

2026-09-16**Personalnämnden****Plats och tid** Liften, vån 1, stadshuset, onsdagen den 16 september 2026 kl 09:00-09.05 och 09.20-11.35**Beslutande**Närvarande i sammanträdeslokal:

Evelina Fahlesson (S), Ordförande

Andreas Löwenhök (M), 1:e vice ordförande

Tomas Andersson (S)

Torbjörn Öhberg (L)

Närvarande på distans:

Monica Widman Lundmark (S) tjug ersättare för Siv Jalonen (V)

Övriga deltagareNärvarande i sammanträdeslokal:

Carina Strand (C), ersättare

Malin Westerlund (MP), ersättare, närvarande §§ 59-71 och 73-82

Joakim Lundin, personalchef, §§ 59-82

Kim Bodén, förhandlingschef, §§ 59-82

Anna Norén Engström, sekreterare, §§ 59-82

Terése Pettersson, HR-strateg, § 61

Linn Landström, enhetschef rekrytering, § 61

Linda Wåhlberg, kommunikationsstrateg, § 61

Julia Thonérfelth, HR-strateg, § 61

Anna-Karin Knutsson-Eriksson, SACO §§ 59-80 och 82

Tobias Holmberg, Vision, §§ 59-80 och 82

Anki Pettersson, Kommunal, §§ 59-80 och 82

Paragrafer § 59-82**Protokollet är elektroniskt signerat av**

Evelina Fahlesson, ordförande

Andreas Löwenhök, justerare

ANSLAGSBEVIS PERSONALNÄMNDEN**Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag på kommunens webbplats**

Sammanträdesdatum 2026-09-16

Anslagsdatum 2026-09-17

Anslaget tas ner efter 2026-10-08

Innehållsförteckning	Sid
§ 59 Dnr PN-2026-000001 000 Dagordningen godkänns.....	4
§ 60 Dnr PN-2026-000002 000 Val av justerare	5
§ 61 Dnr PN-2026-000003 020 Föredragningar och information	6
§ 62 Dnr PN-2026-000174 042 Delårsrapport augusti 2026, personalnämnden.....	7
§ 63 Dnr PN-2026-000175 040 Uppföljning av internkontroll 2026.....	8
§ 64 Dnr PN-2026-000176 040 Internkontrollplan 2027	9
§ 65 Dnr PN-2026-000137 007 Revisionsrapport - Grundläggande granskning av personalnämnden 2025	10
§ 66 Dnr PN-2026-000177 006 Sammanträdesplan 2027 för personalnämnden	11
§ 67 Dnr PN-2026-000106 020 Arbetsgivarpolicy för Skellefteå kommun.....	12
§ 68 Dnr PN-2026-000107 026 Arbetsmiljöpolicy för Skellefteå kommun	13
§ 69 Dnr PN-2026-000035 020 Skrivelse av Andreas Löwenhök (M) om översyn av kommunens rutiner vid misstanke och åtal om allvarliga brott i verksamheter med särskilt skyddsvärda grupper.....	14
§ 70 Dnr PN-2026-000211 026 Avveckling av fysiska stämpelklockor (Tidomater).....	16
§ 71 Dnr PN-2025-000035 023 Redovisning av språk- och introduktionsanställningar i Skellefteå kommun	17
§ 72 Dnr PN-2026-000089 028 Skrivelse om likvärdighet mellan kommunens medarbetare avseende gratis influensavaccination på betald arbetstid, Sveriges Lärare	18
§ 73 Dnr PN-2026-000185 028 Personalstugan Krokfors ändring av hyresbelopp	20
§ 74 Dnr PN-2026-000184 023 Tillgodoräknande av anställningstid	21
§ 75 Dnr PN-2026-000212 028 Revidering av riktlinjer för generationsväxling	23
§ 76 Dnr PN-2026-000218 024 Tolkning av arvodesreglementet avseende ersättning för inställt sammanträde	25
§ 77 Dnr PN-2026-000219 005 Rapport dataskydd 2025 personalnämnden.....	26
§ 78 Dnr PN-2026-000178 002 Anmälan av delegationsbeslut.....	27
§ 79 Dnr PN-2026-000004 000 Uppdrag.....	28

§ 80	Dnr PN-2026-000179 000	
	Delgivningar	29
§ 81	Dnr PN-2026-000005 021	
	Löne- och förhandlingsärenden	32
§ 82	Dnr PN-2026-000006 000	
	Övriga frågor.....	33

§ 59 Dnr PN-2026-000001 000

Dagordningen godkänns

Personalnämndens beslut

Dagordningen godkänns.

§ 60 Dnr PN-2026-000002 000

Val av justerare

Personalnämndens beslut

Andreas Löwenhök (M) utses att justera protokollet.

§ 61 Dnr PN-2026-000003

020

Föredragningar och information

Personalnämndens beslut

Informationen godkänns.

Sammanfattning

Vid sammanträdet informeras om:

Rekryteringsprocessen

Enhetschef för rekrytering och HR-strateg informerar om rekryteringscenters uppdrag, rekryteringsbehov, kandidatinflöde och kontakt, kandidatupplevelse och rekryteringsarbetet.

Attraktiv arbetsgivare

Kommunikationsstrateg informerar om resultatet och uppföljningen av kampanjen "Ett mänskligare jobbsökande".

Friskfaktorer

HR strateg informerar om uppdraget och målbilden för friskfaktorarbetet och vilka aktiviteter som genomförts under 2026 samt om uppföljningen av friskvårdsarbetet.

Upphandling lönesystem

Personalchef informerar om nuläget kring upphandlingen av ett lönesystem.

§ 62 Dnr PN-2026-000174

042

Delårsrapport augusti 2026, personalnämnden

Personalnämndens beslut

1. Delårsrapport augusti 2026 för personalnämnden godkänns.
2. Delårsrapporten överlämnas till kommunfullmäktige.

Sammanfattning

En delårsrapport inklusive verksamhetsberättelse för augusti 2026 har upprättats för personalnämnden. Delårsrapporten rapporteras till kommunfullmäktige.

