



Organ: Allmänna utskottet

Plats och tid för sammanträde: Kommunkontoret, tisdag den 10 mars 2026, kl **10.00 - 12.00**, sammanträdesrum Venus

Tid för justering: Digital justering, torsdag den 19 mars 2026, kl 13.00

Föredragande	Ärenden	Sida
	1 Upprop	
	2 Val av protokolljusterare	
	3 Dagordning	
	4 Anmälan av jäv	
	5 Begäran om nedsättning av amortering på lån 2026	3 - 5
	6 Antagande av Vattentjänstplan för Malå kommun	6 - 30
	7 Uppföljning av samtliga planer för internkontroll 2025	31 - 35
Jennifer Vengelin	8 Arbetsmiljöhandbok, antagen av kommunstyrelsen, upphör att gälla	36
	9 Fastställande av kommunstyrelsens verkställighetsförteckning	37 - 43
Jennifer Vengelin	10 Fastställande av Personalpolicy	44 - 49
Jennifer Vengelin	11 Fastställande av Arbetsmiljöpolicy	50 - 55
Jennifer Vengelin	12 Fastställande av Policy mot kränkande särbehandling och trakasserier	56 - 63



	13	Samverkansavtal om pilotprojektet Konsten kallar - Samtidskonst från fjäll till kust	64 - 68
Aleksandra Simanovskaya	14	Medverkan i och medfinansiering av eventuellt kom- mande projektet Stay Up North, inom projektet Move- UpNorth Swedish Lapland	69 - 71
	15	Utvärdering av feriearbetsverksamheten 2025	72 - 74
	16	Information om mål och regler för feriearbetsverksam- heten 2026	75 - 77
	17	Information om instruktioner för ombud inför Malå- bostaden AB:s samt Malå Energi- och Industri AB:s bolagsstämma år 2026	78 - 79

MALÅ KOMMUN

Lennart Gustavsson
Ordf



Tillfällig sänkning av amorteringskrav 2026- Malå Energi och Industri

Bakgrund

Malå Energi- och Industri AB Malå Energi- och Industri AB hemställer att ägaren tillfälligt under 2026 sänker amorteringskravet. Den amorteringstakt som beslutats av kommunfullmäktige innebär en ekonomisk belastning som bolaget, med hänsyn till nuvarande likviditetssituation, inte har möjlighet att hantera under 2026. Bolagets likviditet är för närvarande ansträngd, framför allt till följd av de omfattande investeringar som genomförts i syfte att stärka verksamheten långsiktigt.

Bedömning

Malå Energi- och Industri AB föreslår att amortering inte ska genomföras under 2026 för att säkerställa en stabil drift och skapa förutsättningar för att fullfölja bolagets strategiska åtaganden.

FÖRSLAG TILL KOMMUNSTYRELSE/KOMMUNFULLMÄKTIGE

- Ingen amortering under 2026 i syfte att säkerställa stabil drift och ge bolaget förutsättningar att fullfölja sina strategiska åtaganden.

Anna Jonsson

Beslutsexpediering

- VD Meni
- Ekonomichef
- Kommunchef

From: "Andreas Lundin" <andreas.lundin@mala.se>
Sent: 1/26/2026 8:03:52 AM
To: "Catrin Björk" <catrin.bjork@mala.se>
Cc: "Erik Lindblom" <erik.lindblom@mala.se>
Subject: Begäran om tillfällig nedsättning av amortering
Attachments: Begäran om tillfällig nedsättning av amortering.docx

Sida 4 av 79

God morgon,

Se bifogat till KS/KF.

Med Vänlig Hälsning

Andreas Lundin

VD MENI

0702700870

Andreas.lundin@mala.se

MALÅ ENERGI & INDUSTRI AB



Begäran om tillfällig nedsättning av amortering på lån 2026

Malå Energi- och Industri AB Malå Energi- och Industri AB hemställer att ägaren tillfälligt under 2026 sänker amorteringskravet. Den amorteringstakt som beslutats av kommunfullmäktige innebär en ekonomisk belastning som bolaget, med hänsyn till nuvarande likviditetssituation, inte har möjlighet att hantera under 2026.

Bolagets likviditet är för närvarande ansträngd, framför allt till följd av de omfattande investeringar som genomförts i syfte att stärka verksamheten långsiktigt.

Malå Energi- och Industri AB föreslår att amortering inte ska genomföras under 2026 för att säkerställa en stabil drift och skapa förutsättningar för att fullfölja bolagets strategiska åtaganden.



Dnr 2025.88/30

Granskning av Vattentjänstplan för Malå kommun

Bakgrund

Kommunstyrelsen beslutade 2023 att påbörja arbetet med vattentjänstplan enligt § 6 b lagen om allmänna vattentjänster (LAV). Syftet med vattentjänstplanen är att visa kommunens långsiktiga planering för att tillgodose behovet av allmänna vattentjänster. Med vattentjänster menas dricksvatten, spillvatten och dagvatten. En vattentjänstplan ska även innehålla en bedömning av vilka åtgärder som behöver vidtas för att de allmänna VA-anläggningarna ska fungera vid ökad belastning på grund av skyfall.

Vattentjänstplanen har tagits fram av konsult i samarbete med kommunens tekniska enhet samt miljö- och byggavdelningen. Planen har varit ute på samråd under perioden 2025-08-04 tom 2025-09-01. Efter samrådet har en samrådsredogörelse sammanställts samt en bedömning om planen kan antas medföra betydande miljöpåverkan gjorts.

Planen har varit utställd för granskning under perioden 2025-12-15 tom 2026-01-23. Länsstyrelsen har meddelat att de avstår ytterligare synpunkter och hänvisar till tidigare lämnat yttrande. Detta föranleder ingen ändring av planen. Inga fler synpunkter har inkommit.

FÖRSLAG TILL BESLUT PÅ SAMMANTRÄDET

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige att anta Vattentjänstplan för Malå kommun.

Bilaga

- Vattentjänstplan med bilagor
- Samrådsredogörelse
- Länsstyrelsens yttrande 2026-01-19

Beslutsexpediering

- Teknisk chef
- Miljö- och byggchef



Vattentjänstplan

Malå kommun

Antagandehandling

Vattentjänstplanen för Malå kommun har tagits fram i enlighet med kravet i lagen om allmänna vattentjänster (LAV) §6 a och b. Vattentjänstplanen är ett separat strategiskt styrdokument som kommer vara en del av kommunens strategiska VA-planering. VA-plan är under framtagande och exempelvis förnyelseplan för ledningsnät, drift och underhållsplaner för allmänna anläggningar kan komma att tas fram.

Inom ramen för arbetet med vattentjänstplanen har en behovsbedömning av förändrad VA-struktur samt en skyfallsanalys över de allmänna VA-anläggningarna utförts. Inom behovsbedömningen utreds behov och möjligheter för förändrad VA-struktur inom bebyggelse i ett större sammanhang för samtliga bostadshus utanför allmänt verksamhetsområde. Syftet med analysen är att skapa en strukturerad överblick av kommunens behov av förändrad VA-struktur och eventuell utbyggnad av allmänt VA i stort. Resultatet utgör underlag till eventuellt kommande fördjupade utredningar samt prioriteringar inför fortsatt arbete.

Vattentjänstplanen innehåller även en bedömning av vilka åtgärder som behöver vidtas för att de allmänna VA-anläggningarna ska fungera vid ökad belastning på grund av skyfall. Resultat från skyfallsanalysen över kommunens VA-anläggningar ger även en indikation på vart åtgärder kan behövas. Bedömningen omfattar samtliga vattentjänster, dricks-, spill- och dagvatten och är avgränsad till skyfall.

Kommunen har i enlighet med miljöbalken 6 kap. 3 § gjort en strategisk miljöbedömning om planen kan antas medföra en betydande miljöpåverkan. Kommunens bedömning är att vattentjänstplanen inte antas medföra betydande miljöpåverkan. Behovsbedömningen redovisas i bilaga "Behovsbedömning – Vattentjänstplan för Malå kommun, Västerbottens län"

Giltighetstid

Vattentjänstplanen gäller till 2027 och ska därefter revideras eller aktualiseras en gång per mandatperiod för att kontinuerligt anpassas till förändrade förutsättningar. Kommunens översiktsplan, VA-plan som är under framtagande, samt eventuella andra kommunala eller regionala planeringsdokument ska beaktas vid revidering.

Behovsbedömning av förändrad VA-struktur

Kommunens ansvarar för att ordna allmänna vattentjänster vid behov och därför utförs en behovsbedömning av en förändrad VA-struktur. Bebyggelse i ett större sammanhang har bestämts till minst 20 hushåll med upp till 150 m mellan två bostadshus och benämns vidare som "VA-planområden". Områdena har därefter bedömts med avseende på ett flertal kriterier, vilka gemensamt utgör ett områdes sammanlagda behov av en förändrad vattenförsörjning eller avloppshantering

Resultatet av utförd analys angående förändrad VA-försörjning innebär en klassificering av VA-planområden. Totalt finns fyra kategorier med behov och möjligheter i fallande ordning: utbyggnadsområden, utredningsområden, bevakningsområden samt enskilda områden. De VA-planområden som inkluderats omfattar enbart fastigheter utanför befintligt verksamhetsområde för spillvatten. Totalt har fyra områden bedömts.

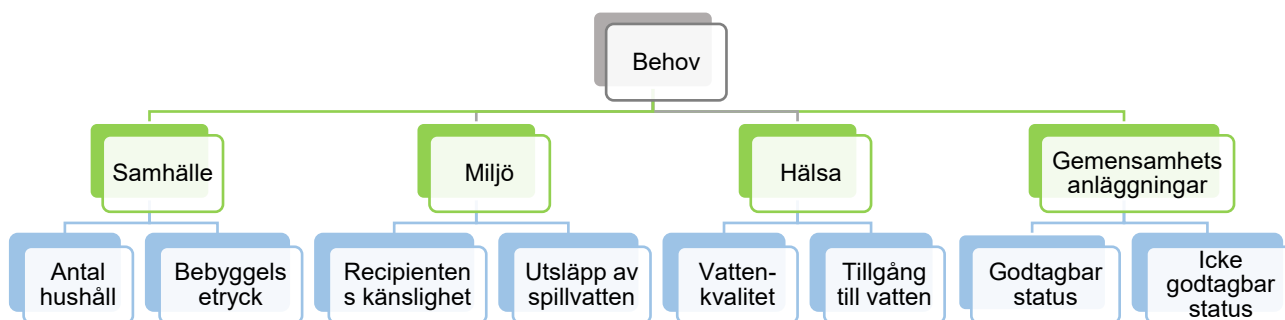
Bedömningsmodellen som ligger till grund för analysen bifogas denna plan, se bilaga 1.

Valet av 20 hushåll och 150 m baserades på dels rättspraxis, dels kommunens bebyggelsestruktur vilken är av glesare art än ett nationellt snitt. Det bedöms osannolikt att behovet till förändrad VA-struktur är högre för områden som inte har bedömts med tanke på avståndet mellan huskroppar är 150 samt att fastigheter ofta är förhållandevis stora med goda möjligheter att lösa enskilt VA inom fastigheten. Antalet områden som analyserats uppgår till endast fyra st, vilket även speglar det låga övergripande behovet.

Parametrar

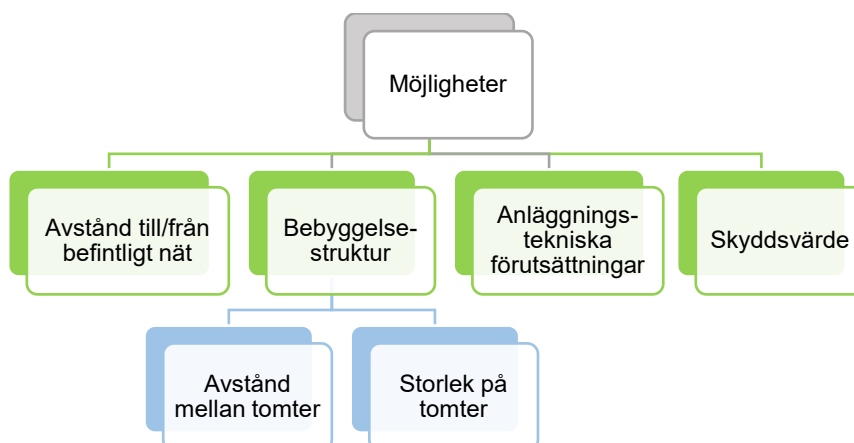
Bedömningen har genomförts genom att skatta behov och möjlighet av förändrad VA-struktur enligt åtta parametrar, fyra för behov och fyra för möjlighet.

Figur 1 Parametrar behovsbedömning



Följande har beaktats för respektive parameter för behov:

- **Samhälle** Antal bostadshus inom respektive område. Bebyggelse tryck (omvandling, detaljplaner, ansökta bygglov samt förhandsbesked)
- **Miljö** Recipientens klassning för parametern näringsämnen hämtat från VISS, möjliga recipientskydd såsom natura 2000 eller naturreservat, Skellefteå kommunens egen miljöövervakning, närhet till recipient, antalet avloppsanläggningar, avloppsanläggningars status/funktion.
- **Hälsa** kvantitet och kvalitet, risk för kontaminering av dricksvattenbrunnar från enskilda avlopp utifrån bebyggelsestruktur (en eller fler rader hus ned mot vatten exempelvis). Kännedom om analysresultat från provtagning av enskilda dricksvattenbrunnar. Kännedom om grundvattenmagasins kapacitet. Närhet till badplatser, Närhet till vattenskyddsområden samt vattentillgång i.
- **Gemensamhetsanläggning** andel av område som har VA-försörjning via gemensamhetsanläggning.



Följande har beaktats för respektive parameter för möjlighet:

- **Avstånd till/från befintligt nät**
- **Bebyggelsestruktur** Om bebyggelsestrukturen är tät eller utspridd (färre påkopplingar per meter ledning)
- **Anläggnings-tekniska förutsättningar** Avstånd till befintligt verksamhetsområde för spillvatten. Den tekniska möjligheten att bygga ut ett lokalt nät (topografi samt jordart och berg i dagen)
- **Skyddsvärde** Om en potentiell utbyggnad av VA-nät i området, inklusive överföringsledning skulle kräva särskild hänsyn till naturskydd såsom natura 2000 eller naturreservat.

Resultat

Nedan presenteras en sammanställning av vilka områden som klassificerats inom respektive kategori samt kartöversikter där områdets lokalisering framgår.

Utbyggandsområden

Områden i kategorin utbyggnadsområde bedöms ha ett sådant behov att utbyggnad krävs och ska tidsättas.

Inget område har placerats i denna kategori.

Utredningsområden

Områden i denna kategori har ett bekräftat behov, men det krävs vidare utredningar för att under planens giltighetstid fastslå om områdena ska flyttas upp till kategorin utbyggnadsområde eller flyttas ner till kategorin bevakningsområde.

Inget område har placerats i denna kategori.

