

Personalutskottet

2026-03-09

Plats och tid: kommunfullmäktigesalen, kl 11:00

Beslutande: Tobias Pettersson (M), ordförande §§ 22-29
Anetté Myrvold (S) §§ 22-29

Övriga närvarande: Ulf Svensson, kommundirektör §§ 22-29
Åsa Johansson, HR-chef §§ 22-29
Lena Wallberg, förhandlingschef §§ 22-29

Utses att justera: Anetté Myrvold (S)

Justeringens plats och tid: Digital justering

Sekreterare: _____
Hanna Andersson

Ordförande: _____
Tobias Pettersson

Justerare: _____
Anetté Myrvold (S)

Paragrafer: 22-29

ANSLAG/BEVIS

Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Nämnd/utskott: Personalutskottet

Sammanträdesdatum: 2026-03-09 **Paragrafer:** 22-29

Datum för anslags uppsättande: 2026-03-11 **Datum för anslags nedtagande:** 2026-04-01

Förvaringsplats för protokollet: Förvaras digitalt på kommunkansliet

§ 22

Val av justerare

Beslut

Personalutskottet beslutar

att utse Anetté Myrvold (S) att justera protokollet

Ärendebeskrivning

Personalutskottet ska utse en justerare av protokollet, ordförande föreslår att Anetté Myrvold (S) utses till justerare.

§ 23 Dnr: KS.2025.802

Undantag från heltidsanställning

Beslut

Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen besluta

att undantag från anställning på heltid ska beslutas av förvaltningschef

att ge HR-chefen i uppdrag att se över riktlinjen för Heltid enligt förslag.

att med detta anse uppdraget slutredovisat

Ärendebeskrivning

Kommunstyrelsen har i budget 2026 fått i uppdrag att flytta ansvaret för beslut kring undantag från heltidsanställning från HR-avdelningen till ansvarig chef. Uppdraget ska redovisas till kommunstyrelsen senast i mars 2026.

Det kan konstateras att det i nuvarande riktlinje inte finns möjligheter till undantag. Uppdraget kommer därför innebära att ta fram ett förslag där ansvarig chef kan besluta om möjlighet till undantag. Efter dialog i kommunens ledningsgrupp är förslaget att beslut om undantag läggs på förvaltningschef. Förvaltningscheferna vill på det sättet skapa en samsyn inom förvaltningarna kring i vilka sammanhang ett undantag är aktuellt. Detta kommer också ge ett stöd i införandet av bemanningshandboken på omsorgsförvaltningen.

I samband med arbetet med detta uppdrag har också konstaterats att det finns ett behov av att se över riktlinjen. Bakgrund till det och förslag på hantering redovisas i bifogad utredning. Kommunens ledningsgrupp ställer sig bakom det förslaget. Personalutskottet behandlade ärendet 2026-01-14, § 2. HR-chefen fick då i uppdrag att samverka beslutet. I samverkan angav Sveriges Lärare, Kommunal och Vision att de är oeniga med beslutet och ser negativt på att göra det lättare för arbetsgivaren att undanta anställningar från heltid. Översynen av riktlinjen är man däremot eniga om. Övriga fackliga organisationer i den centrala samverkansgruppen enig med förslaget. Detta redovisades på personalutskottet sammanträde 2026-02-05, § 19. Ärendet bordlades då.

Förslag till beslut

Kommunledningsförvaltningen föreslår personalutskottet besluta att föreslå kommunstyrelsen att besluta Att undantag från anställning på heltid kan beslutas av förvaltningschef Att ge HR-chefen i uppdrag att se över riktlinjen för Heltid

§ 24 Dnr: KS.2025.803

Möjlighet till ett förlängt arbetsliv

Beslut

Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen besluta

att ge HR-avdelningen i uppdrag med att arbeta vidare med att ta fram förslag på åtgärder utifrån inriktning förlängt arbetsliv och återkomma till kommunstyrelsen i december 2026.

att beslut fattas om att bestämmelserna om kollektivavtalad nedtrappningsförmån i Avgiftsbestämd Kollektivavtalad pension (AKAP-KR) även ska gälla för de som omfattas av tidigare pensionsavtal Kollektivavtalad pension (KAP-KL).

Ärendebeskrivning

Kommunfullmäktige beslutade i juni 2025 att ge kommunstyrelsen i uppdrag att se över möjligheter och incitament för att förlänga arbetslivet för de som uppnått pensionsålder. Uppdraget ska redovisas till kommunstyrelsen senast mars 2026.

För ett längre arbetsliv krävs flera åtgärder på både individ-, arbetsgivar- och samhällsnivå, med fokus på hälsosamma arbetsmiljöer, kompetensutveckling (mentorskap, livslångt lärande), flexibilitet (deltid, anpassade scheman) och att främja psykologisk trygghet, vilket möjliggör kunskapsöverföring och minskad belastning för äldre.

Kommunledningsförvaltningen föreslår med bakgrund av utredningen och redovisad slutsats fortsätta arbetet med att undersöka och utveckla fler verktyg för chefer att ge möjlighet till mer anpassade åtgärder på arbetsplats- och individnivå för att fler medarbetare ska orka och vilja arbeta längre, vilket är avgörande för både individens trygghet och Värnamo kommuns möjlighet att trygga kompetensförsörjningen.

Förslag till beslut

Kommunledningsförvaltningen föreslår personalutskottet besluta

att ge HR-avdelningen i uppdrag med att arbeta vidare med att ta fram förslag på åtgärder utifrån inriktning förlängt arbetsliv och återkomma till kommunstyrelsen i december 2026.

att beslut fattas om att bestämmelserna om kollektivavtalad nedtrappningsförmån i Avgiftsbestämd KollektivAvtalad pension (AKAP-KR) även ska gälla för de som omfattas av tidigare pensionsavtal Kollektivavtalad pension (KAP-KL).

