



VARA KOMMUN

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL

Personalutskottet

Sammanträdesdatum
2026-04-09

Beslutsinstans	Personalutskottet, Vara kommun
Datum och tid	torsdagen den 9 april 2026, klockan 08:30 till 10:22, ajournering 09:25-09:30
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	§§ 8-12
Ordförande	Per Gunnarsson
Justerare	Malin Andersson
Tillkännagivande	Justeringen tillkännages på kommunens digitala anslagstavla.
Publiceringsperiod	2026-04-14 – 2026-05-06
Protokollets förvaringsplats	Kansliavdelningen



VARA KOMMUN

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL

Personalutskottet

Sammanträdesdatum
2026-04-09

Ärendelista

Paragraf	Ärende	Diarienummer	Sida
§ 8	Val av justerare och tid för justering samt fastställande av föredragningslista, närvarorätt och eventuellt jäv	KS 2026/7	3
§ 9	Arvodesreglemente för förtroendevalda mandatperioden 2027-2030	KS 2026/58	4 - 5
§ 10	Initiativärende Höjning av ferielönen för ungdomar		6
§ 11	Samlad information från HR-chef med flera till personalutskottet.	KS 2026/73	7 - 10
§ 12	Information från förvaltningen och ledamöter	KS 2026/73	11



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

Personalutskottets beslut

- Personalutskottet beslutar att Malin Andersson (S) utses till justerare för dagens protokoll. Protokollet justeras digitalt måndag 13 april 2026 från kl. 16:00.
- Initiativärende med rubriken Höjning av ferielönen läggs till på dagordningen.
- Föredragningslistan fastställs med närvarorätt för föredragande tjänstepersoner enligt kallelseutskick.
- Ärendena protokollförs i den ordning som de hanterats på dagens sammanträde.
- 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.



Arvodesreglemente för förtroendevalda mandatperioden 2027-2030

Personalutskottets förslag till beslut

Kommunfullmäktige beslutar att:

1. Anta arvodesreglemente för förtroendevalda för mandatperioden 2027–2030 enligt bilagt dokument med föreslagna ändringar i paragraferna 4 och 10.
2. Reglementet gäller från och med 1 januari 2027

Sammanfattning av ärendet

Arvodesreglementet har setts över inför mandatperioden 2027-2030. Syftet med översynen har varit att modernisera dokumentet, förtydliga otydliga delar samt anpassa reglementet till nuvarande organisation, arbetssätt och gällande lagstiftning.

I översynen har begrepp och formuleringar har förtydligats och getts ett mer nutida språkbruk. Dokumentet har strukturerats om på vissa ställen för att öka läsbarheten.

I dokumentet är ny text gulmarkerad och text som föreslår tas bort är överstruken. Följande förslag till ändringar har lämnats i underlaget:

- Förtydliganden har gjorts kring vilka organ som omfattas av arvoden.
- Termen *fasta arvoden* har ersatts med *månadsarvoden* för ökad tydlighet.
- Uppdragens innehåll har preciserats, särskilt vad som ingår i uppdrag över 25 % av kommunalrådets arvode.
- Tydligare krav på redovisning av sidouppdrag för förtroendevalda med 50–100 % månadsarvode, särskilt att redovisning ska ske vid mandatperiodens början.
- Förtydliganden rör rätten till arvode för tjänstgörande och icke tjänstgörande ledamöter.
- Nya bestämmelser införs för justerare: justeringsuppdraget ingår i sammanträdesarvodet och särskild ersättning kan utgå endast vid manuell justering eller då justeringen sker på arbetstid.
- Klargörande om att vissa interna möten och utbildningar inte berättigar till arvode.
- Styrning av vilka budget- och uppföljningsberedningar som berättigar till arvode.
- Otydliga eller överlappande formuleringar rörande bolagsstyrelser och beredningar har tagits bort eller ersatts.
- Flera avsnitt har förtydligats, bland annat kring vad som gäller för förlorad arbetsinkomst, särskilt att regler om dygnsvila inte gäller för förtroendevalda.
- Kraven för schablonersättning till egenföretagare har preciserats.
- Begrepp som *personalavdelningen* har ersatts med *kommunen* där det är relevant.
- Tidsgränser för när ersättning ska begäras har skärpts (senast följande månad och senast 10 januari för föregående år).