Personalnämnden har erhållit en resultatöverföring på 5 mnkr från 2025. Dessa medel avsätts i sin helhet till kommunens upphandling och implementering av HR- och lönesystem. Nämndens prognos för 2026 visar en positiv budgetavvikelse på 2,4 mnkr. Överskottet beror på att endast 1 mnkr av projektmedel för HR- och lönesystem kommer att förbrukas under 2026. Kostnaderna för fackliga företrädare har ökat med 1,1 mnkr utöver budget. Personalnämnden har beslutat att finansiera Rekryteringscenter med 1,5 mnkr 2026 och föreslagit kommunfullmäktige att täcka eventuellt underskott orsakat av denna finansiering i samband med bokslut.

Beslutsunderlag

Kommunledningskontorets tjänsteskrivelse 2026-09-07
Bilaga - Personalnämndens delårsrapport augusti 2026
Bilaga - Sammanställning prognos personalnämnd

Beslutet sänds till:

Kommunstyrelsen / Kommunledningskontoret – Finans och juridik

§ 63 Dnr PN-2026-000175

040

Uppföljning av internkontroll 2026

Personalnämndens beslut

Uppföljning av personalnämndens internkontrollplan för 2026 godkänns.

Sammanfattning

Personalnämnden har antagit en plan för internkontroll inom nämndens verksamhetsområde för år 2026. Planen ska följas upp under året och rapporten ska delges kommunstyrelsen enligt kommunfullmäktiges riktlinjer för internkontroll.

Internkontroll är ett brett område som handlar om att ha grepp över både verksamhet och ekonomi, att styra mot effektivitet, att ha ordning och reda samt att skapa trygghet. Med en väl fungerande internkontroll skyddas såväl tjänstemän som förtroendevalda mot oberättigade misstankar.

Utifrån denna plan har kommunkoncernövergripande granskning genomförts av rutiner inom området ekonomi/löneprocess, bisyssla, inköp, mutor och korruption, regeländring och beredskap. Granskning har även skett av verksamhetens egna identifierade risker inom personalområdet. Enligt den beslutade planen har ansvariga tjänstepersoner rapporterat resultatet av sina kontroller till personalchef. Det sammantagna resultatet och att utfall och slutsats för respektive risk redovisas enligt särskild bilaga. Notera beslutade åtgärder för mindre brister inom beredskap och systematiskt arbetsmiljöarbete.

Beslutsunderlag

Kommunledningskontorets tjänsteskrivelse 2026-09-14
Bilaga – Uppföljning internkontroll 2026, personalnämnden

Beslutet sänds till:

Kommunledningskontoret / Finans och juridik
Personalnämndens ekonom
Personalchef

§ 64 Dnr PN-2026-000176

040

Internkontrollplan 2027

Personalnämndens beslut

Internkontrollplan för 2027 godkänns enligt särskild bilaga.

Sammanfattning

Personalnämnden ska varje år utforma en internkontrollplan inom nämndens verksamhetsområden. Då det i alla verksamheter finns risker för avvikelser eller fel, är det viktigt att arbeta för att förebygga och hantera fel och brister. Intern kontroll är tillsammans med ett systematiskt kvalitetsarbete och externa revisioner viktiga delar i det arbetet.

Den interna kontrollen i Skellefteå kommun regleras i Riktlinjer för intern kontroll som kommunfullmäktige har fattat beslut om och som är en viktig del av styrsystemet. I begreppet innefattas hela organisationen och alla de rutiner som syftar till att säkerställa att resurser disponeras i enlighet med Kommunfullmäktiges intentioner samt säkerställer en riktig och fullständig redovisning. Där finns bland annat roller och ansvar beskrivna, information om det praktiska internkontrollarbetet, samt en tidplan för efterföljande års internkontrollplan samt resultatrapporteringen av innevarande årsplan.

Den enskilda nämnden har det yttersta ansvaret för den interna kontrollen inom respektive verksamhetsområde. En riskanalys har gjorts och prioriterade riskområden för verksamheten inom personalnämnden har sammanställts i en internkontrollplan för 2027, vilket redovisas i särskild bilaga. Utifrån kommunkoncernens övergripande internkontrollplan 2027 tillkommer riskbedömningar och kontroller inom flera riskområden.

Beslutsunderlag

Kommunledningskontorets tjänsteskrivelse 2026-09-15
Bilaga - Internkontrollplan 2027 för personalnämnden

Beslutet sänds till:

Personalchef
Personalnämndens ekonom
Kommunstyrelsen / Finans och Juridik

§ 65 Dnr PN-2026-000137

007

Revisionsrapport - Grundläggande granskning av personalnämnden 2025

Personalnämndens beslut

1. Revisionsrapport Grundläggande granskning av personalnämnden 2025 noteras.
2. Kommunledningskontoret får i uppdrag att presentera förslag till uppföljning av indikatorer till personalnämndens sammanträde i december 2026.

Sammanfattning

Kommunrevisionens uppgift är att ge kommunfullmäktige underlag till den årliga ansvarsprövningen. Enligt kommunallagen 12 kap. 1 § ska revisorerna årligen granska all verksamhet som bedrivs inom nämndernas verksamhetsområden i den omfattning som följer av God revisionssed. Styrelse och nämnders ansvar för verksamheten regleras bl. a. i kommunallagen 6 kap. Där framgår att nämnderna ska se till att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige bestämt, att den interna kontrollen är tillräcklig och att verksamheten bedrivs på ett i övrigt tillfredsställande sätt.

