

Personalutskottet

2026-02-04

Plats och tid: Kommunfullmäktigesalen, kl 08:00-10.00

Beslutande: Tobias Pettersson, ordförande (M) §§ 10-21
Mikael Karlsson (-) §§ 10-21

Övriga närvarande: Ulf Svensson, kommundirektör §§ 10-21
Åsa Johansson, HR-chef §§ 10-21
Lena Wallberg, förhandlingschef §§ 10-21
Gudbrand Brun Bækken, HR-partner §§ 11,12
Johan Häll, HR-partner §§ 11,12
Åsa Hahn HR-partner § 13
Matilda Löfstrand § 14
Lovisa Berglund § 15

Utses att justera: Mikael Karlsson (-)

Justeringens plats och tid: Digital justering

Sekreterare:

Paragrafer: 10-21

Hanna Andersson

Ordförande:

Tobias Pettersson

Justerare:

Mikael Karlsson (-)

ANSLAG/BEVIS

Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Nämnd/utskott: Personalutskottet

Sammanträdesdatum: 2026-02-04

Paragrafer: 10-21

**Datum för anslags
uppsättande:** 2026-02-09

**Datum för anslags
nedtagande:** 2026-03-02

**Förvaringsplats för
protokollet:** Förvaras digitalt på kommunledningsförvaltningen, Värnamo

Underskrift:

Hanna Andersson

§ 10

Val av justerare

Beslut

Personalutskottet beslutar

att utse Mikael Karlsson (-) att justera protokollet

Ärendebeskrivning

Personalutskottet ska utse justerare av protokollet, ordförande föreslår att Mikael Karlsson (-) utses till justerare.

§ 11

HR-nyckeltal

Beslut

Personalutskottet beslutar
att notera informationen

Ärendebeskrivning

Personalutskottet får ta del av Värnamo kommuns HR-nyckeltal
per 31 december 2025.

§ 12

Sjukfrånvarostatistik

Beslut

Personalutskottet beslutar
att notera informationen

Ärendebeskrivning

HR-partner Gudbrand Brun Bækken redovisar Värnamo kommuns sjukfrånvarostatistik per 31 december 2025.

§ 13

Uppföljning systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)

Beslut

Personalutskottet beslutar

att notera informationen

Ärendebeskrivning

Åsa Hahn redovisar uppföljningen av Värnamo kommuns arbete med systematisk arbetsmiljö (SAM)

§ 14

Semesterväxling - Information

Beslut

Personalutskottet beslutar
att notera informationen

Ärendebeskrivning

Under 2025 infördes möjligheten för kommunens anställda att ansöka om semesterväxling. Syftet är att ge anställda i Värnamo kommun ytterligare ledig tid utöver ordinarie semesterdagarna genom att växla semesterdagstillägget mot extra lediga dagar. Hela det årliga semesterdagstillägget växlas till fyra eller fem lediga dagar. Matilda Löfstrand redovisar utfallet för löneförmånen semesterväxling.

§ 15 Dnr: KS.2025.982

Rutiner chefsrekrytering

Beslut

Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen besluta

att inte genomföra någon ändring i rutinen

att se uppdraget som slutredovisats

Ärendebeskrivning

Kommunfullmäktige beslutade i juni 2025 att ge kommunstyrelsen i uppdrag att se över befintliga rutiner för chefsrekrytering i syfte att erfarenhet och lämplighet ska väga tyngre än formella kvalifikationer. Uppdraget ska redovisas till kommunstyrelsen senast i mars 2026.

En genomgång av arbetet med chefsrekrytering har gjorts och denna utredning redovisas. Arbetet har behandlats av kommunens ledningsgrupp och det finns en gemensam slutsats:

Värnamo kommun har ett professionellt förhållningssätt till rekrytering och med den kompetensbaserade rekryteringsmetoden som grund ges förutsättningar för att anställa chefer som har de färdigheter och kompetenser som krävs i verksamheten. Detta innebär att vi redan i dag lägger stor vikt vid erfarenhet och personlig lämplighet. Att ändra något i metoden ses inte som lämpligt eller önskvärt då det skulle få en allt för stor påverkan på organisationen.

Kommunledningsförvaltningen föreslår med bakgrund av utredningen och redovisad slutsats att ingen ändring görs i rutinen för rekrytering. Personalutskottet beslutade 14 januari § 6

att ge HR-chefen i uppdrag att samverka förslaget.

Förslag till beslut

Kommunledningsförvaltningen föreslår att personalutskottet föreslår kommunstyrelsen besluta

att inte genomföra någon ändring i rutinen

att se uppdraget som slutredovisats

Beslut skickas till: kommunledningsförvaltningen

§ 16 Dnr: KS.2026.10

Nya bestämmelser för omställningsstöd, pension och familjeskydd för förtroendevalda (OPF-KR 26)

Beslut

Personalutskottet föreslår att kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta

att i enlighet med Sverige kommuner och Regioners styrelses beslut att anta bestämmelserna om omställningsstöd, pension och familjeskydd för förtroendevalda (OPF-KR 26) med tillhörande bilagor.