Bevakningsområden

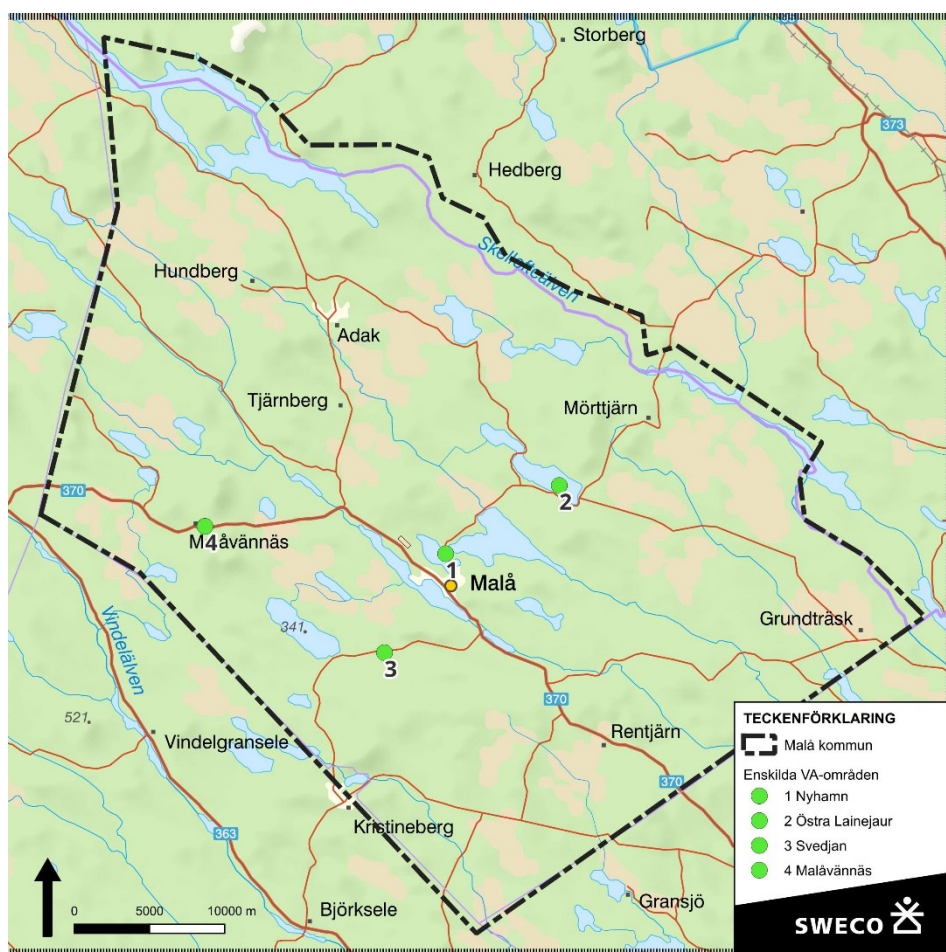
Områden i denna kategori har ett bekräftat behov, men med en särskild bevakning av VA-frågor bedöms VA-strukturen fortsatt kunna vara enskild.

Inget område har placerats i denna kategori.

Alla övriga områden som ingått i analysen ingår i denna kategori och bedöms inom överskådlig tid inte vara i behov av förändrad VA-struktur. Områden med enskilt VA redovisas i tabell 1 samt deras geografiska placering i figur 2.

Tabell 1. Områden med lågt behov av förändrad VA-struktur

Nr	Område
1	Nyhamn
2	Östra Lainejaur (Udden)
3	Svedjan
4	Malåvännäs



Figur 2 Kartöversikt över enskilda VA-områden i Malå kommun

Ansvar

Enligt LAV är VA-huvudmannen ansvarig för avledning av vatten genom ledningar och öppna diken för den allmänna dagvattenanläggningen. Vid skyfall är dock anläggningens kapacitet mycket begränsad vilket innebär att avrinning sker på markytan. Lokala åtgärder som vallar eller avskärande diken bekostas vanligtvis av VA-huvudmannen medan åtgärder för att skydd av bebyggelse eller större områden bekostas av kommunen. Samtidigt har fastighetsägare ett eget ansvar att skydda sin egendom.

Ansvarsfrågan, beroende på vilket skyfall det rör sig om, varierar alltså mellan kommunen, VA-huvudmannen och fastighetsägare och det finns inga tydliga nationella bestämmelser angående ansvar. Ansvarsfrågan behöver bevakas framgent både rörande befintlig och ny bebyggelse.

Bakgrund

Enligt §6b i lagen om allmänna vattentjänster (LAV) ska kommunens vattentjänstplan innehålla en bedömning av vilka åtgärder som behöver vidtas för att de allmänna VA-anläggningarna ska fungera vid ökad belastning på grund av skyfall. Bedömningen ska omfatta samtliga vattentjänster, dricks-, spill- och dagvatten och avgränsas till skyfall.

Då lagtexten inte innehåller någon närmare definition av skyfall än "intensiv kortnederbörd" har Malå kommun utgått från ett 100 års regn, vid sin analys av påverkan på VA-anläggningar vid skyfall.

I samband med skyfall är dagvattensystemets kapacitet begränsad i förhållande till regnets intensitet och volym. Även markens infiltrationsförmåga kan vara begränsad, vilket sammantaget innebär att avrinning sker på markyta med risk för översvämning som följd.

Översvämningar kan leda till oönskade konsekvenser för ett samhälle om VA-försörjningen skadas. VA-anläggningarna består av olika komponenter som är olika känsliga och viktiga för upprätthållande av funktionen. Beroende på var översvämningen inträffar kan det således medföra mer eller mindre allvarliga konsekvenser för VA-anläggningen.

Analysen fokuserar på identifiering av kommunala anläggningsdelar där risk för översvämning föreligger vid skyfall, till följd av stående vatten eller att de ligger intill rinnvägar. Vidare ingår det även i analysen förslag på utredningar samt åtgärder i syfte att bibehålla VA-anläggningarnas funktion vid skyfall.

Metod

Analysen är utförd för en regnhändelse med en återkomsttid på 100 år med en varaktighet på sex timmar, vilket innebär 79 mm nederbörd.

Under ovan nämnda regnhändelse har ytor för lågpunkter där vatten blir stående samt rinnstråk tagits fram med hjälp av SCALGO live. Svackor i terrängen kallas lågpunkter, där vatten ansamlas vid regn. När lågpunkterna är fyllda ökar enbart flödet längs avrinningsvägarna. Rinnstråk som bildas från en yta större än en hektar har beaktats i utredningen. Rinnstråken har satts till tio meter då dess utbredning är osäker.

Anläggningsdelar som ligger inom eller tangerar en vattenfylld lågpunkt eller ett rinnstråk markeras som påverkat i resultatet.

Malå kommun har tillhandahållit geografisk information rörande deras vatten- och avloppssystem. De delar av den allmänna anläggningen som ingått i analysen och jämförts med ytor för lågpunkter och rinnstråk är följande: Sida 13 av 79

Dricksvattenanläggningar:

- Vattenverk
- Råvattenbrunn
- Tryckstegring
- Nedstigningsbrunn
- Luftningsanordning
- Högreservoar
- EI-central

Spillvattenanläggningar:

- Reningsverk
- Pumpstation
- Luftningsanordning

Resultat

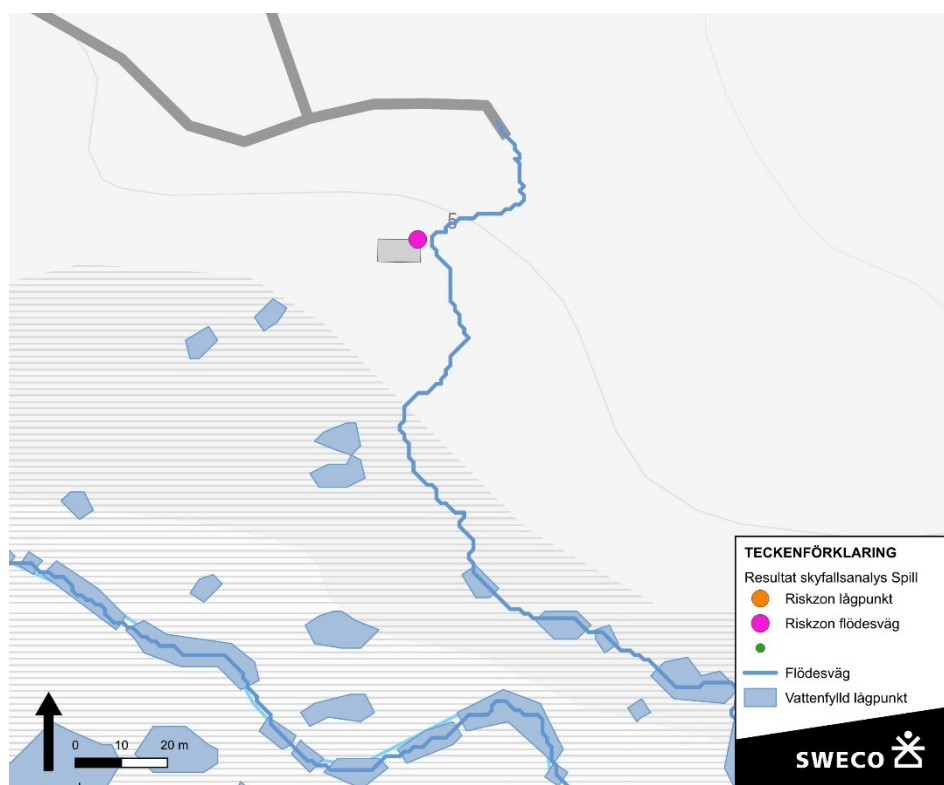
Alla anläggningsdelar som ligger i anslutning till en yta där vatten kan bli stående eller som ligger inom ett rinnstråk vid skyfall har sammanställts utifrån ett scenario med ett 100-årsregn. Dessa anläggningsdelar markeras som påverkade (riskerar att påverkas, ligger i riskzon).

Sammanställningen visar att totalt 9 av 24 anläggningsdelar på den allmänna spillvattenanläggningen och 13 av 58 anläggningsdelar på den allmänna dricksvattenanläggningen riskerar att bli påverkade vid ett skyfall.

För spillvatten ligger 5 anläggningsdelar inom/tangerar lågpunkt och 5 korsas av ett rinnstråk. En anläggningsdel ligger inom riskzonen för både lågpunkt och rinnstråk. Majoriteten av de anläggningsdelar som påverkas rörande spillvatten är pumpstationer.

Rörande dricksvatten ligger 9 anläggningsdelar inom/tangerar lågpunkt och 8 korsas av ett rinnstråk. 4 anläggningsdelar ligger inom riskzonen för både lågpunkt och rinnstråk. Majoriteten av de anläggningsdelar som påverkas rörande dricksvatten är nedstigningsbrunnar.

Analysen är byggd utifrån SCALGO live vilket medför att modellen är statisk. Resultatet ska tolkas som en indikation för vilka anläggningsdelar som kan påverkas vid analyserade skyfallsscenario. Ytterligare utredning krävs för att utreda omfattningen av påverkan och eventuella konsekvenser.



Figur 3 Exempelfigur på en spillvattenanläggning som ligger i anslutning till ett rinnstråk.

Fortsatt arbete

De anläggningsdelar som riskeras påverkas vid skyfall ska gås igenom och bedömas utifrån utförd riskbedömning. Därefter tas åtgärdsförslag fram. Dynamiska modeller eller andra utredningar föreslås sedan på objektsnivå då det i de flesta fall kommer att krävas innan faktiska åtgärder kan planeras och utföras. Exempel på utredningar är följande:

- Fördjupad undersökning av flöden för rinnvägar
- Fördjupad analys för anläggningar i lågpunkter med stående vatten
- Kontroller hållfasthet på byggnader under mark för att säkerställa att den klarar tryck från omkringliggande mark när den är vattenmättad.
- Genomföra riskanalyser för påverkade anläggningar
- Ta fram objektspecifika åtgärder med utgångspunkt från identifierad risk
- Ta fram dynamisk skyfallsmodell för anläggningsdelar med oacceptabel risk

Förslag på åtgärder

Efter fördjupade utredningar är utförda kan konkreta åtgärder utföras, se exempel nedan:

- Avskärande diken, vallar eller upphöjningar för att skära av rinnväg
- Lager med avskärande material, tex sandsäckar och presenningar, pumpar för att kunna avhjälpa akuta problem
- Reservkraft om el slås ut
- Erforderliga åtgärder för att kunna installera reservkraft i prioriterade anläggningar.
- Anlägga dagvattenmagasin i särskilt utsatta områden
- Fortsatt arbete med inventering av felkopplingar (dagvatten till spillvattennät) samt förnyelse av ledningsnät
- Ändrad höjdsättning av fastigheten
- Flytta kritiska anläggningsdelar

1. Bedömningsmodell för VA-utbyggnad
2. Behovsbedömning – Vattentjänstplan för Malå kommun, Västerbottens län

Bilaga 1 Malå kommun VA-utbyggnadsplan

Bedömningsmodell för beslut om förändrad vattenförsörjning eller avloppshantering

2024-03-14

Manual för hantering av modellverktyget

Denna manual är ett hjälpmedel vid bedömning av vilket behov det finns av förändrad vattenförsörjning eller avloppshantering och möjlighet för anslutning till allmän VA-försörjning (via överföringsledning) i de områden i kommunen som utgör *VA-planområden*.

Manualen redovisar nedanstående moment. Tillvägagångssätt för avgränsning av VA-planområden eller vilket underlag som behövs för att utföra bedömningarna redovisas inte här.

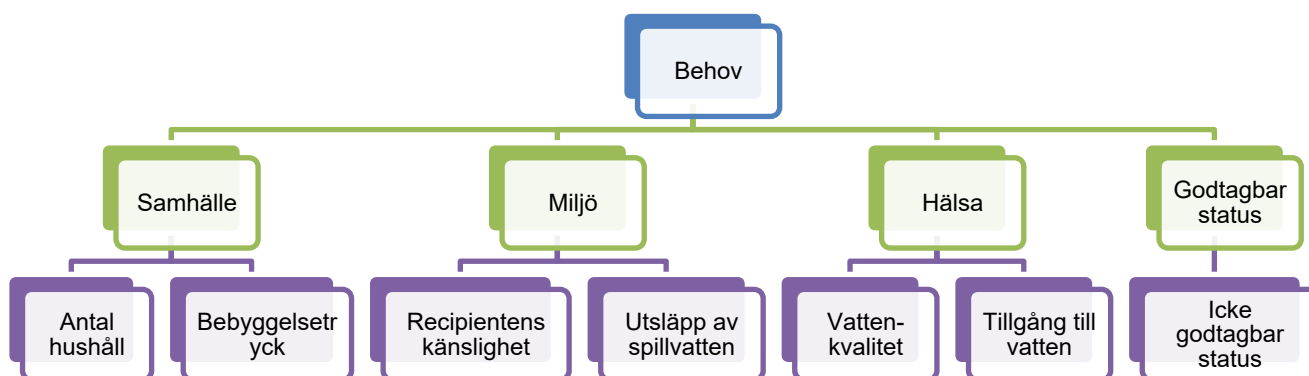


Bedömning av behov av förändrad vattenförsörjning eller avloppshantering

Bedömningen görs i fliken Prioriteringsmodell i verktyget

De områden som utgör VA-planområden bedöms med avseende på flera kriterier som tillsammans bildar områdets "behov av en förändrad vattenförsörjning eller avloppshantering". Detta görs för att kommunen ska kunna se vilka områden som är mest angelägna att arbeta med. Det ger också en grund för prioritering av eventuell anslutning till allmän VA-försörjning eller andra förbättrande åtgärder. Bedömningen omfattar de bebyggelsegrupper som identifierats i GIS-analysen över fastigheter med enskild försörjning. Analysen omfattar bebyggelsegrupper där 20 eller fler hus ligger med minst 150 meters avstånd till varandra.

