och ungdomar i tid är av yttersta vikt för att ge den hjälp som behövs.

Idag genomförs hälsosamtal med eleverna i förskoleklass, i årskurs 4 och i årskurs 7. I årkurs 2 genomförs ett kortare hälsosamtal i samband med att elevernas vikt och längd kontrolleras. Alla elever får tillsammans med sina vårdnadshavare två utvecklingssamtal tillsammans med sin klassmentor varje läsår. I dessa samtal ligger huvudvikten på elevernas kunskapsutveckling samt deras mående och trivsel.

Det sker också ett systematiskt arbete kring uppföljning av frånvaron bland eleverna. Detta görs för att i god tid upptäcka orsakerna till frånvaron.


Hälsosamtalen har en viktig roll i elevhälsans förebyggande arbete mot psykisk ohälsa. Att genomföra obligatoriska samtal med elevhälsan för alla elever i alla årskurser skulle säkert leda till att vi än bättre fångar upp den psykiska ohälsan. Dessa samtal är tidskrävande och med dagens organisation finns det ingen möjlighet att utöka samtalsfrekvensen.



---

Beslutet skickas till  
Kommunstyrelsen



	HABO KOMMUN Kommunkansliet
Ank.	2022 -06- 2 2
Dnr	.....

## Motion till Habo kommun om förebyggande arbete mot psykisk ohälsa bland barn/ungdomar.

Habo kommun har en större andel barn/ungdomar till populationen sett jämfört med hela riket. Arbetet med att motverka psykisk ohälsa i denna grupp finns idag som en punkt av tre i kommunens budget.

I *Nämnden för folkhälsa och sjukvård* så redovisar man att antalet remisser från elevhälsan har ökat med 25% och man tror att det kommer öka ännu mer. BUP är hårt belastat och det är långa väntetider.

För att fånga upp dessa barn/ungdomar så vill SD Habo införa obligatoriska samtal med elevhälsan en gång per läsår. Från årskurs 1 till årskurs 9. Det är viktigt att jobba preventivt och fånga upp dessa barn/ungdomar tidigt.

Sverigedemokraterna i Habo föreslår med hänvisning till ovanstående:

- Att Habo kommun inför obligatoriska samtal med elevhälsan för samtliga elever en gång varje läsår.
- Att ge elevhälsan resurser och möjligheter att kunna genomföra arbetet

Habo 2022-06-22

Olle Moln Teike  
SD Habo

Mari Larsson  
SD Habo

## § 18 Val av vice ordförande i styrelsen för June Avfall Miljö AB

Diarienummer KS23/39

### Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige att för tiden 2023.01.01-2026.12.31 utse Gunnar Pettersson till vice ordförande i styrelsen för June Avfall & Miljö AB.

### Beskrivning av ärendet

Kommunen äger bolaget June Avfall & Miljö AB tillsammans med Jönköpings och Mullsjö kommuner. Enligt aktieägaravtal och bolagsordning ska kommunfullmäktige i Habo utse en ledamot till styrelsen. Denne ska även vara vice ordförande.

Gunnar Pettersson föreslås som ledamot och vice ordförande för mandatperioden 2023-01-01 till och med 2026-12-31.

\_\_\_\_\_



## § 1 Val av lekmannarevisorer till Habo Energi, Habo Kraft och Habo Bostäder

Diarienummer REV23/2

### Förslag till beslut

Kommunrevisionen föreslår kommunfullmäktige att för tiden 2023.01-01-2026.12.31 utse Maria Lindell Westmar (M) och Stellan Carlström (S) som lekmannarevisorer till Habo Energi AB, Habo Kraft AB och Habo Bostäder AB.

### Beskrivning av ärendet

Kommunfullmäktige har att utse två lekmannarevisorer till de kommunala bolagen Habo Energi AB, Habo Kraft AB och Habo Bostäder AB.

---

Beslutet skickas till  
Kommunfullmäktige

Här med entledigar jag mig Fredrik Ekström 19750208–2477 från min kommunfullmäktige plats i Habo Kommun.