- Hänvisningar till pensionsavtal har uppdaterats (OPF-KR).
- Förtydliganden kring kompensation vid negativ påverkan av tjänstepension.
- Rätten till distansdeltagande och motsvarande arvoden vid digitala möten har förtydligats.
- Tydliggjord hantering av föräldraledighet och sjukskrivning för kommunalråd och oppositionsråd.

Sektor ledning har gjort bedömningen att reglementet med de förtydliganden som förslaget ger inte behöver genomgå någon större förändring utan fungerar väl även för nästkommande mandatperiod. Översynen som helhet innebär inga större förändringar av nivåerna för arvoden eller ersättningar. Sektor ledning föreslår att kommunfullmäktige antar arvodesreglementet för mandatperioden 2027-2030 och att beslutet och regelverket ska gälla från 1 januari 2027.

Förslag till beslut på sammanträdet

Personalutskottet diskuterar och lämnar följande förslag till ändringar:

- § 4
En förtroendevald som önskar ersättning för förlorad arbetsinkomst ska styrka tiden och inkomstbortfallets storlek. Den senare genom uppgift om senast aktuell inkomst. Förtroendevald har ansvar för att omgående inkomma med nytt intyg då inkomsten ändras. Intyget har en giltighetstid om 18 månader och därefter ska ett nytt intyg lämnas in även om inkomsten är oförändrad.
- § 10
Begäran om ersättning ska begäras snarast och som senast inom 3 månader efter aktuellt möte, undantag kan tillåtas om särskilda skäl finns. Begäran om ersättning ska för föregående år begäras snarast efter årsskiftet och som senast den 31 mars nästkommande år.

Beslutsgång

Ordföranden frågar om personalutskottet kan besluta enligt Sektor lednings förslag till beslut med föreslagna ändringar och finner att personalutskottet gör det.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse från nämndsekreterare, dokumentid. 177015
- Förslag till arvodesreglemente för förtroendevalda, mandatperioden 2027-2030, dokumentid. 174263

Beslutet ska skickas till

- Lönecenter
- Samtliga nämnder och bolag
- Författningssamlingen



VARA KOMMUN

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL

Personalutskottet

Sammanträdesdatum
2026-04-09

§ 10

Ärendenummer

Initiativärende Höjning av ferielönen för ungdomar

Personalutskottets beslut

Personalutskottet ger Sektor ledning i uppdrag att se över lönenivåerna för feriearbetare i ett kompetensförsörjningssyfte.

Sammanfattning av ärendet

Malin Andersson (S) lyfter ärendet om en höjning av ferielönen för ungdomar till personalutskottet. Malin Andersson (S) lämnar följande förslag till beslut: Personalutskottet beslutar att höja ferielönen för ungdomar inom kommunens verksamheter enligt följande:

- ungdomar födda 2010: från 55 kr/tim till 70 kr/tim
- ungdomar födda 2008–2009: från 85 kr/tim till 90 kr/tim

Motivering

Kommunen behöver stärka sin attraktivitet som arbetsgivare för ungdomar. I dagsläget riskerar de beslutade nivåerna att vara mindre konkurrenskraftiga jämfört med andra branscher och arbetsgivare, vilket kan försvåra rekryteringen.

Genom att justera ferielönerna skapas bättre förutsättningar att locka fler ungdomar till kommunens verksamheter, inte minst inom vård och omsorg där det finns ett långsiktigt kompetensförsörjningsbehov. Ett feriearbete kan utgöra en viktig första kontakt med yrken inom välfärden och bidra till framtida rekrytering.

En höjning av ersättningen bedöms därför vara en strategisk investering i kommunens framtida kompetensförsörjning.

