Plats och tid	Stadshus A, Högtidssalen, klockan 13.00-15:18
Beslutande	Tina Otterdahl (L) ordförande Kent Norberg (S), vice ordförande Andreas Havasi (SD) Katarina Eiderbrant (S)
Övriga deltagare	Björn Linder, personaldirektör Sara Bengtsson, sekreterare Olle Hällnäs (SD), ordförande servicenämnden Lennart Johansson (S), vice ordförande servicenämnden Ola Viestam, tillförordnad förvaltningschef serviceförvaltningen Margita Stralforss, HR-strateg Joakim Svensson, praktikant Socialdemokraterna Camilla Tellström, förhandlingschef
Utses att justera	Katarina Eiderbrant (S)
Sekreterare	Sara Bengtsson **Paragraf** 54-60
Ordförande	Tina Otterdahl (L)
Justerande	Katarina Eiderbrant (S)

§ 54

Dnr KS 2026/0157

Förberedelser inför dialogsamtal med Byggnadsnämnden

Beslut

Personalutskottet beslutar

1. vid dialogsamtal med nämnden lägga särskild tonvikt vid följande frågor:
   - Hur arbetar nämnden för att skapa och upprätthålla god arbetsmiljö för sina medarbetare?
   - Hur arbetar nämnden med resultatet av medarbetarundersökningen?
   - Vad som har hänt sedan vårt senaste dialogsamtal med nämnden?

Beskrivning av ärendet

Personalutskottet bjuder in byggnadsnämnden till dialogsamtal vid utskottets sammanträde 3 december 2026. Diskussion förs kring vilka frågor som är särskilt viktiga att ta upp vid mötet.

§ 55

Dnr KS 2026/0157

Dialogsamtal med Servicenämnden

Beslut

Personalutskottet beslutar

1. lägga informationen till handlingarna.

Beskrivning av ärendet

Personalutskottet träffar löpande samtliga nämnder för dialogsamtal. Inför personalutskottets sammanträde bjuds nämndernas presidier och förvaltningschefer in till dialogsamtal.

Servicenämnden informerar om aktuellt arbetsmiljöarbete, resultat från medarbetarundersökningen 2026 samt det pågående omställningsarbetet. Förvaltningen redovisar genomförda åtgärder för att stärka arbetsmiljö, ledarskap, delaktighet och intern kommunikation.

§ 56 Dnr KS 2026/0577

Införande av partiell neddragning av tjänst enligt Allmänna Bestämmelser AB

Beslut

Personalutskottet beslutar

1. införa möjligheten av partiell neddragning enligt Allmänna Bestämmelser, AB.

Beskrivning av ärendet

För att uppnå en långsiktig och hållbar kompetensförsörjning kan arbetsgivare genomföra strategiska insatser som främjar ett förlängt arbetsliv. I första hand genom att åldersmedvetet ledarskap med fokus på arbetsmiljö, mentorskap, utveckling och ibland ge möjlighet till mer flexibla arbetsvillkor i slutet av arbetslivet genom partiell nedtrappning.

Partiell nedtrappningsförmån är ett personalpolitiskt verktyg för arbetsgivaren att använda för att stödja den anställde till ett längre arbetsliv och därmed också bidra till arbetsgivarens kompetensförsörjning på ett strukturerat sätt.
Med en partiell nedtrappningsförmån som en del av ett åldersmedvetet ledarskap kan seniora medarbetare uppleva att deras arbetsbelastning blir mer hanterbar och att de därmed fortsatt kan bidra positivt till arbetsplatsen. I stället för att välja pensionering kan arbetstagaren därmed fortsätta sitt intjänande till både allmän pension och tjänstepensionen vilket ger en stärkt pension. Varje år som den anställde väljer att fortsätta arbeta är en vinst för såväl arbetsgivare som arbetstagare.