Kommunrevisionens sammanfattade bedömning utifrån översiktlig granskning är att personalnämnden säkerställt att verksamheten sköts på ett ändamålsenligt och från ekonomisk synpunkt tillfredsställande sätt samt att den interna kontrollen är tillräcklig. Utifrån granskningsresultatet lämnar dock revisionen rekommendationer till personalnämnden att:

- Lämna en bedömning hur indikatorerna har förflyttat sig.
- Tydliggöra vilka indikatorer som ska redovisas i nämndens kompetensförsörjningsplan.

Kommunledningskontoret framför att det redan pågår arbete inom de utpekade områdena som kommunrevisionen lyfter fram i revisionsrapporten. Ett förslag till uppföljning av indikatorer ska presenteras till personalnämndens sammanträde i december.

Beslutsunderlag

Kommunledningskontorets tjänsteskrivelse 2026-06-16
Revisionsrapport – Grundläggande granskning av personalnämnden 2025

Beslutet sänds till:

Kommunrevisionen
Kommunledningskontoret / Personal- och utveckling

§ 66 Dnr PN-2026-000177

006

Sammanträdesplan 2027 för personalnämnden

Personalnämndens beslut

Sammanträdesplan 2027 för personalnämnden fastställs.

Sammanfattning

Förslag till sammanträdesplan 2027 för personalnämnden:

2027-02-03 kl 9-16	Introduktion ny nämnd + nämndsammanträde
2027-03-09, kl 9-16	Nämndsammanträde tillika Uppdragsdag
2027-05-04, kl 9-12	Nämndsammanträde
2027-09-09, kl 9-12	Nämndsammanträde
2027-11-02, kl 9-12	Nämndsammanträde
2027-12-08, kl 9-12	Nämndsammanträde

Beslutsunderlag

Kommunledningskontorets tjänsteskrivelse 2026-08-26

Beslutet sänds till:

Personalnämndens ledamöter och ersättare
Kommunledningskontoret/Personal- och utveckling
Fackliga representanter
Support och lokalers informationsenhet för publicering på webb

§ 67 Dnr PN-2026-000106

020

Arbetsgivarpolicy för Skellefteå kommun

Personalnämndens förslag till kommunfullmäktige

1. Arbetsgivarpolicy för Skellefteå kommun fastställs med de förändringar som föreslås.
2. Arbetsgivarpolicyn gäller från och med att kommunfullmäktige har fastställt den.

Sammanfattning

Kommunfullmäktige beslutade 2023-01-31, § 14, om en arbetsgivarpolicy som ska gälla för Skellefteå kommun och som ska tydliggöra arbetsgivarens viljeinriktning inom alla områden som rör personalpolitiken.

Arbetsgivarpolicyn har setts över och innehåller främst redaktionella ändringar. De ändringar som har gjorts i övrigt har gjorts i syfte att förtydliga budskap och för att undvika upprepningar gentemot arbetsmiljöpolicyn.

Inledningsvis har stycket om för vilka policyn gäller lyfts upp i sidhuvudet på samma sätt som i arbetsmiljöpolicyn.

Avsnittet "Hållbara och inkluderande arbetsplatser" föreslås byta namn till "Mångfald och inkludering", dels för att förstärka dessa begrepp som har koppling mot Diskrimineringslagen, men också för att undvika sammanblandning med efterföljande stycke som har koppling till Arbetsmiljölagen och Sjukförsäkringen. De tidigare rubrikerna "Hållbara arbetsplatser" och "hållbart arbetsliv" riskerar att urholka innehållet i avsnitten, vilket motiverar bytet till "Mångfald och inkludering". I avsnittet Hållbart arbetsliv finns nu också en korshänvisning till arbetsmiljöpolicyn.

Fotnoten om Alkohol och droger har kompletterats med ett förtydligande om att brottslighet med koppling till anställningen är som utgångspunkt inte förenlig med anställning i Skellefteå kommun och kan leda till arbetsrättsliga åtgärder.

Policyn harmoniserar med Skellefteå kommuns organisationskultur. Utifrån policyn följer instruktioner och riktlinjer, som förtydligar tillämpningen av policyn.

Beslutsunderlag

Kommunledningskontorets tjänsteskrivelse 2026-08-12
Bilaga – Förslag till reviderad arbetsgivarpolicy
Bilaga – Förslag till reviderad arbetsgivarpolicy med ändringar markerade
Bilaga – Kommunfullmäktiges protokoll 2023-01-31, § 14 inklusive bilagor

Beslutet sänds till:

Kommunfullmäktige

§ 68 Dnr PN-2026-000107

026

Arbetsmiljöpolicy för Skellefteå kommun

Personalnämndens förslag till kommunfullmäktige

1. Arbetsmiljöpolicy för Skellefteå kommun fastställs med de förändringar som föreslås.
2. Arbetsmiljöpolicyn gäller från och med att kommunfullmäktige har fastställt den.

Sammanfattning

Kommunfullmäktige beslutade 2022-05-03, § 143, om en arbetsmiljöpolicy för Skellefteå kommun.

Arbetsmiljöpolicyen har genomgått en översyn, vilket har resulterat i ett förslag till uppdaterad policy. Arbetsmiljöpolicyen har förtydligats med begreppet "Friskfaktorer" i och en förklarande text i fotnot om vad det innebär. I övrigt har endast redaktionella ändringar som mindre språkjusteringar gjorts.

Översynen har genomförts i dialog med de fackliga organisationerna. En bra arbetsmiljö är en förutsättning för att bli en attraktiv arbetsgivare som erbjuder en trygg och säker arbetsmiljö.

Policyn harmoniserar med Skellefteå kommuns organisationskultur. Utifrån policyen följer instruktioner och riktlinjer, som förtydligar tillämpningen av policyen.

