



DATUM	KOMMUNSTYRELSENS ARBETSUTSKOTT
PLATS	Tisdagen den 8 februari 2022, klockan 08.30 – 16.30 Kommunkontoret, sammanträdesrum Skållerud och via Microsoft Teams <i>Enbart ordförande och sekreterare på plats – övriga deltar digitalt.</i>

Ledamöter

Morgan E Andersson	(C)
Eva Pärsson	(M)
Daniel Jensen	(KD)
Michael Melby	(S)
Ulf Rexefjord	(SD)

Ersättare

Peter Ljungdahl	(C)
Vakant	(MP)
Jörgen Eriksson	(KIM)
Thomas Hagman	(S)
Liselott Hassel	(SD)

Övriga

Karl-Olof Petersson	kommunchef
Ingrid Engqvist	chefssekreterare

- Sammanträdet öppnas
- Upprop samt anmälan om tjänstgörande ersättare
- Val av justerare – Michael Melby (S)
Val av ersättare för justerare – Ulf Rexefjord (SD)
- Tidpunkt för protokollets justering – 8 februari 2022, klockan 16.30

Ärenden

Nr	Rubrik	Kommentar	Sida
1	Lönekartläggning för Melleruds kommun 2021	Ulrika Granat, kl. 08.35 Tomas Öhberg	3
2	Lönerevision 2022	Ulrika Granat Tomas Öhberg	21
3	Planuppdrag avseende ny detaljplan Kroppefjäll 2:5 m.fl.	Jonas Söderqvist, kl. 09.10	23
4	Svar på remiss - Samråd angående ny detaljplan för del av Vången 1:80 m.fl.	Jonas Söderqvist	29
5	Åsebro skola - projektering av permanent tillbyggnad av skola	Magnus Olsson, kl. 09.45 Peter Mossberg Linda Hamrin	34
6	Samhällsbyggnadsfrågor	Magnus Olsson	39
7	Aktuella frågor		40

8	Rapporter		41
9	Näringslivsfrågor	Jenny Hagman, kl. 11.00	42
10	Digitalt företagsbesök	Jenny Hagman	43
11	Kommunstyrelsens investeringsbudget för 2023 och investeringsplan för 2024–2027	Elisabeth Carlstein, kl. 13.30 Karl-Olof Petersson Magnus Olsson Samhällsbyggnadsförvaltningens enhetschefer Lena Francke Torbjörn Svedung	44

Ordföranden

/

Chefssekreterare

ÄRENDE 1

Dnr KS 2022/55

Lönekartläggning för Melleruds kommun 2021**Förslag till beslut**

Kommunstyrelsen godkänner *Lönekartläggning för Melleruds kommun 2021*.

Sammanfattning av ärendet

Melleruds kommun har kartlagt och analyserat löneskillnader mellan kvinnor och män (vilket regleras i diskrimineringslagen kap 3 § 2, 10 och 11). Lönekartläggningens syfte är att kartlägga och analysera om de löneskillnader som finns mellan kvinnor och män har sin förklaring i medarbetarnas könstillhörighet eller om det finns andra sakliga förklaringar till varför det skiljer i lön.

Melleruds kommuns lönekartläggning för 2021 sammanfattar resultatet av ett omfattande arbete i syfte att säkerställa att samtliga medarbetare, oavsett kön, lönesätts utifrån likvärdiga faktorer. Om arbetsgivaren inte kan motivera löneskillnaderna som sakliga måste dessa skillnader justeras enligt lagtexten.

Eftersom årets lönekartläggning inte visade några osakliga löneskillnader innehåller handlingsplanen inga åtgärder gällande detta. Däremot finns det en åtgärd i syfte att utveckla lönekartlägningsprocessen.

Beslutsunderlag

- Lönekartläggning för Melleruds kommun 2021.
- Kommunstyrelseförvaltningens tjänsteskrivelse.

Lönekartläggning 2021

Förslag till beslut

Att man noterar rapporten och lägger den godkännande till handlingarna.

Eftersom årets lönekartläggning inte visade några osakliga löneskillnader innehåller handlingsplanen inga åtgärder gällande detta. Däremot finns det en åtgärd i syfte att utveckla lönekartlägningsprocessen.

Sammanfattning av ärendet

Melleruds Kommun har kartlagt och analyserat löneskillnader mellan kvinnor och män (vilket regleras i diskrimineringslagen kap 3 § 2, 10 och 11). Lönekartläggningens syfte är att kartlägga och analysera om de löneskillnader som finns mellan kvinnor och män har sin förklaring i medarbetarnas könstillhörighet eller om det finns andra sakliga förklaringar till varför det skiljer i lön.

Bifogat dokument (Melleruds Kommun Lönekartläggning 2021) sammanfattar resultatet av ett omfattande arbete i syfte att säkerställa att samtliga medarbetare oavsett kön, lönesätts utifrån likvärdiga faktorer. Om arbetsgivaren inte kan motivera löneskillnaderna som sakliga måste dessa skillnader justeras enligt lagtexten.

Beslutsunderlag

Bilaga 1: Melleruds Kommun, Lönekartläggning 2021.

Ulrika Granat
HR-chef

Tomas Öhberg HR-Konsult
Handläggande tjänsteman

Beslutet skickas till



**MELLERUDS
KOMMUN**

Melleruds Kommun

Lönekartläggning 2021

Kommunstyrelsekontoret

Personalenheten

Postadress: 464 80 MELLERUD · Besöksadress: Storgatan 13

Tfn: 0530-180 00 · Fax: 0530-181 01

E-post: kommunen@mellerud.se · Hemsida: www.mellerud.se

Bankgiro: 5502-2776 · Plusgiro: 11 74 40-8 · Orgnr: 212 000-1488

Innehåll

<i>INLEDNING</i>	1
<i>LÖNEKARTLÄGGNING ENLIGT DISKRIMINERINGSLAGEN</i>	1
<i>ARBETSGRUPP</i>	1
<i>ÅRETS LÖNEKARTLÄGGNING</i>	1
Steg 1 - Analys av lönepolitik och praxis	1
Steg 2 - Kartläggning av medarbetares arbetsuppgifter	1
Steg 3 - Analys av löneskillnader	1
Steg 4 - Upprättande av handlingsplan	1
<i>SAMMANFATTNING</i>	1
<i>NYCKELTAL FÖR LÖNEKARTLÄGGNINGEN 2017</i>	2
<i>STEG 1 - ANALYS AV LÖNEBESTÄMMELSER OCH PRAXIS</i>	3
<i>LÖNEBESTÄMMELSER</i>	3
<i>TILLÄMPNING/PRAXIS</i>	3
Erfarenhet	3
Marknadskrafter	3
<i>STEG 2 – LIKA ARBETEN</i>	4
<i>RESULTATET AV ANALYSEN AV LÖNESKILLNADER MELLAN KVINNOR OCH MÄN SOM UTFÖR LIKA ARBETE</i>	4
<i>STEG 3 – LIKVÄRDIGT ARBETE</i>	6
<i>RESULTATET AV ANALYSEN AV LÖNESKILLNADER MELLAN LIKVÄRDIGA GRUPPER</i>	6
<i>GENERELL ANALYS AV LÖNESKILLNADER</i>	13
<i>HANDLINGSPLAN</i>	14
<i>INTERN ÖVERSYN FÖR FÖRDJUPAD FÖRSTÅELSE</i>	14
<i>ÖVERSYN</i>	FEL! BOKMÄRKET ÄR INTE DEFINIERAT.

Inledning

Lönekartläggning enligt diskrimineringslagen

Följande dokument utgör den kartläggning och analys av löneskillnader mellan kvinnor och män som går under begreppet lönekartläggning (vilket regleras i diskrimineringslagen kap 3 § 2, 10 och 11). Lönekartläggningens syfte är att kartlägga och analysera om de löneskillnader som finns mellan kvinnor och män har sin förklaring i medarbetarnas könstillhörighet eller om det finns andra sakliga förklaringar till varför det skiljer i lön. Detta dokument sammanfattar resultatet av ett omfattande arbete i syfte att säkerställa att samtliga medarbetare oavsett kön, lönesätts utifrån likvärdiga faktorer. Om arbetsgivaren inte kan motivera löneskillnaderna som sakliga måste dessa skillnader justeras enligt lagtexten.

Arbetsgrupp

Uppdraget att se till att en lönekartläggning genomförs ligger hos arbetsgivaren. Dock finns det krav på öppenhet och samverkan med de fackliga organisationerna vilken arbetsgivaren har kollektivavtal med. Kommunens personalenhet har genomfört årets lönekartläggning. Personalavdelningen har representerats av Tomas Öhberg, HR-Konsult. Uppdraget har varit att genomföra en kartläggning som uppfyller kraven i diskrimineringslagen.

Lönekartläggningen har genomförts i IT-stödet MIA – Marknad Individ Arbete, levererat av Sysarb, som dessutom har gett konsultstöd till lönekartläggningen. I arbetsvärderingarna som ligger till grund för lönekartläggningen har vi använt oss utav Sysarbs medianvärde (baserad på över hälften av Sveriges kommuner) med en viss justering. Vi har i kartläggningen utrett om det är någon skillnad vad gäller praxis mellan kvinnor och män i denna del och kan konstatera att principen gäller samtliga medarbetare och tillämpas lika, oavsett könstillhörighet.

