



**Ledamöter**

Per Svensson (S), ordförande  
Rebecka Kristensson (S)  
Anneli Andelén (C)

**Övriga närvarande**

Therese Lundgren, personalchef  
Bengt-Erik Johansson, förhandlingschef  
Oscar Åström, utvecklingsledare § 20  
Annelie Elofsson, PA-konsult § 20  
Mikael Paulsson, biträdande arbetsmarknadschef § 23  
Lina Weetman, kommunjurist § 24

**Paragrafer**

§§ 20-29

**Justering**

Ordföranden och Anneli Andelén.

**Underskrifter**

Sekreterare .....  
Therese Lundgren

Ordförande .....  
Per Svensson

Justerare .....  
Anneli Andelén

## **Anslag/Bevis**

Protokollet justerat 2019-06-19 och anslaget. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.  
Beslutsinstans Kommunstyrelsens personalutskott  
Sammanträdesdatum 2019-06-17  
Datum då anslaget sätts upp 2019-06-20  
Datum då anslaget tas ned 2019-07-12  
Protokollet förvaras hos Kommunstyrelseförvaltningen

Underskrift

.....  
Johanna Ivarsson

---

## Innehållsförteckning

§ 20	Informationsärende - Attraktiv arbetsgivare	2017/305	4
§ 21	Remissutsändande av riktlinje för bisysslor i Falkenbergs kommun	2018/627	5
§ 22	Information - Årlig ändring i arvodesreglementet	2017/572	6
§ 23	Remissutsändande av riktlinje gällande anställningar med lönesubvention	2019/245	7 - 8
§ 24	Motion - Inför en visselblåsarfunktion i Falkenberg	2018/344	9 - 11
§ 25	Uppdrag i budget 2017 - Jämställda löner	2017/14	12 - 13
§ 26	Informationsärende - Löneöversyn	2019/30	14
§ 27	Informationsärende - Genomförda förhandlingar	2019/30	15
§ 28	Informationsärende - Skrivelse från Sabina	2019/30	16
§ 29	Motion - Kompensera förskolepersonal för karensdag under vinterhalvåret	2018/154	17 - 19

## **§ 20**

### **Informationsärende - Attraktiv arbetsgivare, KS 2017/305**

#### **Beslut**

Personalutskottet beslutar

1. Anteckna informationen till protokollet.

#### **Beskrivning av ärendet**

Information om det pågående arbetet med attraktiv arbetsgivare.

## § 21

### **Remissutsändande av riktlinje för bisysslor i Falkenbergs kommun, KS 2018/627**

#### **Beslut**

Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen besluta

1. Remittera föreslagen riktlinje för bisysslor till samtliga nämnder för yttrande.

#### **Beskrivning av ärendet**

Syftet med dessa riktlinjer är att förebygga och förhindra bisysslor som kan anses vara arbetshindrande, förtroendeskadliga eller konkurrerande med kommunens verksamheter. Generellt är arbetsgivaren positivt inställd till bisysslor eftersom dessa i många fall utvecklar medarbetarnas kompetens och erfarenhet. Samtidigt måste allmänheten kunna ha fullt förtroende för Falkenbergs kommun. Kommunen ska av allmänheten uppfattas som rättssäker och effektiv. Det är viktigt att medborgarna har förtroende för kommunens opartiskhet vid utövandet av verksamheten. En bisyssla ska därför förbjudas om den är förtroendeskadlig, det finns risk för påverkan på medarbetarens arbetsinsats eller om bisysslan konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet. Riktlinjer för bisysslor är förhandlad med fackliga organisationer.

#### **Motivering av beslut**

Riktlinjen för bisyssla syftar till att tydliggöra och sammanfatta vad som gäller för att Falkenbergs kommun ska leva upp till de regleringar som finns kring bisyssla. Därför föreslår kommunstyrelsen besluta att remittera föreslagen riktlinje för bisyssla till samtliga nämnder för yttrande.

#### **Ekonomi**

Förslaget påverkar inte kommunens ekonomi.