Beslutsunderlag

Kommunledningskontorets tjänsteskrivelse 2026-08-12

Bilaga – Förslag till ny arbetsmiljöpolicy

Bilaga – Förslag till ny arbetsmiljöpolicy med ändringar markerade

Bilaga – Kommunfullmäktiges protokoll 2022-05-03, § 143 inklusive bilagor

Beslutet sänds till:

Kommunfullmäktige

§ 69 Dnr PN-2026-000035

020

Skrivelse av Andreas Löwenhök (M) om översyn av kommunens rutiner vid misstanke och åtal om allvarliga brott i verksamheter med särskilt skyddsvärda grupper

Personalnämndens beslut

Skrivelsen anses besvarad.

Sammanfattning

Personalnämnden beslutade 2026-02-04, § 21, att överlämna en skrivelse av Andreas Löwenhök (M) för beredning till förvaltningen. I skrivelsen vill ledamoten i personalnämnden att en översyn av kommunens rutiner vid misstanke och åtal om allvarliga brott i verksamheter med särskilt skyddsvärda grupper görs.

Skellefteå kommun delar uppfattningen att skyddet för barn, äldre och personer med funktionsnedsättning är av högsta prioritet. Samtidigt måste arbetsgivaren beakta grundläggande arbetsrättsliga principer, oskuldspresumtionen samt de krav på individuell bedömning som följer av lagstiftning och praxis.

Kommunen har redan idag ett antal kommungemensamma rutiner och styrdokument som syftar till att skydda brukare, elever och andra särskilt skyddsvärda grupper. Kommunen har även under 2026 förstärkt arbetet med registerkontroller och verksamhetsskydd genom nya riktlinjer och rutiner. Dessa omfattar bland annat verksamheter som arbetar med barn, äldre personer och personer med funktionsnedsättning.

Riktlinjerna betonar att riskbedömningar ska genomföras och att åtgärder ska vara sakliga, rättssäkra och likvärdiga. Särskilt anges att verksamhetsskyddsåtgärder ska föregås av riskbedömningar och särskilda överväganden.

En ordning där arbetsbefrielse eller omplacering alltid ska ske vid misstanke eller åtal, oavsett omständigheterna i det enskilda fallet, riskerar att komma i konflikt med kravet på individuell saklig bedömning. Frågor om arbetsbefrielse, omplacering eller andra arbetsrättsliga åtgärder bör därför även fortsättningsvis hanteras efter en riskbedömning utifrån brottsmisstankens art, arbetsuppgifternas innehåll, verksamhetens skyddsbehov och övriga omständigheter i det enskilda fallet.

Kommunledningskontoret konstaterar att kommunen redan har fastställda rutiner och riktlinjer för riskhantering, verksamhetsskydd, internutredningar och registerkontroller. Dessa bygger på individuella riskbedömningar och möjliggör arbetsrättsliga åtgärder när situationen kräver det. Kommunledningskontoret bedömer därför att ytterligare uppdrag eller generella huvudregler om automatisk arbetsbefrielse inte bör införas.

Beslutsunderlag

Kommunledningskontorets tjänsteskrivelse 2026-08-17

Personalnämndens protokoll 2026-02-04, § 21

Skrivelse av Andreas Löwenhök om översyn av kommunens rutiner vid misstanke och åtal om allvarliga brott i verksamheter med särskilt skyddsvärda grupper

Beslutet sänds till:

Andreas Löwenhök
Kommunledningskontoret/Personal- och utveckling

§ 70 Dnr PN-2026-000211

026

Avveckling av fysiska stämpelklockor (Tidomater)

Personalnämndens beslut

1. I Skellefteå kommun ska tidsstämpling ske digitalt via mobiltelefon och dator.
2. Kommunledningskontoret får i uppdrag att inom ramen för implementering av nytt lönesystem helt avveckla fysiska stämpelklockor (Tidomater) som metod för tidsstämpling i kommunen.
3. Personalchef får befogenhet att vid behov godkänna tidsbegränsade och särskilt motiverade undantag till digital stämpling under övergångsperioden.

Sammanfattning

Skellefteå kommun använder idag tre metoder för tidsstämpling av arbetstid:

- mobiltelefon (P mobile),
- dator (Personec),
- fysiska stämpelklockor, så kallade Tidomater.

De nuvarande Tidomaterna kommer inte att vara kompatibla med det nya personalsystem som planeras att upphandlas under hösten 2026. Kommunen behöver därför ta ställning till om framtida behov av tidsstämpling ska tillgodoses genom anskaffning av nya stämpelklockor med tillhörande system (inklusive förvaltning och drift) eller genom en övergång till helt digital tidsstämpling.

Den genomförda nulägesanalysen visar att digital tidsstämpling är en fungerande lösning för verksamhetens behov. Nulägesanalysen beskrivs under ärendets beskrivning. Nulägesanalysen pekar på att en övergång bör genomföras stegvis och anpassas utifrån verksamheternas olika förutsättningar. På sikt bedöms en övergång till digital tidsstämpling kunna minska kostnader, administration och teknisk komplexitet samt bidra till en mer effektiv och långsiktigt hållbar hantering av tidsstämpling.

Ärendet har samverkats med de fackliga organisationerna.

Beslutsunderlag

Kommunledningskontorets tjänsteskrivelse 2026-08-13

Beslutet sänds till:

Kommunledningskontoret/Personal och utveckling
Support och lokaler/IT-avdelningen

§ 71 Dnr PN-2025-000035

023

Redovisning av språk- och introduktionsanställningar i Skellefteå kommun

Personalnämndens beslut

1. Projektet språk- och introduktionsanställningar avslutas.
2. Slutrapporten för språk och introduktionsanställningar noteras.

Sammanfattning

Kommunstyrelsen beslutade i december 2024 att två spår av språk- och introduktionsanställningar fick genomföras i efterdyningarna av Northvolt och andra leverantörer stora personaluppsägningar. Anställningarna var tidsbegränsade och finansierades ur kommunens särskilda statsbidrag 2025 till följd av en stark befolkningstillväxt.

Projektet och samtliga anställningar är nu avslutade.