Årets lönekartläggning

Kommunens arbete med lönekartläggningen har varit indelade i följande fyra steg.

Steg 1 - Analys av lönepolitik och praxis

Genomgång av avtal, policys och praxis som reglerar lönesättning och andra anställningsvillkor som gäller i kommunen.

Steg 2 - Kartläggning av medarbetares arbetsuppgifter

Kartläggning av medarbetarnas arbetsuppgifter för att få fram vilka medarbetare som utför arbeten som är att betrakta som lika respektive vilkas arbetsuppgifter som är att betrakta som likvärdiga och således ska jämföras lönemässigt i analysen.

Steg 3 - Analys av löneskillnader

Analys av löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbetsuppgifter som är att betrakta som lika samt mellan kvinnodominerade grupper av medarbetare och grupper av medarbetare som inte är eller brukar vara kvinnodominerade som är betraktade som likvärdiga.

Steg 4 - Upprättande av handlingsplan

Upprättande av handlingsplan för jämställda löner där resultatet av lönekartläggningen och analysen redovisas. I handlingsplanen redovisas de åtgärder som behöver vidtas i syfte att nå jämställdhet mellan könen vad gäller lönesättning.

Sammanfattning

Lönekartläggning har genomförts under hösten/vintern 2021 och ligger till grund för lönebildningen 2022. Syftet med arbetsvärdering och lönekartläggning är att få ett genomarbetat och analyserat resultat inför kommande löneöversyn.

I lönekartläggningen finns 1046 antalet arbeten. Analys har gjorts av 69 lika arbeten. Utifrån likvärdiga arbeten har det gjorts en analys av nio enskilda icke-kvinnodominerade arbeten. Lönekartläggningen påvisade inga osakliga löneskillnader beroende på kön. Samtliga löneskillnader kan förklaras med sakliga argument. Kommunens kompetensförsörjningsbehov och individuell lönesättning är de vanligaste orsakerna till löneskillnader. Årets lönekartläggning har resulterat i en handlingsplan som innehåller åtgärder i syfte att utveckla lönekartlägningsprocessen.

Nyckeltal för lönekartläggningen 2021

Nyckeltal för samtliga anställningar	Kvinnor	Män	Total
Antal	829	217	1 046
Andel	79,3%	20,7%	100,0%
Medelålder	46	45	46
Medelanställning	14	10	13
Löneskillnad (K/M)			99,8%
Minlön	19 550	19 550	19 550
10:e percentilen	24 870	22 400	24 340
Medianlön	29 032	29 098	29 041
Medellön	30 899	30 834	30 886
90:e percentilen	39 677	40 000	39 701
Maxlön	70 000	86 000	86 000

	Antal	Andel
Grupper av lika arbete	69	100,0 %
Grupper av lika arbeten att analysera(exklusive enkönade)	45	65,2 %
Grupper där män tjänar mer än kvinnor(exklusive enkönade)	19	27,5 %
Grupper utan löneskillnad mellan könen(exklusive enkönade)	0	0,0 %
Grupper där kvinnor tjänar mer än män(exklusive enkönade)	26	37,7 %
Kvinnodominerade arbeten	48	69,6 %
Kvinnodominerade arbeten att analysera	38	55,1 %

Steg 1 - Analys av lönebestämmelser och praxis

Lönebestämmelser

Medarbetarnas löner ska sättas individuellt och påverkas av deras prestationer och deras bidrag till kommunens målluppfyllelse. En faktor som påverkar lönesättningen i kommunen vid sidan av medarbetares prestationer, för såväl individer som för hela grupper, är de så kallade marknadskrafterna. Vårt behov av rätt kompetens gör att vi många gånger måste anpassa vårt löneläge till omvärldens så att vi kan behålla medarbetare och rekrytera nya medarbetare till vår verksamhet.

Tillämpning/praxis

I analysen av tillämpningen av vårt avtal och vår praxis kan vi konstatera att vi har påbörjat en resa mot lokal lönebildning med individuell och differentierad lönesättning där vi som arbetsgivare ansvarar för lönesättningen i vår organisation. Arbetsgivaren och fackförbund är överens om att lönerna i Melleruds Kommun ska påverkas av medarbetarens prestationer och dess värdeskapande aktiviteter. Parterna är också överens om att lönesättningen ska tillämpas lika för samtliga medarbetare i organisationen. Samtidigt ser vi i denna kartläggning att det finns en del hinder och utmaningar som vi måste hantera för att komma i mål med såväl individuell lönesättning som lika behandling.

Erfarenhet

Den svenska modellens historia påverkar fortfarande lönesättningen till stor del i många organisationer. Principer som löneutveckling i relation till inflationen och löneutveckling i relation till medarbetares erfarenhet är principer som fortfarande finns med i många "lönekulturer". Trots att det inte finns något skydd i avtalen på individnivå eller några garantier att längre anställningstid genererar högre löner är det faktorer som spelar en stor roll i många medarbetares bild av rättvisa. Framförallt uttrycks det som orättvist om man inte får det genomsnittliga löneökningstrymmet eller om någon med kortare erfarenhet får högre lön än en själv.

Marknadskrafter

En av de största utmaningarna när det gäller lönesättning handlar om perspektivet kompetensförsörjning. Hur ska våra löner se ut i relation till omvärldens för att vi ska kunna behålla och rekrytera personal. Det är mer än lön som påverkar vår attraktionskraft som arbetsgivare men lönenivåer och medarbetares möjlighet till karriär- och löneutveckling finns med som viktiga faktorer.

Omvärldens löneläge benämns i dessa sammanhang ofta som marknadskrafter och inom nationalekonomin beskrivs att priset, i vårt fall lönerna, på marknaden styrs utifrån begreppen tillgång och efterfrågan. Marknadskrafter påverkar i stor grad lönesättningen för oss som arbetsgivare. Är det svårt att rekrytera medarbetare till en verksamhet kommer det påverka lönenivån för de yrken som berörs. Vi måste med andra ord "matcha värdet av arbetskraft på marknaden" för att kunna behålla eller rekrytera medarbetare.

Vidare ska Melleruds Kommun aktivt arbeta för att motverka osakliga skillnader i löneläget beroende på bland annat kön, inom eller mellan yrkesgrupper. Om skillnader skulle uppstå som kan kopplas till kön, skall en handlingsplan upprättas och skillnaderna korrigeras. Lönepolitiken bedöms som könsneutral.

Steg 2 – Lika arbeten

Melleruds Kommun har en differentierad lönesättning, vilket innebär att olika arbetsuppgifter lönesätts i förhållande till varandra. Lönesättningen differentieras beroende på vilka arbetsuppgifter som utförs. Medarbetare med svåra arbetsuppgifter bör ha en högre lön än medarbetare med lättare arbetsuppgifter. Om så inte är fallet ska en saklig förklaring finnas till varför det skiljer i lön till exempel medarbetarens prestation och marknaden.

För att kunna urskilja vilken del av lönen som är individuell (prestation) och vilken som är differentierad (arbetsuppgifter) börjar lönekartläggningsarbetet med att gruppera samman de medarbetare som anses utföra lika arbetsuppgifter. Genom denna åtgärd förklarar inte arbetsuppgiften varför det skiljer i lön mellan olika medarbetare inom en och samma gruppering eftersom deras arbetsuppgifter är lika. Eventuella löneskillnader måste alltså ha sin grund i andra faktorer.

Melleruds Kommuns tillsvidareanställda och månadsavlönade medarbetare har ingått i lönekartläggningen. 1046 medarbetare har i kartläggningen grupperats i 69 olika grupperingar av medarbetare som anses utföra lika arbete, se sida 5–6 där dessa lika arbeten redovisas. Dessa grupperingar har bedömts som att de utför tillräckligt lika arbete för att kunna grupperas tillsammans.

I denna kartläggning har vi följt kraven i lagstiftningen att kartlägga och analysera skillnader i lön och lönespridning mellan kvinnor och män som utför lika arbete samt mellan kvinnodominerade arbeten med arbeten som inte är kvinnodominerade. Analysen handlar om vi har samma villkor som påverkar lön och lönespridning för såväl kvinnor som män.

I denna analys kan vi inledningsvis konstatera att vi har väldigt små löneskillnader mellan könen när vi analyserar skillnader mellan individer som har lika arbete.

Resultatet av analysen av löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika arbete

När man analyserar löneskillnader mellan män och kvinnor i lika arbete behöver man säkerställa att inget av könen diskrimineras. Analyserna utgår inte endast från nyckeltal utan även utifrån den samlade lönebilderna för varje grupp. Nyckeltalen kan ibland visa stora skillnader mellan könen men lönebilderna kan vara samlade och inga mönster av könsdiskriminering kan upptäckas.

Grupper som utgörs av ett enda kön lämnas utanför analysen. Det är 24 grupper i Melleruds Kommun som av den anledningen lämnas utanför analysen. Detta innebär att granskningen har begränsats till 45 grupper. I vissa grupper är löneskillnaderna små, dessa grupper har ändå analyserats. I 19 grupper tjänar män mer än kvinnor och i 26 grupper tjänar kvinnorna mer än män.