Bedömningen av behov grundas på kriterier avseende samhälle, miljö och hälsa med underkriterier enligt figuren nedan. I Lag (2022:1249) om ändring i lag (2006:412) om allmänna vattentjänster tillkom ett nytt stycke i 6 § som anger att kommunen ska ta särskild hänsyn till möjligheten tillgodose skyddet för människors hälsa eller miljön, genom enskilda va-anläggningar. I områden där VA-föreningar bildats för att ordna med försörjning av dricksvatten och/eller spillvatten kan det reella behovet vara lägre än om föreningen inte funnits. Denna aspekt påverkar dock inte behovsbedömningen i grunden, men behöver beaktas vid den slutliga klassningen av olika VA-planområden. I modellen finns därför utrymme att ange de gemensamma anläggningarnas kapacitet och status samt om det förekommer någon form av VA-förening i områdena.



1. Samhälle

Samhällsfaktorn är indelad i två kategorier, antalet hushåll och bebyggelsestryck. I förarbetet till lag (2016:412) om allmänna vattentjänster har man ansett att ett antal av 20–30 fastigheter kan tänkas utgöra ett antagbart minimum för att bebyggelsen ska anses som samlad. Bedömning av vad som kan utgöra samlad bebyggelse har inte förändrats med Lag (2022:1249) om ändring i lag (2006:412) om allmänna vattentjänster. I denna analys har man därav satt detta intervall som en lägsta nivå för att ett område ska utgöra ett VA-planområde.

Antalet hushåll anges i tre storleksklasser enligt nedan:

- +++ Området innefattar >51 hushåll
- ++ Området innefattar 31–50 hushåll
- + Området innefattar 10–30 hushåll

Parametern *omvandlingstryck/bebyggelsestryck* anges i tre storleksklasser enligt nedan:

- +++ Området har högt omvandlingstryck/bebyggelsestryck och omfattas av politiskt beslut, t.ex. fördjupad översiktsplan eller detaljplan.
- ++ Området har ett högt omvandlingstryck/bebyggelsestryck men omfattas ej av politiskt beslut.
- + Området har ej högt omvandlingstryck/bebyggelsestryck och omfattas ej av politiskt beslut.

2. Miljö (avloppssituationen)

Miljöfaktorn är indelad i två parametrar, utsläpp och recipient.

Parametern, *utsläpp*, tar hänsyn till den förorenande verksamheten/källan som här utgörs av avloppsanläggningar.

- +++ I området finns till stor del avloppsanläggningar som påverkar miljön negativt, eller området har inte de naturliga och/eller geografiska förutsättningarna för att avloppsfrågan ska kunna lösas ur miljömässig synpunkt.
- ++ I området finns en mindre andel avloppsanläggningar som påverkar miljön negativt, eller området har delvis de naturliga och/eller geografiska förutsättningarna för att avloppsfrågan ska kunna lösas ur miljömässig synpunkt.
- + I området finns ett mycket begränsat antal avloppsanläggningar som påverkar miljön negativt, eller området har de naturliga och/eller geografiska förutsättningarna för att avloppsfrågan ska kunna lösas ur miljömässig synpunkt.

Parametern, recipient tar hänsyn till närheten till känslig recipient i tre nivåer:

- +++ Området ligger i direkt anslutning till skyddat område eller kommunal badplats, inom fastställt/föreslaget vattenskyddsområde. Området ligger inom 100 meter från vattendrag eller sjö som är hårt belastat av näringsämnen. Avståndet baseras på risk för påverkan i områden som anses särskilt känsliga och riskerar att påverka människors hälsa negativt. Påverkan från avloppsvatten på vattendrag eller andra vattenförekomster är en miljörisk
- ++ Området ligger i direkt anslutning till vattenförekomst (inom 100 meter) som inte uppnår god ekologisk status p.g.a. övergödning, alternativt anses känslig.
- + Området ligger utanför ovan angivna områden.

3. Hälsa (dricksvattensituationen)

Hälsofaktorn är indelad i två parametrar, kvantitet och kvalitet.

Hälsofaktorn kvantitet tar hänsyn till huruvida tillgången på dricksvatten är tillräcklig eller inte.

- +++ I området finns otillräcklig kapacitet.
- ++ I området finns tidvis otillräcklig kapacitet eller begränsad mängd dricksvatten.
- + I området finns tillräcklig kapacitet.

Hälsofaktorn kvalitet beaktar de eventuella problem som kan vara förknippad med vattenkvaliteten. Bedömningen baseras delvis på platsens fysiska förhållanden så som ogynnsamma jordartsförhållanden mindre tomter och lutning vilket skulle kunna bidra till en ökad risk för kontaminering av enskilda vattenbrunnar.

- +++ Allvarliga kvalitetsproblem förekommer i små delar av området eller mindre kvalitetsproblem i stora delar av området.
- ++ Allvarliga kvalitetsproblem förekommer i enstaka fall och mindre kvalitetsproblem i små delar av området.
- + Mindre allvarliga problem eller inga problem finns i området.

Bedömning av möjlighet för anslutning till allmänt VA via överföringsledning till den befintliga allmänna VA-anläggningen

Bedömningen görs i fliken Prioriteringsmodell i verktyget

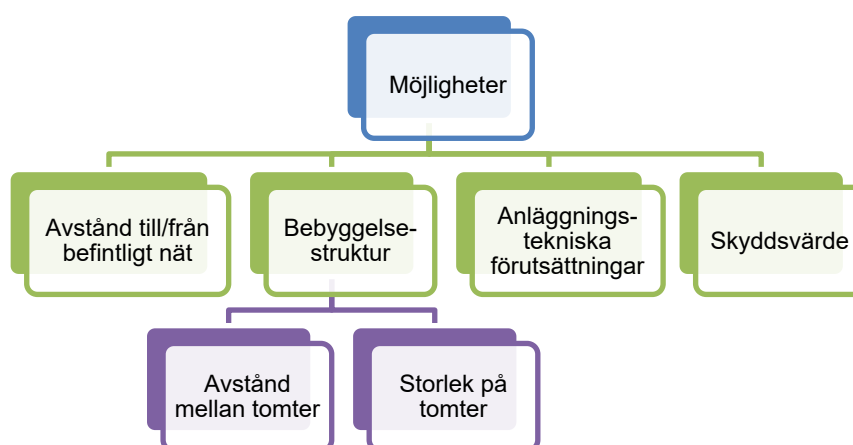
De faktorer som bygger upp "möjligheten" för ett område att anslutas till allmänt VA grundas på de huvudsakliga aspekter som i slutändan gör genomförandet mer eller mindre kostsamt. I det här fallet analyseras möjligheten för anslutning till allmänt VA via överföringsledning till den befintliga allmänna VA-anläggningen.

Hög kostnad kan uppstå genom att dyrare tekniska lösningar krävs på grund av förutsättningarna eller att det är få brukare som delar på kostnaden vilket ger en låg täckningsgrad. Därtill kan kostnaden påverkas av vilka samordningsvinster med andra intressen som kan finnas eller uppstå samt hur administrativ omständlig VA-utbyggnaden är i olika områden.

Syftet med denna bedömning är inte att ta fram en kostnad för VA-anslutning av respektive område. Syftet är att visa bilden bakom kostnaden, dvs i vilka aspekter är möjligheten för VA-anslutning god (vanligtvis förknippat med lägre kostnader för VA-utbyggnad) och var är möjligheterna mindre goda (vilket vanligen innebär högre kostnader för VA-utbyggnad).

Den bild som skapas av möjlighetsbedömningen kan användas som en grund för kostnadsberäkning. I det skede där kostnaden beräknas beaktas också sådana aspekter som har att göra med hur fördelning av kostnad ska gå till och hur investeringar ska göras över tid. Detta beaktas inte vid bedömning av respektive områdes "inneboende" möjlighet för VA-utbyggnad.

Med den möjlighet som är förknippad med VA-utbyggnad i olika områden, tillsammans med den del som utgör bedömning av behov, kan ett resonemang föras kring prioriteringsordning och takten för VA-utbyggnad. Förhoppningen är att det i resonemanget ska vara lätt för alla berörda att se bakgrunden till varför det är mer eller mindre dyrt att bygga ut VA och hur behovet inom olika områden skiljer sig åt.



1. Avstånd till/från befintligt nät

Denna faktor är avsedd att visa längden på nya, nödvändiga överföringsledningar till respektive område från närmsta möjliga anslutningspunkt i det befintliga ledningsnätet, varifrån dimension av spill- och dricksvattenledning är tillräcklig för områdets behov.

Kriterier för bedömning av *Avstånd till/från befintligt nät* visas nedan.

- +++ Avståndet till närmaste anslutningspunkt på befintligt nät är mindre än 500 m
- ++ Avståndet till närmaste anslutningspunkt på befintligt nät är mellan 0,5 – 1,5 km
- + Avståndet till närmaste anslutningspunkt på befintligt nät är större än 1,5 km

2. Bebyggelsestruktur

Bebyggelsestrukturen inom ett område påverkar hur god kostnadstäckning VA-utbyggnad inom ett område kan uppnå. Bebyggelsestrukturen utgörs främst av de två delarna avstånd mellan tomter och storlek på tomter. Ju närmare varandra tomterna ligger och ju mindre de är desto bättre bedöms kostnadstäckningen vara, vilket är gynnsamt vid bedömning av möjlighet. Enligt uppgifter från kommunen anses medelstorleken på tomter uppgå till 2000 m². Modellen utgår därför från att det är den vanligaste tomtstorleken. Kriterier för bedömning av *Bebyggelsestruktur* visas nedan.

Avstånd mellan tomter

- +++ Tomterna gränsar till varandra och samma huvudledning kan försörja två husrader
- ++ Tomterna gränsar till varandra men en huvudledning kan bara försörja en husrad
- + Tomterna är glest belägna

Storlek på tomter

- +++ Medelstorlek tomt <2000 m²
- ++ Medelstorlek tomt > 2000 – 5000 m²
- + Medelstorlek tomt > 5000 m²

3. Anläggningstekniska förutsättningar

Jordartsförhållandena och förekomst av ytligt berg inom ett område påverkar kostnad för markarbeten. Kostnaden påverkas också av hur stabil marken är, dvs de geotekniska förutsättningar som finns, vilket styrs av jordarter, berg och höjdvariationer. Även höjdvariationerna inom området påverkar kostnaden för VA-utbyggnad. Kriterier för bedömning av *Anläggningstekniska förutsättningar* visas nedan.

- +++ Området bedöms ha goda geotekniska förutsättningar med gynnsamma jordartsförhållanden och/eller avloppsvatten bedöms kunna avledas till befintligt VA med självfall.

- ++ Området bedöms delvis ha goda geotekniska förutsättningar, delvis svåra geotekniska förutsättningar *och/eller* avloppsvatten kan delvis ledas till befintligt VA med självfall.
- + Området bedöms ha svåra geotekniska förutsättningar med ogynnsamma jordartsförhållanden eller berg i dagen *och/eller* avloppsvatten bedöms behöva pumpas till befintligt VA.

4. Skyddsvärde

De skyddsvärden som finns i kommunen kan påverka hur möjlig VA-anslutningen är till olika områden. Områden som har så höga skyddsvärden att VA-utbyggnaden får ta en omväg innebär normalt att kostnaden ökar. I områden som innehåller höga skyddsvärden kan det krävas mer omfattande administrativt förarbete innan VA-utbyggnad kan ske. Sådana förarbeten kan bland annat utgöras av markförhandlingar eller tillstånd- och dispensärenden.

Kriterier för bedömning av *Skyddsvärde* visas nedan.

- +++ Det finns inga sådana skyddsvärden som påverkar önskad VA-utbyggnad.
- ++ Det finns sådana skyddsvärden inom området att VA-utbyggnaden behöver ta en viss omväg.
- + Det finns sådana skyddsvärden inom området att VA-utbyggnaden behöver ta en betydande omväg.



Behovsbedömning - Vattentjänstplan för Malå kommun, Västerbottens län

Ställningstagande

Miljö och byggavdelningen bedömer att vattentjänstplanen inte antas medföra betydande miljöpåverkan.

Med anledning av detta kommer inte någon miljöbedömning, med tillhörande miljökonsekvensbeskrivning, att genomföras. Ställningstagandet grundas på genomgång av planens miljöpåverkan, se nedan.

Slutgiltigt beslut gällande att planen inte antas medföra betydande miljöpåverkan fattas av kommunfullmäktige i samband med antagandet av planen, då detta ställningstagande kommer ligga som en bilaga till planen vid antagande.

Motivering

Genomförandet av vattentjänstplanen bedöms inte komma att omfatta en verksamhet eller åtgärd som kräver tillstånd enligt 7 kap 28 a § MB. Vattentjänstplanen bedöms inte ange förutsättningar för att bedriva sådana tillståndspliktiga verksamheter eller vidta sådana åtgärder som anges i 6 § eller i bilagan till MBF (2017:966).

VA-verksamheten innefattar visserligen ett större avloppsreningsverk som nämns i 6 § MBF (2017:966). Vattentjänstplanen medför dock inget behov av eller förutsättning för att utöka tillstånd i redan tillståndsgivna verksamheter eller att bedriva ytterligare tillståndspliktiga verksamheter.

Planen bedöms inte påverka nationella miljömål, riksintressen, naturvård m.m. negativt. Detta tillsammans med ovanstående anledningar bedöms vattentjänstplanen inte medföra betydande miljöpåverkan.

Syfte med planen

Syftet med vattentjänstplanen är att visa kommunens långsiktiga planering för att tillgodose behovet av allmänna vattentjänster. Med vattentjänster menas dricksvatten, spillvatten och dagvatten. En vattentjänstplan ska även innehålla en bedömning av vilka åtgärder som behöver vidtas för att de allmänna Va-anläggningarna ska fungera vid ökad belastning pga skyfall.

Miljö- och byggavdelningen

Elin Nilsson

Miljö- och byggchef

Genomgång av planens miljöpåverkan

Enligt miljöbalken (MB) 6 kap. 3 § ska en myndighet eller kommun som upprättar eller ändrar en plan eller ett program som krävs i lag eller annan författning ska göra en strategisk miljöbedömning, om genomförandet av planen, programmet eller ändringen kan antas medföra en betydande miljöpåverkan.

Enligt 2 § MBF (2017:966) skall en betydande miljöpåverkan antas föreligga om planen påverkar ett Natura 2000-område så att tillstånd krävs eller om planen ger förutsättningar att bedriva verksamheter eller vidta åtgärder som anges i §6 eller bilagan till miljöbedömningsförordningen. Se bedömning av vattentjänstplanen i tabellen nedan.

Vid "ja" på följande 3 frågor innebär planen alltid en betydande miljöpåverkan och en miljökonsekvensbeskrivning krävs.	Ja	Nej
Påverkar planen ett Natura 2000-område så att tillstånd krävs enligt MB 7 kap 28a §?		x
Anger planen/programmet förutsättningar för att bedriva sådana verksamheter eller vidta sådana åtgärder som anges i 6 § eller bilagan till miljöbedömningsförordningen?		x
Innebär planens genomförande betydande miljöpåverkan? (Ställningstagande utifrån checklistan på nästa sida)		x

Hur påverkar vattentjänstplanen
följande:

Positiv påverkan

Ingen påverkan

Negativ påverkan

Kommentar

Globala mål / Agenda 2030	X			Planen bidrar till måluppfyllelsen av mål 6, <i>Rent vatten och sanitet för alla</i> och mål 11 <i>Hållbara städer och samhällen</i>
Nationella miljömål	X			Miljömålen <i>Ingen övergödning</i> , <i>God bebyggd miljö</i> , <i>Grundvatten av god kvalitet</i> samt <i>Levande sjöar och vattendrag</i> bedöms påverkas positivt av planen i olika grad.
Riksintressen		X		Planen bedöms inte medföra någon påverkan
Natura 2000		X		Planen bedöms inte medföra någon påverkan
Naturmiljö		X		Planen bedöms inte medföra någon påverkan
Kulturmiljö		X		Planen bedöms inte medföra någon påverkan
Sociala värden och rekreation		X		Planen bedöms inte medföra någon påverkan
Materiella värden		X		Planen bedöms inte medföra någon påverkan
Hälsa och säkerhet	X			Riskerna bedöms minska genom att planen bedöms säkerställa tillgången till dricksvatten samt avledning av avlopp.
MKN vatten (yt- och grundvattenkvalitet)		X		Planen bedöms inte medföra någon påverkan
Klimat		X		Planen bedöms inte medföra någon påverkan



Samrådsredogörelse

Vattentjänstplan

Malå kommun

Samrådsredogörelse Vattentjänstplan Malå kommun

Kommunstyrelsen beslutade 2023 att påbörja arbetet med vattentjänstplan enligt §6b lagen om allmänna vattentjänster (LAV). Syftet med vattentjänstplanen är att visa kommunens långsiktiga planering för att tillgodose behovet av allmänna vattentjänster. Med vattentjänster menas dricksvatten, spillvatten och dagvatten. En vattentjänstplan ska även innehålla en bedömning av vilka åtgärder som behöver vidtas för att de allmänna VA-anläggningarna ska fungera vid ökad belastning pga skyfall.