#### **Underlag för beslut**

Beslutsförslag 2019-05-03

Riktlinje för bisysslor i Falkenbergs kommun 2019-05-03

SKL Cirkulär 17:50 Information om regler i lag och kollektivavtal om bisyssla 2018-01-24

## § 22

### **Information - Årlig ändring i arvodesreglementet, KS 2017/572**

#### **Beslut**

Personalutskottet beslutar

1. Anteckna informationen till protokollet.

#### **Beskrivning av ärendet**

Information om bestämmelser om ersättning och arvode till förtroendevalda i de kommunala nämnderna och bolagen.

## § 23

### **Remissutsändande av riktlinje gällande anställningar med lönesubvention, KS 2019/245**

#### **Beslut**

Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen besluta

1. Remittera föreslagen riktlinje vid anställning med lönesubvention inom Falkenbergs kommun till samtliga nämnder för yttrande.

#### **Beskrivning av ärendet**

Denna riktlinje gäller lönesubventionerade anställningar som görs av Falkenbergs kommuns förvaltningar och syftar till att ge stöd vid bedömning av vilket kollektivavtal som ska användas vid anställning av person som uppbär lönestöd. Vidare syftar riktlinjen till att beskriva det ansvar som anställande chef har vid anställning av person som uppbär lönestöd.

Anställningar som görs utifrån nedsatt arbetsförmåga kallas för Lönebidrag. Att anställa en person som uppbär lönebidrag innebär att individen har en lönesubventionerad anställning. Person som anställs med lönestöd står olika långt från arbetsmarknaden, vilket ställer olika krav på mottagande verksamheter.

Falkenbergs kommun bedriver genom arbetsmarknadsavdelningen även arbetsmarknadspolitiska projekt som AMA ansvarar för, dessa undantas från riktlinjen, exempelvis anställningar som görs av arbetsmarknadsskäl så som Resursjobb, introduktionsanställningar och Offentligt skyddad anställning (OSA). Dessa personer kan placeras på en förvaltning men arbetsmarknadsavdelningen har fullt ansvar för anställningen. Anställningar med nystartsjobb berörs inte heller av de här riktlinjerna då det är ett generellt stöd från Arbetsförmedlingen.

#### **Motivering av beslut**

Personer som är anställda med lönebidrag förväntas bidra till kärnverksamheten, men kan av olika anledningar inte utföra alla arbetsuppgifter p.g.a. av nedsatta arbetsförmåga. Det är viktigt att arbetsgivaren tar hänsyn till den personen nedsatta arbetsförmåga så att denna kan utföra sina arbetsuppgifter utifrån sina förutsättningar.

I ”program för hur Falkenbergs kommun som arbetsgivare ska inkludera människor med livslång fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsnedsättning” är syftet att övergripande uttrycka utveckling och prioriteringar för hur Falkenbergs kommun som arbetsgivare ska inkludera människor med livslång fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsnedsättning. Arbetet har sitt ursprung i ett av kommunens fyra utvecklingsmål; Falkenberg ska bli mer inkluderande. Genom föreslagen riktlinje underlättar det målet att Falkenberg ska bli mer inkluderande genom att vägleda och stödja arbetsgivare i information gällande sitt åtagande, förväntningar på arbetsgivare samt stöd i bedömning gällande

kollektivavtal vid anställning av person som uppbär lönestöd. Detta i sin tur bidrar till att arbetsgivaren kan bidra till att främja individuella olikheter och mångfald hos medarbetare.

### **Ekonomi**

Beslutet påverkar inte kommunens ekonomi.

### **Underlag för beslut**

Beslutsförslag 2019-06-04

Riktlinje vid anställning med lönesubvention 2019-06-04

Ett hållbart arbetsliv 2014-04-01

Kommunstyrelsen 2014-05-27, § 94

Program för hur Falkenbergs kommun ska inkludera människor..

2016-05-20



## § 24

### **Motion - Inför en visselblåsarfunktion i Falkenberg, KS 2018/344**

#### **Beslut**

Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen tillstyrka kommunfullmäktige besluta

1. Anse motionen vara behandlad med anledning av att en funktion i enlighet med motionärens intention har införts i och med gällande antikorrupsionspolicy.

#### **Beskrivning av ärendet**

Lars Fagerström (L) har inkommit med en motion angående att kommunen ska införa en visselblåsarfunktion.