Förslag till beslut på sammanträdet

Malin Andersson (S) lämnar följande förslag till beslut:

- Sektor ledning ges i uppdrag att se över lönenivåerna för feriearbetare i ett kompetensförsörjningssyfte.

Beslutsgång

Ordförande frågar om personalutskottet kan besluta enligt förslag till beslut och finner att personalutskottet gör det.

Beslutet ska skickas till

HR-chef



Samlad information från HR-chef

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tar del av informationen.

Sammanfattning av ärendet

Lönetransparensdirektiv

EU:s lönetransparensdirektiv syftar till att stärka principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete genom ökad öppenhet kring löner.

Direktivet inför nya krav som ska:

- Öka insynen i lönesättning och lönekriterier.
- Motverka osakliga löneskillnader.
- Göra det lättare att upptäcka och åtgärda diskriminering.
- Stärka arbetssökandes och arbetstagares rättigheter.

Direktivet ställer nya krav vid nyrekrytering så som att arbetsgivare måste ange ingångslön eller löneintervall i samband med rekrytering samt att arbetsgivare inte får fråga om tidigare lön eller lönehistorik

Anställda får rätt att ta del av kriterier för lönesättning och löneutveckling och genomsnittliga löner för kvinnor och män i likvärdiga roller.

Direktivet anger också att arbetsgivare med över 100 anställda årligen måste rapportera lönedata till Diskrimineringsombudsmannen (DO). Arbetsgivaren måste genomföra gemensam lönebedömning vid löneskillnader över 5 % som inte kan förklara samt ha tydliga strukturer för lönebildning

Regeringen meddelade i mars 2026 att införandet senareläggs ett halvår och träder i kraft 1 januari 2027. Första lönerapportering till DO kommer att ske under 2028.

Kompetenstrappa fritidshem

Skarborgs Kommunalförbund har på uppdrag av Skarborgs skolchefer drivit ett projekt kring kompetenstrappa i förskola samt fritidshem. Projektet har nyligen avslutats. Målsättningen med projektet har varit att få en utökad kunskap om fritidshemmens organisering och kartläggning av nuläget för vilka befattningar, vilka kompetenskrav som finns för gruppen fritidsledare/fritidsassistent/annan befattning inom kommunals avtalsområde.

För fritidshemmen har en kompetenstrappa utarbetats som erbjuds kommunerna i Skarborg. Denna trappa inkluderar fyra befattningsnivåer: lärare fritidshem/fritidspedagog (kräver relevant



utbildning), lärare med annan inriktning (annan pedagogisk högskoleexamen), pedagogisk resurs (gymnasial eller likvärdig utbildning inom pedagogik eller socialt område) samt elevassistent (utan utbildning).

Till beslutade befattningar har utbildningsplaner arbetats fram OPF KR

Sektor ledning planerar att vid nästkommande personalutskott ta upp det uppdaterade förslaget av OPF-KR. Uppdateringarna av OPF-KR omfattar bland annat ändringar i omställningsförmåner. Som exempel kan nämnas en ny paragraf om rätten att neka omställningsstöd för förtroendevalda som döms till fängelse i två år eller mer och samordning av omställningsstöden med förvärvsinkomst från och med det första året med omställningsstöd.

För pensionsförmånerna har tidigaste ålder för uttag av pensionsbehållning justerats till 62 år och sambobegreppet förtydligas bland annat.

OPF-KR har reviderats i syfte att förtydliga och öka dess vägledande funktion. OPF-KR ska gälla från 1 oktober.

Rekrytering av arbetsterapeut

Nya arbetssätt behövs för att lösa dagens utmaningar. Med anledning av detta söker nu HR-enheten en arbetsterapeut. Tjänsten inriktas mot medarbetare inom Sektor social välfärd och finansieras även av denna sektor. Till HR-enheten.

Arbetsterapeutens uppdrag handlar initialt om att:

- Stödja medarbetare i att stärka sitt eget handlingsutrymme
- Bidrag till att skapa struktur och hållbara rutiner i vardagen
- Coacha i situationer där livspussel och arbetslivet behöver samspela
- Främja ett långsiktigt välmående både på och utanför arbetsplatsen

Löneöversyn 2026

Löneöversynen för 2026 är genomförd. Alla chefer var klara och hade registrerat ny lön i systemet den 28 februari.

