

2026-06-02

KOMMUNSTYRELSENS PERSONALUTSKOTT

Plats och tid:	Supernovan tisdagen den 2 juni 2026 kl. 9:00 - 11:20	
Närvarande:	Ledamöter	Tjänstgörande ersättare
	Magnus Cato (S) Patrik Palm (M) Annette Sjöö (S)	
	Ersättare	Övriga
	Christopher Jarnvall (SD) Tomas Tekmen (KD) ej närvarande	Linda Uller. Tf direktör KOFK Maria Karlsson, direktör TUK Katarina Sundberg, HR-direktör Eric Larsson, HR-controller
Utses att justera:	Annette Sjöö (S)	
Plats och tid för justering:	Kommundirektörens kontor, kanslienheten, måndagen den 8 juni	
Sekreterare:	_____	Paragrafer: 16 - 20
	Leif Björk	
Ordförande:	_____	
	Magnus Cato (S)	
Justerare:	_____	
	Annette Sjöö (S)	
BEVIS		
Justeringen har tillkännagivits genom anslag på Norrköpings kommuns anslagstavla		
Nämnd eller dylikt:	Kommunstyrelsens personalutskott	
Sammanträdesdag:	2026-06-02	
Datum för uppsättning av anslag:	2026-06-09	
Datum för nedtagning av anslag:	2026-07-02	
Förvaringsplats för protokollet:	Kommundirektörens kontor, kanslienheten	
Underskrift:	_____	
	Leif Björk	

Justerarens signatur

Protokollsutdraget bestyrks

§ 16 Fastställande av föredragningslistans innehåll

Beslut

Kommunstyrelsens personalutskott fastställer föredragningslistan.

Beskrivning av ärendet

Ordföranden föreslår inga ändringar i föredragningslistan.

§ 17 Informationsärenden

Beslut

Kommunstyrelsens personalutskott noterar informationen.

Beskrivning av ärendet

Linda Uller, t.f Kompetensförsörjningsdirektör, informerar utskottet i dialogform om arbetet med arbetsgivaruppdraget inom Kompetensförsörjningskontoret

Maria Karlsson, Tillväxt- och utvecklingsdirektör, informerar utskottet i dialogform om arbetet med arbetsgivaruppdraget inom Tillväxt- och utvecklingskontoret.

Katarina Sundberg, HR-direktör, informerar utskottet om:

- Uppföljning av Tillväxt- och utvecklingskontoret
- Administrativt stöd till HR
- Återflytt till Rådhuset
- Beredskap för krig ur arbetsgivarperspektiv
- En ny HR-specialist från och med 1 juni
- Lägesrapport kring samverkan
- Implementeringen av leveransmodellen
- Rekrytering av semestervikarier
- Språktester inom Utbildningskontoret samt Vård- och omsorgskontoret
- Inventering kring biträdanderoller
- Frågor och jämförelser kring titlar

2026-06-02

§ 18 Arbetsgivarpolicy

KS 2026/0417

Beslut

1. Kommunfullmäktige antar arbetsgivarpolicy för Norrköpings kommunkoncern.
2. Kommunfullmäktige upphäver inriktningsdokument för personalpolitiken, antaget den 18 juni 2018.

Beskrivning av ärendet

Kommunfullmäktige beslutade den 18 juni 2018 att anta ett inriktningsdokument för personalpolitiken. Bakgrunden var att kommunen bedömde att det behövdes ett koncernövergripande styrdokument som tydliggjorde kommunens gemensamma syn på personalpolitiska frågor och arbetsgivaransvar inom hela kommunkoncernen.

Tidigare har det funnits en personalpolicy, men i samband med att en ny ordning för kommunens styrande dokument infördes togs handlingstypen policy bort. För att fortsatt kunna ha ett övergripande dokument inom personalområdet valde kommunen därför att använda formen inriktningsdokument, som vid den tidpunkten var den tillgängliga dokumenttypen för att ange en gemensam viljeinriktning på koncernnivå.