#### **Motivering av beslut**

Det är av stor vikt att en kommun arbetar aktivt mot korruption, oegentligheter och andra missförhållanden och i det förebyggande arbetet kan olika åtgärder vidtas. Det kan till exempel handla om att se över interna styrdokument, förändra organisationen eller att arbeta med myndighetens kultur och värderingar. Vilka åtgärder som är mest verkningsfulla måste myndigheten bedöma utifrån vilka risker som finns i verksamheten.

Falkenbergs kommun antog 23 april 2019 en ny antikorrupsionspolicy. Syftet med denna policy är att minska risken för korruption och andra oegentligheter inom Falkenbergs kommun genom att, på ett övergripande plan, tydliggöra såväl de legala som etiska krav som ställs på förtroendevalda, medarbetare och uppdragstagare. Policyn syftar även till att fungera som vägledning vid misstanke om korruption. Kommunstyrelsen har i sin tur antagit riktlinjer för att konkretisera antikorrupsionspolicyn, Riktlinje mot mutor och Riktlinje för representation och gåvor.

I avsnitt 3.4 i antikorrupsionspolicyn beskrivs vart en medarbetare eller förtroendevald kan vända sig vid misstanke om korruption och jäv. Kommunen har inte tidigare haft någon rutin för hur man kan agera i dessa situationer och avsnittet syftar till att vara en vägledning för medarbetare och förtroendevalda. Här anges att en medarbetare eller förtroendevald alltid kan vända sig till kommunchefen, personalchefen eller kommunjuristen, samt då anmälan avser kommunens bolag, vd.

I och med att antikorrupsionspolicyn nu är antagen kommer kommunstyrelseförvaltningen påbörja arbetet med att göra den, och de underliggande riktlinjerna, kända i organisationen. Administrativa avdelningen kommer att hålla utbildningar för medarbetare och förtroendevalda. Det planeras även för en så kallad e-learningutbildning för samtliga medarbetare och förtroendevalda och information på intranätet.

Idag har ett antal kommuner och statliga myndigheter infört en så kallad visselblåsarfunktion. Det innebär att man skapar en särskild

rapporteringskanal i form av en e-postadress eller liknande och ser till att det finns en särskilt utpekad funktion som utreder inkomna anmälningar. I många fall har man upphandlat en extern advokatbyrå som ska motta de tips som kommer in och utreda dem.

En visselblåsarfunktion har både för- och nackdelar. En fördel kan vara att en visselblåsarfunktion kan bidra till att bryta en tystnadskultur inom en organisation. Den kan också ha en symbolisk betydelse, genom att signalera att ledningen tar korruptionsfrågor på allvar.

Många av de myndigheter som har upprättat en visselblåsarfunktion har också upplevt nackdelar.

En viktig fråga är visselblåsarens möjlighet att vara anonym. Även om en myndighet inrättar en visselblåsarfunktion kommer det så kallade meddelarskyddet, som redan idag är ett lagstadgat skydd för offentligt anställda, alltid ge det mest effektiva skyddet för en medarbetare som vill rapportera misstankar om korruption eller andra oegentligheter. Alla kommunanställda har rätt att fritt lämna uppgifter för publicering utan att arbetsgivaren vare sig får efterforska vem uppgiftslämnaren är eller ingripa eller vidta några repressalier. Den som lämnar uppgifter till massmedia har också rätt att vara anonym. Det finns däremot inga juridiska möjligheter för en visselblåsarfunktion att garantera ett skydd för vare sig anmälarens eller den anmäldes identitet. Detta gäller oavsett om myndigheten väljer att anlita en extern part för att administrera visselblåsarfunktionen eller om myndigheten gör det själv.

2017 infördes lag om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden. Lagen syftar till att ge arbetstagare ett skydd när man slår larm om allvarliga missförhållanden, d.v.s. brott med fängelse i straffskalan eller därmed jämförliga missförhållanden. Lagen har tillkommit framförallt för att ge privatanställda skydd då det inte tidigare funnits någon specifik lagstiftning om yttrandefrihet på det privata området. Yttrandefriheten på det offentliga området är sedan tidigare grundlagsskyddad. För offentliganställda ger den nya lagen dock rätt till skadestånd, något som inte regleras i grundlagarna.

