
Plats och tid	Stadshus A, Läroverket, klockan 13.00-16.00	
Beslutande	Tobias Carlsson (L), ordförande Kent Norberg (S), vice ordförande Andreas Havasi (SD) Åse Craft Aronsson (M)	
Övriga deltagare	Björn Linder, personaldirektör Sara Bengtsson, kansliadministratör Anna Bengtsson (M), ordförande förskole- och grundskolenämnden, § 22 Carina Uvenfeldt, förvaltningschef, förskole- och grundskoleförvaltningen, § 22 Ulrika Eriksson (M), ordförande hamn- och gatunämnden, § 23 Catrin Andersson (S), vice ordförande hamn- och gatunämnden, § 23 Susanne Hultgren, förvaltningschef hamn- och gatuförvaltningen, § 23 Camilla Tellström, förhandlingschef, § 27	
Utses att justera	Kent Norberg (S)	
Sekreterare	Sara Bengtsson	Paragraf 22-27
Ordförande	Tobias Carlsson (L)	
Justerande	Kent Norberg (S)	

§ 22

Dnr KS 2026/0157

Dialogsamtal med Hamn- och gatunämnden

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.

Arbetsmiljöarbete

Nämnden arbetar systematiskt och brett för att skapa och upprätthålla en god arbetsmiljö. Detta sker genom etablerade forum och strukturer såsom APT, samverkans- och skyddsorganisation, medarbetar- och bedömningsamtal med individuella handlingsplaner samt ett årshjul för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetet kompletteras med insatser för trivsel, introduktion, kompetensutveckling, fysisk arbetsmiljö, friskvård samt förvaltningsgemensamma utvecklingsprojekt.

Medarbetarundersökningen

Resultatet från medarbetarundersökningen hanteras enligt beslutad metodik. Genomgång sker på APT, där handlingsplaner tas fram på både enhets- och avdelningsnivå. Uppföljning sker löpande i verksamheten.

Förändringar sedan senaste dialogmöte

Sedan föregående dialog har en förändrad organisation införts från 1 juni. Förvaltningsgemensamma utvecklingsprojekt har stärkts genom införande av projektmodell, chefsgruppen har utvecklats och vissa mindre justeringar har genomförts i början av 2026. Vidare har arbete skett med reglemente, ansvarsfördelning samt värdeskapande processer, bland annat kopplat till "Att anlägga".

Personalöverflyttningar mellan förvaltningar

Erfarenheter från personalöverflyttningar rör flera aspekter, såsom fysisk arbetsplats, anställningsvillkor, stöd från Kommunhälsan, tydlighet i uppdrag och organisatorisk kultur. Särskild hänsyn har tagits till de berörda medarbetarnas situation.

Justerandes signatur	Utdragsbestyrkande	Datum
----------------------	--------------------	-------

§ 23

Dnr KS 2026/0157

Dialogsamtal med Förskole- och grundskolenämnden

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.

Vad har hänt sedan vårt senaste dialogsamtal med nämnden?

Sedan senaste dialogsamtalet har bland annat arbete skett med ny ledningsorganisation, en övergripande arbetsmiljöplan har tagits fram och HR-stödet har förstärkts. Vidare har utveckling av den så kallade medarbetarresan genomförts. En ny ledningsorganisation planeras att träda i kraft 1 augusti 2026. Organisationen syftar till ökad likvärdighet och förbättrade förutsättningar för ledarskap.

Förskola och grundskola organiseras i fem geografiska team med ett sammanhållet 1–16-årsperspektiv. Biträdande rektorer får ett nära och operativt ledarskap medan rektorer får ett större strategiskt ansvar.

Hur arbetar nämnden för att skapa och upprätthålla god arbetsmiljö för sina medarbetare?

Nämnden följer löpande upp personalnyckeltal såsom sjukfrånvaro, personalomsättning och antal anställda. Arbetsmiljöarbetet bedrivs utifrån fastställd arbetsmiljöplan och inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM). Förvaltningen har även infört stöd för chefer genom strukturerade årshjul.

Hur arbetar nämnden med resultatet av medarbetarundersökningen?

Resultatet av medarbetarundersökningen visar utvecklingsområden kopplade till arbetsbelastning, tidsutrymme och återhämtning, samtidigt som styrkor identifieras avseende lärande, tillit till närmaste chef och möjlighet till inflytande. Arbetsbelastning och återhämtning har identifierats som prioriterade fokusområden.