Vattentjänstplanen har varit utställd för samråd under perioden 2025-08-04 tom 2025-09-01. Under samrådstiden har ett yttrande inkommit.

Ändringar efter samråd

Nedan beskrivs de ändringar som gjorts efter samrådet.

- Bedömning om vattentjänstplanen kan antas medföra betydande miljöpåverkan redovisas.

Övriga ändringar anses vara av redaktionell karaktär.

Yttranden från statliga myndigheter

Länsstyrelsen

Länsstyrelsens övergripande bedömning är att samrådsversionen av kommunens vattentjänstplan är kortfattad, men uppfyller de innehållskrav som anges i 6b§ lag (2006:412) om allmänna vattentjänster. Länsstyrelsen konstaterar även att Malå kommun har ett gediget internt arbete framför sig och att kommunen står inför flera utmaningar.

Undersökning om betydande miljöpåverkan

Malå kommun har inte redovisat någon bedömning om vattentjänstplanen kan antas medföra betydande miljöpåverkan.

Allmänt

Förslaget till vattentjänstplan är mycket kortfattat och i kommande revideringar finns ett behov att konkretisera åtgärder. Att detta inte redan implementerats kan förklaras med att kommunen ännu inte har någon fastställd VA-plan för att beskriva mål, prioriteringar, åtgärder och investeringar för de kommande åren.

Det skulle kunna finnas en kort beskrivning av kommunen och dess förutsättningar. Gärna innan kapitel 1.3 för att understryka varför kommunen har kommit fram till dessa slutsatser avseende de klassificeringar som gjorts.

Att kommunen saknar en långsiktig kommunal planering för VA-verksamheten behöver prioriteras. Kommunen saknar även en

dagvattenstrategi och vattentjänstplanen innehåller inte heller någon tydlig beskrivning av var i kommunen det finns dagvattenanläggningar. Någon handlingsplan för skyfall finns inte, däremot har en skyfallskartering genomförts med syfte att lokalisera de av Malå kommuns VA-anläggningar som riskerar att drabbas negativt i samband med skyfall och skyfallsliknande regn. 22 anläggningar har konstaterats vara i riskzonen vid ett skyfall och bör utredas vidare för att utreda omfattningen av påverkan och eventuella konsekvenser. Någon tidplan för detta föreslås inte. Länsstyrelsen anser att det är viktigt att frågan ges ett tydligt fokus i och med klimatförändringar blir alltmer påtagliga och viktiga att planera för.

Kommunen har valt att inte tidsätta några aktiviteter i vattentjänstplanen. Som Länsstyrelsen förstår så kommer åtgärderna att prioriteras och tidsättas i en kommande VA-plan. Det är i och för sig rimligt, men det innebär även att kommunen behöver fokusera på att färdigställa VA-planen så snart det är möjligt så att aktiviteterna inte fördröjs. Eftersom kommunen inte har tidsatt åtgärderna går det in nuläget inte att tydligt se hur kommunen har gjort sina prioriteringar. Det skulle även vara bra att förtydliga kommunens styrkor och svagheter inom området.

Kommunen har angett 2027 som sista år för VA-planens giltighetstid. Det är i och för sig bra att kommunen tänker sig att göra ett omtag redan då, eftersom vattentjänstplanen är relativt översiktlig i dess nuvarande form.

VA-planering inom kommunalt verksamhetsområde

Malå kommun står inför utmaningen att hantera ett vikande antal Medborgare. Samtidigt beskrivs att kommunens ledningsnät är utsatt för vattenläckor under de senaste åren. Liksom de flesta andra kommuner har Malå ett stort investeringsbehov i VA-näten.

Länsstyrelsen erinrar om att det är viktigt med framförhållning och god planering för att nödvändiga taxehöjningar ska vara förutsägbara och tillräckliga. Tjänstemannaorganisationen står inför en pedagogisk utmaning att informera politik och kommuninnevånarna om att det kan finnas behov av påtagliga taxehöjningar. Därför kan det vara klokt att göra en ekonomisk modell för VA-kollektivet på lång sikt.

Underhåll och förnyelse

Riksrevisionen har nyligen granskat statens uppföljning och tillsyn över kommunernas ansvar att tillhandahålla allmänna vattentjänster om det behövs för människors hälsa eller för miljön. Trots kända risker konstaterar Riksrevisionen att frågan om underhåll och förnyelse hamnat i skymundan, till förmån för prioritering av utbyggnad av allmänna vattentjänster till geografiska områden som inte har sådana idag. I Malås vattentjänstplan tas detta i beaktande i kapitel 2.5.1, där det beskrivs att kommunen behöver fortsätta att arbeta med inventering av felkopplingar (dagvatten till spillvatten) samt förnyelse av ledningsnät. Länsstyrelsen ser positivt på att kommunen ska fortsätta detta arbete.

Kommunen har använt en bedömningsmodell som underlag för beslut om förändrad vattenförsörjning eller avloppshantering. Enligt vad som beskrivs i

vattentjänstplanen föreslås inga nya VA-områden, vilket kan vara rimligt. Sida 29 av 79
Länsstyrelsen bedömer att kommunen har större behov av att arbeta med underhåll och förnyelse av befintligt ledningsnät, samt tillsyn av små avloppsanläggningar.

Åtgärder för att skydda vattenförekomster

Länsstyrelsen har uppfattat det som att kommunen aktivt arbetat med åtgärdsprogrammet för vatten och de åtgärder som behövs för att följa miljökvalitetsnormen för vatten. Kommunen kan med fördel lyfta detta i planen.

För övrigt saknar Länsstyrelsen redovisning av vilken kontroll av vattenkvalitet som sker med anledning av uppföljning av påverkan från avlopp, framför allt utsläpp från reningsverk. Det kan vara viktig information för att förstå på vilken grund som kommunen gör sin bedömning av åtgärdsbehov.

Övriga synpunkter

Länsstyrelsen uppskattar den fina illustrationen av ett framtida Malå centrum på vattentjänstplanens första sida.

Kommentar: Kommunen konstaterar att vattentjänstplanen uppfyller innehållskravet som anges i 6b§ lag (2006:412) om allmänna vattentjänster.

Kommunen planerar att påbörja arbete med VA-plan tidigast under nästa mandatperiod och vid revidering av kommunens planstrategi lyfts arbete med dagvattenstrategi in.

För närvarande är exploateringsgraden låg i kommunen och ingen utökning av verksamhetsområden planeras utan arbetet fokuseras på att vårda det som finns och minska underhållsskulden. Kommunen har interna planer för drift och underhåll på verksamhetsnivå.

Inför granskningen kommer bedömning av om vattentjänstplanen kan antas medföra betydande miljöpåverkan redovisas. I övrigt föranleder inkomna synpunkter ingen ändring av planen då den uppfyller innehållskravet i lagstiftningen.



Länsstyrelsen
Västerbotten

Meddelande

Datum
2026-01-19

1 (1)

Diarienummer
11406-2025

Sida 30 av 79

Malå kommun
elin.nilsson@mala.se

Vi har tagit emot ert ärende

Länsstyrelsen har den 15 december 2025 tagit emot ert ärende om vattentjänstplan för Malå kommun.

Länsstyrelsen Västerbotten har lämnat yttrande över vattentjänstplanen i ett tidigare skede och vi noterar att det är innehållsmässigt likvärdigt med det dokument som skickats ut nu. Vi avstår därmed från ytterligare synpunkter och hänvisar till tidigare lämnat yttrande.

Om ni har frågor som gäller ert ärende når ni oss på vasterbotten@lansstyrelsen.se eller telefon 010-225 40 00.

Hans Sandberg
Miljöhandläggare

Uppföljning av samtliga planer för internkontroll 2025

Varje nämnd/styrelse är skyldig att styra och löpande följa upp systemet för den interna kontrollen inom nämndens/styrelsens verksamhetsområde. Nämnden/styrelsen ska som grund för sin styrning genomföra riskbedömningar för sin verksamhet. Plan för internkontroll 2025 har upprättats och uppföljning har skett inom de områden som innefattas av planen.

Berörda avdelnings- enhetschefer har genomfört kontroller för respektive verksamhet, och resultaten har sammanställts i bilaga.

FÖRSLAG TILL KOMMUNSTYRELSEN/KOMMUNFULLMÄKTIGE

- Uppföljning av samtliga planer för internkontroll 2025 godkänns.

Helen Örnberg

Bilaga

- Sammanställning av uppföljning av samtliga planer för internkontroll 2025.

Beslutsexpediering

- Erik Lindblom
- Marie Önnerlov Näslund
- Lina Häggström
- Elin Nilsson
- Tobias Thomson



Sammanställning av uppföljning av samtliga planer för internkontroll
2025

Kommunstyrelsen

Punkter att följa upp enligt plan för internkontroll 2025	Uppföljning
Kommunstyrelsebeslut - Beslut fattade under 2025 har genomförts.	Inga avvikelser. Samtliga beslut är verkställda.
Delegationer - Kontrollera att delegationsbeslut anmälts i laga ordning till nämnd.	Inga kända avvikelser. Nuvarande process för att följa upp huruvida delegationsbeslut anmäls i laga ordning är inte helt tillfredsställande.
Kontrollera att delegationsbeslut fattats i enlighet med delegationsordningen.	En avvikelse noterad under året. Åtgärd vidtagen.
Medborgarinflytande	Inga avvikelser. Samtliga medborgarförslag under året har besvarats.
Arbetsmiljöpolicy	Det finns brister gällande den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet inom ramen för SAM (systematiskt arbetsmiljöarbete). Åtgärder är planerade.
Personalhandbok	Nuvarande process är svår att följa upp. Arbetet med framtagande av digital onboarding pågår och kommer att innebära bättre förutsättning för uppföljning framgent.
Riktlinjer för rehabilitering	Inga avvikelser är noterade. Processen går att följa i Huma (digitalt personalsystem) vilket underlättar uppföljning.

**Utbildningsavdelningen**

Punkter att följa upp enligt plan för internkontroll 2025	Uppföljning
Nämndbeslut - Beslut fattade under 2025 har genomförts.	Kontroll är genomförd av avdelningschef, inga avvikelser att rapportera.
Delegationer - Kontrollera att delegationsbeslut anmälts i laga ordning till nämnd. Kontrollera att delegationsbeslut fattats i enlighet med delegationsordningen.	Inga avvikelser har noterats efter de åtgärder som vidtogs under 2024.
Registerkontroll	Alla som anställts har lämnat in utdrag från polisregistret.
Plan mot Diskriminering och Kränkande behandling	Ny plan har fastställts under året.
Systematiskt Arbetsmiljöarbete	Bedrivs kontinuerligt, inga avvikelser.
Personalhandbok	Rutiner gällande nyanställningar följs. Huma används för dokumentation av HR-relaterade frågor och innebär att dokumentation inte längre följer chef utan i stället följer medarbetaren.
Rehabilitering	Riktlinjer för rehabilitering följs.
Distansarbete	Riktlinjer för distansarbete följs.

**Sociala avdelningen**

Punkter att följa upp enligt plan för internkontroll 2025	Uppföljning
Nämndbeslut - Beslut fattade under 2025 har genomförts.	Majoriteten av fattade beslut är verkställda med undantag för att socialchef fick i uppdrag 25-05-19 § 45 att ta fram åtgärdsförslag för att hantera den ekonomiska situationen. Sådana åtgärdsförslag har inte återrapporterats till nämnden.
Delegationer - Kontrollera att delegationsbeslut anmälts i laga ordning till nämnd.	Samtliga delegationsbeslut är inte anmälda till nämnd i laga ordning. Avvikelserna avser delegation på tecknande av avtal för inköp av varor och tjänster inom ramen för den årliga drifts- och investeringsbudgeten samt anmälan till IVO om händelser som medfört allvarlig vårdskada inom hälso- och sjukvården.
Kontrollera att delegationsbeslut fattats i enlighet med delegationsordningen.	Beslut har fattats i enlighet med delegationsordningen
Inköspolicy - Följa riktlinjerna för inköspolicyn	Avvikelser är noterade. Inköp av tjänster som inte följer riktlinjerna för inköp och upphandling har genomförts.
Personalhandbok – Rutiner gällande rehabilitering följs.	Kontrollen påvisar inga uppenbara brister. Den stora omsättningen av chefer på avdelningen under året har dock avsevärt försvårat kontrollen.

**Miljö- och byggnämnden**

Punkter att följa upp enligt plan för internkontroll 2025	Uppföljning
Nämndbeslut - Beslut fattade under 2025 har genomförts.	Kontroll är genomförd, inget avvikande att rapportera.
Delegationer - Kontrollera att delegations-beslut anmälts i laga ordning till nämnd.	Kontroll är genomförd, inget avvikande att rapportera.
Kontrollera att delegationsbeslut fattats i enlighet med delegationsordningen.	Stickprovskontroll är genomförd, inget avvikande att rapportera.
Personalhandbok - Rutiner gällande nyanställningar följs	Stickprovskontroll är genomförd, inget avvikande att rapportera.
Riktlinjer för distansarbete – Riktlinjer för distansarbete följs	Stickprovskontroll är genomförd, inget avvikande att rapportera.



Arbetsmiljöhandbok, antagen av kommunstyrelsen, upphör att gälla

Bakgrund

Kommunstyrelsen antog 190212, § 4 arbetsmiljöhandbok för kommunstyrelsens verksamhetsområden. HR-enheten har nu tagit fram ett förslag till ny arbetsmiljöhandbok. Handboken utgör ett operativt verktyg för att omsätta de policyer som fastställts av kommunfullmäktige i det praktiska arbetsmiljöarbetet. Mot denna bakgrund bör arbetsmiljöhandboken hädanefter beslutas och förvaltas på tjänstemannanivå. Verkställighetsförteckningen kommer därmed att uppdateras.

FÖRSLAG TILL ALLMÄNNA UTSKOTTET/KOMMUNSTYRELSEN

- *Arbetsmiljöhandbok, antagen av kommunstyrelsen 190212, § 4 upphör att gälla.*

Jennifer Vengelin

Beslutsexpediering

- HR-chef



Fastställande av kommunstyrelsens verkställighetsförteckning

Samtliga förändringar i verkställighetsförteckningen har markerats med ett streck i marginalen. Verkställighetsförteckningen kompletteras med följande.

- Titlar har uppdaterats.
- Under rubriken *Personaladministrativa ärenden* läggs punkten *Fastställande av arbetsmiljöhandboken* till.