Ärendebeskrivning

SKR har skickat ur Uppgifter för cirkulär databasen 25:64 gällande OPF-KR 26. Av cirkuläret framgår att SKR:s styrelse den 19 december 2025 har antagit förslag till nya bestämmelser för omställningsstöd, pension och familjeskydd för förtroendevalda – OPF-KR 26. Reglerna gäller för uppdrag som för förtroendevalda valet 2026 eller senare och är indelade i fyra kapitel: inledande bestämmelser omställningsstöd, pensionsbestämmelser och familjeskydd.

Av cirkuläret framgår förslag till lokalt beslut.

Kommunstyrelsen har 2026-01-20, §18 beslutat att remittera ärendet till personalutskottet för yttrande senast den 10 mars.

Förslag till beslut

Kommunledningsförvaltningen föreslår personalutskottet besluta

att kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta

att i enlighet med Sverige kommuner och Regioners styrelses beslut förslå kommunfullmäktig att anta bestämmelser om omställningsstöd, pension och familjeskydd för förtroendevalda (OPF-KR 26) med tillhörande bilagor.

Beslut skickas till: kommunledningsförvaltningen

§ 17 Dnr: KS.2025.222

Skrivelse från tillgänglighetsrådet gällande ungdomar med funktionshindervariation

Beslut

Personalutskottet beslutar

att återemittera ärenden till HR-chefen

Ärendebeskrivning

Tillgänglighetsrådet har inkommit med en fråga till kommunstyrelsen om att utöka möjlighet att erbjuda ungdomar med funktionsvariationer feriearbete.

Kommunstyrelsen beslutade 2025-06-03 § 259 att uppdra åt barn- och utbildningsnämnden utreda behoven och komma med förslag på upplägg och organisation för att i större utsträckning än i dag möjliggöra för feriearbete för den aktuella målgruppen, samt att återkoppla till kommunstyrelsen senast den 1 december 2025. Barn och utbildningsnämnden har inkommit med ett svar som visar att ett mindre antal elever skulle kunna vara aktuella för feriearbete. Utredningen visar också att förberedelser för att tillsätta ferieplatser med elever från anpassad gymnasieskola skulle innebära behov av resurser i form av bedömning av stödbehov, möjlighet att bli erbjuden en tjänst, personal som stöttar upp, prova-på-dagar.

Barn- och utbildningsnämnden uppskattar att det på helårsbasis finns behov av en 20% tjänst motsvarande cirka 120 000 kronor per år. Kommunledningsförvaltningen ser behovet av en organisation kring dessa feriearbetare i syfte att mottagandet av feriearbetarna ska bli bra i de verksamheter som berörs. Att ta fram dessa platser för feriearbetare kräver mer arbetet än som idag görs för att hitta rätt, därför behöver detta samordnas. Bäst görs detta av barn- och utbildningsförvaltningen. Därför står kommunledningsförvaltningen bakom bedömningen att resurser behöver tillskjutas barn- och utbildningsförvaltningen om man väljer att erbjuda feriearbete specifikt till denna målgrupp. Barn- och utbildningsförvaltningen har i sin utredning tagit fram att det rör sig om 4-5 platser per år. Dessa platser kan finansieras via ordinarie budget för feriearbete, dock innebär det att antalet platser inom ordinarie feriearbete minskar med samma antal.

Personalutskottet har att ta ställning till om man vill prioritera fem platser till denna målgrupp samt hur finansieringen av resurser till barn- och utbildningsförvaltningen ska ske.

I det fall att detta ska kunna hanteras inför sommaren 2026 behöver beslut om antal platser tas på personalutskottets sammanträde i februari månad.

§ 18 Dnr: KS.2025.803

Möjlighet till ett förlängt arbetsliv

Beslut

Personalutskottet beslutar
att notera informationen

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 i 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.

§ 19 Dnr: KS.2025.802

Undantag från heltidsanställning

Beslut

Personalutskottet beslutar
att bordlägga ärendet

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.

Förslag till beslut

Kommunledningsförvaltningen förslår personalutskottet besluta

att ge HR-chefen i uppdrag att samverka förslaget och därefter återkomma till kommunstyrelsen

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 enligt förslag.

att med detta anse uppdraget slutredovisat.

§ 20

HR-chefen informerar

Beslut

Personalutskottet beslutar
att notera informationen

Ärendebeskrivning

HR-chefen lämnar i huvudsak följande information:

- Information om rekrytering av ekonomichef
- Introduktion kommundirektör

§ 21

Övrigt

Beslut

Inga övriga ärenden togs upp. Därför utgår ärendet.



Det här dokumentet är elektroniskt undertecknat av nedan parter.

Signed by: Tobias Stig Samuel Pettersson

Date: 2026-02-09 10:59:43

BankID refno: 019c41d7-9f1d-72ce-938a-ac0c4593cb80



Ordförande : Tobias Pettersson

Signed by: Eric Mikael Karlsson

Date: 2026-02-09 09:20:33

BankID refno: 019c417c-c748-7f5e-a63e-527be4e8c2c1



Kommunstyrelseordförande: Mikael Karlsson