I grupper med få medarbetare är löneskillnaderna ofta kopplade till den individuella lönesättningen. Anledningen till löneskillnaden kan vara att en enskild medarbetare har annan kompetens än övriga i gruppen. En annan orsak kan vara skillnader i erfarenhet. En medarbetare kan också ha en marknadspåverkan på sitt löneläge.

Arbete	Antal anställda	Andel kvinnor	Andel män	Löneskillnad (K/M)	Kommentar
Administratör, information/kommunikation, medborgar- och samhällsservice	4	75,0%	25,0%	98,3%	
Arbetsmarknadskonsulent	2	50,0%	50,0%	91,3%	
Badpersonal	11	90,9%	9,1%	98,7%	
Bibliotekarie	3	66,7%	33,3%	81,4%	Person har tidigare varit chef och behållit del av lönen
Elevassistent	23	60,9%	39,1%	96,1%	Jobbar delvis som skolsköterska med spec inriktning psykiatri
Enhetschefer	24	79,2%	20,8%	93,9%	myndighetschefer. Högre arbetsvärdering.
Fastighetsskötare	11	9,1%	90,9%	94,3%	Hantverkare, snickare.
Friskvårdsarbete	2	50,0%	50,0%	96,9%	olika typer av arbeten.
Fritidsledare	4	25,0%	75,0%	67,3%	Olika avtal ab, bea
Förvaltningschef	4	25,0%	75,0%	99,6%	A och B Chefer
HR-Konsult	3	66,7%	33,3%	96,7%	
Handläggare	21	57,1%	42,9%	94,8%	Personer med utökat ansvar
Lokalvård/städ/tvätt	32	90,6%	9,4%	98,2%	
Lärare 4-6	45	88,9%	11,1%	99,7%	Förstelärare
Rektor	8	62,5%	37,5%	94,3%	
Sjuksköterska	25	96,0%	4,0%	94,2%	
Skolarbete, annat	8	75,0%	25,0%	97,6%	
Studie- och yrkesvägledare	2	50,0%	50,0%	83,2%	
verksamhetsledare/samordnare med L kod	4	50,0%	50,0%	91,3%	

Steg 3 – Likvärdigt arbete

Nästa steg i lönekartläggningen har varit att genomföra en systematisk bedömning av de olika arbetsuppgifterna för att bestämma de olika gruppernas förhållande till varandra. Vilka arbetsuppgifter ställer större krav och vilka ställer lägre krav på medarbetarna? Till hjälp för denna bedömning har ett arbetsvärderingssystem använts som tagits fram tillsammans med företaget Sysarb. Systemet är faktorbaserat och arbetsuppgifternas krav bedöms på varje faktor utifrån vilka krav de ställer på medarbetaren inom områdena kunskaper och färdigheter, ansvarstagande, ansträngning och arbetsmiljö. Enligt diskrimineringslagen ska dessa områden finnas med för att utreda vilka arbeten som är likvärdiga.

Arbetsvärderingen har resulterat i en lista där grupperingarna rangordnats utifrån de krav arbetsuppgiften ställer, från den lägsta till den högsta. På detta sätt kan en analys av löneskillnader genomföras mellan grupperingar som bedömts likvärdiga. Löneskillnader mellan likvärdiga grupper beror inte på arbetet, det vill säga att den grupp som tjänar mer har svårare arbetsuppgifter än den grupp som tjänar mindre, eftersom arbetsuppgifterna bedömts som likvärdiga.

Resultatet av analysen av löneskillnader mellan likvärdiga grupper

Analysen i denna del av lönekartläggningen utgår från kraven i lagen och dess förarbeten om att löneskillnader mellan likvärdiga kvinnodominerade grupper och icke kvinnodominerade grupper ska jämföras och förklaras. I de fall där en kvinnodominerad grupp tjänar mindre än en icke kvinnodominerad yrkesgrupp måste detta förklaras med könsneutrala argument.

I Melleruds Kommuns lönekartläggning innebär ovanstående skrivning exempelvis att bland de grupper som bedömts likvärdiga i värderingsbox 3 finns grupperna Stödassistent Utbildad och Badpersonal. Trots att dessa grupper är likvärdiga och att det mellan dessa grupper finns en löneskillnad så kommer inte denna skillnad att analyseras. Det beror på att bägge dessa grupper är kvinnodominerade och att löneskillnaderna dem emellan inte anses bero på kön. Analysen utgår endast från de fall där kvinnodominerade gruppers lönenivå är lägre än icke kvinnodominerade gruppers lönenivå.

Därför kommer en analys att ske mellan grupperna Badpersonal och Fastighetsskötare som är likvärdiga grupper i värderingsbox 3. Det finns en markant skillnad i lön mellan grupperna och vårdbiträde som är en kvinnodominerad grupp tjänar mindre än fastighetsskötare (vilken inte är kvinnodominerad). Det är detta lönekartläggningen och analysen syftar till: att granska om kvinnodominerade grupper tjänar mindre än likvärdiga icke kvinnodominerade grupper och om detta beror på kön.

Kvinnodominerat arbete	Jämförelsearbete	Medianlön skillnad kr	Taggar	Kommentar
Administratör				hjälpmedelstekniker har ett större ansvar och kräver lång erfarenhet
Jämförs med	Hjälpmedelstekniker	-729		
	Tekniker	-428		
Administratör, information/kommunikation medborgar- och samhälls			Erfarenhet (positiv)	hjälpmedelstekniker har en lång erfarenhet för att kunna utföra sitt arbete
Jämförs med	Hjälpmedelstekniker	-758		
	Tekniker	-457		
	Arbetsmarknadskonsulent	-1 019		
Administratör, socialtjänst				
Jämförs med	Hjälpmedelstekniker	-10		
Arbetsterapeut			Alternativ arbetsmarknad	
Jämförs med	Ingenjör	-2 845		
Badpersonal			Alternativ arbetsmarknad	
Jämförs med	Gata/park/renhållning	-2 300		
	Fastighetsskötare	-2 665		
Barnskötare				behöver se över orsaker hjälpmedelstekniker har en lång erfarenhet för att kunna utföra sitt arbete
Jämförs med	Gata/park/renhållning	-1 709		
	Fastighetsskötare	-2 074		
	Fritidsledare	-574		
	Stödpedagog utbildad	-1 234		
	Hjälpmedelstekniker	-5 075		
	Lärarassistent	-334		
Bibliotekarie				
Jämförs med	Arbetsmarknadskonsulent	-237		
Biblioteksassistent				
Jämförs med	Gata/park/renhållning	-1 013		

			Alternativ arbetsmarknad	
Biståndsbedömare				
Jämförs med	Studie- och yrkesvägledare	-300		
	Handläggare, IT	-1 650		
	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-6 125		
	Friskvårdsarbete	-3 450		
	Handläggare	-2 295		
	Lärare, praktiska/estetiska ämnen	-1 150		
Boendestödjare				hjälpmedelstekniker har en lång erfarenhet för att kunna utföra sitt arbete
Jämförs med	Hjälpmedelstekniker	-2 559		
Ekonom			Löneläget vid rekrytering	
Jämförs med	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-2 275		
Elevassistent			Alternativ arbetsmarknad	
Jämförs med	Gata/park/renhållning	-1 467		
	Fastighetsskötare	-1 832		
	Fritidsledare	-332		
	Stödpedagog utbildad	-992		
	Hjälpmedelstekniker	-4 833		
	Läroassistenter	-92		
Fritidspedagog				
Jämförs med	Studie- och yrkesvägledare	-1 812		
Fritidspedagog obehörig/ obehörig			Alternativ arbetsmarknad	
Jämförs med	Gata/park/renhållning	-3 345		
	Fastighetsskötare	-3 710		
Fysioterapeut			Löneläget vid rekrytering	
Jämförs med	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-829		
	Ingenjör	-3 699		
Förskollärare			Alternativ arbetsmarknad	

Jämförs med	Studie- och yrkesvägledare	-2 036		
	Handläggare, IT	-3 386		
	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-7 861		
	Friskvårdsarbete	-5 186		
	Handläggare	-4 031		
	Lärare, praktiska/estetiska ämnen	-2 886		
HR-Konsult			Löneläget vid rekrytering	
Jämförs med	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-3 900		
	Friskvårdsarbete	-1 225		
	Handläggare	-70		
Kock			Alternativ arbetsmarknad	hjälpmedelstekniker har en lång erfarenhet för att kunna utföra sitt arbete
Jämförs med	Gata/park/renhållning	-359		
	Fastighetsskötare	-724		
	Hjälpmedelstekniker	-3 725		
Kurator			Alternativ arbetsmarknad, Historisk lön	
Jämförs med	Handläggare, IT	-665		
	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-5 140		
	Friskvårdsarbete	-2 465		
	Handläggare	-1 310		
	Lärare, praktiska/estetiska ämnen	-165		
	Ingenjör	-8 010		
Lärare 4-6				
Jämförs med	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-2 075		
	Ingenjör	-4 945		
Lärare 7-9				
Jämförs med	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-1 264		
	Ingenjör	-4 134		
Lärare F-3				
Jämförs med	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-4 210		
	Friskvårdsarbete	-1 535		