Att förlänga arbetslivet bland anställda i kommuner och regioner bidrar till, utöver en förbättrad ekonomi för individen, att säkra bemanning och stärka kompetensförsörjningen i välfärdssektorn. Partiell nedtrappningsförmån för seniora arbetstagare är ett verktyg för arbetsgivaren i arbetet med en långsiktigt stabil bemanning.

Partiell nedtrappningsförmån är en individuell överenskommelse mellan arbetsgivare och medarbetare. Partiell nedtrappningsförmån innebär att när en medarbetare uppnår tidigaste ålder för uttag av allmän ålderspension, 64 år (från år 2026) så kan arbetsgivaren ge möjlighet till att minska arbetstiden ner till som mest 80 procent av heltid men med 100 procent avsättning till tjänstepension.

Året efter att medarbetaren har uppnått riktålder finns det möjlighet till minskad arbetstid ner till som mest 80 procent av heltid, lön om 90 procent lön på heltid och en fortsatt inbetalning till den avgiftsbestämda ålderspensionen motsvarande 100 procent av den pensionsgrundande lönen. Arbetsgivarens kostnad för den anställde minskar efter uppnådd riktålder. Nedtrappningsförmånen kan börja tillämpas från och med 1 januari 2027.

För att så många medarbetare som möjligt ska få ta del av nedtrappningsförmånen och ge arbetsgivaren en längre tid för att tillvarata erfarenheten hos nämnda medarbetare och ges möjlighet att strukturerat planera för kompetensöverföring till andra medarbetare föreslås:

– att Varbergs kommun tillämpar bestämmelsen i pensionsavtalet AKAP-KR om att införa partiell nedtrappningsförmån för seniora medarbetare i AKAP-KR från och med 1 januari 2027 att alla medarbetare som ansöker om och uppfyller villkoren för nedtrappningsförmånen ska ges möjligheten för en överenskommelse med tolv månader i taget som hanteras och beslutas av förhandlingschef i samråd med HR på respektive förvaltning.

Beslutsunderlag

Beslutsförslag 9 november 2026.

Protokollsutdrag: Samtliga nämnder

§ 57

Dnr KS 2026/0742

Information om Anvisning för löneskulder

Beslut

Personalutskottet beslutar

1. lägga informationen om *Anvisning för löneskulder* till handlingarna.

Beskrivning av ärendet

Löneskulder hanteras olika beroende på om en medarbetare är anställd eller inte och hanteringen beskriver arbetsfördelningen mellan Lön- och förhandlingsavdelningen och ekonomikontoret.

Det är av största vikt att hanteringen kring löneskulder blir väl förankrad och tydligt reglerad.

§ 58

Dnr KS 2026/0741

Information om Anvisning för förskott

Beslut

Personalutskottet beslutar

1. lägga informationen om *Anvisning för förskott* till handlingarna.

Beskrivning av ärendet

Hantering av förskottsutbetalningar genomförs sparsamt och omsorgsfullt. Det är av största vikt att hanteringen kring förskottsutbetalningar blir väl grundade och tydligt reglerad. Hanteringen beskriver förutom närmsta chefs uppgift även arbetsfördelningen mellan Lön- och förhandlingsavdelningen och ekonomikontoret.

§ 59

Dnr KS 2026/0744

Avgångsenkät 2026

Beslut

Personalutskottet beslutar:

1. lägga informationen till handlingarna.

Beskrivning av ärendet

Personalkontoret informerar om resultatet av den löpande avgångsenkäten för Varbergs kommun.

§ 60 Dnr KS 2025/0757

Personaldirektören informerar - november

Beslut

Personalutskottet beslutar

1. lägga informationen till handlingarna.

Beskrivning av ärendet

Personaldirektören informerar om:

- pågående omorganisation på Kommunstyrelsens förvaltning och Hamn- och gatuförvaltningen
- 2027 års medarbetarpriser

Övriga frågor

Kent Norberg (S) ställer fråga kring omställningsfonden.
Personaldirektören återkommer i frågan.

Katarina Eiderbrant (S) ställer fråga kring avtal arbetsskor.
Personaldirektören återkommer i frågan.