Av Statskontorets skrift ”En visselblåsarfunktion – överväganden och praktiska råd” samt i samtal med andra kommuner framgår att de myndigheter som har infört en visselblåsarfunktion upplever att den kräver en stor arbetsinsats för att administrera och upprätthålla. Vissa missnöjesyttringar eller organisationsfrågor anmäls och det kan vara en utmaning att kanalisera frågorna till rätt mottagare. Man upplever också att de anmälningar som kommer in kan vara svåra att hantera då de kan vara komplexa och ta lång tid att utreda. Det har också varit svårt att skydda och återkoppla till visselblåsarna och det är inte ovanligt att den som anmält blir besviken då utgången av anmälan inte blir den man avsett.

Kommunen arbetar aktivt mot korruption och andra oegentligheter. Det finns inget som indikerar att Falkenbergs kommun är särskilt utsatt, eller att det råder en så kallad tystnadskultur, även om man givetvis inte kan bortse

ifrån det faktum att det här är något som sker i det dolda och är svårupptäckt. Kommunens anställda har en möjlighet att påtala korruption och andra oegentligheter genom sin grundlagsskyddade meddelarfrihet. Vad gäller att slå larm internt framgår det av kommunens antikorrupsionspolicy vart en medarbetare eller en förtroendevald kan vända sig. Det finns även en rad andra vägar för en medarbetare som vill anmäla missförhållanden och särskilda rutiner för detta finns på exempelvis på skolans område, inom socialtjänsten med flera.

Mot bakgrund av ovanstående anser kommunstyrelseförvaltningen att det i dagsläget inte bör införas en särskilt visselblåsarfunktion, kommunfullmäktige föreslås därför avslå motionen.

### **Ekonomi**

Förslaget påverkar inte kommunens ekonomi.

### **Underlag för beslut**

Beslutsförslag 2019-05-13

Antikorrupsionspolicy, 2019-04-23

Motion - Inför en visselblåsarfunktion i Falkenberg 2018-06-19

### **Yrkande**

Per Svensson (S) yrkar att motionen ska anses behandlad med anledning av att en funktion i enlighet med motionärens intention har införts i och med gällande antikorrupsionspolicy.

### **Propositionsordning**

Ordföranden ställer proposition på kommunstyrelseförvaltningens förslag mot Per Svenssons (S) yrkande och finner att personalutskottet beslutar i enlighet med Per Svenssons (S) yrkande.

## § 25

### Uppdrag i budget 2017 - Jämställda löner, KS 2017/14

#### Beslut

Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen tillstyrka kommunfullmäktige besluta

1. Med godkännande lägga redovisningen av uppdraget om jämställda löner till handlingarna

#### Beskrivning av ärendet

Kommunfullmäktige beslutade 2017-05-30 att minoritetsåterremittera ärendet till kommunstyrelsen för att göra en ny översyn som inkluderar hela organisationen, samt redovisar hur arbetet med jämställda löner ska fortskrida. Denna översyn är genomförd och redovisas i en tjänsteskrivelse daterad 2018-12-05.

Diskrimineringslagen kräver arbetsgivaren varje år ska kartlägga och analysera löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Som arbetsgivare räknas fysisk eller juridisk person som antingen har ingått anställningsavtal med arbetstagaren eller tillgodogjort sig dennes arbetsprestation.

För att kunna gå vidare i uppdraget jämställda löner i hela organisationen krävs att det görs en arbetsvärdering. En arbetsvärdering är en systematisk metod för att bedöma kraven på olika arbeten inom organisationen och jämföra dessa för att se om de kan betraktas som lika eller likvärdiga.

De huvudområden som ska bedömas vid en arbetsvärdering är kunskap och färdigheter, ansvar och arbetsförhållanden.

Kommunkoncernen har idag ingen gemensam arbetsvärderingsmetod. Falkenbergs kommun använder verktyget MIA, precis som de flesta kommuner i Halland. Vi som personalavdelning kan inte ålägga ett bolag att använda en viss metod. Bolag med färre än 10 anställda har ingen skyldighet enligt att skriftligt dokumentera arbetet med kartläggningen. Om koncernledningen skulle besluta om att använda MIA som ett gemensamt arbetsvärderingssystem även för bolagen skulle det innebära en årlig licenskostnad på 30 000 kr. För den första arbetsvärderingen behövs konsultstöd, då vi själva saknar denna kompetens. Beräknad kostnad 48 000 kr.