	Handläggare	-380	
	Ingenjör	-7 080	
Lärare gymnasium, allmä			
Jämförs med	Ingenjör	-1 898	
Obehörig Lärare			Alternativ arbetsmarknad
Jämförs med	Fastighetsskötare	-68	
	Hjälpmedelstekniker	-3 069	
Personlig assistent			Alternativ arbetsmarknad
Jämförs med	Gata/park/renhållning	-840	
	Fastighetsskötare	-1 205	
	Stödpedagog utbildad	-365	
	Hjälpmedelstekniker	-4 206	
SFI-lärare			Alternativ arbetsmarknad
Jämförs med	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-3 025	
	Friskvårdsarbete	-350	
	Ingenjör	-5 895	
Sjuksköterska			Alternativ arbetsmarknad, Löneläget vid rekrytering
Jämförs med	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-2 175	
	Ingenjör	-5 045	
Skolarbete, annat			Alternativ arbetsmarknad
Jämförs med	Assistent Övriga	-900	
	Gata/park/renhållning	-6 435	
Skolsköterska			Kompetens (neutral), Alternativ arbetsmarknad
Jämförs med	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-2 489	
	Ingenjör	-5 359	
Socialekreterare			Erfarenhet (negativ), Historisk lön

Jämförs med	Studie- och yrkesvägledare	-450		
	Handläggare, IT	-1 800		
	Lärare gymnasium, yrkesämnena	-6 275		
	Friskvårdsarbete	-3 600		
	Handläggare	-2 445		
	Lärare, praktiska/estetiska ämnen	-1 300		
	Ingenjör	-9 145		
Speciallärare			Alternativ arbetsmarknad	
Jämförs med	Ingenjör	-2 321		
Specialpedagog			Ansvar (negativ), Kompetens (neutral)	
Jämförs med	Lärare gymnasium, yrkesämnena	-598		
	Ingenjör	-3 468		
Stödassistent Utbildad			Kompetens (negativ), Ansvar (negativ), Alternativ arbetsmarknad	
Jämförs med	Gata/park/renhållning	-5 330		
	Boendestödjare Utbildad	-40		
	Personlig assistent utbildad	-1 815		
	Fastighetsskötare	-5 695		
Stödassistent			Alternativ arbetsmarknad	hjälpmedelstekniker har en lång erfarenhet för att kunna utföra sitt arbete
Jämförs med	Gata/park/renhållning	-355		
	Fastighetsskötare	-720		
	Hjälpmedelstekniker	-3 721		
Stödpedagog, funktionsn				hjälpmedelstekniker har en lång erfarenhet för att kunna utföra sitt arbete
Jämförs med	Hjälpmedelstekniker	-1 124		
	Tekniker	-823		

				hjälpmedelstekniker har en lång erfarenhet för att kunna utföra sitt arbete behöver se över orsak till lägre boxar
Undersköterska				
Jämförs med	Gata/park/renhållning	-107		
	Fastighetsskötare	-472		
	Hjälpmedelstekniker	-3 473		
				hjälpmedelstekniker har en lång erfarenhet för att kunna utföra sitt arbete Behöver se över orsaken till lägre boxar.
Undersköterska Hemvård				
Jämförs med	Fastighetsskötare	-147		
	Hjälpmedelstekniker	-3 148		
	Tekniker	-2 847		
Vårdbiträde			Alternativ arbetsmarknad	
Jämförs med	Gata/park/renhållning	-5 030		
	Personlig assistent utbildad	-1 515		
	Fastighetsskötare	-5 395		

Generell analys av löneskillnader

Om man delar kommunens samtliga kvinnors medellön med männens medellön får man fram en faktor på 99,8 %. Frågan är om denna löneskillnad är könsrelaterad eller om det finns andra sakliga förklaringar till varför det skiljer i lön mellan kvinnor och män. Vid en första genomgång av lönenivåer, lönespridning och lönestrukturer inom och mellan olika grupper av medarbetare visar materialet på att det inte är så stora löneavvikelser mellan kvinnor och män som har lika eller likvärdiga arbeten i kommunen.

Av 69 grupper är 48 kvinnodominerade dvs. 69,6 %. Måttet för att en grupp ska räknas som kvinnodominerad är att kvinnorna utgör minst 60 % av medarbetarna i gruppen. Detta mått är satt utifrån den nationella statistiken som påvisar att om det är många kvinnor som arbetar inom ett yrke så påverkar detta lönesättningen negativt för gruppen. Dessa 48 kvinnodominerade grupper innehåller 74,4 % av kommunens medarbetare. De kvinnodominerade grupperna innehåller alltså betydligt fler medarbetare i kartläggningen än de icke kvinnodominerade grupperna. En förklaring till detta är att dessa grupper främst finns inom vård, omsorg samt förskola, t.ex. undersköterskor och barnskötare, vilka utför arbeten som kräver stor bemanning.

Resultatet av arbetsvärderingen visar att de kvinnodominerade grupperna fördelar sig jämnt i rangordningen av arbetsuppgifternas svårighetsgrad, allt från yrkesgrupper med lägre krav till yrkesgrupper med mycket höga krav.

Vid en första analys kan man dra slutsatsen att löneskillnader förklaras av systemet för individuell och differentierad lönesättning som tillämpas av arbetsgivaren. En grundligare analys utifrån diskrimineringslagens krav har dock också genomförts.

Handlingsplan

Eftersom årets lönekartläggning inte visade några osakliga löneskillnader innehåller handlingsplanen inga åtgärder gällande detta. Däremot finns det en åtgärd i syfte att utveckla lönekartläggningsprocessen.

Intern översyn för fördjupad förståelse

Yrke	Åtgärd	Klart	Ansvarig
Assistent, administratör och handläggare	Utred samtliga grupper	I samband med 2022 års lönekartläggning	Personalenheten

ÄRENDE 2

Dnr KS 2022/63

Löneöversyn 2022**Förslag till beslut**

Arbetsutskottet beslutar att ställa sig bakom redovisningen av hantering av löneöversyn 2022 och ger kommunchefen i uppdrag att genomföra löneöversyn 2022 enligt förslag.

Sammanfattning av ärendet

Melleruds kommun arbetar strategiskt och långsiktigt med att tillgodose organisationen nödvändig kompetens för att kunna uppfylla sitt välfärdsuppdrag samt vara en attraktiv arbetsgivare. Lön är en av de strategiska delarna där kommunen vill vara konkurrenskraftig och erbjuda rätt lön utifrån arbetets krav, medarbetarens prestation och marknadskrafter.

För Melleruds kommun är lön ett långsiktigt och strategiskt styrinstrument för att attrahera, utveckla och behålla engagerade medarbetare med rätt kompetens. Kommunen arbetar för att minska löneskillnaderna mellan lika och likvärdiga yrken. Kvinnor och mäns löne- och anställningsvillkor ska vara likvärdiga och inga osakliga löneskillnader ska förekomma.

Lönekartläggningen och den omvärldsanalys vi gjort i vårt närområde visar att kommunen behöver fortsätta arbeta med följande för att uppnå målen kopplat till lön;

- Fortsätta arbetet med att få mer jämställda löner mellan manligt dominerade yrkesgrupper och likvärdiga kvinnodominerade grupper.
- Prioritera yrkesgrupper med svårrekryterad kompetens som ligger lägre lönemässigt än omvärlden.
- Öka lönespridningskvoten inom yrkesgrupper genom att arbeta med individuell och differentierad lönesättning.

Vi kommer att använda oss av det löneutrymme som finns för att kunna nå upp till ovan nämnda målbild.

Beslutsunderlag

- Förslag på fördelningen för specifika extrasatsningar.
- Kommunstyrelseförvaltningens tjänsteskrivelse



Kommunstyrelsens arbetsutskott

Löneöversyn 2022

Förslag till beslut

Arbetsutskottet beslutar att ställa sig bakom redovisningen av hantering av löneöversyn 2022 och ger kommunchefen i uppdrag att genomföra löneöversyn 2022 enligt förslag.

Sammanfattning av ärendet

Melleruds kommun arbetar strategiskt och långsiktigt med att tillgodose organisationen nödvändig kompetens för att kunna uppfylla sitt välfärdsuppdrag samt vara en attraktiv arbetsgivare. Lön är en av de strategiska delarna där kommunen vill vara konkurrenskraftig och erbjuda rätt lön utifrån arbetets krav, medarbetarens prestation och marknadskrafter.

För Melleruds kommun är lön ett långsiktigt och strategiskt styrinstrument för att attrahera, utveckla och behålla engagerade medarbetare med rätt kompetens. Kommunen arbetar för att minska löneskillnaderna mellan lika och likvärdiga yrken. Kvinnor och mäns löne- och anställningsvillkor ska vara likvärdiga och inga osakliga löneskillnader ska förekomma.