Beslutsunderlag

Kommunledningskontorets tjänsteskrivelse 2026-08-17
Rapport Utvärdering av Skellefteå kommuns satsning på språk – och
introduktionsanställningar
Kommunfullmäktiges protokoll 2025-01-28, § 19

Beslutet sänds till:

Kommunstyrelsen
Utbildning och arbetsmarknad / Arbetsmarknadsenheten

§ 72 Dnr PN-2026-000089

028

Skrivelse om likvärdighet mellan kommunens medarbetare avseende gratis influensavaccination på betald arbetstid, Sveriges Lärare

Personalnämndens beslut

1. Skrivelsen från Sveriges Lärare om likvärdighet mellan kommunens medarbetare avseende gratis influensavaccination på betald arbetstid noteras.
2. Frågan om kostnadsfri influensavaccination på betald arbetstid överlämnas till verksamhetsansvariga nämnder.

Jäv

Malin Westerlund (MP) anmäler jäv och deltar inte i ärendets handläggning.

Sammanfattning

Sveriges lärare har i ärende "Likvärdighet och arbetsgivaransvar inom kommunen – skillnader i förmåner mellan förvaltningarna" ställt till för- och grundskolenämnden samt gymnasienämnden, efterfrågat att medlemmar ska erbjudas influensavaccination på arbetstid och på arbetsgivarens bekostnad tillsammans med en rad andra förmåner. Yrkandet sker med hänvisning till att medarbetare inom socialkontoret erbjuds vaccination mot säsongsinfluensa bekostad av arbetsgivare och på betald arbetstid.

Nämnderna har därefter överlämnat frågan om gratis influensavaccin på arbetstid till personalnämnden.

Beslutet om att medarbetare inom socialkontoret erbjuds vaccination mot säsongsinfluensa på bekostnad av arbetsgivaren och på betald arbetstid har fattats av förvaltningens ledningsgrupp och ej av politisk nämnd. Bakgrunden till beslutet grundas på rekommendationer från Folkhälsomyndigheten.

Information på Folkhälsomyndighetens webbplats:

"Det är viktigt att skydda vård- och omsorgspersonal genom vaccination eftersom det minskar smittrisen för alla personer som personalen tar hand om. Vaccination rekommenderas för all personal inom vård- och omsorg som arbetar nära patienter och omsorgstagare med ökad risk för allvarig influensa (det vill säga, personer i riskgrupp)".

Syftet med att erbjuda vaccination till medarbetare inom socialkontoret är således inte att betrakta som en personalförmån, utan en del i att skydda äldre och sköra omsorgstagare.

Folkhälsomyndigheten har inte lämnat någon rekommendation för anställda inom skolverksamheter och därmed blir det en fråga för verksamhetsansvariga nämnder att bedöma om det finns en anledning till att anställda får vaccinera sig gratis på betald arbetstid.

Beslutsunderlag

Kommunledningskontorets tjänsteskrivelse 2026-06-23
Gymnasienämndens protokoll 2026-02-26, § 23

För- och grundskolenämndens protokoll 2026-02-25, § 23
Skrivelse från Sveriges Lärare

Beslutet sänds till:

Sveriges Lärare
Kommunledningskontoret/Personal- och utveckling
Gymnasienämnden
För och grundskolenämnden

§ 73 Dnr PN-2026-000185

028

Personalstugan Krokfors ändring av hyresbelopp

Personalnämndens beslut

1. För veckorna 51-1 och 8-18 höjs beloppet från 3 000 kronor per vecka till 3 500 kronor per vecka.
2. För veckorna 51-1 och 8-18 höjs beloppet från 450 kronor per dygn till 550 kronor per dygn.
3. För veckorna 2-7 och 19-50 höjs beloppet från 1 770 kronor per vecka till 2 000 kronor per vecka.
4. För veckorna 2-7 och 19-50 höjs beloppet från 250 kronor per dygn till 350 kronor per dygn.
5. Kommunledningskontoret får i uppdrag att göra en översyn av priserna vartannat år och senast hösten 2028.

Sammanfattning

Mot bakgrund av den allmänna kostnadsutvecklingen, inklusive inflation och ökade drifts- och underhållskostnader, föreslås att hyrespriserna för personalstugan i Krokfors justeras. För att säkerställa att prisnivåerna även framgent är kostnadstäckande föreslås att en översyn av priserna genomförs vartannat år. Detta minskar behovet av större prisjusteringar och bidrar till en stabilare prisutveckling över tid. Veckorna 51-1 och 8-18 räknas som högsäsong och veckorna 2-7 och 19-50 räknas som lågsäsong.

Beslutsunderlag

Kommunledningskontorets tjänsteskrivelse 2026-08-19
Personalnämndens protokoll 2020-11-11, § 91 inklusive handlingar

Beslutet sänds till:

Support och lokaler/Internservice
Support och lokaler/Informationsenheten
Personalchef
Personalnämndens ekonom

§ 74 Dnr PN-2026-000184

023

Tillgodoräkning av anställningstid

Personalnämndens förslag till kommunfullmäktige

1. Anställningstid i ett kommunalt bolag får tillgodoräknas vid en beräkning av anställningstid i Skellefteå kommun.
2. Anställningstid i Skellefteå kommun får tillgodoräknas vid en beräkning av anställningstid i ett kommunalt bolag.
3. Att som kommunalt bolag enligt punkt 1 och 2 räknas de som till 100 % ägs av Skellefteå Stadshus AB.
4. Tidigare beslut om tillgodoräkning av anställningstid upphör att gälla.

Sammanfattning

När en person söker arbete och anställs av Skellefteå kommun och personen i fråga har varit anställd i ett bolag som ägs av Skellefteå stadshus AB, har det uppmärksamats att personens anställningstid i bolaget inte alltid legat till grund för beräkning av anställningstid i Skellefteå kommun.