Tidpunkt	Aktivitet	Berörda
Oktober	Löneanalys och statistikarbete	HR
	Yrkande från fackliga parter	Fackliga parter
November	Ledningsgrupp	KLG
	Förvaltningsledningar	Chefer



Tidpunkt	Aktivitet	Berörda
December	Inriktningsbeslut i KLG 2 dec	KLG
	Överläggningar 8, 11 och 15 dec	Fackliga parter + HR
Januari	Information inför löneöversyn till chefer	Chefer + HR
Februari	Arbete med lönesättning, sista dag för registrering ny lön 28 feb	Chefer
Mars	Utskick av listor till fack slutet av vecka 10	HR
	Sista dag för chef att meddela ny lön 24 mars	Chefer
	Avstämningar slutet av vecka 13 och början av vecka 14	Fackliga parter + HR
April	Nya löner förs över till Lönecenter V6	HR
	Ny lön betalas ut med april lön 2026	HR +Lönecenter V6

Arbetsgivarens inriktning under löneöversynen har varit att:

- Sträva efter och skapa så bra förutsättningar som möjligt för chef att arbeta med individuell lönesättning.
- Sektorchefer förfogar över ett extra löneutrymme att hantera i dialog med sina lönesättande chefer för att ta hänsyn till marknadens förutsättningar och individuella prestationer.
- Arbeta för en ökad lönespridning

Sammanfattningsvis har 1308 tillsvidareanställda har fått ny lön och ingen medarbetare har fått 0 kr utifrån prestation.

För kommunals avtalsområde som omfattar 705 medarbetare gäller följande.

- Förutsättningar 915 kr, varav 600 kr individgaranti
- 94 medarbetare får löneökning med 600 kr
- 22 medarbetare 1500 kr eller mer

Totalt utlagt utrymme i kommunen är 3,15%

Fackliga parter upplever att processen fungerar väl



VARA KOMMUN

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL

Personalutskottet

Sammanträdesdatum
2026-04-09

Personalförändringar

Nya medarbetare.

- Joel Smedberg, verksamhetschef individ- och familjeomsorgen, IFO
- Åsa Ullberg, chef Arbetsmarknadsenheten
- Maria Nielsen, enhetschef Sjuksköterskeenheten och rehabenheten
- Katarina Lundgren, rektor Nästegårdsskolan
- Simon Dahlberg, ekonom Sektor ledning

Pågående rekryteringar

- Sommarvikarier
- Ekonomichef
- HR-strateg

Twist - mödradirektiv

Under covid-19-pandemin förbjöds gravida kvinnor att arbeta av risk för att utsättas för smitta. De kvinnor som inte tilläts arbeta fick i stället graviditetspenning från Försäkringskassan med 80 % av lönen i ersättning. Nu har det kommit en dom från Arbetsdomstolen (AD 2025 nr 57) som innebär att arbetsgivaren ska kompensera den anställda med mellanskillnaden mellan ordinarie lön och graviditetspenning för gravida som förbjudits att arbeta. Denna dom innebär att även Vara kommun kommer att få ersätta gravida anställda som inte tillåts arbeta under pandemin.



VARA KOMMUN

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL

Personalutskottet

Sammanträdesdatum
2026-04-09

§ 12

Ärendenummer KS 2026/73

Information från förvaltningen och ledamöter

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tar del av informationen.

Delegationsbeslut från HR-avdelningen

HR-chef informerar personalutskottet om att det förhållandevis stora antalet delegationsbeslut som avser uppsägningar som har rapporteras under senare tid allt som oftast handlar om att det är anställningar för långtidssjukskrivna som har genomförts för att individerna kunna få tillgång till exempelvis omställningsfonden.



Detta dokument är elektroniskt signerat och juridiskt bindande.

Ordförande: Per Gunnarsson

Ledamot: Malin Andersson