



VARA KOMMUN

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL

Personalutskottet

Sammanträdesdatum
2026-09-24

Beslutsinstans	Personalutskottet, Vara kommun
Datum och tid	torsdagen den 24 september 2026, klockan 08:30 till 09:42
Plats	Sammanträdesrum Ängen, Vara kommunhus
Beslutande	
Ledamöter	Per Gunnarsson (M), ordförande Peter Romlén (SD) Malin Andersson (S)
Övriga närvarande	
Sekreterare	Linda Samuelsson Winbo
Övriga	Elin Sundén, HR-chef
Justering	Protokollet signeras digitalt. Elektroniska underskrifter redovisas på sista sidan av protokollet samt noteras på respektive sida.
Justerade paragrafer	§§ 21-24
Ordförande	Per Gunnarsson
Justerare	Peter Romlén
Tillkännagivande	Justeringen tillkännages på kommunens digitala anslagstavla.
Publiceringsperiod	2026-09-25 – 2026-10-17
Protokollets förvaringsplats	Kansliavdelningen



VARA KOMMUN

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL

Personalutskottet

Sammanträdesdatum
2026-09-24

Ärendelista

Paragraf	Ärende	Diarienummer	Sida
§ 21	Val av justerare och tid för justering samt fastställande av föredragningslista, närvarorätt och eventuellt jäv	KS 2026/7	
§ 22	Riktlinje pension för anställda	KS 2026/221	
§ 23	Bestämmelser för det kommunala seniors- och funktionsrättsrådet (KSFR)	KS 2024/247	
§ 24	Samlad information från HR-chef med flera till personalutskottet.	KS 2026/73	



Val av justerare och tid för justering samt fastställande av föredragningslista, närvarorätt och eventuellt jäv

Personalutskottets beslut

- Personalutskottet beslutar att Peter Romlén (SD) utses till justerare för dagens protokoll. Protokollet justeras digitalt måndag 25 februari från kl. 12:00.
- Föredragningslistan fastställs.
- Ärendet information från förvaltnings och ledamöter stryks från dagordningen.
- Inga jäv anmäls.

Sammanfattning av ärendet

Det är personalutskottets ordförande som beslutar om vilka ärenden som ska med på utskottets kallelse. Varje ledamot i kommunstyrelsen har dock initiativrätt enligt kommunallagen (2017:725) kap. 4 § 20. Detta innebär att ledamöter får väcka ärenden på kommunstyrelsen även om de inte varit med i kallelsen. Denna rättighet gäller även för ledamöter på personalutskottets sammanträden.

När det gäller närvarorätten ska kommunstyrelsens sammanträde hållas inom stängda dörrar (KL kap. 6 § 25) och detsamma gäller för dess utskott. Detta innebär att närvarande på utskottet ska bestå av dess ledamöter samt de som blivit särskilt kallade för att föredra ett ärende. För att ytterligare någon ska få närvara på ett sammanträde behöver utskottet enhälligt godkänna detta.

Om en ledamot är jävig i ett ärende får den inte delta eller närvara under handläggningen av ärendet (KL kap. 6 §§ 28–32). Ledamoten ska själv anmäla eventuellt jäv och lämna sammanträdet under beredningen av ärendet.

Val av justerare samt tid, eventuella ändringar av dagordningen samt godkännande av ytterligare närvarorätt beslutas inledningsvis på utskottets sammanträde. Anmälan om eventuellt jäv påminns också om vid inledningen av sammanträdet.

Förslag till beslut på sammanträdet

Skriv eventuella yrkanden på sammanträdet här, samt liggande förslag.

Beslutsgång

Skriv eventuell beslutsgång här. Om omröstning begärs noteras det här samt hur omröstningen genomförs.



VARA KOMMUN

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL

Personalutskottet

Sammanträdesdatum
2026-09-24

Omröstningsresultat

Skriv omröstningsresultat vid omröstning här.

Beslutsunderlag

Beslutsunderlag kopplas in från eventuell tjänsteskrivelse.

Beslutet ska skickas till

Skriv här vem eller vilka beslutet ska skickas till.



VARA KOMMUN

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL

Personalutskottet

Sammanträdesdatum
2026-09-24

§ 22

Ärendenummer KS 2026/221

Riktlinje pension för anställda

Personalutskottets förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att;

1. Anta reviderad riktlinje för pensioner till anställda i Vara kommun.
2. Den reviderade riktlinjen gäller från och med 1 november 2026.
3. Tidigare riktlinje för pensioner till anställda upphör samtidigt att gälla

Sammanfattning av ärendet

Riktlinjen för pensioner för anställda i Vara kommun har arbetats om och reviderats. Syftet med riktlinjen är att beskriva de pensionsförmåner som gäller kommunens medarbetare och som tillämpas i kommunen. I vissa fall från centrala kollektivavtal och i vissa fall personalpolitiska verktyg för att attrahera och behålla medarbetare.