Lönekartläggningen och den omvärldsanalys vi gjort i vårt närområde visar att kommunen behöver fortsätta arbeta med följande för att uppnå målen kopplat till lön;

- Fortsätta arbetet med att få mer jämställda löner mellan manligt dominerade yrkesgrupper och likvärdiga kvinnodominerade grupper.
- Prioritera yrkesgrupper med svårrekryterad kompetens som ligger lägre lönemässigt än omvärlden.
- Öka lönespridningskvoten inom yrkesgrupper genom att arbeta med individuell och differentierad lönesättning.

Vi kommer att använda oss av det löneutrymme som finns för att kunna nå upp till ovan nämnda målbild.

Beslutsunderlag

- Förslag på fördelningen för specifika extrasatsningar.

Karl Olof Petersson
Kommunchef

Ulrika Granat
HR-chef
0530-181 20
ulrika.granat@mellerud.se

Postadress

Melleruds kommun
Kommunstyrelseförvaltningen
464 80 MELLERUD

Besöksadress

Storgatan 13

E-post

kommunen@mellerud.se

Telefon

0530-180 00

Webb

www.mellerud.se

Bankgiro

5502-2776

Organisationsnummer

212000-1488

ÄRENDE 3

Dnr KS 2021/530

Planuppdrag avseende ny detaljplan Kroppefjäll 2:5 m.fl.**Förslag till beslut**

Kommunstyrelsen beslutar att justera planområdet på så vis att endast omfatta de delar som ligger utanför järnvägsreservatet.

Sammanfattning av ärendet

Kommunstyrelsen beslutade den 6 oktober 2021, § § 220, att ge byggnadsnämnden i uppdrag att påbörja planprocessen och ta fram handlingar för att upprätta en ny detaljplan för Kroppefjäll 2:5 m.fl. Därefter inleddes en dialog med Trafikverket om det järnvägsreservat i Dals Rostock som ligger inom en del av det förslagna planområdet.

Plan- och byggenhetens fråga till Trafikverket var på vilket sätt den förslagna planläggningen kan tänkas påverka möjligheterna att nyttja järnvägsreservatet vid en eventuell omläggning av järnvägen. Kommunen beslutade att behålla reservatet i den nya översiktsplanen som antog 2021.

I Trafikverkets svar bedömning er de att en planläggning med byggnation över och i anslutning till en eventuell bergstunnel mer eller mindre omöjliggör ett sådant projekt. För att veta en tunnels placering behöver den projekteras för att finna var sådana skydds zoner skulle vara i förhållande till en detaljplan och där är vi inte i dagsläget.

Plan- och byggenheten anser att Trafikverkets initiala bedömning ska höras. Detta för att inte förhindra eller försvåra en omdragning av järnvägen vid Dals Rostock. Plan- och byggenheten föreslår därför att kommunstyrelsens justera planområdet genom att minska ned det så att planområdet placeras utanför järnvägsreservatet.

Beslutsunderlag

- Kommunstyrelsens beslut 2021-10-06, § 220.
- Kommunstyrelseförvaltningens tjänsteskrivelse.
- Kartbilaga 1
- Kartbilaga 2



Kommunstyrelsen

Planuppdrag avseende ny detaljplan Kroppefjäll 2:5 m.fl.

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att justera planområdet på så vis att endast omfatta de delar som ligger utanför järnvägsreservatet.

Sammanfattning av ärendet

Tidigare beslut

Kommunstyrelsen beslutade KS § 220/2021 att ge byggnadsnämnden i uppdrag att påbörja planprocessen och ta fram handlingar för att upprätta en ny detaljplan för Kroppefjäll 2:5 m.fl. Därefter inleddes en dialog med Trafikverket om det järnvägsreservat i Dals Rostock som ligger inom en del av det förslagna planområdet.

Plan- och byggenhetens fråga till Trafikverket var på vilket sätt den förslagna planläggningen kan tänkas påverka möjligheterna att nyttja järnvägsreservatet vid en eventuell omläggning av järnvägen. Kommunen beslutade att behålla reservatet i den nya översiktsplanen som antog 2021.

I Trafikverkets svar bedömning er de att en planläggning med byggnation över och i anslutning till en eventuell bergstunnel mer eller mindre omöjliggör ett sådant projekt. För att veta en tunnels placering behöver den projekteras för att finna var sådana skyddszoner skulle vara i förhållande till en detaljplan och där är vi inte i dagsläget.

Slutsats

Plan- och byggenheten anser att Trafikverkets initiala bedömning ska höras. Detta för att inte förhindra eller försvåra en omdragning av järnvägen vid Dals Rostock. Plan- och byggenheten föreslår därför att kommunstyrelsens justera planområdet genom att minska ned det så att planområdet placeras utanför järnvägsreservatet.

Beslutsunderlag

- Beslut om planuppdrag, KS § 220/2021
- Kartbilaga 1
- Kartbilaga 2

Magnus Olsson
Samhällsbyggnadsförvaltningschef

Jonas Söderqvist
Handläggande tjänsteman

Beslutet skickas till

Byggnadsnämnden, Kommunstyrelsen.

Postadress

Melleruds kommun
Kommunstyrelseförvaltningen
464 80 MELLERUD

Besöksadress

Storgatan 13

E-post

kommunen@mellerud.se

Telefon

0530-180 00

Webb

www.mellerud.se

Bankgiro

5502-2776

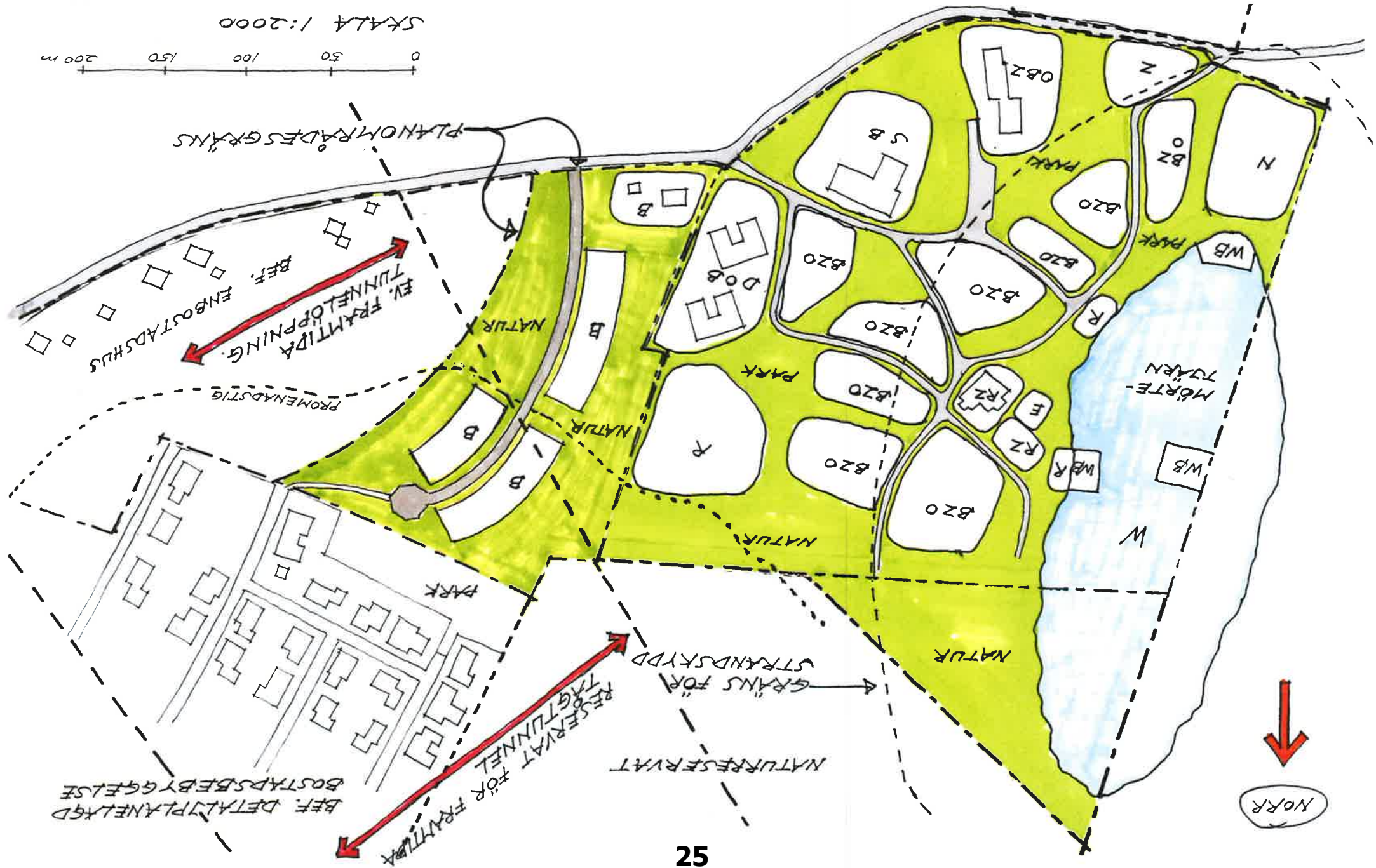
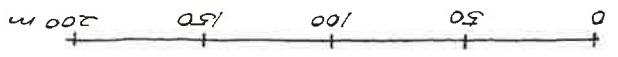
Organisationsnummer