Justerandes signatur	Utdragsbestyrkande	Datum
----------------------	--------------------	-------

Med anledning av minskat barn- och elevunderlag, hur hanteras personalsituationen och eventuell övertalighet?

Med anledning av minskat barn- och elevunderlag sker gemensam personalplanering mellan rektorer inom förskola och grundskola. Vid eventuell övertalighet erbjuds placering utifrån verksamhetens behov, inklusive tidsbegränsade anställningar där behörighet saknas. Vid behov kan personalpooler utökas.

Justerandes signatur	Utdragsbestyrkande	Datum
----------------------	--------------------	-------

§ 24

Dnr KS 2025/0481

Ändring av sammanträdesdatum

Beslut

Personalutskottet beslutar

- flytta personalutskottets sammanträde 17 september till 1 oktober.

Beskrivning av ärendet

Sammanträdet 17 september behöver flyttas till 1 oktober då det krockar med annan verksamhet.

Beslutsunderlag

Beslutsförslag 7 april 2026.

Personalutskottet 251009, § 69 – Personalutskottets sammanträdesdagar 2026.

Protokollsutdrag: Personalkontoret
Personalutskottet

Justerandes signatur	Utdragsbestyrkande	Datum
----------------------	--------------------	-------

§ 25

Dnr KS 2025/0334

Återrapportering av uppdraget att utreda förutsättningarna för att erbjuda vaccin mot influensa till anställda inom förskola, skola och omsorg

Beslut

Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta

1. att införa ett erbjudande om vaccination mot säsongsinfluensa för personal som arbetar inom socialförvaltningens avdelningar för hemtjänst, särskilda boenden samt hälso- och sjukvård.
2. anse uppdraget, beslutat av kommunfullmäktige 20 januari 2026, § 13, om att utreda förutsättningarna för att erbjuda vaccin mot influensa till anställda som slutfört.

Förslag till beslut på sammanträdet

Kent Norberg (S), Åse Craft Aronsson (M), Andreas Havasi (SD) och Tobias Carlsson föreslår bifall till kommunstyrelsens förslag.

Beskrivning av ärendet

Kommunfullmäktige har 20 januari 2026, §13 beslutat att ge kommunstyrelsen i uppdrag att utreda om och hur influensavaccination kan erbjudas till anställda inom förskola, skola och omsorg. Uppdraget skulle beskriva vilka personalgrupper som bör omfattas, hur vaccination praktiskt kan organiseras samt vilka ekonomiska, administrativa och verksamhetsmässiga konsekvenser ett införande skulle innebära.

Uppdraget initierades efter en motion av Jenny Bolgert (S). Motionen remitterades till berörda nämnder. Socialnämnden tillstyrkte att frågan utreddes medan utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden samt förskole- och grundskolenämnden avstyrkte, främst med hänvisning till ansvarsfördelning och otydlig effekt på sjukfrånvaron. Utifrån genomförd utredning bedöms förslaget vaccinationserbjudandet vara ändamålsenligt, genomförbart och kostnadseffektivt, samt väl förenligt med kommunens ansvar för trygg och säker omsorg.

Beslutsunderlag

Beslutsförslag 30 mars 2026.

Justerandes signatur	Utdragsbestyrkande	Datum
----------------------	--------------------	-------

Utredning om förutsättningar att erbjuda vaccin mot influensa till anställda inom förskola, skola och omsorg.

Kommunfullmäktige 260120, § 13 – Svar på motion om att erbjuda vaccin mot influensa till anställda inom förskola, skola och omsorg.

Övervägande

Både vård och omsorg samt förskola och grundskola är personalintensiva och verksamhetskritiska funktioner med hög smittspridningsrisk där sjukfrånvaro får stora konsekvenser avseende bemanning, kontinuitet och kvalitet. Men ett stegvis införande med prioritering av personal inom hemtjänst, särskilda boenden samt hälso- och sjukvårdsavdelningen motiveras av att dessa verksamheter dagligen arbetar nära personer som enligt Folkhälsomyndigheten tillhör de grupper som har högst risk för allvarlig influensainfektion och komplikationer. Vaccination kan minska risken att insjukna med 50-60 procent samt leda till mildare sjukdomsförlopp, vilket minskar belastningen på vården och risken att omsorgstagare drabbas av komplikationer. Personal i dessa verksamheter ingår därför i de nationellt rekommenderade målgrupperna för vaccination för att minska smittspridning till riskgrupper.