Det kan vara ett hinder för kompetensförsörjningen i Skellefteå kommunkoncern och kan försvåra rekrytering. För att åtgärda detta föreslås att anställningstid i ett kommunalt bolag får tillgodoräknas vid en beräkning av anställningstid i Skellefteå kommun.

Det kan förekomma att samma fenomen uppstår när ett kommunalt bolag vill anställa en person som har en anställning i Skellefteå kommun.

Det kan ifrågasättas om kommunen ska underlätta för medarbetare att byta anställning till ett kommunalt bolag, eftersom det kan medföra att det uppstår kompetensbrist i den kommunala organisationen. Samtidigt bör man beakta att kommunkoncernen i stort tjänar på att kompetensen behålls inom koncernen. För att underlätta kompetensförsörjningen inom kommunkoncernen föreslås att anställningstid i Skellefteå kommun får tillgodoräknas vid beräkning av anställningstid i kommunalt bolag.

För att underlätta kompetensförsörjningen inom kommunkoncernen föreslås att intjänad anställningstid i Skellefteå kommun och bolagen tillgodoräknas vid byte av arbetsgivare.

De bolag som omfattas är de som till 100 % ägs av Skellefteå Stadshus AB (Skellefteå kraft AB, Skellefteå bostäder AB, Skellefteå industrihus och Skellefteå buss AB).

Det bör noteras att en konsekvens är att vid uppsägning på grund av arbetsbrist, kan den nyanställda slå ut andra anställda med kortare anställningstid på den nya arbetsplatsen eftersom den nyanställda får tillgodoräkna arbetstid från annan arbetsgivare inom kommunkoncernen.

Samråd har skett med berörda bolags HR-funktioner.

Beslutsunderlag

Kommunledningskontorets tjänsteskrivelse 2026-06-16

Beslutet sänds till:
Kommunfullmäktige

§ 75 Dnr PN-2026-000212

028

Revidering av riktlinjer för generationsväxling

Personalnämndens beslut

1. Gällande modell för generationsväxling i Skellefteå kommun upphör 2026-12-31.
2. Från och med 2027-01-01 inför Skellefteå kommun den modell för generationsväxling som centrala parter kommit överens om i pensionsavtalet AKAP-KR.
3. Från och med 2027-01-01 inför Skellefteå kommun ett tillägg utöver centrala parter överenskommelse om generationsväxling. Tillägget innebär att medarbetare redan från 63-årsdagen kan ansöka om generationsväxling i enlighet med AKAP-KR.

Sammanfattning

Från och med den 1 januari 2027 så öppnar det centrala tjänstepensionsavtalet AKAP-KR upp för nedtrappning. Det vill säga att det år medarbetare fyller 64 år kan de med stöd av AKAP-KR gå ner 20% i sysselsättningsgrad och erhåller då 80% i lön, men arbetsgivaren betalar in 100% till medarbetarens tjänstepension. Det år medarbetaren uppnår riktålder för pension (i dagsläget 67 år) erhåller medarbetaren 90% i lön (80 – 90 - 100), jobbar 80%, får 90% i lön och arbetsgivaren betalar in 100% i tjänstepension.

Skellefteå kommuns nuvarande riktlinjer för generationsväxling gäller från det år medarbetaren fyller 63 år, medarbetaren har möjlighet att gå ner 30% i sysselsättningsgrad får 70% i lön och arbetsgivaren betalar in 100% i pensionsavsättning. Ingen förändring vid uppnådd riktålder (i dagsläget 67år).

När det centrala tjänstepensionsavtalet AKAP-KR börjar gälla 1 januari 2027 så behöver Skellefteå kommun förhålla sig till detta. Men med tillägget att Skellefteå kommuns medarbetare som fyller 63 år har möjlighet att ansöka om nedtrappning i enlighet med AKAP-KR:s villkor.

Denna tillämpning görs för att Skellefteå kommun ska attrahera äldre medarbetare att jobba kvar och att vi ska uppfattas som en attraktiv arbetsgivare

Beslutsunderlag

Kommunledningskontorets tjänsteskrivelse 2026-08-17
Bilaga – Nuvarande riktlinjer för generationsväxling
Bilaga - Cirkulär 2025:24 Överenskommelse om införande av partiell nedtrappningsförmån för seniora arbetstagare i AKAP-KR

Beslutet sänds till:

Kommunledningskontoret/Personal och utveckling
Personalchefsgruppen
Lönecenter

§ 76 Dnr PN-2026-000218

024

Tolkning av arvodesreglementet avseende ersättning för inställt sammanträde

Personalnämndens beslut

Begäran om ersättning kopplat till inställt sammanträde avslås.

Sammanfattning

Det har inkommit en begäran till personalnämnden om tolkning av arvodesreglementet för förtroendevalda avseende ersättning för ett inställt sammanträde. Den förtroendevalda har under året blivit kallad till ett sammanträde med ett politiskt organ och har då i sitt ordinarie arbete planerat och lagt in ledighet för politiskt uppdrag i sitt schema. Cirka en vecka före det inplanerade sammanträdet får den förtroendevalda ett meddelande om att mötet är inställt och söker därför ersättning för det inställda sammanträdet.

Enligt det av kommunfullmäktige fastställda arvodesreglementet äger personalnämnden rätt att tolka reglementet.

Kommunledningskontoret framför att den förtroendevalda är i kategorin förtroendevald fritid och har enligt § 3.6 i arvodesreglementet möjlighet att begära ersättning för förlorad arbetsinkomst under förutsättning att en inkomstförlust har uppstått. Enligt § 3.15 i arvodesreglementet är det den förtroendevalda som ansvarar för att lämna in underlag som styrker rätt till begärd ersättning.