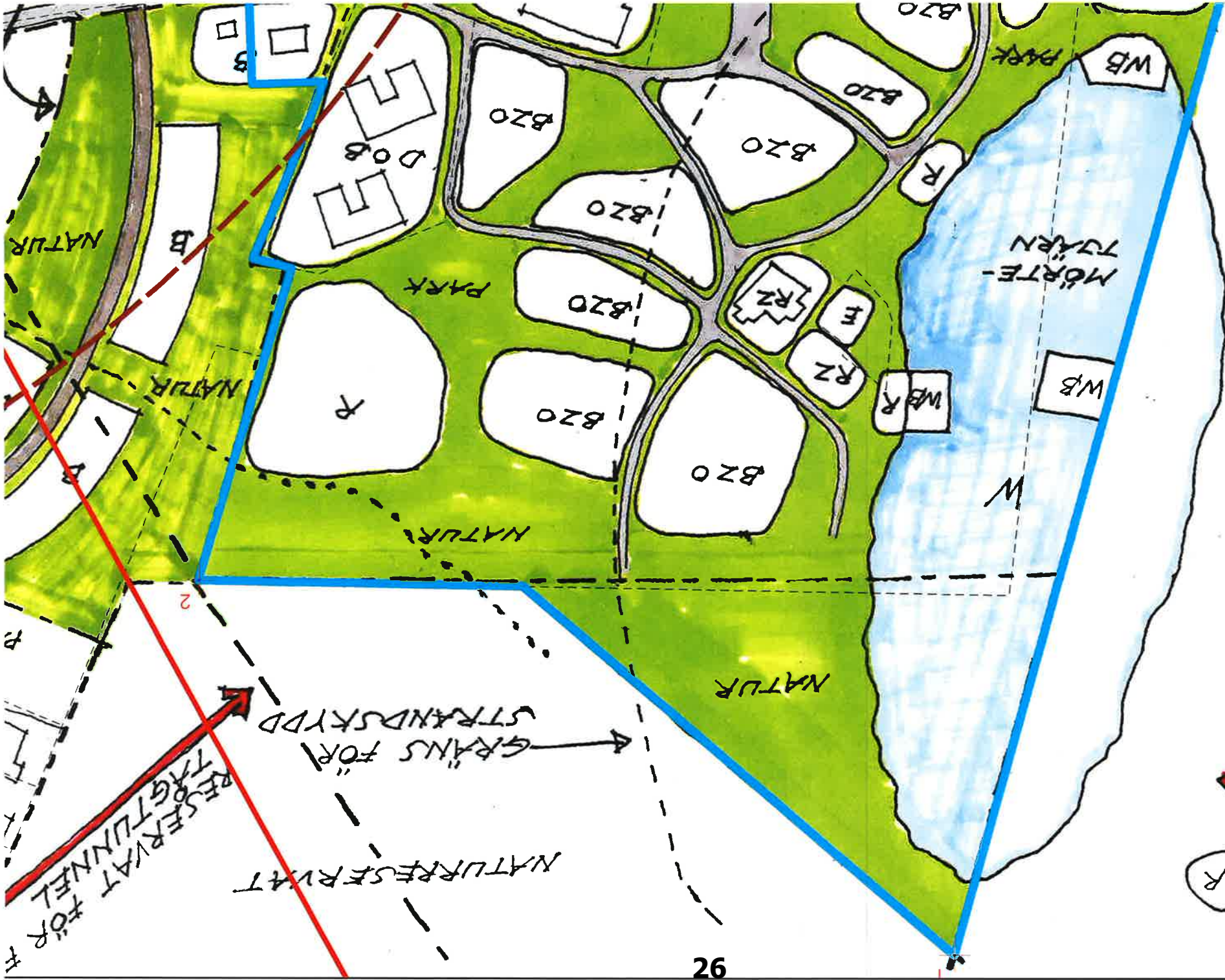
212000-1488

IDE DETALJPLAN KROPPETJÄLL

REV 2020-10-27
2020-04-03
Jan 5

SKALA 1:2000





§ 220

Dnr KS 2021/530

Planuppdrag avseende ny detaljplan Kroppefjäll 2:5 m.fl.**Kommunstyrelsens beslut**

Kommunstyrelsen beslutar att

1. ge byggnadsnämnden i uppdrag att påbörja planprocessen och ta fram handlingar för att upprätta en ny detaljplan för Kroppefjäll 2:5 m.fl.
2. instämma i byggnadsnämndens bedömning enligt Start-PM att kommunfullmäktige ska anta detaljplanen.
3. kommunen bekostar delar av planarbetet.

Sammanfattning av ärendet

Kropphus AB inkom den 11 mars 2020 med en begäran om planbesked för fastigheten Kroppefjäll 2:5. Byggnadsnämnden beslutade genom § 63/200422 att ge positivt planbesked avseende planläggning och genom § 163/210922 att begära av kommunstyrelsen att få planuppdraget.

Syftet med detaljplanen är att för verksamhetsutövaren möjliggöra utveckling av befintligt område för i huvudsak bostadsändamål, verksamheter, naturturism och besöksnäring.

För Melleruds kommuns räkning beslutade byggnadsnämnden att ta med den kommunägda fastigheten med förskola och äldreboende (Kroppefjäll 2:4) samt den angränsande kommunägda fastigheten österut (Södra Bäckebo 1:162) för att skapa ett framtida bostadsområde i enlighet med kommunens antagna planprioriteringsprogram.

Idag finns det ingen detaljplan för området, varför en planläggning behövs för att kunna hantera och prioritera mellan allmänna och enskilda intressen.

Ett beslut om antagande av detaljplanen beräknas kunna ske andra eller tredje kvartalet 2022.

Kostnaderna härrörande upprättandet av detaljplan fördelas mellan Kropphus AB och Melleruds kommun. Kostnaden föreslås fördelas utifrån respektive parts fastighetsyta inom planområdet och nyttan av utförda utredningar. Tillväxtenheten kommer att upprätta ett plankostnadsavtal mellan parterna som reglerar kostnadsfördelningen i detalj.

Beslutsunderlag

- Byggnadsnämndens beslut 2020-04-22, § 63.
- Byggnadsnämndens beslut 2021-09-22, § 163.
- Start-PM, 2021-09-23
- Kommunstyrelseförvaltningens tjänsteskrivelse.
- Arbetsutskottets beslut 2021-10-05, § 323.

Förslag till beslut på sammanträdet

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

Kommunstyrelsen beslutar att

1. ge byggnadsnämnden i uppdrag att påbörja planprocessen och ta fram handlingar för att upprätta en ny detaljplan för Kroppefjäll 2:5 m.fl.

2. instämma i byggnadsnämndens bedömning enligt Start-PM att kommunfullmäktige ska anta detaljplanen.
3. kommunen bekostar delar av planarbetet.

Beslutsgång

Ordförande frågar på förslaget och finner att kommunstyrelsen bifaller detta.

Beslutet skickas till

Byggnadsnämnden

ÄRENDE 4

Dnr KS 2021/329

Svar på remiss - Samråd angående ny Detaljplan för del av Vången 1:80 m.fl.**Förslag till beslut**

Arbetsutskottet i Melleruds kommun beslutar att svara på Bengtsfors kommuns granskningsremiss enligt bifogat remissyttrande.

Sammanfattning av ärendet

Melleruds kommun har beretts möjlighet att yttra sig över förslaget på ny detaljplan för del av Vången 1:80 m.fl. i Bengtsfors kommun.

Planområdet är beläget på Ödskölts moar nordväst om Bäckefors, vid korsningen 172/166 mot Dals-Ed. I väster avgränsas planområdet av väg 172, i söder av järnvägen och i öster av Kallebäcken. Planområdets areal uppgår till cirka 27 hektar.

Syftet med planförslaget är att möjliggöra en omlastningsterminal för virke inom planområdet samt upplag och möjlighet för lagring av aska. Detaljplanen ska även säkerställa dagvattenhantering för att skydda områdets grundvatten- och dricksvattentäkt från lakvatten från timmer och lagrad aska och flis.

Syftet med omlastningsterminalen är att flytta över virkestransporter från väg till järnväg på Norgebanan. På så vis är Melleruds kommun berörd av den planerade planläggningen.

Norgebanan och Vänerbanan delar sig i Melleruds kommun, söder om Erikstad. Norgebanan fortsätter nordöst genom Melleruds kommun genom Dals Rostock och Dalskog. Antal avgångar med tåg från terminal uppskattas inledningsvis till en (1) avgång per vecka, med ambitionen att öka antalet avgångar på sikt i takt med användningen av terminalen.

De positiva följdeffekterna av en omlastningsterminal i Bäckefors bedömer Plan- och byggenheten är att järnvägen nyttjas mer och därmed blir mer relevant i ett regionalt perspektiv. Det ökar behovet av att rusta upp järnvägen samt att se över dess dragning genom Melleruds kommunen, främst vid Dalskog och Dals Rostock.

Det förslagna planområdet möjliggör en utökning av omlastningsterminalen för annan typ av gods som kan gynna företag i Melleruds kommun som vill flytta transport från väg till järnväg, Det kräver dock en ny planläggning för det.