Stora delar av riktlinjen motsvarar tidigare gällande riktlinje och har främst genomgått redaktionella och språkliga uppdateringar. Revideringen innehåller dock ett antal förändringar och förtydliganden som följer utvecklingen inom pensionsområdet och de möjligheter som ges genom kollektivavtalet AKAP-KR.

De huvudsakliga förändringarna avser:

- Reviderade villkor för löneväxling till pension
- Införande av möjlighet till partiell nedtrappningsförmån för seniora arbetstagare
- Införande av möjlighet till inkomstförstärkning vid förlängt arbetsliv
- Förtydligande kring kommunens möjligheter att använda pensionsrelaterade förmåner som personalpolitiska verktyg, för att behålla och attrahera arbetstagare.

Förslag till beslut på sammanträdet

Personalutskottet föreslår följande förtydligande under rubriken Hel särskild avtalspension:

- Hel särskild avtalspension beviljas med återhållsamhet och är enbart aktuell i samband med en eventuell övertalighetssituation. Beslut om förmånsnivå och övriga kriterier och ramar sker från fall till fall i en enskild överenskommelse mellan kommunen och arbetstagaren.

Beslutsgång

Ordföranden frågar om personalutskottet kan besluta enligt sektorns förslag till beslut med den föreslagna ändringen från personalutskottet och finner att personalutskottet gör det.



VARA KOMMUN

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL

Personalutskottet

Sammanträdesdatum
2026-09-24

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse från HR-chef, dokumentid. 182583
- Förslag riktlinje pension för anställda, dokumentid. 182582

Beslutet ska skickas till

- HR-chef
- Kommundirektör
- Lönecenter V6
- Sektorchefer
- Ekonomichef



VARA KOMMUN

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL

Personalutskottet

Sammanträdesdatum
2026-09-24

§ 23

Ärendenummer KS 2024/247

Bestämmelser för det kommunala seniors- och funktionsrättsrådet (KSFR)

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att skicka förslag till gemensamma bestämmelser för kommunala rådet för senior- och funktionsrättsfrågor på remiss till de pensionärsorganisationer och funktionsrättsorganisationer som i dag ingår i kommunens råd.

Sammanfattning av ärendet

Kommunen har tagit fram ett förslag till gemensamma bestämmelser för kommunala rådet för senior- och funktionsrättsfrågor. Förslaget tar avstamp i befintliga bestämmelser och innebär att nuvarande råd för seniorfrågor och funktionsrättsfrågor samlas i ett gemensamt råd med uppdrag att vara forum för dialog, samverkan och informationsutbyte mellan kommunen samt företrädare för pensionärsorganisationer och funktionsrättsorganisationer. Rådet föreslås även fungera som remiss- och referensorgan i frågor som berör målgrupperna.

I förslaget regleras bland annat rådets syfte, uppdrag, sammansättning, arbetsformer, sammanträden och ersättningar. Rådet föreslås bestå av representanter från kommunstyrelsen, övriga nämnder, primärvården samt berörda pensionärs- och funktionsrättsorganisationer med anknytning till kommunen.

Innan bestämmelserna behandlas för slutligt ställningstagande bedöms det lämpligt att ge de organisationer som i dag ingår i råden möjlighet att lämna synpunkter på förslaget. En remiss bidrar till att säkerställa att berörda organisationers erfarenheter och perspektiv tas till vara i det fortsatta arbetet.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse från nämndsekreterare, dokumentid. 182607
- Förslag på bestämmelser för det kommunala rådet för senior- och funktionsrättsfrågor (KSFR), dokumentid. 182604

Beslutet ska skickas till

Organisationer som idag har representation i de kommunala råden för pensionärer och funktionsrättsfrågor.



VARA KOMMUN

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL

Personalutskottet

Sammanträdesdatum
2026-09-24

§ 24

Ärendenummer KS 2026/73

Samlad information från HR-chef med flera till personalutskottet.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tar del av informationen.

Sammanfattning av ärendet

Sjukfrånvaro

Statistik över aktuell sjukfrånvaro saknas dessvärre och kan inte redovisas till personalutskottet. Lönecenter V6 arbetar med att kvalitetssäkra statistiken. Siffrorna har tidigare visat en sjunkande sjukfrånvaro och förhoppningen är att denna trend fortsätter.

Rapport avslutningsenkät från medarbetare med egen uppsägning

Avslutningsenkäten används av medarbetare som sagt upp sig. Enkäten består av 7 frågor och den är anonym och går inte att spåra tillbaka till individen. Vid sidan om avslutningssamtal med chef ger avslutningsenkäten värdefull information om arbetsmiljön, verksamheten och både vilka styrkor och utmaningar som kan finnas i organisationen.

Under första halvåret 2026 besvarades enkäten av 24 anställda, det vill säga 20,1 % av alla som sagt upp sig. Med tanke på den låga svarsfrekvensen går det inte att dra några slutsatser av resultatet.