§ 25 Dnr: KS.2025.222

Skrivelse från tillgänglighetsrådet gällande ungdomar med funktionshindervariation

Beslut

Personalutskottet förslår kommunstyrelsen besluta

att ge barn och utbildningsnämnden i uppdrag att i samverkan med HR-avdelningen och teknik och fritidsnämnden ta fram ett arbetssätt för arbetet med att säkerställa platser för ungdomar inom anpassad gymnasieskola.

att ur kommunstyrelsen medel för oförutsedda händelser avsätta 40 000 kronor för höstens arbete.

Ärendebeskrivning

Kommunledningsförvaltningen redovisade på personalutskottet sammanträde 2026-02-05, § 17 förutsättningarna för hantera platser för feriarbete för ungdomar med funktionsvariation. Ärendet återremitterades till HR-chefen. Efter kontakt med förvaltningschef på barn- och utbildningsförvaltningen konstateras att det inför sommaren 2026 inte bedöms möjligt att organisera arbetet. Därför föreslås att kommunstyrelsen avsätter medel till barn- och utbildningsnämnden för att under hösten 2026 ta fram ett arbetssätt för att säkerställa möjligheten att från och med sommaren 2027 ta emot ungdomar med funktionshinder i enlighet med barn- och utbildningsnämndens utredning. Arbetet ska ske i samråd med HR-avdelningen och teknik och fritidsförvaltningen.

Förslag till beslut

Kommunledningsförvaltningen föreslår personalutskottet att förslå kommunstyrelsen besluta Att ge barn och utbildningsnämnden i uppdrag att i samverkan med HR-avdelningen och teknik och fritidsnämnden ta fram ett arbetssätt för arbetet med att säkerställa platser för ungdomar inom anpassad gymnasieskola. Att ur kommunstyrelsen medel för oförutsedda händelser avsätta 40 000 kronor för höstens arbete.

§ 26 Dnr: KS.2025.980

Feriearbete 2026

Beslut

Personalutskottet beslutar

att upphäva den fjärde att-satsen i personalutskottets beslut den 14 januari § 4 att reservera fem platser i avvaktan kring beslut gällande ungdomar med funktionsvariationer, samt

att de fem platser som reserverats får användas till platser för feriearbetare som sökt enligt ordinarie process.

Ärendebeskrivning

Personalutskottet beslutade 2026-01-14, § 4 att ur budgeten för feriearbete reservera fem platser i avvaktan kring beslut gällande ungdomar med funktionsvariationer. Det kan konstateras att arbetet med att skapa förutsättningar för detta inte har kommit tillräckligt långt för att det ska kunna förverkligas till sommaren 2026. Ett fortsatt arbete krävs på barn och utbildningsförvaltningen tillsammans med övriga förvaltningar och föreningslivet för att säkerställa att platser för berörda. Eftersom detta inte är på plats föreslås att de fem platserna som reserverats i stället används till platser inom förvaltningarna till ungdomar som sökt i ordinarie process.

Förslag till beslut

Personalutskottet beslutar

att upphäva den fjärde att-satsen i personalutskottets beslut den 14 januari § 4 att reservera fem platser i avvaktan kring beslut gällande ungdomar med funktionsvariationer, samt

att de fem platser som reserverats får användas till platser för feriearbetare som sökt enligt ordinarie process.

§ 27 Dnr: KS.2026.156

Sjukfrånvaro 2026

Beslut

Personalutskottet beslutar

att den 31 december 2026 ska antal medarbetare med sex sjukfrånvarotillfällen vara 300

Ärendebeskrivning

Inom ramen för målet en stark kommun finns en indikator kring sjukfrånvaro som anger ett målvärde för sjukfrånvaron vid mandatperiodens slut på 6%. Personalutskottet har valt att komplettera det med ett målvärde kring hur många medarbetare som har sex sjukfrånvarotillfällen eller fler. Under 2025 var det målet satt till 300 medarbetare. Antalet har under året gått nedåt och i december var det 339 medarbetare. Trots ett stort arbete har vi inte riktigt nått målet. Målet känns dock realistiskt för 2026 och därför föreslås målsättningen ligga kvar på 300 medarbetare.

Förslag till beslut

Kommunledningsförvaltningen föreslår personalutskottet att besluta
Att den 31 december 2026 ska antal medarbetare med sex sjukfrånvarotillfällen vara 300

§ 28

Åtgärder medarbetarundersökning.

Beslut

Personalutskottet beslutar

att notera informationen

Ärendebeskrivning

HR-chefen går igenom förslag till åtgärder till följd av resultatet av årets medarbetarundersökning.

§ 29

HR-chefen informerar

Beslut

Personalutskottet beslutar

att notera informationen

Ärendebeskrivning

HR-chefen lämnar i huvudsak följande information:

- Personalärenden
- Introduktion ny kommundirektör
- Information- rekrytering av ekonomichef



Det här dokumentet är elektroniskt undertecknat av nedan parter.

Signed by: Tobias Stig Samuel Pettersson

Date: 2026-03-09 16:09:08

BankID refno: 019cd324-f102-74ab-bee6-cde89f0bddfd



Ordförande : Tobias Pettersson

Signed by: ANETTÉ MYRVOLD

Date: 2026-03-09 16:10:35

BankID refno: 019cd326-3019-7560-ab89-aafa2f77ee5b



Anette Myrvold