Den förtroendevalda har sin ordinarie anställning på 80 % inom Skellefteå kommun och är inte schemalagd den aktuella dagen, men har ändå begärt att få ett intyg om förlorad arbetsinkomst för politiskt uppdrag. Lönecenter har meddelat den förtroendevalda att de inte kan utfärda något intyg om förlorad arbetsinkomst för den aktuella dagen med hänvisning till att enligt schema så är det inte en arbetsdag. För ersättningsberättigade sammanträden utgår ersättning beroende på vilken kategori den förtroendevalda tillhör, dvs fritid, deltid, betydande del av heltid eller heltid samt under förutsättning att sammanträdet har genomförts.

Sammanfattningsvis så har det inte uppstått någon förlorad arbetsinkomst den aktuella dagen för den förtroendevalda och någon ersättning för förlorad arbetsinkomst kan därför inte utgå. Någon ersättning för deltagande i sammanträde kan ej heller utgå, eftersom mötet blev inställt.

Beslutsunderlag

Kommunledningskontorets tjänsteskrivelse 2026-08-25
Meddelande om att möte är inställt 2026-08-11
Begäran om tolkning av arvodesreglementet för förtroendevalda
Bilaga 1 – Dialog med kommunsekreterare
Bilaga 2 – Dialog med Lönecenter
Bilaga 3 – Schema
Bilaga 4 – Dialog med kommunsekreterare

Beslutet sänds till:

Support och lokaler/Lönecenter
Sökanden

§ 77 Dnr PN-2026-000219

005

Rapport dataskydd 2025 personalnämnden

Personalnämndens beslut

1. Rapport dataskydd 2025 personalnämnden noteras.
2. Kommunledningskontoret får i uppdrag att fortsätta utveckla det systematiska dataskyddsarbetet i enlighet med redovisade åtgärder.

Sammanfattning

Dataskyddsombudet har lämnat sin rapport för 2025 avseende personalnämndens dataskyddsarbete. Rapporten innehåller bedömningar och rekommendationer för det fortsatta arbetet och nämnden föreslås ta del av rapporten. Dataskyddsombudet ska enligt dataskyddsförordningen övervaka organisationens efterlevnad av dataregelverket och rapportera till den personuppgiftsansvarige. Rapporten för 2025 syftar till att ge personalnämnden en samlad bild av nämndens dataskyddsarbete.

Under året har kontroller genomförts inom områdena organisation för dataskydd och övergripande styrning, registerförteckning, integritetspolicy, personuppgiftsbiträdesavtal, konsekvensbedömningar, personuppgiftsincidenter samt tredjelandsoverföringar. Rapporten bygger på nämndens svar på genomförda kontroller samt dialog mellan dataskyddsombudet och verksamheten.

Dataskyddsombudet lämnar rekommendationer till personalnämnden inom flera områden. De omfattar bland annat att säkerställa att funktionerna som ingår i nämndens dataskyddsarbete tydliggörs. Att nämnden säkerställer att det finns nödvändiga resurser för dataskyddsarbetet och att registerförteckningen hålls uppdaterad. Det rekommenderas att integritetspolicyn ska tydliggöras så att den beskriver nämndens personuppgiftsbehandlingar och att den följer de krav dataskyddsförordningen ställer. Nämnden ska även säkerställa att personuppgiftsbiträdesavtal tecknas om det saknas. Det behöver säkerställas att överföring av personuppgifter till tredjeland beaktas innan nya behandlingar påbörjas eller innan befintliga behandlingar ändras samt att det behöver rutiner för detta.

Beslutsunderlag

Kommunledningskontorets tjänsteskrivelse 2026-08-25
Dataskyddsombudets rapport 2025 för personalnämnden

Beslutet sänds till:

Dataskyddsombudet
Kommunledningskontoret/Personal och utveckling

§ 78 Dnr PN-2026-000178 002

Anmälan av delegationsbeslut

Personalnämndens beslut

Redovisningen av delegationsbeslut godkänns.

Sammanfattning

Delegationsbeslut enligt personalnämndens delegationsordning anmäls enligt särskild bilaga för perioden fram till och med 2026-09-09:

- | | |
|-------|--|
| 1.1* | Anställningar som kräver viss legitimation, behörighet eller registerutdrag. |
| 1.10b | Beslut om undantag från arbetstidsreglerna enligt bilaga J. |
| 2.3 | Beslut om lönetillägg. |
| 2.6 | Beslut om nedskrivning av lönefordran. |
| 3.3 | Beslut om tjänstledighet för att starta näringsverksamhet tom 24 månader. |
| 6.1 | Beslut om avstängning. |
| 6.2 | Beslut om indragning eller innehållande av lön och andra förmåner under avstängning. |
| 6.3 | Beslut om disciplinpåföljd; skriftlig varning. |
| 7.1 | Beslut om uppsägning från arbetsgivarens sida på grund av arbetsbrist. |
| 7.6 | Beslut om överenskommelse om avslut av anställning med medarbetare – Misskötsamhet. |
| 7.7 | Beslut om överenskommelse om avslut av anställning med medarbetare – Rehabilitering. |
| 7.9 | Beslut om avsked. |
| 7.10 | Beslut om frånträde av anställning. |
| 9.1 | Beslut i brådsakande ärenden som inte kan vänta till nästa sammanträde. |
| 9.2 | Beslut om avslag på begäran om att ta del av allmän handling. |

Beslutsunderlag

Kommunledningskontorets tjänsteskrivelse 2026-09-09
Bilaga – Ordförandebeslut 2026-06-18

§ 79 Dnr PN-2026-000004 000

Uppdrag

Personalnämndens beslut

Informationen noteras.

Sammanfattning

Följande uppdrag har inkommit:

PN Dnr 2026-194 027

Kommunfullmäktige 2026-06-17, § 165 - Varje nämnd rekommenderas att ta fram utbildningsplan för den egna nämnden.

PN Dnr 2026-109 024

Kommunfullmäktige 2026-06-17, § 168 - Skyndsamt se över arvodesreglementet gällande överförmyndarnämnden.

Beslutsunderlag

Kommunledningskontorets tjänsteskrivelse 2026-09-09

§ 80 Dnr PN-2026-000179 000

Delgivningar

Personalnämndens beslut

Redovisning av inkomna delgivningar godkänns.