FÖRSLAG TILL ALLMÄNNA UTSKOTTET/KOMMUNSTYRELSEN

- *Upprättat förslag till verkställighetsförteckning fastställs.*
- *Tidigare fastställd verkställighetsförteckning upphör att gälla.*

Helen Örnberg

Bilaga

- Förslag till kommunstyrelsens verkställighetsförteckning.

Beslutsexpediering

- Ledningsgruppen

KOMMUNSTYRELSENS

Verkställighetsförteckningen ska ses som ett komplement till delegationsförteckningen. Den är en parallell redovisning av ärenden av rent verkställande art, dock ej fullständig. Dessa ärenden saknar utrymme för självständiga bedömningar. Frågorna är reglerade i lag eller avtal och andra kommunala styrande dokument.

Fastighetsärenden

Grannetrytande där kommunen är fastighetsägare, vid byggande närmare tomtgräns än 4,5 meter och vid mindre byggavvikelse	<i>Ansvarig tekniska enheten</i>
--	----------------------------------

Beställning av ny- och ombyggnad av uthyrda lokaler inom budget	<i>Ansvarig tekniska enheten</i>
---	----------------------------------

Administrativa ärenden

Tillämpning av taxa och övriga bestämmelser för nyttjande av kommunens va-anläggningar	<i>Teknisk chef</i>
--	---------------------

Uthyrning av lokaler	<i>Fastigh. ansv.</i>
----------------------	-----------------------

Uthyrning av anläggningar	<i>Verks ansv – tekniska enheten</i>
---------------------------	--------------------------------------

Bevilja/avslå bidrag till underhåll av icke statsbidragsberättigade enskilda vägar	<i>Verks ansv – gator och vägar</i>
--	-------------------------------------

Bevilja/avslå bidrag till punktbelysning	<i>Teknisk chef</i>
--	---------------------

Uthyrning av torgplats	<i>Handlägg tekniska enheten</i>
------------------------	----------------------------------

Grävningstillstånd för nedläggning av kabel i gatumark	<i>Verks ansv – gator och vägar</i>
--	-------------------------------------

Ekonomiadministrativa ärenden

Placering av likvida medel kort- och långfristigt enligt finanspolicyn	<i>Ekonomichef</i>
--	--------------------

Utbetalning av hemsändningsbidrag	<i>Utveckl- och arbetsmarknchef</i>
-----------------------------------	-------------------------------------

2026-02-27

Sida 39 av 79

Öppna anbud vid genomförd upphandling samt underteckna öppningsprotokoll, ska genomföras av två personer.

*Upphandlare
verks ansv. (Ek
chef ersättare)*

Personaladministrativa ärenden

Bevilja/avslå ledighet enligt lag (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet

HR-chef

Bevilja/avslå ledighet enligt lag (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl

HR-chef

Utfärda anvisningar om tillämpning av personalpolitiska riktlinjer och policy

HR-chef

HR-chef

Bevilja/avslå att helt eller delvis behålla lön under ledighet vid fackligt förtroendemannauppdrag enligt AB

HR-chef

Bevilja/avslå besök inom hälso- och sjukvård med bibehållen lön enligt AB

HR-chef

Bevilja/avslå ansökan om tjänstledigt för enskild angelägenhet med bibehållna löneförmåner under högst 10 arbetsdagar/kalenderår för personal

HR-chef

Fastställande av arbetsmiljöhandboken

HR-chef

Fastställande av personalhandbok

HR-chef

Fastställa riktlinjer för rehabilitering

HR-chef

Förhandlingar inom resp. ansvarsområde

*Kommunchef
Avd chef, enhets
chef*

2026-02-27

Sida 40 av 79

Bevilja/avslå uttagandet av lagenlig rätt till för-
äldraledighet, värnpliktstjänstgöring/civilför-
svarsutbildning, offentliga uppdrag, utbildning
m m för personal:

- | | |
|---|---|
| - kommunchef | <i>KS ordf</i> |
| - avdelningschefer | <i>Kommunchef</i> |
| - verksamhetsansvariga/arbetsledare/hem-
vårdsansvariga/rektorer | <i>Avd chef</i> |
| - verks ansv utvecklings- o arbetsm enheten | <i>Kommunchef</i> |
| - övr personal på samtliga avdelningar och
enheter | <i>Verks ansv/arb
led/hemv ansv/
rektorer</i> |

Bevilja/avslå ledighet för facklig utbildning för
personal:

- | | |
|---|---|
| - kommunchef | <i>KS ordf</i> |
| - avdelningschefer | <i>Kommunchef</i> |
| - verksamhetsansvariga/arbetsledare/hem-
vårdsansvariga/rektorer | <i>Avd chef</i> |
| - verks ansv utvecklings- o arbetsm enheten | <i>Kommunchef</i> |
| - övr personal på samtliga avdelningar och en-
heter | <i>Verks ansv/arb
led/hemv ansv/
rektorer</i> |

Bevilja/avslå övertid, fyllnadstid m m för perso-
nal:

- | | |
|---|---|
| - kommunchef | <i>KS ordf</i> |
| - avdelningschefer | <i>Kommunchef</i> |
| - verksamhetsansvariga/arbetsledare/hem-
vårdsansvariga/rektorer | <i>Avd chef</i> |
| - verks ansv utvecklings- o arbetsm enheten | <i>Kommunchef</i> |
| - övr personal på samtliga avdelningar och en-
heter | <i>Verks ansv/arb
led/hemv ansv/
rektorer</i> |

2026-02-27

Sida 41 av 79

Bevilja/avslå användandet av egen bil, hyrbil m
m för personal:

- | | |
|---|---|
| - kommunchef | <i>KS ordf</i> |
| - avdelningschefer | <i>Kommunchef</i> |
| - verksamhetsansvariga/arbetsledare/hem-
vårdsansvariga/rektorer | <i>Avd chef</i> |
| - verks ansv utvecklings- o arbetsm enheten | <i>Kommunchef</i> |
| - övr personal på samtliga avdelningar och en-
heter | <i>Verks ansv/arb
led/hemv ansv/
rektorer</i> |

Bevilja/avslå deltagande i kurser, konferenser
och studieresor för personal:

- | | |
|---|---|
| - kommunchef | <i>KS ordf</i> |
| - avdelningschefer | <i>Kommunchef</i> |
| - verksamhetsansvariga/arbetsledare/hem-
vårdsansvariga/rektorer | <i>Avd chef</i> |
| - verks ansv utvecklings- o arbetsm enheten | <i>Kommunchef</i> |
| - övr personal på samtliga avdelningar och en-
heter | <i>Verks ansv/arb
led/hemv ansv/
rektorer</i> |

Förhandla enligt MBL om verksamhet:

- | | |
|----------------------------------|----------------------------|
| - kommunchef | <i>KS ordf</i> |
| - ledningsgrupp | <i>Kommunchef</i> |
| - administrativa enheten | <i>Administrativ chef</i> |
| - ekonomienheten | <i>Ekonomichef</i> |
| - HR-enheten | <i>HR-chef</i> |
| - utveckl- o arbetsmarkn enheten | <i>Utveckl- o arb chef</i> |
| - IT-enheten | <i>IT-chef</i> |
| - tekniska enheten/adm personal | <i>Teknisk chef</i> |
| - fastighetsenheten | <i>Teknisk chef</i> |
| - anläggningsenheten | <i>Verks ansv</i> |
| | <i>Verks ansv</i> |

2026-02-27

Sida 42 av 79

Arbetsmiljöärenden

Ansvar för övergripande frågor som påverkar arbetsmiljön:

- kommunchef	<i>KS ordf</i>
- ledningsgrupp	<i>Kommunchef</i>
- allmän enhet	<i>Verks ansv</i>
- ekonomienhet	<i>Ekonomichef</i>
- HR-enheten	<i>HR-chef</i>
- utveck- o arbetsmarkn enheten	<i>Utveck- o arb chef</i>
- IT-enheten	<i>IT-chef</i>
- tekniska avd/adm personal	<i>Teknisk chef</i>
- fastighetsenheten	<i>Verks ansv</i>
- anläggningsenheten	<i>Verks ansv</i>

Skyldighet att underrätta arbetsplatsombud/
skyddsombud om förändringar av betydelse för
skyddsförhållandena:

- kommunchef	<i>KS ordf</i>
- avdelningschefer och verksamh ansvariga	<i>Kommunchef</i>
- allmän enhet	<i>Verks ansv</i>
- ekonomienhet	<i>Ekonomichef</i>
- HR-enheten	<i>HR-chef</i>
- utveck- o arbetsmarkn enheten	<i>Utveck- o arb chef</i>
- IT-enheten	<i>IT-chef</i>
- tekniska avd/adm personal	<i>Teknisk chef</i>
- anläggningsenheten	<i>Verks ansv</i>

Ansvar för arbetsplatsombuds/skyddsombuds
medverkan vid planering av utrustning av loka-
ler och förändring av arbetsorganisation:

- kommunchef	<i>KS ordf</i>
- avdelningschefer och verksamh ansvariga	<i>Kommunchef</i>
- allmän enhet	<i>Verks ansv</i>
- ekonomienhet	<i>Ekonomichef</i>
- HR-enheten	<i>HR-chef</i>
- utveck- o arbetsmarkn enheten	<i>Utveck- o arb chef</i>
- IT-enheten	<i>IT-chef</i>
- tekniska avd/adm personal	<i>Teknisk chef</i>
- fastighetsenheten	<i>Verks ansv</i>
- anläggningsenheten	<i>Verks ansv</i>

2026-02-27

Sida 43 av 79

Ansvar för genomförandet av skyddsronder:

- kommunchef	<i>KS ordf</i>
- avdelningschefer och verksamh ansvariga	<i>Kommunchef</i>
- allmän enhet	<i>Verks ansv</i>
- ekonomienhet	<i>Ekonomichef</i>
- HR-enheten	<i>HR-chef</i>
- utveckl- o arbetsmarkn enheten	<i>Utveckl- o arb chef</i>
- IT-enheten	<i>IT-chef</i>
- tekniska avd/adm personal	<i>Teknisk chef</i>
- fastighetsenheten	<i>Verks ansv</i>
- anläggningsenheten	<i>Verks ansv</i>

Ansvar för anmälan av arbetsskada för perso-
nal:

- kommunchef	<i>KS ordf</i>
- avdelningschefer och verksamh ansvariga	<i>Kommunchef</i>
- allmän enhet	<i>Verks ansv</i>
- ekonomienhet	<i>Ekonomichef</i>
- HR-enheten	<i>HR-chef</i>
- utveckl- o arbetsmarkn enheten	<i>Utveckl- o arb chef</i>
- IT-enheten	<i>IT-chef</i>
- tekniska avd/adm personal	<i>Teknisk chef</i>
- fastighetsenheten	<i>Verks ansv</i>
- anläggningsenheten	<i>Verks ansv</i>

Fastställd av kommunstyrelsen 2026-XX-XX, § XX



Jennifer Vengelin, HR-chef

Fastställande av personalpolicy

Bakgrund

HR-chef och HR-assistent har utarbetat ett förslag till ny personalpolicy. Nuvarande personalpolicy fastställdes 2010-05-17 och har inte reviderats sedan dess. Policyn fungerar som ett övergripande styrdokument som gäller för samtliga kommunala arbetsplatser.

Bedömning

HR-chef och HR-assistent har utarbetat ett förslag till ny personalpolicy.

Bilaga

*FÖRSLAG TILL ALLMÄNNA
UTSKOTTET/KOMMUNSTYRELSEN/KOMMUNFULLMÄKTIGE*

- *Personalpolicy godkänns*
- *Antagandet av gällande personalpolicy, 2010-05-17 § 29, upphävs*

Jennifer Vengelin

Beslutsexpediering

- HR-chef



PERSONALPOLICY

Innehåll

Inledning	3
Målsättning och syfte	4
Grundläggande principer	4
Arbetsgivarrollen	4
Strategiska områden	4
Ledarskap och medarbetarskap	4
Kompetensförsörjning och personalplanering	5
Uppvaktningsplaner	5
När anställningen upphör	5

Inledning

Detta dokument utgör Malå kommuns personalpolicy och fungerar som ett övergripande styrdokument som gäller för samtliga kommunala arbetsplatser. Personalpolicyn kompletteras av kommunens separata riktlinjer och dokument inom områden som arbetsmiljö, lön, rehabilitering, jämställdhet, kränkande behandling, ledarskap, alkohol och droger, IT-användning och samverkansavtal. Tillsammans bildar dessa dokument Malå kommuns personalpolitiska program och ger en samlad riktlinje för hur kommunen arbetar med personalfrågor.

Utöver dessa dokument finns en personalhandbok som erbjuder råd och vägledning i praktiska personalfrågor. Syftet med dokumenten inom personalområdet är att stödja medarbetare, chefer, verksamhetsansvariga och politiska beslutsfattare i arbetet med att förverkliga kommunens mål. Dokumenten vänder sig också till den som överväger anställning i kommunen, och ger en tydlig bild av kommunens värderingar, ambitioner och förväntningar på sina medarbetare.

Målsättning och syfte

Målet med personalpolicyn är att skapa goda anställningsförhållanden som främjar arbetsglädje, effektivitet och kontinuerlig utveckling. Policyn ska stödja medarbetares delaktighet, engagemang och ansvarstagande samt bidra till att Malå kommun blir en attraktiv arbetsgivare. Genom policyn strävar kommunen efter hög måluppfyllelse inom verksamheterna, vilket i förlängningen leder till hög servicegrad gentemot kommunens invånare. Policyn fungerar även som en vägledning för att säkerställa att alla medarbetare bemöts rättvist och med respekt.

Grundläggande principer

Kommunstyrelsen fungerar som kommunens centrala personalorgan samt löne- och pensionsmyndighet och medverkar aktivt vid utformningen av personalpolitiken. Personalpolicyn klargör ansvarsfördelningen mellan politiska organ och tjänstemän: politiker beslutar om mål och riktlinjer, medan tjänstemän ansvarar för att genomföra och förverkliga dessa mål.

Malå kommun organiserar sitt ledarskap på tre nivåer: kommunledningsnivå, avdelningsnivå och enhetsnivå. Personalpolitiska mål och direktiv gäller alla verksamhetsområden och omfattar samtliga anställda.

Arbetsgivarrollen

Det yttersta ansvaret för kommunens verksamhet ligger hos politikerna i kommunfullmäktige, kommunstyrelsen och nämnderna. De fastställer övergripande mål och ekonomiska ramar samt följer upp och utvärderar verksamheten. Arbetsledare ansvarar för att leda, utveckla och driva verksamheten samt företräda arbetsgivaren i praktiken.

Strategiska områden

De strategiska områdena inom personalpolitiken omfattar ledarskap och medarbetarskap, kompetensförsörjning och personalplanering, arbetsmiljö och hälsa, anställningsvillkor och lön samt samverkan och delaktighet. Dessa områden utgör grunden för att skapa en hållbar och attraktiv arbetsplats.

Ledarskap och medarbetarskap

En effektiv organisation bygger på att alla medarbetare är medvetna om sin roll och ansvar. Tydlig ansvarsfördelning och delegering skapar förutsättningar för att resurser används optimalt. Goda samarbetsformer mellan politiker, arbetsledare och medarbetare är en grundförutsättning för framgång.

Medarbetaren är organisationens viktigaste resurs och förväntas vara målinriktad, kompetent, ansvarstagande och serviceinriktad. Arbetsledaren ansvarar för att skapa

förutsättningar för att medarbetarna kan utföra sitt arbete på bästa sätt, att verksamheten utvecklas och att kommunens personalpolitiska mål uppnås. Arbetsledaren ska även säkerställa att rätt kompetens finns på plats och att arbetssätt kontinuerligt utvecklas för att möta nya krav och förändringar i omvärlden.