Orsaker till att lämna kommunen

De vanligaste orsakerna är flytt till annan ort, pension samt önskemål om bättre lön, utvecklingsmöjligheter och nya karriärvägar. Arbetsvillkor som arbete varannan helg och hög arbetsbelastning lyfts också som bidragande faktorer.

Arbetsmiljö och ledarskap

Många beskriver Vara kommun som en bra arbetsgivare med engagerade kollegor och god sammanhållning. Samtidigt finns kritik mot vissa chefers bemötande, upplevelser av bristande stöd, ifrågasatt kompetens samt en ökande arbetsbelastning. Brist på vikarier och svårigheter att få ut raster nämns också.

Organisation, styrning och administration

Flera synpunkter handlar om otydlighet kring roller, ansvar och styrning. I viss fall efterfrågas bättre samordning och gemensamma arbetssätt.



Förbättringsförslag

Medarbetarna efterfrågar tydligare ledarskap, bättre kompetensutveckling, bättre bemanning, minskad administrativ belastning samt en mer styrning av verksamheterna. Samtidigt lyfts att kontinuiteten i utvecklingsarbetet har förbättrats under de senaste åren.

Verksamhetsutveckling 2026–2027

Årets tema för verksamhetsutvecklingen är samarbete och innovation. Temat är valt utifrån att det ger organisationen verktyg för att möta framtidens möjligheter och utmaningar genom bättre samarbete, nya perspektiv och smartare sätt att arbeta.

Arbete med arbetsvärdering och löneanalys

Information lämnas om det pågående arbetet med arbetsvärdering och löneanalys inom kommunen. Arbetsgivaren har enligt lag skyldighet att genomföra en löneanalys i syfte att identifiera och bedöma om det förekommer osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete. Eventuella löneskillnader ska kunna förklaras utifrån sakliga grunder, exempelvis individuell kompetens, prestation eller marknadsmässiga förutsättningar.

Som ett första steg i arbetet har en arbetsvärdering genomförts, där innehållet i kommunens olika befattningar har kartlagts och värderats. Klassificeringen har skett med stöd av ett systemverktyg och i samverkan med övriga kommuner inom V6-samarbetet.

När arbetsvärderingen är fastställd genomförs den fördjupade löneanalysen för att bedöma om det förekommer osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män i likvärdiga befattningar. Om analysen visar att sådana skillnader finns och att strukturella åtgärder i lönebildningen behöver vidtas, kommer ärendet att återrapporteras för ställningstagande och eventuella politiska beslut.

Pågående och avslutade rekryteringar

Pågående rekryteringar:

- Socialchef
- Biträdande chef Gata park
- Kommunvägledare samordnare

Avslutade rekryteringar:

- Anna Johansson – ekonomichef
- Anna Sofia Johansson – HR strateg
- Fredrik Lidén - VA chef
- Hans Carlsson - biträdande fastighetschef
- Sofia Gustafsson – Medicinskt Ansvarig Sjuksköterska



VARA KOMMUN

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL

Personalutskottet

Sammanträdesdatum
2026-09-24

- Pia Pettersson – enhetschef ÄÖ
- Lena Wikstedt – enhetschef ÄO

Arbetsterapeut

Hos HR-enheten har en arbetsterapeut anställts. Tjänsten finansieras av sektor social välfärd då det är mot denna sektor arbetsterapeutens insatser i ett första skede ska riktas. Arbetsterapeuten kommer genom individuella samtal att arbeta med medarbetarna för att kartlägga vad en högre frånvaro kan bero på och tillsammans med medarbetaren hitta konkreta lösningar som fungerar i den egna vardagen. Det kan handla om att tillsammans med medarbetaren planera och prioritera uppgifter, att hantera energi, minska stress eller skapa rutiner som underlättar återhämtning.

Rapport om lönecenter

Processen med att implementera och starta upp ett gemensamt lönecenter har varit lång och verksamheten är nu igång. Just nu ligger fokus på utvecklingsfrågor och på HR-avdelningarna kartläggs vilka förväntningar som finns på lönecenter.

Mentorskap V4

V4-kommunerna som består av Essunga, Grätorp, Götena och Vara har sedan tidigare en gemensam plattform för utveckling av chefer. Nu finns även en gemensam plattform för mentorskap inom V4 som ett sätt att stärka och skapa hållbara chefer.

Detta dokument är elektroniskt signerat och juridiskt bindande.

Signed by: PER ENAR GUNNARSSON
Date: 2026-09-25 12:06:14
BankID refno: 01a0d807-784c-7f78-8ec6-819846f32ac5



Ordförande : Per Gunnarsson

Signed by: Jonas Peter Romlén
Date: 2026-09-25 12:52:16
BankID refno: 01a0d831-9e3a-7ed0-bd1e-b152576ed141



Ledamot: Peter Romlén