#### Motivering av beslut

Om kommunen skulle ha en gemensam arbetsvärdering så skulle kommunen kunna få fram vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver genomföras för att åtgärda löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön. Om det skulle visa sig att det finns osakliga löneskillnader mellan bolag och övrig kommunal verksamhet så kan personalavdelningen göra en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs, ska genomföras så snart

som möjligt, men vi har inget mandat att påverka hur bolagen sätter sina löner. Det är inte samma kollektivavtal som gäller överallt.

Kommunstyrelsen föreslår därför kommunfullmäktige att med godkännande lägga redovisningen av uppdraget om jämställda löner till handlingarna.

### **Ekonomi**

Förslaget innebär ingen extra påverkan på kommunens kostnader.

### **Underlag för beslut**

Beslutsförslag 2019-05-07

Kommunstyrelseförvaltningen, tjänsteskrivelse, 2018-12-05

Kommunfullmäktige 2017-05-30, § 92

## **§ 26**

### **Informationsärende - Löneöversyn, KS 2019/30**

#### **Beslut**

Personalutskottet beslutar

1. Anteckna informationen till protokollet.

#### **Beskrivning av ärendet**

Information om pågående löneöversyn.

## **§ 27**

### **Informationsärende - Genomförda förhandlingar, KS 2019/30**

#### **Beslut**

Personalutskottet beslutar

1. Anteckna informationen till protokollet.

#### **Beskrivning av ärendet**

Information om genomförda förhandlingar.

## **§ 28**

### **Informationsärende - Skrivelse från Sveriges arkitekter, KS 2019/30**

#### **Beslut**

Personalutskottet beslutar

1. Anteckna informationen till protokollet.

#### **Beskrivning av ärendet**

Information om inkommen skrivelse.



## § 29

### **Motion - Kompensera förskolepersonal för karensdag under vinterhalvåret, KS 2018/154**

#### **Beslut**

Personalutskottet beslutar

1. Återremittera ärendet till personalavdelningen för att undersöka hur stora kostnader Hylte kommun fått för borttagande av karensdagen.

#### **Beskrivning av ärendet**

Mikael Hallberg (V) och Per Sjövall (V) har inkommit med en motion om att kommunen ska slopa karensdagen för personalen i förskolan under vinterhalvåret, oktober till och med mars månad. Motionärerna föreslår att kommunen tar fram en teknisk lösning enligt ovanstående för att kompensera förskolepersonal för karensdagen under vinterhalvåret. Personalutskottet föreslog kommunstyrelsen tillstyrka kommunfullmäktige avslå motionen eftersom karensdagen inte kan slopas enligt sjuklönelagen.

Ärendet har behandlats i olika politiska instanser sedan motionen anmäldes i kommunfullmäktige. Kommunstyrelsen föreslog kommunfullmäktige 2018-10-16 avslå motionen eftersom karensdagen inte kan slopas enligt sjuklönelagen. Ärendet återremitterades av kommunfullmäktige 2018-10-30 till kommunstyrelsen för att presentera en teknisk lösning för att kompensera förskolepersonal för karensdagen vid insjuknande i vinterkräxjuka under vinterhalvåret. Vidare uppdras kommunstyrelsen att studera andra kommuner som infört kompensation för karensdagen i enlighet med motionens förslag, samt genomföra kostnadsberäkning för ett genomförande i Falkenbergs kommun.

#### **Motivering av beslut**

Möjligheten att stänga av medarbetare för att förhindra smittspridning vid vinterkräxjuka (Calicivirus) finns redan idag reglerad i Allmänna bestämmelser. Detta förutsätter att avstängningen inte är längre än 48 timmar. Under ett sådant förbud behåller arbetstagaren avlöningsförmånerna. Syftet med skrivningen i Allmänna Bestämmelser är att förhindra smittspridning, men motionärernas syfte att kompensera förskolepersonalen ekonomiskt nås också.