Kommunstyrelsen beslutade under våren 2025 om en riktlinje för styrande dokument, och därmed har handlingstypen policy återinförts som ett normerande dokument, avsett att uttrycka kommunens långsiktiga principer och förhållningssätt inom ett visst område. Samtidigt har inriktningsdokument tydligare definierats som ett aktiverande styrdokument, främst avsett för mer tidsbegränsat utvecklings- och genomförandearbete.

Arbetsgivarfrågorna bedöms ha en långsiktig och permanent karaktär och lämpar sig därför i större utsträckning för styrning genom en policy. En arbetsgivarpolicy kan tydliggöra kommunens gemensamma principer på ett normerande sätt över tid.

Till en sådan policy kan mål och prioriterade utvecklingsområden inom arbetsgivarområdet kopplas. Dessa kan exempelvis avse kompetensförsörjning, arbetsmiljö och ledarskap samt bidra till att tydliggöra ansvar,

2026-06-02

genomförande och uppföljning under en avgränsad period. På så sätt skapas en tydlig struktur där policyn utgör den normerande grunden samtidigt som arbetet inom arbetsgivarområdet ges en konkret riktning och ett praktiskt genomförande.

Mot denna bakgrund föreslår förvaltningen att det nuvarande inriktningsdokumentet upphävs och ersätts med en arbetsgivarpolicy med tillhörande mål inom arbetsgivarområdet.

Arbetsgivarpolitikens långsiktiga utgångspunkter

Den föreslagna arbetsgivarpolicyn beskriver kommunens gemensamma och långsiktiga utgångspunkter i arbetsgivarfrågor inom hela kommunkoncernen. Policyn tydliggör vilka principer och förhållningssätt som ska präglade kommunen som arbetsgivare och utgör en normerande grund för styrning och utveckling inom området.

Policyn omfattar bland annat kommunens syn på ett hållbart och utvecklande ledarskap, en hälsofrämjande arbetsmiljö, lönebildning samt strategisk kompetensförsörjning och livslångt lärande. Den lyfter även vikten av delaktighet, likabehandling och ett starkt arbetsgivarvarumärke som förutsättningar för att kommunen ska kunna attrahera, behålla och utveckla medarbetare över tid.

Genom att samla dessa utgångspunkter i en policy skapas en tydligare struktur för arbetsgivarpolitiken, där långsiktiga principer fastställs på koncernnivå, samtidigt som mer konkreta och tidsatta insatser kan hanteras i en verksamhetsövergripande handlingsplan i form av ett arbetsgivaruppdrag.

Ekonomiska konsekvenser

Förslaget innebär inga direkta ekonomiska konsekvenser för kommunen. Arbetsgivarpolicyn är ett övergripande styrdokument som anger principer för kommunens förhållningssätt som arbetsgivare.

Samråd

Samråd har genomförts med kommunens centrala samverkansgrupp, där representanter för de fackliga organisationerna ingår. Gruppen har getts möjlighet till delaktighet inom ramen för den formella samverkansprocessen.

Förslaget har även skickats på remiss till samtliga kontor och bolag inom kommunkoncernen för att ge möjlighet till synpunkter och säkerställa en bred förankring i organisationen. Totalt inkom svar från tre kontor och tre bolag. Remissinstanserna är genomgående positiva till inriktningen och

2026-06-02

ambitionen med en gemensam arbetsgivarpolicy för hela kommun-koncernen.

För att säkerställa att riktlinjen är juridiskt korrekt har samråd skett med stadsjurist. Därutöver har dokumentet granskats av kvalitetscontroller-funktionen vid ekonomi- och styrningsavdelningen.

Beslutet skickas till: Kommunstyrelsen

2026-06-02

§ 19 Delegationsbeslut

Beslut

Kommunstyrelsens personalutskott lämnar punkten.

Beskrivning av ärendet

Det föreligger inga delegationsbeslut att redovisa för utskottet vid dagens sammanträde.

§ 20 Övriga frågor

Beslut

Kommunstyrelsens personalutskott noterar informationen

Beskrivning av ärendet

Katarina Sundberg, HR-direktör och Eric Larsson, HR-controller informerar utskottet om arbetet som pågår kring styrande dokument för kompetensförsörjning samt principer och strukturer för styrande dokument.