Fredrik Ekström

2022-12-28

Fredrik Ekström





# Avsägelse för förtroendevald

Ärendenummer: #1000 | Inskickat av: OLLE MOLN TEIKE | 2023-01-10 16:37

## ✓1. Uppgifter förtroendevald

### Kontaktuppgifter

#### För- och efternamn

OLLE MOLN TEIKE

#### E-postadress

Olle.moln.teike@rjl.se

#### Notifieringar

E-post

### Ange partipolitisk tillhörighet

Sverigedemokraterna

### Vilka uppdrag har du?

Många

### Vilket/vilka uppdrag avsäger du dig?

Vi behöver veta vilket/vilka uppdrag din avsägelse gäller.

Ersättare i Barn och utbildningsnämnden



# Avsägelse för förtroendevald

Ärendenummer: #1003 | Inskickat av: MARI ERIKSDOTTER LARSSON | 2023-01-11 09:40

## ✓1. Uppgifter förtroendevald

### Kontaktuppgifter

#### För- och efternamn

MARI ERIKSDOTTER LARSSON

#### E-postadress

tokfia@telia.com

#### Notifieringar

E-post

### Ange partipolitisk tillhörighet

Sverigedemokraterna

### Vilket/vilka uppdrag avsäger du dig?

Vi behöver veta vilket/vilka uppdrag din avsägelse gäller.

Jag vill avsäga mig platsen som ersättare i KS.

Mari



### Till Habo Kommunfullmäktige

Enkel fråga till Kommunrådet Susanne Wahlström (M) om älgolyckor på väg 195 vid Tumbäcks Gård

Nu har ett antal älgolyckor hänt runt Tumbäcks Gård som lockar fram älgar genom utfodring för älgafari. Säkerheten för trafikanter måste alltid vara det viktigaste.

Min fråga till Kommunrådet är: ***Kommer Kommunrådet arbeta för att ytterligare viltolyckor minimeras på väg 195 runt Tumbäcks gård?***

Habo 2022-12-08

*Morgan Malmberg*  
Morgan Malmberg

HABODEMOKRATERNA  
Oppositionspartiet i Habo



Till Habo Kommun Fullmäktige:

Interpellation till Kommunalrådet Susanne Wahlström (M)  
Angående parkering på blåtorget för besökare till Träffpunkt  
Habo.

"Träffpunkt Habo" har öppet Måndag - Fredag 10:00 -13:00 men man får  
endast parkera 1 timme på blåtorget.

Många seniorer behöver parkera sin bil nära Träffpunkt Habo eftersom många  
har svårt att gå.

Många seniorer känner idag en stor stress att få parkeringsanmärkning när de  
besöker "Träffpunkt Habo".

**Min fråga till Kommunalrådet är:**

*Kommer Kommunalrådet arbeta för att parkeringstiden på Blå Torget utökas  
till tre timmar Måndag - Fredag klockan 10-13 för de som besöker Träffpunkt  
Habo?*

Habo 2023-01-09

*Morgan Malmberg*

Morgan Malmberg

HABODEMOKRATERNA  
Oppositionspartiet i Habo



## Motion om utredning av en solcellspark i Habo

Vi behöver alla se över vårt behov av energi och det pågår en ständig diskussion om hur, i stort sett alla förslag är goda, vilket är bra. Vi tror att ett sätt att säkra energibehovet på ett klimatsmart sätt är med solceller. När Habo kommun bygger sker det nu med solceller på byggnader, Problemet är att det inte räcker och därför ser vi framför oss en solcellspark i Habo. Ett förslag på placering skulle kunna vara på deponin vid Sibbabo sortergård. Det finns säkert andra bra platser också.


Undertecknade företrädare för nedanstående partier motionerar därför om att:

1. Utredda om lämplig mark för en solcellspark i Habo kommun.
2. Utredningen skall dessutom undersöka om eventuell utbyggnad av solcellspark för framtida behov.
3. Utredda och påbörja byggnation av solceller på redan befintliga kommunala byggnader, dvs inte enbart de som nyligen har byggts.

Habo den 23 0109

  
Lena Danäs

Vänsterpartiet

  
Gunnar Pettersson

Socialdemokraterna

  
Maria Arwidson

Miljöpartiet de gröna