Det här momentet i Allmänna bestämmelser gäller för alla arbetstagare, arbetsgivaren behöver därför definiera i vilka verksamheter det är viktigt att förhindra smittspridning. Ska det enbart vara förskola eller kan det finnas t.ex. vårdavdelningar där det är lika viktigt att förhindra smittspridning. Det är svårt för chef att bedöma om medarbetaren om insjuknat i vinterkräksjuka eller annan magsjukdom.

Personalavdelningen ger följande förslag till skrivning:

Personal som arbetar på förskoleavdelning och insjuknar i vinterkräksjuka/calici, ska stängas av från arbetet med bibehållna avlöningsförmåner från första sjukdagen på grund av medicinska skäl enligt AB § 10, mom. 4. Avstängningen innebär inte något löneavdrag. Detta förutsätter att avstängningen inte är längre än 48 timmar.

Enligt kommentarer till AB § 10, mom. 4; ... är arbetstagaren inte att anse som ledig från arbetet. Om arbetstagaren kan utföra arbete i sin bostad eller på annan plats utan risk för smittspridning, bör denna möjlighet utnyttjas. Arbetstagaren kanske kan utföra annat lämpligt arbete än det som vanligen utförs.

Personalavdelningen fick i uppdrag att studera andra kommuner som infört kompensation för karensdagen i enlighet med motionens förslag, samt genomföra kostnadsberäkning för ett genomförande i Falkenbergs kommun. Vi har tyvärr inte hittat någon kommun som har infört kompensation för karensavdraget. Göteborg var en kommun som lovade att slopa karensdagen för anställda i förskolan, men det gick inte att genomföra enligt kommunens HR avdelning. Andra kommuner vi har kontaktat har valt att stänga medarbetare av från arbetet med lön från första sjukdagen på grund av medicinska skäl enligt AB § 10, mom. 4.

När det gäller kostnadsberäkning så finns det inte statistik över orsak. Under oktober till december 2018 var det 106 karensdagar ett rimligt antagande är att det är minst det dubbla om vi räknar jan till mars 2019. Medellönen i förskolan är 28200 kr per dag blir det ca 1300 kr dag inkl. personalomkostnader.  $212 \text{ dagar} * 1300 \text{ kr} = 275000 \text{ kr}$  dag två blir det ytterligare 20% (=55000 kr).

Därför kvarstår vår skrivning: Om karensavdraget plockas bort i enlighet med motionärernas förslag bryter arbetsgivaren därmed mot sjuklönelagen. Det krävs en lagändring för att man ska kunna ta bort karensdagen. Personalavdelningen har undersökt om det finns någon teknisk lösning att komma runt sjuklönelagen, vilket inte är möjligt enligt SKL:s bedömning. Kommunstyrelseförvaltningen anser därför, efter samråd med barn- och utbildningsförvaltningen, att motionen bör avslås.

Kommunstyrelseförvaltningens personalavdelning har varit i kontakt med Sveriges kommuner och landsting (SKL) som förmedlar att så som lagen om sjuklönen är utformad går det inte att slopa karensdagen. Sjuklönelagen är tvingande och SKL:s bedömning är att man därigenom inte kan föra

några andra avvikelser än de som medges i 2 § sjuklönelagen. För avvikelserna i 2 § i sjuklönelagen krävs ett centralt kollektivavtal.

Därför konstaterar personalutskottet att det redan finns en teknisk lösning för att kompensera förskolepersonal för karensdagen under vinterhalvåret, samt att en kostnadsanalys och studerat hur andra kommuner som infört kompensation för karensdag har genomförts. Personalutskottet anser därmed att motionen behandlad.

### **Ekonomi**

Förslaget påverkar ekonomin genom ökade kostnader för sjukskrivning.

### **Underlag för beslut**

Beslutsförslag 2019-05-03

Motion om att kompensera förskolepersonal för karensdagen, 2018-03-13

Kommunfullmäktige 2018-10-30, § 241

Kommunstyrelsen 2018-10-16, § 300

### **Yrkande**

Per Svensson (S) yrkar att ärendet ska återremitteras till personalavdelningen för att undersöka hur stora kostnader Hylte kommun fått för borttagande av karensdagen.

### **Propositionsordning**

Ordföranden ställer proposition på kommunstyrelseförvaltningens förslag mot Per Svenssons (S) ändringsyrkande och finner att personalutskottet beslutar i enlighet med Per Svenssons (S) yrkande.