Kompetensförsörjning och personalplanering

För att möta förändringar i omvärlden och nya krav behöver kommunen planera sin personalförsörjning genom personalplanering, rekrytering, kompetensutveckling och omplacering. Personalplanering innebär att förutse framtida behov och matcha dessa mot tillgänglig personal.

För att säkerställa en långsiktig och strategisk hantering finns en personal- och kompetensförsörjningsplan som styr arbetet med att utveckla och säkra rätt kompetens på både kort och lång sikt. Rekryteringen ska balansera kontinuitet och nytänkande samt främja mångfald i kön, ålder, erfarenhet och etnisk bakgrund. Vid varje rekrytering görs en behovsanalys, och interna omplaceringsmöjligheter utvärderas alltid innan externa kandidater övervägs. Introduktionen av nya medarbetare ska vara välplanerad för att skapa en trygg och framgångsrik start. Kompetensutveckling är kontinuerlig och planeras i samband med årliga medarbetarsamtal, för att säkerställa att medarbetare kan växa i sina roller och bidra till verksamhetens utveckling.

Uppvaktningar

Kommunen uppvaktar sina anställda vid milstolpar som 50-årsdag, 25 års anställning, 20 års anställning för brandmän samt när anställningen upphör. Ansvariga chefer ser till att uppvaktningar sker på ett enhetligt och värdigt sätt, med exempelvis blommor eller gåvor beroende på anställningstid och tjänst. Syftet är att visa uppskattning för medarbetarens insats och engagemang.

När anställningen upphör

Varje verksamhetsansvarig ska följa den offboardingprocess som finns i Huma vid avslut av anställningar. Processen inkluderar bland annat avslutande samtal, information om rättigheter och hantering av arbetsutrustning. Avslutande samtal är viktiga för att samla in värdefull information som kan förbättra verksamheten. Under samtalet bör frågor om arbetsuppgifter, arbetsmiljö, samarbetsklimat, utbildning, löneutveckling och orsaker till uppsägning diskuteras.



Jennifer Vengelin, HR-chef

Fastställande av arbetsmiljöpolicy

Bakgrund

HR-enheten har utarbetat ett förslag till ny arbetsmiljöpolicy i samband med att vi upprättat en ny arbetsmiljöhandbok. Detta som ett led i ett övergripande arbetsmiljösatsning i Malå Kommun. Nuvarande arbetsmiljöpolicy fastställdes 2018-03-05 och har inte reviderats sedan dess.

Bedömning

HR-enheten har utarbetat ett förslag till ny arbetsmiljöpolicy.

Bilaga

*FÖRSLAG TILL ALLMÄNNA
UTSKOTTET/KOMMUNSTYRELSEN/KOMMUNFULLMÄKTIGE*

- *Arbetsmiljöpolicy godkänns*
- *Antagandet av gällande arbetsmiljöpolicy, 2018-03-05 § 2, upphävs*

Jennifer Vengelin

Beslutsexpediering

- HR-chef



Arbetsmiljöpolicy



Innehåll

Inledning	3
En trygg, respektfull och utvecklande arbetsplats	4
Värdegrund och bemötande	4
Samverkan för en hållbar arbetsmiljö	4
Grunden i arbetsmiljöarbetet	4
Ansvar och roller	5
Arbetsgivaren	5
Chefer och arbetsledare	5
Medarbetare	5



Inledning

Arbetsmiljöarbete är avgörande för kommunen eftersom det skapar trygga, hälsosamma och hållbara arbetsförhållanden för alla medarbetare. En god arbetsmiljö främjar välmående, engagemang och produktivitet, vilket i sin tur leder till bättre service och kvalitet i kommunens verksamheter. Genom systematiskt arbetsmiljöarbete minimeras risker för skador, sjukdomar och stress, samtidigt som det stärker kommunens attraktivitet som arbetsgivare och bidrar till långsiktig personalförsörjning. Det är alltså både en mänsklig och strategisk investering för kommunen.

Arbetsmiljöpolicyn beskriver kommunens gemensamma förhållningssätt till arbetsmiljöfrågor och anger de grundläggande principer som ska vägleda arbetet. Policyn omfattar samtliga verksamheter och gäller för alla medarbetare, chefer och förtroendevalda.

Genom ett systematiskt arbetsmiljöarbete i enlighet med gällande lagstiftning och föreskrifter skapar kommunen förutsättningar för hållbara arbetsplatser och en långsiktigt hållbar organisation.



En trygg, respektfull och utvecklande arbetsplats

Vi ska erbjuda en arbetsmiljö där ingen riskerar ohälsa eller skador och där alla medarbetare trivs, känner sig delaktiga och har möjlighet att utvecklas både professionellt och som individer. Arbetsmiljöperspektivet ska vara en naturlig del av allt vi gör och genomsyra både beslut och verksamhet.

Alla medarbetare – oavsett roll eller anställningsform – ska känna till och följa policyn och de rutiner som hör till den. Chefer har ett särskilt ansvar för att säkerställa att policyn är väl känd och att arbetsmiljöarbetet fungerar i praktiken.

Värdegrund och bemötande

Vi accepterar inte mobbning, trakasserier, diskriminering, hot eller våld.

Alla ska behandlas med respekt och jämlikhet, och olikheter och kompetenser ska tas tillvara. Arbetsmiljön ska präglas av öppenhet, tillit och god dialog.

Samverkan för en hållbar arbetsmiljö

En hållbar och hälsofrämjande arbetsmiljö skapas i samarbete mellan arbetsgivare, medarbetare, skyddsombud och fackliga företrädare. Arbetet ska kännetecknas av delaktighet, transparens och god kommunikation.

Grunden i arbetsmiljöarbetet

Arbetsmiljölagen är utgångspunkten för allt arbetsmiljöarbete. Vi arbetar systematiskt, förebyggande och långsiktigt med både fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö. Det innebär att vi:

- **undersöker, riskbedömer, åtgärdar och följer upp** arbetsmiljön regelbundet, särskilt vid förändringar,
- **främjar hälsa** genom att stärka det som fungerar bra och hantera det som inte gör det,
- **förebygger ohälsa** genom att identifiera tidiga signaler och vidta relevanta åtgärder,
- **rapporterar och utreder** alla tillbud och olyckor för att kunna förhindra upprepning,
- **säkerställer kompetens** genom introduktion och utbildning,
- **beaktar arbetsmiljöaspekter** vid alla inköp och beslut,
- **följer upp det systematiska arbetsmiljöarbetet årligen.**

Alla medarbetare ska kunna utföra sitt arbete utan att drabbas av arbetsrelaterad ohälsa eller olyckor. En trygg och säker arbetsmiljö innebär att alla känner till förväntningar, rutiner och regler, och att sociala arbetsmiljöfaktorer är goda.



Ansvar och roller

Ett tydligt ansvar och väl definierade roller är avgörande för ett fungerande arbetsmiljöarbete. I detta avsnitt beskrivs hur ansvar fördelas inom organisationen.

Arbetsgivaren

Arbetsgivaren har det övergripande ansvaret för arbetsmiljön. Varje organisatorisk nivå ska ha tydliga mål och en plan för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Dessa följs upp årligen.

Arbetsmiljöuppgifter ska fördelas skriftligt till chefer och arbetsledare som i sin tur ansvarar för att de har tillräckliga befogenheter, resurser och kunskaper för uppdraget.

Chefer och arbetsledare

Chefer och arbetsledare ansvarar för arbetsmiljön inom sina verksamheter och ska:

- arbeta systematiskt med riskbedömningar och uppföljningar,
- identifiera och stärka det som fungerar väl,
- ta fram handlingsplaner där åtgärder inte kan genomföras direkt,
- skapa goda förutsättningar för dialog, delaktighet och utveckling,
- dokumentera arbetsmiljöarbetet och integrera det i verksamhetsstyrningen.

Medarbetare

Medarbetare ska aktivt bidra till en god arbetsmiljö genom att:

- följa rutiner och instruktioner,
- rapportera risker, tillbud och avvikelser,
- ge förslag på förbättringar och delta i arbetsmiljöarbetet,
- bidra till en positiv arbetsplatskultur och ta ansvar för sin egen hälsa.



Jennifer Vengelin, HR-chef

Fastställande av policy mot kränkande särbehandling och trakasserier

Bakgrund

HR-enheten har utarbetat ett förslag till ny policy mot kränkande särbehandling. Nuvranade policy fastställdes år 2019 och är inte reviderad sedan dess. Sedan dess gäller nya föreskrifter och allmänna råd från arbetsmiljöverket, vilket är uppdaterat i den nya policyn. Policyn innehåller rutiner och riktlinjer som ska vara ett stöd i arbetet mot kränkande särbehandling och trakasserier.

Bedömning

HR-enheten har utarbetat ett förslag till ny policy mot kränkande särbehandling och trakasserier.

Bilaga

**FÖRSLAG TILL ALLMÄNNA
UTSKOTTET/KOMMUNSTYRELSEN/KOMMUNFULLMÄKTIGE**

*- Policy mot kränkande särbehandling och trakasserier godkänns
- Antagandet av gällande handlingsplan mot kränkande särbehandling
och trakasserier 2019-10-21 § 137, upphävs*

Jennifer Vengelin

Beslutsexpediering

- HR-chef



POLICY MOT KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING OCH TRAKASSERIER

MEG HANDLINGSDI AN



Inledning

Denna policy är ett komplement till Malå kommuns Arbetsmiljöpolicy och Personalpolicy och omfattar samtliga medarbetare, oavsett uppdrag, inom kommunen. Policyn innehåller riktlinjer och rutiner som ska vara ett stöd till förtroendevalda, chefer och medarbetare och tydliggöra de olika parternas ansvar.

Som arbetsgivare tar Malå Kommun avstånd från alla former av kränkande särbehandling och trakasserier. Vi har nolltolerans mot sådant beteende och därför är det viktigt att policyn är känd och används av alla medarbetare och chefer.

Lagstiftning

Kränkande särbehandling och trakasserier regleras i två olika regelverk. Kränkande särbehandling regleras i arbetsmiljölagstiftningen och förtydligas i AFS 2023:2 om planering och organisering av arbetsmiljöarbete. Trakasserier som har koppling till någon av de sju diskrimineringsgrunderna regleras i Diskrimineringslagen (2008:567).

Vad är kränkande särbehandling?

Kränkande särbehandling är handlingar som riktas mot en eller flera medarbetare på ett sätt som kränker deras värdighet och kan leda till ohälsa eller uteslutning från arbetsgemenskapen. Arbetsmiljöverkets föreskrifter och råd om organisatorisk och social arbetsmiljö bygger på denna definition. Kränkande särbehandling kan ta många former – allt från obetänksamma kommentarer och elakheter till mer tydliga förlöjliganden eller nedlåtande bemötande. Det kan också handla om att ignorera någon, till exempel genom att inte hälsa, eller att utesluta en person från viktig information, möten eller sociala aktiviteter.

Trakasserier och sexuella trakasserier

Om någon på arbetsplatsen utsätts för kränkande särbehandling kopplat till diskrimineringsgrunderna – som kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder – räknas detta som trakasserier. Trakasserier kan också ha sexuell karaktär och kallas då sexuella trakasserier.

Gemensamt för alla typer av trakasserier är att den utsatta känner sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad. För att ett beteende ska räknas som trakasserier eller sexuella trakasserier enligt lagen krävs att den som utsätter någon för handlingen förstår hur den uppfattas. Därför är det viktigt att den som upplever eller har upplevt trakasserier tydligt säger ifrån och gör klart att beteendet är oönskat och obehagligt.



Samtidigt finns det situationer där kränkningen är så uppenbar att det inte behövs något påpekande från den som blivit utsatt.

Förbud mot repressalier från arbetsgivaren

Enligt diskrimineringslagen är det förbjudet för en arbetsgivare att utsätta en medarbetare för repressalier. Detta gäller om medarbetaren har:

- anmält eller påpekat att arbetsgivaren har brutit mot lagen,
- deltagit i en utredning enligt lagen, eller
- funnit sig i eller vägrat medverka i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier.

Förbudet gäller även personer som söker arbete, praktik eller tillfälligt utför uppdrag hos arbetsgivaren, inklusive inhyrd eller inlånad personal.

Chefens ansvar och förutsättningar

I begreppet *chef* ingår även arbetsledare med personalansvar. Chefen har det övergripande ansvaret för att förebygga, upptäcka och hantera kränkande särbehandling och trakasserier som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det innebär att chefen tydligt ska markera att sådant beteende inte accepteras och säkerställa att alla medarbetare känner till handlingsplanen och den nolltolerans som gäller.

För att kunna ta detta ansvar behöver chefen god kunskap om hur kränkande särbehandling och trakasserier kan förebyggas och hanteras. Det kräver både förståelse för hur arbetsmiljön påverkar medarbetares hälsa och kännedom om den egna arbetsplatsens organisatoriska och sociala förutsättningar.

Chefen ska också ha förutsättningar att omsätta dessa kunskaper i praktiken och utöva ett närvarande och aktivt ledarskap.

Medarbetarens ansvar

Alla medarbetare har ansvar för att bidra till en god arbetsmiljö och att medverka i de åtgärder som behövs för att skapa en trygg, respektfull och öppen arbetsplats. Ett anställningsavtal innebär bland annat att man samarbetar, visar respekt och aktivt bidrar till en bra arbetsmiljö – både för sig själv och för andra.

Om någon upplever eller får kännedom om kränkande särbehandling eller trakasserier är det allas skyldighet att informera närmaste chef eller, vid behov, en överordnad chef.

Förebyggande arbete

De organisatoriska och sociala arbetsmiljöfaktorerna ska vara en integrerad del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. För att förebygga kränkande särbehandling och trakasserier behöver dessa faktorer regelbundet undersökas, riskbedömas, åtgärdas och följas upp. Vid behov kan företagshälsovården ge stöd i det förebyggande arbetet.



Risker som kan bidra till kränkande särbehandling och trakasserier kan *till exempel* vara:

- ottydligheter i arbetsuppgifter, arbetsfördelning, roller eller förväntningar
- ohälsosam arbetsbelastning
- konflikter i arbetsgruppen
- organisatoriska förändringar, såsom omorganisationer eller omstruktureringar
- brister i ledarskap och styrning
- otillräckliga förutsättningar för samarbete

Det är viktigt att reagera på tidiga signaler. Om det uppstår misstanke – exempelvis genom rykten, iakttagelser eller förändrat beteende – ska chefen ta reda på om någon känner sig utsatt och vid behov vidta åtgärder.

Exempel på tecken som kan indikera kränkande särbehandling eller trakasserier är:

- återkommande samarbetsproblem eller konflikter
- att någon pekats ut som syndabock
- en tryckt eller negativ stämning i arbetsgruppen
- jargonger eller skämt som inte upplevs som välkomnande av alla
- ökad sjukfrånvaro eller personalomsättning
- minskad effektivitet eller produktivitet

Arbetsplatsträffar och enskilda samtal är viktiga forum för att kontinuerligt diskutera den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Det är värdefullt att föra dialog om vad som upplevs som ett respektfullt och inkluderande bemötande. Dessa frågor bör också tas upp i medarbetarsamtal och följas upp genom medarbetarenkäter.

Vart vänder Du dig som utsatt

Om du känner dig utsatt för kränkande särbehandling eller trakasserier bör du i första hand tydligt tala om för personen som utför handlingen hur du upplever situationen. I vissa fall kan beteendet vara omedvetet, och ett samtal kan räcka för att det ska upphöra.