Förskole- och skolpersonal omfattas inte av Folkhälsomyndighetens rekommendationer, eftersom de grupper de arbetar med generellt inte bedöms ha förhöjd medicinsk risk vid säsongsinfluensa. Därmed är smittskyddsvinsten av vaccination betydligt större i äldreomsorgens verksamheter än i utbildningsverksamheterna.

Vaccination förväntas ge en minskning av sjukfrånvaron och även begränsade effekter på sjukfrånvaron kan ge stora verksamhetsmässiga effekter i personalintensiva verksamheter genom stärkt kontinuitet, förbättrad arbetsmiljö och minskat behov av vikarier. Men omfattningen av effekten på sjukfrånvaro av vaccination inte är tydligt klarlagd och varierar mellan säsonger.

För att uppnå minskad smittspridningsrisk och få effekt på sjukfrånvaron samt för att insatsen ska vara kostnadseffektiv krävs att personalen väljer att vaccinera sig, att man uppnår tillräcklig täckningsgrad. Erfarenheter visar att tillgänglighet är avgörande för att uppnå en god täckningsgrad. En kombination av drop-in-tillfällen i verksamheten och bokningsbara tider hos Kommunhälsan bedöms ge bäst förutsättningar med hänsyn till personalens varierande arbetstider och arbetsbelastning. Ett erbjudande som är enkelt att ta del av och som ges på arbetstid bedöms vara centralt för att insatsen ska få önskad effekt.

Kommunhälsan är en lämplig aktör för att genomföra vaccination mot säsongsinfluensa, då denna typ av preventiva insatser normalt hanteras av

Justerandes signatur	Utdragsbestyrkande	Datum
----------------------	--------------------	-------

företagshälsovården som en del av arbetsgivarens ansvar för att främja en god arbetsmiljö, förebygga sjukfrånvaro och smittspridning. Den ordinarie hälso- och sjukvården vaccinerar i första hand personer som ingår i identifierade medicinska riskgrupper.

Ett riktat införande i prioriterade verksamheter ger dessutom möjligheter att följa upp och analysera täckningsgrad, kostnader och effekter innan beslut tas om ett eventuellt breddinförande till förskola och skola.

Ekonomi och verksamhet

Kostnader

- Kostnad per vaccination: 237 kronor
- Vid 30 procent vaccinationstäckning i en organisation med 2 000 anställda kommer 600 anställda vaccinera sig vilket innebär en kostnad på 142 200 kronor
- Kostnad för förlorad arbetstid när personalen vaccineras tillkommer

Möjliga besparingar

Enligt vedertagna personalekonomiska beräkningar kostar en sjukdag i personalintensiva verksamheter cirka $0,18 \times$ månadslönen, vilket i denna utredning motsvarar cirka 6 000 kronor per dag. Om vaccination minskar sjukfrånvaron med 1 dag hos 30 procent av de som annars skulle insjukna, det vill säga 60 personer så innebär detta en möjlig besparing på 360 000 kronor. Det innebär att vaccination kan vara självfinansierande eller kostnadsbesparande även vid relativt små effekter på frånvaron.

Protokollsutdrag: ~~Personalkontoret~~
~~Utbildningsutskottet~~
arbetsmarknadsförvaltningen
Förskole- och
grundskoleförvaltningen
Socialförvaltningen

Justerandes signatur	Utdragsbestyrkande	Datum
----------------------	--------------------	-------

§ 26

Dnr KS 2025/0757

Personaldirektören informerar – april och övrig fråga

Beslut

Personalutskottet beslutar

1. lägga informationen till handlingarna.

Beskrivning av ärendet

Personaldirektören informerar om:

- eventuellt uppdrag ny kommunstyrelseförvaltning
- löneöversyn bolagen
- studiebesök språktest
- Tingsrättsdom
- Nyanställd HR-strateg
- HELA Varberg

Övrig fråga

Kent Norberg (S) reflekterar kring sammanslagning av årsredovisningen och hållbarhetsrapporten för 2025 med personal- och hälsobokslutet.

Personaldirektören tar med sig synpunkten.

Justerandes signatur	Utdragsbestyrkande	Datum
----------------------	--------------------	-------

§ 27

Dnr KS 2025/0592

Information och resultat löneöversyn 2026

Beslut

Personalutskottet beslutar

1. lägga informationen om löneutvärdering 2025 och löneöversyn 2026 till handlingarna.

Beskrivning av ärendet

Förhandlingschef informerar kring den avslutade processen angående löneöversyn 2026 och redovisning av det ekonomiska utfallet och första inblick gällande uppdaterad lönestatistik.

Justerandes signatur	Utdragsbestyrkande	Datum
----------------------	--------------------	-------