Melleruds kommun påtalade att markanvändningen i planförslaget, som är specificerat till "Virkesterminal", begränsar vilken typ av gods som omlastningsterminalen kan nyttjas till och att det ur ett Dalslandsperspektiv skulle varit bra om planförslaget hade medgett en bredare användning av området gällande vilket gods terminalen får hantera. I samrådsredogörelsen från samrådet kommenterar Bengtsfors kommun förslag enligt följande:

"Synpunkten har noterats. En bredare användning av planområdet är inte aktuellt, planförslaget utreder endast en specifik verksamhet. Om en bredare användning blir aktuell i framtiden behöver andra utredningar göras och en ny detaljplan behöver prövas."

Negativa effekter av ett ökat nyttjande av Norgebanan med godstransporter bedömer Plan- och byggenheten är den olägenhet i form av ljud och vibrationer som kan påverka boende i Dalskog och Dals Rostock. Plan- och byggenheten anser att den frågan får följas och utvärderas i takt med att antal avgångar från omlastningsterminalen ökar.

Plan- och byggenheten bedömer sammantaget anläggandet av en omlastningsterminal som en mycket positiv satsning för Dalsland. Vidare görs bedömningen att ett ökat nyttjande av Norgebanan gynnar Melleruds kommunen, både direkt och indirekt. Direkt genom att anläggandet av en omlastningsterminal kan öppna upp möjligheterna för företag i Melleruds kommun att expandera och indirekt genom att relevansen och vikten av att bibehålla och utveckla Norgebanan ökar. Den eventuella olägenhet som kan orsakas av ett ökat nyttjande av Norgebanan bedömer Plan- och byggenheten är en fråga som kommunen behöver ha uppsikt över, men som inte påverkar den sammantagna bedömningen.

Beslutsunderlag

- Granskningshandlingar – Ny detaljplan för del av Vången 1:80 m.fl.
- Förslag till yttrande
- Kommunstyrelseförvaltningens tjänsteskrivelse.



Kommunstyrelsens arbetsutskott

Remiss - Samråd angående ny Detaljplan för del av Vången 1:80 m.fl.

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott i Melleruds kommun beslutar att svara på Bengtsfors kommuns granskningsremiss enligt bifogat remissyttrande.

Sammanfattning av ärendet

Bakgrund

Melleruds kommun har beretts möjlighet att yttra sig över förslaget på ny detaljplan för del av Vången 1:80 m.fl. i Bengtsfors kommun.

Planområdet är beläget på Ödskölts moar nordväst om Bäckefors, vid korsningen 172/166 mot Dals-Ed. I väster avgränsas planområdet av väg 172, i söder av järnvägen och i öster av Kallebäcken. Planområdets areal uppgår till cirka 27 hektar.

Syftet med planförslaget är att möjliggöra en omlastningsterminal för virke inom planområdet samt upplag och möjlighet för lagring av aska. Detaljplanen ska även säkerställa dagvattenhantering för att skydda områdets grundvatten- och dricksvattentäkt från lakvatten från timmer och lagrad aska och flis.

Syftet med omlastningsterminalen är att flytta över virkestransporter från väg till järnväg på Norgebanan. På så vis är Melleruds kommun berörd av den planerade planläggningen.

Konsekvensanalys

Norgebanan och Vänerbanan delar sig i Melleruds kommun, söder om Erikstad. Norgebanan fortsätter nordöst genom Melleruds kommun genom Dals Rostock och Dalskog. Antal avgångar med tåg från terminal uppskattas inledningsvis till en (1) avgång per vecka, med ambitionen att öka antalet avgångar på sikt i takt med användningen av terminalen.

De positiva följdeffekterna av en omlastningsterminal i Bäckefors bedöms Plan- och byggenheten är att järnvägen nyttjas mer och därmed blir mer relevant i ett regionalt perspektiv. Det ökar behovet av att rusta upp järnvägen samt att se över dess dragning genom Melleruds kommunen, främst vid Dalskog och Dals Rostock.

Postadress

Melleruds kommun
Kommunstyrelseförvaltningen
464 80 MELLERUD

Besöksadress

Storgatan 13

E-post

kommunen@mellerud.se **31**

Telefon

0530-180 00

Webb

www.mellerud.se

Bankgiro

5502-2776

Organisationsnummer

212000-1488



Det förslagna planområdet möjliggör en utökning av omlastningsterminalen för annan typ av gods som kan gynna företag i Melleruds kommun som vill flytta transport från väg till järnväg, Det kräver dock en ny planläggning för det.

Melleruds kommun påtalade att markanvändningen i planförslaget, som är specificerat till "Virkesterminal", begränsar vilken typ av gods som omlastningsterminalen kan nyttjas till och att det ur ett Dalslandsperspektiv skulle varit bra om planförslaget hade medgett en bredare användning av området gällande vilket gods terminalen får hantera. I samrådsredogörelsen från samrådet kommenterar Bengtsfors kommun förslag enligt följande:

"Synpunkten har noterats. En bredare användning av planområdet är inte aktuellt, planförslaget utreder endast en specifik verksamhet. Om en bredare användning blir aktuell i framtiden behöver andra utredningar göras och en ny detaljplan behöver prövas."

Negativa effekter av ett ökat nyttjande av Norgebanan med godstransporter bedömer Plan- och byggenheten är den olägenhet i form av ljud och vibrationer som kan påverka boende i Dalskog och Dals Rostock. Plan- och byggenheten anser att den frågan får följas och utvärderas i takt med att antal avgångar från omlastningsterminalen ökar.

Slutsats

Plan- och byggenheten bedömer sammantaget anläggandet av en omlastningsterminal som en mycket positiv satsning för Dalsland. Vidare görs bedömningen att ett ökat nyttjande av Norgebanan gynnar Melleruds kommunen, både direkt och indirekt. Direkt genom att anläggandet av en omlastningsterminal kan öppna upp möjligheterna för företag i Melleruds kommun att expandera och indirekt genom att relevansen och vikten av att bibehålla och utveckla Norgebanan ökar. Den eventuella olägenhet som kan orsakas av ett ökat nyttjande av Norgebanan bedömer Plan- och byggenheten är en fråga som kommunen behöver ha uppsikt över, men som inte påverkar den sammantagna bedömningen.

Beslutsunderlag

- Granskningshandlingar – Ny detaljplan för del av Vången 1:80 m.fl.

Magnus Olsson
Samhällsbyggnadsförvaltningschef

Jonas Söderqvist
Kart-/GIS-ingenjör

Beslutet skickas till

Här redovisas till vem beslutet ska skickas.



Kommunstyrelsens arbetsutskott

**Remiss: Samråd angående ny Detaljplan för del av Vången
1:80 m.fl.**

Remissyttrande

Melleruds kommun har inget att erinra mot granskningsförslaget på ny detaljplan för Vången 1:80 m.fl. i Bengtsfors kommun.

Övriga kommentarer

Melleruds kommun bedömer sammantaget att anläggandet av en omlastningsterminal i Bäckefors är en mycket positiv satsning för Dalsland.

Melleruds kommun tackar för deltagande som remissinstans och önskar lycka till i den fortsatta planprocessen

Yttrandet skickas till

Bengtsfors kommun

Morgan E. Andersson
Kommunstyrelsens ordförande

Karl-Olof Petersson
Kommunchef

Postadress

Melleruds kommun
Kommunstyrelseförvaltningen
464 80 MELLERUD

Besöksadress

Storgatan 13

E-post

kommunen@mellerud.se

Telefon

0530-180 00

Webb

www.mellerud.se

Bankgiro

5502-2776

Organisationsnummer

212000-1488

ÄRENDE 5

Dnr KS 2022/59

Åsebro skola - projektering av permanent tillbyggnad av skola**Förslag till beslut**

Kommunfullmäktige beslutar att

1. ge samhällsbyggnadschefen i uppdrag att starta projekt " Åsebro Skola projektering av permanent tillbyggnad av skola", redovisas när projektet färdigställts.
2. utöka investeringsplanen för 2022 med 500 tkr avseende projektet förstudie Åsebro förskola. Anslaget finansieras genom minskad likviditet.

Sammanfattning av ärendet

För att kunna börja planera och projektera en permanent tillbyggnad av Åsebro skola vill samhällsbyggnadsförvaltningen ansöka om medel på 500 000kr. Dessa ska användas för att upphandla en konsultgrupp som ska utreda möjligheten samt utforma ett förfrågningsunderlag för upphandling av en totalentreprenad.

Samhällsbyggnad återkommer efter projekterings och upphandlingsfasen med en redovisning för kostnadsbilden av utbyggnad av Åsebro skola och begäran om investeringsmedel för 2022. Resterande utgifter för 2023 beaktas i 2023 år investeringsplan.

Om beslut tas för att genomföra projektet kommer en investeringskostnad på ca 2 miljoner att belasta 2022 investeringsbudget. Detaljerade kalkyler tas fram under projekteringsfasen.