Om beteendet fortsätter ska du kontakta din närmaste chef. Om det är chefen som utsätter dig, eller om du inte får det stöd du behöver, ska du vända dig till en överordnad chef. Du kan även ta kontakt med skyddsombud eller ditt fackliga ombud.

Det är bra att dokumentera vad som har hänt: notera tid, plats, vad som inträffade och vilka som eventuellt var närvarande. Spara också relevanta underlag såsom sms, e-post, bilder eller andra material som kan styrka händelsen.



Alla händelser ska anmälas som tillbud i KIA, kommunens digitala system för olycksfall och tillbud.

Utredning vid misstanke om kränkande särbehandling eller trakasserier

Om det uppstår en misstanke om trakasserier, till exempel genom rykten eller egna iakttagelser, behöver du ta reda på om någon faktiskt upplever sig utsatt. Som arbetsgivare kan du få kännedom om problem både direkt från den berörda personen eller via andra.

Det krävs alltså ingen formell anmälan från den som känner sig utsatt för att du ska vara skyldig att agera.

Undersökning vid kränkande särbehandling eller trakasserier

När du som arbetsgivare får kännedom om att en anställd upplever eller har upplevt trakasserier ska du agera skyndsamt och utreda vad som har hänt. För att klargöra omständigheterna bör du i första hand samtala med den som känner sig utsatt och med den eller de som uppges ha trakasserat. Vid behov kan det även vara aktuellt att tala med eventuella vittnen. Hur omfattande utredningen behöver vara beror på situationen i det enskilda fallet. Den ska alltid genomföras på ett diskret sätt och med respekt för alla inblandade.

Gör en självständig bedömning

Som arbetsgivare behöver du skapa dig en egen bild av det som inträffat. Det räcker inte att konstatera att ord står mot ord. Samtidigt behöver du inte avgöra vem som talar sanning om uppgifterna är helt motstridiga och det saknas tillräcklig klarhet i övrigt. I sådana fall kan du informera om möjligheten att göra en polisanmälan. Du ska då följa ärendets utveckling och vid behov medverka i en extern utredning.

Informera om fortsatta åtgärder

Det är viktigt att hålla de närmast berörda informerade om hur utredningen fortskrider och vilka åtgärder som planeras. Om du bedömer att inga ytterligare insatser ska vidtas behöver du också tydligt meddela detta.

Erbjud stöd vid behov

Du ska även ta ställning till om den som upplever sig utsatt behöver stödinsatser. Det kan exempelvis handla om stödsamtal eller hjälp via företagshälsovården.



Undersök arbetsmiljön

Kränkande särbehandling och trakasserier beror många gånger på brister eller problem i den organisatoriska och/eller sociala arbetsmiljön. Chefen ska därför parallellt med utredningen av situationen/händelsen även undersöka den organisatoriska och sociala arbetsmiljön som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Se vidare i Malå kommuns arbetsmiljöhandbok.

Checklista undersökning av arbetsmiljön

- Undersök faktorer i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling och trakasserier. Exempel på risker som bör undersökas finns under rubriken "Förebyggande arbete".
- Ta hjälp av checklistor och mallar som finns i arbetsmiljöhandboken.
- Utforma en handlingsplan utifrån den genomförda undersökningen.

Dokumentation

Vid misstanke om kränkande särbehandling eller trakasserier är det viktigt att processen dokumenteras noggrant. Det innebär att både utredningen av det som har inträffat, den handlingsplan som upprättas samt uppföljningen av vilka resultat åtgärderna har gett ska dokumenteras. All dokumentation ska sparas i Huma.

Åtgärda och följ upp

Om du som arbetsgivare efter utredning kommit fram till att det har förekommit trakasserier ska du vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att se till att beteendet upphör och inte upprepas.

Åtgärder anpassas efter situationen

Vilka insatser som är aktuella beror på omständigheterna i det enskilda fallet. Bedömningen påverkas bland annat av trakasseriernas omfattning och karaktär, arbetsplatsens förutsättningar samt vilka personer som ingår i arbetsstyrkan.

Inledningsvis kan det handla om en tydlig tillsägelse eller uppmaning att omedelbart upphöra med beteendet. Om det inte är tillräckligt kan mer ingripande arbetsrättsliga åtgärder bli aktuella, såsom skriftlig varning, omplacering och i sista hand uppsägning eller avsked.

Satsa även på förebyggande arbete

När någon uppger att hen känner sig trakasserad kan det vara ett tecken på bakomliggande problem i arbetsmiljön. Oavsett vilka åtgärder som vidtas i det enskilda ärendet bör du därför också överväga förebyggande insatser, exempelvis information, dialog och utbildning för både medarbetare och chefer.

Sammanställ alla åtgärder i en handlingsplan där det tydligt framgår vilka åtgärder som ska vidtas, vem som är ansvarig och när i tid de skall utföras. Åtgärderna kan vara både på individ-, grupp, och organisationsnivå.

Genomförda åtgärder ska följas upp för att säkerställa att dessa gett önskat resultat. Om problemen kvarstår revideras handlingsplanen och ytterligare åtgärder vidtas.

Stöd till den som är utsatt

Chefen ska alltid erbjuda stöd och hjälpinsatser till den som är utsatt via företagshälsovården. Beroende på omständigheterna kan det bli aktuellt att utreda rehabiliteringsbehov.

Konsekvenser vid kränkande särbehandling och trakasserier

Vid konstaterad kränkande särbehandling eller trakasserier kan den som utsätter någon för detta först få en tillsägelse och uppmaning att upphöra med beteendet. Om beteendet fortsätter kan arbetsrättsliga åtgärder bli aktuella. I mycket allvarliga fall kan även polisanmälan övervägas. Alla åtgärder ska dokumenteras och sparas i Huma.



Förfrågan samverkan pilotprojekt Konsten kallar –
Samtidskonst från fjäll till kust

Bakgrund

Malå kommun har mottagit en förfrågan från Konstfrämjandet Västerbotten rörande samverkan i pilotprojektet Konsten kallar - Samtidskonst från fjäll till kust.

Konstfrämjandet Västerbotten (KFV) är projektägare och driver pilotprojektet Konsten kallar - Samtidskonst från fjäll till kust för att stärka infrastrukturen för konst i länet. Projektet är framtaget utifrån förstudien Mobilt konstrum som genomfördes 2024–2025 och den behovsbild som då framkom från de 13 kommuner som besöktes. Projektet är ett tvåårigt utvecklingsprojekt och genomförs i samarbete med ett antal kommuner per år. Under november 2026 föreslås en konsthändelse: utställning eller residens, med ett konstpedagogiskt program att arrangeras i samarbete med Malå kommun. Ambitionen är att arbeta fram en modell för en ambulerande konstverksamhet samt stärka upp kunskapen och strukturerna för bild- och formkonst i hela länet.

Vad erbjuder Konstfrämjandet Västerbotten i projektet till kommunen?

Teamet från KFV består av projektledare, konstpedagog, konstkonsulent och verksamhetsledare. Alla med lång kompetens inom bildkonstområdet. KFV projektleder och koordinerar arbetet i dialog med ett konstråd bestående av representanter från kommunen (förslagsvis: kulturchef eller konstansvarig samt kulturskola ansvarig och minoritetssamordnare) och civilsamhället (konst-/kulturförening och studieförbund). Konstrådet bestämmer tillsammans tema och format för konsthändelsen: residens eller utställning samt platser för genomförande av aktiviteter. Ett open call går ut till länets yrkesverksamma konstnärer och konstrådet gör ett urval av inkomna svar. KFV bidrar även med konstpedagogiskt program i form av workshops och samtal för olika målgrupper samt finns som ett stöd för andra arrangörer i samverkan som önskar genomföra konstaktiviteter i relation till projektet.

Vad förväntas av Malå kommun?

Lokal kontaktperson utses som ingår i konstnärligt råd och bidrar till projektets genomförande lokalt i Malåbygden.

Det finns en politisk medveten om projektet.

Att det är möjligt för lokala aktörer att söka bidrag för konst och kulturprogram kopplat till projektet.

Att kommunen hjälper till att sprida information om



konstarrangemang och programpunkter via befintliga kanaler för kommunikation med invånare i kommunen.

Bedömning

Pilotprojektet Konsten kallar – Samtidskonst från fjäll till kust bedöms vara ett relevant och utvecklingsinriktat samverkansprojekt som ligger i linje med Malå kommuns mål om ökad delaktighet och samverkan.

Projektet stärker den kulturella infrastrukturen och ökar invånarnas tillgång till professionell samtidskonst genom flernivåsamverkan, både lokalt och regionalt.

De åtaganden som förväntas av kommunen bedöms vara rimliga och genomförbara inom befintliga ramar.

Sammantaget bedöms projektet skapa ett tydligt mervärde för kommunen och kommuninvånarna, oavsett kön eller könsidentitet, vilket motiverar att Malå kommun ingår samverkansavtal med Konstfrämjandet Västerbotten kring pilotprojektet.

FÖRSLAG TILL ALLMÄNNA UTSKOTTET / KOMMUNSTYRELSEN

- *Malå kommun tecknar samverkansavtal kring pilotprojektet Konsten kallar – Samtidskonst från fjäll till kust.*
- *Verksamhetsansvarig Kultur utses till lokal kontaktperson.*

Maria Larsson

Bilaga

- Förväntansdokument och beslutsunderlag Konsten kallar.

Beslutsexpediering

- Verksamhetsansvarig Kultur

Förväntansdokument till beslutsunderlag – Kommun: Malå

2026-01-15

Till enheten för kultur samt kommunstyrelsen i Malå kommun

Överenskommelsens syfte

Konstfrämjandet Västerbotten (KFV) driver pilotprojektet ***Konsten kallar - Samtidskonst från fjäll till kust*** för att stärka infrastrukturen för konst i länet. Projektet är framtaget utifrån förstudien *Mobilt konstrum* som genomfördes 2024–2025 och den behovsbild som då framkom från de 13 kommuner som besöktes. Projektet är ett tvåårigt utvecklingsprojekt och genomförs i samarbete med ett antal kommuner per år. Under **november 2026** föreslås en konsthändelse: utställning eller residens, med ett konstpedagogiskt program att arrangeras i samarbete med Malå kommun. Ambitionen är att arbeta fram en modell för en ambulerande konstverksamhet samt stärka upp kunskapen och strukturerna för bild- och formkonst i hela länet.

Vad erbjuder Konstfrämjandet Västerbotten i projektet till kommunen?

Teamet från KFV består av projektledare, konstpedagog, konstkonsulent och verksamhetsledare. Alla med lång kompetens inom bildkonstområdet.

KFV projektleder och koordinerar arbetet i dialog med ett konstråd bestående av representanter från kommunen (förslagsvis: kulturchef eller konstansvarig samt kulturskola ansvarig och minoritetssamordnare) och civilsamhället (konst-/kulturförening och studieförbund). Konstrådet bestämmer tillsammans tema och format för konsthändelsen: residens eller utställning samt platser för genomförande av aktiviteter. Ett open call går ut till länets yrkesverksamma konstnärer och konstrådet gör ett urval av inkomna svar. KFV bidrar även med konstpedagogiskt program i form av workshops och samtal för olika målgrupper samt finns som ett stöd för andra arrangörer i samverkan som önskar genomföra konstaktiviteter i relation till projektet.

Vad förväntar vi oss av Kommunen?

Om kommunen antar att medverka i projektet *Konsten kallar*, är det viktigt att en lokal kontaktperson utses. Frågan läggs med fördel hos kulturenheten och ansvaret för hur arbetet ska läggas upp och eventuellt delegeras förläggs på kulturchef/kulturansvarig.

Kontaktpersonen förväntas ingå i ett konstnärligt råd. Tillsammans med KFV tas beslut om vilka ytterligare som ska bjudas in att ingå i rådet utifrån kommunala förutsättningar. Rådet träffas vid minst tre tillfällen för planering, urval av konstnär/er samt utvärdering. Önskvärt är även att de som ingår i rådet deltar på den/de publika programpunkt/er som arrangeras. Den kommunala kontaktpersonen utgör även ett för KFV viktigt stöd kring lokalkännedom och kontaktnät.

Utöver ett tydligt engagemang, genom personella resurser, är det också bra om det finns en politisk medvetenhet om arbetet och att kommunen, om möjligt, riktar särskilt aktivitetsstöd till de lokala aktörer som vill arbeta tillsammans med oss och genomföra konst- och kulturprogram inom ramen för projektet. Här vet vi att även små insatser betyder mycket för till exempel föreningarna.

En annan viktig insats från kommunen är hjälp med att sprida information om konstarrangemang samt programpunkter via lokala kommunikationsplattformar (både digitala och i form av till exempel lokalt annonsblad) så att informationen når ut till kommunmedborgarna.

Ekonomiskt stöd

KFV står för sina egna kostnader och engagemang samt majoriteten av kostnaderna som uppstår vid konsthändelsen (arvoden, resor, boenden etc för konstnären/konstnärerna). KFV kommer även att erbjuda ett mindre stöd till exempelvis föreningar/grupper som önskar arrangera konsthändelser i anslutning till projektet, med särskilt fokus på unga arrangörer.

När behöver vi få besked från Kommun?

För att skapa bästa möjliga förankring och förutsättningar för arbetet ser vi gärna att beslutet om att ingå i projektet fattas på politisk nivå.

Vi tar gärna emot ett underhandsbesked i form av AU-beslut eller liknande så fort som möjligt (under 2026) och ett **formellt beslut senast i maj 2026**.

Aktiv månad för konstaktivitet

Obs: uppstart av konstråd samt planering påbörjas minst ett halvår innan kommunens period. Efter perioden följer utvärdering.

Clarissa Siimes, verksamhetsledare
Konstfrämjandet Västerbotten
clarissa.siimes@konstframjandet.se
070 205 54 58

Signatur

Ort och datum

Fanny Carinasdotter, konstkonsulent
Konstfrämjandet Västerbotten
fanny.carinasdotter@konstframjandet.se
073 021 56 00

Signatur

Ort och datum

Maria Larsson, Verksamhetsansvarig kultur/landsbygdsutvecklare
Teknisk enhet/Utveckling- och arbetsmarknadsenheten
Representant för Malå kommun
maria.i.larsson@mala.se
0953 140 57

Signatur

Ort och datum



Malå kommuns medverkan i eventuellt kommande projekt "Stay Up North" inom MoveUpNorth Swedish Lapland

Bakgrund

Malå kommun tillsammans med övriga Region 10 kommuner bedriver projekt *MoveUpNorth* 2024 - 2026. Projektet har redovisats till politiken vid flera tillfällen. Senaste informationsärendet i KS var 2025-11-21. Projektet avslutas 31 dec 2026.

Projektgruppen och projektägaren (Sorsele kommun) ser behovet av att fortsätta arbetet med rekrytering samt kompetens- och arbetskraftsförsörjning genom inflyttning även efter nuvarande projektets slut. Därför ansöker nu Region 10 kommunerna om ett nytt projekt som, om den blir beviljad, ska pågå 2027 – 2029.

Projektfinansiering från Europeiska Socialfonden (ESF) och Region Västerbotten, Region Norrbotten samt de 10 kommunerna är detsamma som nuvarande projekt.

I *MoveUpNorth* (2024–2026) utvecklas arbetsmetoder för att skapa en grundnivå på inflyttarservice med en påbörjad samverkan mellan kommunerna. Det finns bland annat en funktion för att samla kontakter av potentiella inflyttare till Region 10 och fördela dessa mellan kommunerna.