Sammanfattning

Följande ärenden delges:

PN Dnr 2026-138 042

Kommunfullmäktige
Protokoll 2026-04-29, § 88 - Skellefteå kommuns årsredovisning 2025.

PN Dnr 2026-139 007

Kommunfullmäktige
Protokoll 2026-04-29, § 89 - Ansvarsfrihet för 2025 års förvaltning.

PN Dnr 2026-140 049

Kommunfullmäktige
Protokoll 2026-04-29, § 90 - Nämndernas resultatöverföring från 2025 till 2026.

PN Dnr 2026-141 042

Kommunfullmäktige
Protokoll 2026-04-29, § 92 - Nämndernas årsrapporter 2025.

PN Dnr 2026-142 001

Kommunfullmäktige
Protokoll 2026-04-29, § 95 - Skellefteå kommuns politiska organisation
mandatperioden 2026 – 2030.

PN Dnr 2026-143 001

Kommunfullmäktige
Protokoll 2026-04-29, § 94 - Övergripande ansvar för Skellefteå kommuns
universella preventionsarbete.

PN Dnr 2026-193 016

Kommunfullmäktige
Protokoll 2026-06-17, § 163 - Beredskapsplan för störningar i
dricksvattenförsörjningen (nödsvattenplan).

PN Dnr 2026-194 027

Kommunfullmäktige
Protokoll 2026-06-17, § 165 - Utbildningsplan för Skellefteå kommuns
förtroendevalda.

PN Dnr 2026-196 042

Kommunfullmäktige
Protokoll 2026-06-17, § 174 - Delårsrapport april 2026, Skellefteå kommun.

PN Dnr 2026-197 102

Kommunfullmäktige
Protokoll 2026-06-17, § 179 - Avsägelse från Tanja Hyving (L) av uppdraget som ledamot i personalnämnden och eventuellt fyllnadsval.

PN Dnr 2026-109 024

Kommunfullmäktige
Protokoll 2026-06-17, § 168 - Arvodesreglemente för förtroendevalda i Skellefteå kommun gäller fr o m 2027-01-01.

PN Dnr 2025-306 020

Kommunfullmäktige
Protokoll 2026-06-17, § 166 - Bestämmelser för omställningsstöd, pension och familjeskydd för förtroendevalda OPF-KR 26.

PN Dnr 2026-113 024

Kommunfullmäktige
Protokoll 2026-06-17, § 167 - Revidering av tillämpningsanvisningar för pensionsbestämmelser PBF och OPF för förtroendevalda i Skellefteå kommun.

PN Dnr 2026-146 042

Kommunstyrelsen
Protokoll 2026-05-05, § 155 - Månadsrapport februari 2026, Skellefteå kommun.

PN Dnr 2026-147 006

Kommunstyrelsen
Protokoll 2026-05-05, § 175 - Förändring av kommunstyrelsens sammanträdesplan 2026.

PN Dnr 2026-213 005

Kommunstyrelsen
Protokoll 2026-08-11, § 230 - Teknisk utrustning till förtroendevalda 2026-2030.

PN Dnr 2026-158 020

SBU Statens beredning för medicinsk och social utvärdering
Rapport Kränkande särbehandling, hot och våld i arbetet och dess relation till
psykisk ohälsa.

PN Dnr 2026-159 026

Sveriges Lärare
Skrivelse om att säkerställa en hållbar arbetsmiljö och långsiktiga resurser
(Skrivelsen är ställd till flera nämnder och kommunstyrelsen lägger in den i
budgetarbetet).

PN Dnr 2026-183 020

Sveriges kommuner och regioner
Cirkulär 2026:20 - Arbetsdomstolens dom 2026 nr 34 om vilka arbetstagare som
ingår i uttryckningsstyrkan inom räddningstjänsten och omfattas av SAP-R.

PN Dnr 2026-186 020

Sveriges kommuner och regioner
Cirkulär 2026:23 - Förändringar i Arbetsidentifikation AID.

PN Dnr 2026-209 020

Sveriges kommuner och regioner
Cirkulär 2026:25 - Missbruk av offentlig ställning.

PN Dnr 2026-227 000

Sveriges kommuner och regioner
Cirkulär 2026:11 - Mall för lokalt kollektivavtal med arbetstagarorganisation som
inte omfattas av avtalet AUP.

PN Dnr 2026-228 000

Sveriges kommuner och regioner
Cirkulär 2026:11 - Avtal om utbyte av personuppgifter (AUP) med Kommunal.

PN Dnr 2025-294 023

Enskild person
Skrivelse till personalnämnden.

Beslutsunderlag

Kommunledningskontorets tjänsteskrivelse 2026-09-09
Skrivelse från enskild person 2026-08-26

§ 81 Dnr PN-2026-000005 021

Löne- och förhandlingsärenden

Personalnämndens beslut

Informationen godkänns.

Sammanfattning

Förhandlingschef informerar om:

- Arbetsrättsliga ärenden för perioden.

§ 82 Dnr PN-2026-000006 000

Övriga frågor

Sammanfattning

Det har inte inkommit några övriga frågor.

Undertecknat av följande personer

ANDREAS LÖWENHÖÖK

Datum: 2026-09-17 10:48:45
Transaktionsidentitet: 7CE196034465E939E8511A9550A7A38FDE42E790ED

Anna Evelina Fahlesson

Datum: 2026-09-17 14:58:19
Transaktionsidentitet: 8C968B6D7FC668289572D28F0732DDB94CD6199013

Underskriftstjänst: **twoday Underskriftstjänst**

Dokumentet är signerat av Ciceron DoÄ

Organisation

Organisation: Skellefteå kommun

Organisationsnr: 212000-2643

E-post: kundtjanst@skelleftea.se

Hemsida: www.skelleftea.se