Beslutsunderlag

- Underlag från verksamheten Åsebro skola/förskola



Kommunstyrelsen

Åsebro Skola projektering av permanent tillbyggnad av skola

Förslag till beslut

Kommunfullmäktige beslutar att:

1. Ge samhällsbyggnadschefen i uppdrag att starta projekt "Åsebro Skola projektering av permanent tillbyggnad av skola", redovisas när projektet färdigställts.
2. Utöka investeringsplanen för 2022 med 500 tkr avseende projektet förstudie Åsebro förskola. Anslaget finansieras genom minskad likviditet.

Sammanfattning av ärendet

För att kunna börja planera och projektera en permanent tillbyggnad av Åsebro skola vill samhällsbyggnadsförvaltningen ansöka om medel på 500 000kr. Dessa ska användas för att upphandla en konsultgrupp som ska utreda möjligheten samt utforma ett förfrågningsunderlag för upphandling av en totalentreprenad.

Samhällsbyggnad återkommer efter projekterings och upphandlingsfasen med en redovisning för kostnadsbilden av utbyggnad av Åsebro skola och begäran om investeringsmedel för 2022. Resterande utgifter för 2023 beaktas i 2023 år investeringsplan.

Om beslut tas för att genomföra projektet kommer en investeringskostnad på ca 2 miljoner att belasta 2022 investeringsbudget. Detaljerade kalkyler tas fram under projekteringsfasen.

Beslutsunderlag

Underlag inför möte 11 januari-22 Lena Andersson dat 2021-12-30

Beskrivning av ärendet

Åsebro har sett ett ökat behov av barnomsorgsplatser de senaste åren både på förskola och fritidshem. Beskrivet i bifogat underlag från verksamheten.

Postadress

Melleruds kommun
Samhällsbyggnadsförvaltningen
464 80 MELLERUD

Besöksadress

Storgatan 13

E-post

kommunen@mellerud.se

Telefon

0530-180 00

Webb

www.mellerud.se

Bankgiro

5502-2776

Organisationsnummer

212000-1488



Tjänsteskrivelse

Samhällsbyggnadsförvaltningen

Datum
2022-01-27

Diarienummer
KS 2022/59

Sida
2 (2)

Magnus Olsson
Samhällsbyggnadschef

Linda Hamrin
Projektingenjör
0530-189 77
linda.hamrin@mellerud.se

Beslutet skickas till

Samhällsbyggnadschefen
Ekonom samhällsbyggnad
Fastighetschef

Underlag från verksamheten, Åsebro skola/förskola, inför beslut om tillbyggnad

Blivande förskoleklasser i Åsebro har jag redovisat nedan. (Räknat på de barn som redan är inskrivna i förskolan hos oss) Det tillkommer som regel alltid några barn utöver nedanstående på grund av ett aktivt val av vårdnadshavare i Melleruds kommun som önskar placera sitt barn i Åsebro samt inflyttning till närområdet.

Kommande F-klasser:

Läsår:	Antal inskrivna i Åsebro idag:
22/23	15
23/24	15
24/25	13
25/26	12
26/27	11

Vi har sett ett ökat behov av barnomsorgsplatser de senaste åren både på förskola och fritidshem. (Högre nyttjandegrad än tidigare) Som ett exempel är alla elever utom en inskrivna på fritids i klasserna förskoleklass t.o.m. åk 3. Vi tror att det kommer att fortsätta så och därmed kvarstår och ökar behovet av lokaler i Åsebro. Idag nyttjas lokaler i skolan som ej är optimala för undervisning då de både är små och inte ändamålsenliga. (Biblioteksdel, grupprum, förrådslokal, kontor mm) Vid en utbyggnad skulle de mindre skollokaler kunna nyttjas så som de var tänkta från början, till kontor/grupprum mm och vi kan då ha klassrum som rymmer ca. 15–20 elever i alla årskurser. Hittills har det varit ett väldigt ojämnt barnantal i skolans klasser i Åsebro och därför har vi valt att arbeta i B-form, främst av ekonomiska skäl. Framöver med ett mer stabilt antal elever i åldersgrupperna vore det önskvärt att alla klasser kan ha sitt eget klassrum och i stället ha några större klassrum där man kan få plats att slå ihop grupper vid behov, de rummen behöver klara 30 elever, en fritidsgrupp på samma antal eller en förskoleavdelning motsvarande ca. 20 barn.

Under våren 2022 ser det ut som nedan:

Klass	Antal
Åk 6	8
Åk 5	18
Åk 4	14
Åk 3	9
Åk 2	18
Åk 1	12
F-klass	14

Klass 5–6 delar klassrum idag och det gör även klass 2–3 stora delar av veckan. Däremot behövs delningsrum då alla årskurser inte har samma timplan med samma ämnen rakt över. Alltså behövs en lokal för alla klasser på skolan vid olika tillfällen under veckan.

Framöver när varje årskull blir ca: 15 barn kommer klassrum och förskolelokaler inte räckta till. Då kan vi inte längre slå ihop klasser/grupper i samma utsträckning eftersom nuvarande rum inte rymmer så stora grupper som 25–30 elever. Förskolans lokaler är i nuläget anpassade för max fyra avdelningar med allt från 10–22 barn och detta är inte optimalt. Ska vi framöver ha ca: 75–80 barn på förskolan behövs fem

avdelningar; en femårsgrupp och fyra 1–4-årsavdelningar med minst 15 barn i varje. På förskolan finns i mitten av januari 64 barn inskrivna fördelade enligt nedan:

Avdelning	Antal inskrivna barn
Fjärilen	22
Puppan	17
Gula larven	13
Gröna larven	12

Idag (30/12 2021) ser kölistan ut så här:

Månad	Antal i kö
Februari	2
Mars	4
April	2
Maj	0
Juni	1
Juli	STÄNGT
Augusti	3

Det enda vi med säkerhet kan säga är fyra månader framåt från dagens datum (30 april). Fr.o.m. maj tillkommer det troligen barn som får garantidatum tidigast 1/5. Vi vet också att det finns nio födda syskon, som önskar plats framöver (utöver de som finns på listan)

ÄRENDE 6

Samhällsbyggnadsfrågor

Förslag till beslut

Arbetsutskottet godkänner redovisningen.

Sammanfattning av ärendet

Samhällsbyggnadschefen redogör för aktuella samhällsbyggnads- och planfrågor.

ÄRENDE 7

Aktuella frågor

Förslag till beslut

Arbetsutskottet godkänner redovisningen.

Sammanfattning av ärendet

Arbetsutskottets ledamöter och kommunchefen diskuterar aktuella frågor.

ÄRENDE 8

Rapporter

Förslag till beslut

Arbetsutskottet godkänner redovisningen.

Sammanfattning av ärendet

Arbetsutskottets ledamöter och kommunchefen rapporterar från sammanträden m.m.

ÄRENDE 9

Näringslivsfrågor

Förslag till beslut

Arbetsutskottet godkänner redovisningen.

Sammanfattning av ärendet

Näringslivsutvecklaren redogör för aktuella näringslivsfrågor.

ÄRENDE 10

Digitalt företagsbesök

Sammanfattning av ärendet

Kommunstyrelsens arbetsutskott genomför ett digitalt företagsbesök i Melleruds kommun för att informera sig om deras verksamheter och framtidsplaner.

ÄRENDE 11

Dnr KS 2022/62

Kommunstyrelsens investeringsbudget för 2023 och investeringsplan för 2024–2027**Förslag till beslut**

Arbetsutskottet godkänner redovisningen.

Sammanfattning av ärendet

Processen för investeringar är beslutat i dokumentet *Riktlinjer för investeringar i Melleruds kommun* antaget av kommunfullmäktige den 26 januari 2022, § 7. Beslutsprocessen för investeringar ska inordnas i kommunens årliga budgetprocess.

Varje nämnd ska årligen utarbeta en investeringsplan, som utgör underlag till prioritering av kommunens investeringsbudget. Nämnderna ska överlämna investeringsbehov för 5 år framåt till samhällsbyggnadsförvaltningen för ekonomisk och teknisk beredning senast 31/12.

Samhällsbyggandsförvaltningen gör därefter kalkyler för lokal- och anläggningsprojekt. Under februari månad återredovisar samhällsbyggnadsförvaltningen utgiftskalkyler för lokal- och anläggningsprojekt till respektive nämnder tillsammans med driftkonsekvenser. Nämnderna tar slutlig ställning till investeringsprojekt efter återkoppling från samhällsbyggnadsförvaltningen. Nämnderna ska beakta eventuella driftkonsekvenser av investeringarna i sina driftbudgetar.

Styrande för investeringsutrymmet för den skattefinansierade delen är kommunfullmäktiges mål. I kommunfullmäktiges dokument *Riktlinjer för investeringar i Melleruds kommun* framgår prioriteringsgrunder för investeringsprojekt, vilket ligger till grund för när investeringsäskanden överstiger investeringsutrymmet. Investeringsutrymmet för affärsverksamheterna begränsas av fastställd taxa

På arbetsutskottets möte ska kommunstyrelseförvaltningens och samhällsbyggnadsförvaltningens förslag till investeringar 2023–2027 beredas och diskuteras.

Kommunens investeringsplan 2023–2027 presenteras på arbetsutskottet den 19 april 2022 i samband med att tjänstemännen presenterar förslag till driftbudget. Driftkonsekvenser av investeringarna ska rymmas i nämndernas driftramar.