Projektmedarbetarna har deltagit på fysiska och digitala rekryterings- och livsstilsmässor i Sverige samt migrationsmässan i Nederländerna. Det har genomförts visningsresor i alla kommuner. Projektet har marknadsfört Malå och Regionen som plats att flytta till, bo, leva och verka i dagspress, media och social media.

Malå och Lycksele kommuner har under projektets gång anslutits som partners i Eures-nätverket. Arbetsgivare i Malå och Region 10 får nu rådgivning gentemot den europeiska arbetsmarknaden.

I projektet har det identifierats ett flertal utvecklingsområden när det kommer till inflyttning av kompetens.

Svårigheter att matcha rätt kompetens till arbetsgivarnas behov och utvecklad systematik kring detta är ett sådant exempel som förstärks av hinder kring internationell rekrytering och konkurrens om arbetskraft. Samtidigt finns utmaningar kopplade till att behålla människor i regionen. Nyinflyttade och medföljande partners kan ha svårt att etablera sig i lokalsamhället vilket försvagar viljan att leva, bo och verka i kommunerna.

Synen på hur attraktiva kommunernas karriärmöjligheter är påverkas av en låg kännedom om regionens möjligheter samt avsaknad av samordnad och långsiktig kommunikation om vad kommunerna har att



erbjuda. Projektet kommer att jobba med insatser för att personer som vill flytta till vår region lättare kan navigera på arbetsmarknaden och etablera sig i samhället långsiktigt vid inflyttning.

Målet med *Stay up North* är att skapa en hållbar kompetensmodell som stärker Region 10s förmåga att attrahera och bibehålla arbetskraft över tid.

Projektets delmål:

1. **Utveckla en gemensam struktur för samverkan** kring kompetensförsörjning och attraktion.
2. **Utveckla modeller för träffsäker jobbmatchning**, både nationellt och internationellt.
3. **Stärka mottagande och skapa bättre förutsättningar för att vilja stanna och rota sig**, inklusive bättre stöd för nyinflyttade och medföljande.
4. **Öka regionens attraktionskraft** genom samordnad, långsiktig kommunikation om arbete, karriär och livsstil i Region 10.

Förväntade effekter:

- Robust och långsiktig arbetskraftsförsörjning i hela Region 10.
- Effektivare matchning mellan inflyttare och arbetsgivarnas behov.
- Ökad attraktion att stanna, leva och verka och bättre integration i lokalsamhället.
- Stärkt varumärke för Region 10 som arbets- och levnadsplats.

Bedömning

Projektet strävar efter att skapa bestående resultat, även efter det att den externa finansieringen upphör, genom att under projektiden bygga upp strukturer och stöd som kan fortleva. Genom projektet *Stay up North* fördjupar vi samarbetet inom Region 10, fortsätter och utvecklar samarbete med arbetsgivare när det gäller kompetensförsörjningsutmaningen samt aktivt arbeta med att öka attraktionskraften för kommunerna i Region 10.

Projektet bidrar till icke-diskriminering och jämställdhet genom projektets insatser för att öka regionens attraktionskraft och skapa likvärdiga förutsättningar på arbetsmarknaden.

Medfinansiering av projektet *Stay Up North* uppskattas till max 100 000 kr per kommun/år, totalt 300 000 kr per kommun.



Förslag på medfinansiering:

Medfinansieringen tas från prioriteringen *Ökad inflyttning Malåbygden* i budgettramar 2026 samt budgetplan 2027–2029. Medfinansieringen avser åren 2027, 2028 och 2029.

FÖRSLAG TILL AU/KOMMUNSTYRELSE

Malå kommuns medverkan i eventuellt kommande projekt "Stay Up North" inom "MoveUpNorth" Swedish Lapland godkänns.

Medfinansiering tas från prioriteringen "Ökad inflyttning Malåbygden" i budgettramar 2026 samt budgetplan 2027–2029.

Medfinansiering: 100 000 kr/år dvs totalt 300 000 kr för hela projektperioden, 2027–2029.

Aleksandra Simanovskaya

Beslutsexpediering

- Chef för Utveckling- och arbetsmarknadsenhet



Utvärdering Feriearbete 2025

Bakgrund

Ansvar för feriearbete ligger inom Utveckling- och arbetsmarknadsenheten men verksamheten utförs genom Utbildningsavdelningen.

Målgruppen för Feriearbete är ungdomar som gått ut grundskolan eller har sommarlov i gymnasieskolan. Därtill "8:or i vården" för elever som har sommarlov efter åk 8. Arbetsplatser är tillgängliga kommunala arbetsplatser samt hos föreningar som anmält intresse att ansvara för feriearbete.

De ekonomiska förutsättningarna för verksamheten 2025 var en budget på 349 100kr, vilken räckte för att genomföra verksamheten. Inga riktade statsbidrag för verksamheten fanns tillgängliga under året. Inför sommaren 2025 räknades lönen upp med tre kronor per timme och fastställdes till 70kr för generellt feriearbete respektive 75kr/tim för arbete inom äldre- och handikappomsorg. De senaste fem åren har lönen totalt räknats upp med 13kr per timme.

Sommaren 2025 var cirka 110 killar/tjejer berättigade feriearbete. Av dessa 110 arbetade 35% (38 ungdomar) med kommunal feriearbetslön. Därtill har handledarersättning utgått för tre ungdomar som arbetat hos privata arbetsgivare.

"8:or i vården" genomfördes med fyra tillgängliga platser. Det var konkurrens med åtta ansökningar till de fyra platserna.

Bedömning

Mål för feriearbetsverksamhet år 2025:

- *Meningsfulla arbeten med god handledning ska erbjudas*

Flera av kommunens arbetsplatser erbjöd meningsfulla arbeten, med engagerade handledare. Sedan några år har flera av de föreningar som tidigare erbjudit ungdomar feriearbete inte gjort det. I år var det två föreningar som hade feriearbetare.

Målet uppfyllt



- *Handledarutbildning för föreningar och kommunala arbetsplatser ska erbjudas*

Handledarutbildning erbjöds

Målet uppfyllt

- *Bidra till intresse att prova arbetsplatser utan begränsning vad gäller traditioner och normer*

Se nedan – *Målet uppfyllt* då ungdomar feriearbetat på normbrytande arbetsplatser

Sommaren 2025 var cirka 110 killar/tjejer berättigade feriearbete. Av dessa 110 arbetade 35% med kommunal feriearbetslön (37% -24, 28% -23, 33% -22, 32% -21).

Av dessa arbetade:	2025	2024	2023
Föreningar	2 (1+1)	1 (1+0)	1 (0+1)
Äldreomsorg	7 (2+5)	10 (4+6)	3 (0+3)
Vaktmästeri/park	7 (5+2)	5 (5+0)	10 (10+0)
Barnomsorg/Fritidsgård	10 (1+9)	13 (5+8)	8 (2+6)
Kök	1 (1+0)	1 (0+1)	1 (0+1)
Kultur	7 (3+4)	8 (3+5)	6 (0+6)
8:or i vården	4 2+2)	2 (0+2)	0
	38 (15+23)	42 (18+22)	29

- *Öka antalet ungdomar som feriearbetar*

Något lägre andel än tidigare år valde att feriearbeta med lön från kommunen.

Målet ej uppfyllt

Ekonomiskt utfall – Feriearbetsverksamheten 2025 (kr)

	2025	2024	2023	2022
Budget	349 100	349 500	366 000	315 000
Verksamhetskostn.	304 558	294 830	204 644	275 000
Resultat (Kr):	+44 542	+54 670	+161 000	+40 000



Kommentar till ekonomiskt utfall:

- Budgeten tar höjd för att ge utrymme för fler ungdomar i målgruppen Feriearbete
- Fler Feriearbetare än tidigare år arbetade inte hela erbjuden period
- Budget för verksamheten var i stort oförändrad
- En liten minskning av antalet/andelen ungdomar som valde att feriearbete genom Malå kommun.

FÖRSLAG TILL KOMMUNSTYRELSEN

- *Kommunstyrelsen godkänner utvärderingen av feriearbetsverksamheten 2025*

Oskar Sjölund

Beslutsexpediering

- Oskar Sjölund, Aleksandra Simanovskaya



MÅL OCH REGLER FÖR MALÅ KOMMUNS FERIAARBETS- VERKSAMHET 2026

Inför sommaren 2026 är given budget för verksamheten 356 000kr (349 100kr). Inget statsbidrag inom verksamheten har aviserats.

Antalet killar och tjejer i ålder för kommunalt feriearbete, dvs gått ut grundskolan eller har sommarlov i gymnasieskolan, ökar något 2026 till 120 (110) ungdomar.

35% av ungdomarna i målgruppen feriearbetade 2025 med kommunal lön.

Feriearbete i Malå kommun sker integrerat i respektive kommunal verksamhet som har möjlighet att erbjuda Feriearbete. Kommunal arbetsplats eller förening som åtar sig feriearbetare har arbetsmiljöansvar och ska tydligt utse arbetsledare/handledare för feriearbetarna samt i övrigt följa de regler som omfattar äldre barn och ungdomar.

Malå kommun står inför framtida utmaningar vad gäller kompetensförsörjning. Därför bör feriearbete inom kommunens organisation ses som strategiskt viktigt, ge unga killar och tjejer insyn och väcka intresse för fler yrken/yrkeskategorier än de traditionella feriearbetena.

Om verksamheten (äldre- och handikappomsorg) så tillåter, föreslås "8:or i vården" genomföras.

Den differentierade lönesättningen, där feriearbete inom äldre- och handikappomsorg premieras, föreslås kvarstå då det bidragit till intresse för arbetsområdet vilket är viktigt då Malå kommun som arbetsgivare sannolikt står inför ett stort rekryteringsbehov inom omsorgssektorn.

Under lång tid har lönen till feriearbetare inom Malå kommun utbetalats som arvode. Många andra kommuner har övergått till att betala lön med semesterersättning istället för arvode. Skillnaden är ett något högre PO-påslag med 39,82% istället för 31,42% samt därtill påslag om 12% för semesterersättning. En total ökad lönekostnad med 15,5%. För fjolårets förutsättningar skulle lönekostnaden bli 290 000kr istället för 250 000kr. Föreslagen övergång till lön istället för arvode medför en fördyring men bedöms befogad för likvärdighet och transparens.

Inför sommaren 2026 föreslås en löneuppräknings med tre kronor per timme.



Mål för feriearbetsverksamhet år 2026

- Meningsfulla arbeten med god handledning ska erbjudas
- Handledarutbildning för föreningar och kommunala arbetsplatser ska erbjudas
- Bidra till intresse att prova arbetsplatser utan begränsning vad gäller traditioner och normer
- Öka andelen ungdomar som feriearbetar

Regler och villkor för feriearbeten 2026

Målgrupp

Killar och tjejer som gått ut grundskolan och gymnasieelever med sommarlov har under sommaren 2026 möjlighet till feriearbete genom kommunen, där lön eller handledararvode (privata företag) utgår.

Om verksamheten (äldre- och handikappomsorg) så tillåter, erbjuds "8:or i vården" för elever som gått ut åk8.

Feriearbetarna ska vara mantalsskrivna och bosatta i kommunen.

Omfattning (antal dagar och timmar)

Feriearbete i Malå kommun omfattar i normalfallet 2 veckor, 8 tim/dag * 10 dagar = 80 tim.

Som alternativ till 8-timmarsdagar har arbetsplatser möjlighet att erbjuda 6-timmarsdagar i de fall det passar verksamheten bättre (6 tim/dag * 13 dagar = 78 tim).

Arbetsplats och arbetsuppgift

Kommunal arbetsplats eller förening som åtar sig feriearbetare har arbetsmiljöansvar och ska tydligt utse arbetsledare/handledare för feriearbetarna samt i övrigt följa de regler som omfattar äldre barn och ungdomar.

Arbetsuppgifterna ska kunna hänföras till arbetsgivarens/föreningens verksamhetsområde.

**Handledarersättning** (företag och föreningar i Malå kommun)

Enskild arbetsgivare har möjlighet att få handledarersättning. För 1-3 ungdomar utbetalas 250kr/dag/ungdom under högst 10 dagar. För därutöver samma period är handledarersättningen 100 kr per dag/ungdom. Handledarersättning till enskild arbetsgivare kan maximalt uppgå till 7 500 kr. Handledarersättning betalas bara ut till företag som anmält intresse att bereda ungdomar i målgruppen arbete. Rekvisition om utbetalning av handledarersättning inlämnas senast den 15 september.

Föreningar som åtar sig arbetsledning för feriearbete och deltar i handledarutbildning har rätt till handledarersättning om 1 500kr/period om de deltar i Handledarutbildning.

Lön

Lön, exklusive semesterersättning, för feriearbete fastställs till 73 kr/timme. För arbete i kommunens äldre- och handikappomsorg 78 kr/timme.

Lönekostnad för feriearbetare inom kommunal verksamhet och för feriearbetare hos föreningar inom Malå kommun betalas av kommunen.

Övrigt

Förtur och andra förändringar av feriearbete kan ges av särskilda skäl. Feriearbetande ungdomar med kommunal lön ska vara anmälda vid kommunens feriearbetsverksamhet.

FÖRSLAG TILL BESLUT

- *Kommunstyrelsen noterar informationen om Mål och regler för feriearbetsverksamheten år 2026*

Oskar Sjölund

Beslutsexpediering

- Oskar Sjölund, Aleksandra Simanovskaya , Jennifer Vengelin



Informationen om instruktioner för ombud inför Malåbostaden AB:s och Malå Energi och Industri AB:s bolagsstämma år 2026

Bakgrund

I ägardirektiven för de kommunala bolagen, under rubriken **Ombud/representanter för bolagsstämman** framgår följande.

Ombud/representanter kallas av bolagets styrelse när genomgång av bokslutet sker med bolagets revisorer.

Styrelsen har skyldighet att kalla ombud/representanter till möte när större förändringar sker inom verksamheten i bolaget.

Ombudet ska vid första fullmäktigesammanträdet efter bolagsstämman lämna en rapport om resultatet av bolagsstämman.

I kommunfullmäktiges arbetsordning, under § 1 **Fullmäktiges uppgifter** framgår följande.

Fullmäktige fastställer ombudsinstruktioner för helägda kommunala bolag.

I kommunfullmäktiges arbetsordning, under § 47 **Ombud** framgår följande.

Som ombud i bolagsstämman för kommunens helägda bolag ska ombudet ha instruktioner från kommunfullmäktige som klargör hur ombudet ska rösta på bolagsstämman. Enligt aktiebolagslagen 7 kapitlet, 3 § ska det valda ombudet även ha fullmakt av ägaren. Fullmakten är giltig 1 år. Ombudet ska vid första fullmäktigesammanträdet efter bolagsstämman lämna en rapport om resultatet av bolagsstämman till fullmäktige.

Bedömning

Under året har det både av kommunen och bolagen uppmärksamats behov av att revidera i instruktionerna för ombuden inför bolagsstämmorna. För att säkerställa att detta görs kvalitativt och rättssäkert har frågor om instruktionerna ställts till SKR och revisorer. Svar på dessa frågor har ännu inte inkommit och av den anledningen har inte förslag till nya instruktioner hunnit färdigställas inför allmänna utskottets möte den 10:e mars. Ärendet kan därför inte beredas av utskottet utan hanteras direkt i kommunstyrelsen den 14:e april.



FÖRSLAG TILL ALLMÄNNA UTSKOTTET

- *Informationen om instruktioner för ombud inför Malåbostaden AB:s och Malå Energi och Industri AB:s bolagsstämma år 2026 noteras.*

Erik Lindblom