
Plats och tid	Stadshus A, Läroverket, klockan 13.00-15:43		
Beslutande	Tina Otterdahl (L), ordförande Kent Norberg (S), vice ordförande Åse Craft Aronsson (M) Andreas Havasi (SD) Katarina Eiderbrant (S)		
Övriga deltagare	Björn Linder, personaldirektör Sara Bengtsson, sekreterare Linn Silverby, vice ordförande kultur- och fritidsnämnden, § 40 Anna Reinhardt, förvaltningschef kultur- och fritidsförvaltningen, § 40 Maria Dahlberg, HR-strateg, § 40 Camilla Tellström, förhandlingschef, § 41-43 Katarina Thuresson, HR-strateg, § 44		
Utses att justera	Katarina Eiderbrant (S)		
Sekreterare	Sara Bengtsson	Paragraf	39-45
Ordförande	Tina Otterdahl (L)		
Justerande	Katarina Eiderbrant (S)		

§ 39

Dnr KS 2026/0157

Förberedelser inför dialogsamtal med Miljö- och hälsoskyddsnämnden

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?
 - Hur ser miljö- och hälsoskyddsnämndens förberedelser ut inför övertagandet av kommunens ansvar enligt alkohollagen, lagen om tobak och liknande produkter, lagen om handel med vissa receptfria läkemedel samt lagen om tobaksfria nikotinprodukter?

Beskrivning av ärendet

Personalutskottet bjuder in miljö- och hälsoskyddsnämnden till dialogsamtal vid utskottets sammanträde 29 oktober 2026. Diskussion förs kring vilka frågor som är särskilt viktiga att ta upp vid mötet.

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

§ 40

Dnr KS 2026/0157

Dialogsamtal med Kultur- och fritidsnämnden

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.

Nämnden informerade om aktuell sjukfrånvaro inom kultur- och fritidsförvaltningen. Sjukfrånvaron R12 (augusti 2025 till juli 2026) uppgår till 4,83 procent och korttidssjukfrånvaron till 2,23 procent. Den längre sjukfrånvaron, 60 dagar eller mer, har ökat jämfört med tidigare år. Förvaltningen arbetar aktivt med rehabiliteringsinsatser genom bland annat omtankessamtal och planer för återgång i arbete. Vid behov ges stöd från Kommunhälsan

Vidare redovisades det systematiska arbetsmiljöarbetet för chefer och medarbetare. För chefer sker regelbundna avstämningar mellan olika chefsnivåer, månatliga chefsforum samt kontinuerlig dialog med HR i frågor som rör personal, rehabilitering och arbetsmiljö. För medarbetare bedrivs arbetsmiljöarbetet genom bland annat systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM), arbetsplatsträffar, medarbetarundersökningar och en ny samverkansöverenskommelse med lokala samverkansgrupper på enhetsnivå.

Det informerades även om ett kompetensutvecklingsprojekt som syftar till att stärka kunskapen om rättigheter och skyldigheter i arbetslivet. Insatsen ska bidra till en mer enhetlig hantering av frågor som rör bemanning, arbetsmiljö och arbetsrättsliga regelverk. Inom ramen för projektet genomförs utbildningsinsatser för chefer under 2026 och 2027, med uppföljning efter varje utbildningstillfälle. Under hösten 2026 och 2027 planeras även utbildningar för förvaltningens medarbetare.

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

§ 41

Dnr KS 2026/0577

Information om förändring gällande önskad sysselsättningsgrad och partiell neddragning av tjänst enligt AB

Beslut

Personalutskottet beslutar

1. lägga informationen om förändring gällande önskad sysselsättningsgrad och partiell neddragning av tjänst enligt Allmänna Bestämmelser, AB

Beskrivning av ärendet

Varbergs kommun har sedan flera år en riktlinje om att medarbetare kan önska sysselsättningsgrad. Riktlinjen ville möjliggöra för medarbetare med deltidsanställning att få högre sysselsättningsgrad. Efter flera års tillämpning visar det sig att de flesta önskemålen har gällt att få minskad sysselsättningsgrad.

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. Istället 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.

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

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 anställda 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 att teckna ett avtal för tolv månader i taget
- att riktlinjen om önskad sysselsättningsgrad upphör gälla i samband med att tillämpningen av bestämmelsen om nedtrappningsförmån för seniora arbetstagare med pensionsavtal AKAP-KR startar.
- att medarbetare som har önskat och fått en annan sysselsättningsgrad enligt riktlinjen om önskad sysselsättningsgrad har möjlighet under 2027 att återgå till sin ursprungliga sysselsättningsgrad.
- att hänvisningen i riktlinjen för tjänstledighet utöver lag och avtal "*Om medarbetaren har önskemål om att fortsätta deltid hänvisas ansvarig chef till beslut om önskad sysselsättningsgrad*" tas bort.

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

§ 42

Dnr KS 2026/0578

Information om helhetsgrepp för förmåner och friskvård

Beslut

Personalutskottet beslutar

1. lägga informationen om helhetsgrepp för förmåner och friskvård till handlingarna.

Beskrivning av ärendet

Förutsättningarna för gällande förmåner och friskvård för medarbetare i Varbergs kommun har förändrats.

Några exempel:

- Avtalet med det företaget som levererat förmånscyklar till medarbetarna är uppsagt.
- Fler medarbetare har utmätning från kronofogden
- Antal löneskulder har ökat kopplat till – resekort och förmånscyklar
- Gällande E-passi så finns det enbart en del företag anslutna och flera områden som skulle kunna finansieras genom friskvård enligt skattemyndigheten saknar möjlighet i nuläget. Finns heller ingen hantering för kvittohantering.

Det behövs en annan och gemensam inriktning för alla förvaltningar i leveransen av förmåner och friskvård. Varbergs kommun behöver vara i framkant när det gäller att vara en attraktiv arbetsgivare som på ett modigt och nytänkande sätt utvecklar, förbättrar och förenklar erbjudandet av förmåner och friskvård.

För att skapa bättre förutsättningar för medarbetarna i Varbergs kommun och en större samsyn med alla som involveras samt minska administrationsarbetet krävs en sammanhållen process med delaktighet från alla förvaltningar och de fackliga representanterna.

Under 2027 kommer en process genomföras av lön- och förhandlingsavdelningen. Denna process kommer involvera arbetsgrupper/ processgrupper i ett gemensamt arbete för att sedan återkomma till personalutskottet för redovisning av vad som föreslås förändras och på vilket sätt.

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

§ 43

Dnr KS 2026/0548

Undantag för utbetalning av arvode och ersättning för enskild förtroendevald

Beslut

Personalutskottet beslutar

1. återremittera ärende för vidare utredning.

Förslag till beslut på sammanträdet

Katarina Eiderbrant (S) föreslår återremiss för vidare utredning av ärendet.

Beslutsordning

Ordförande ställer förslag på om ärendet ska avgöras idag eller återremitteras och finner att personalutskottet beslutar att ärendet återremitteras.

Beskrivning av ärendet

Dusan Gocic har via telefonsamtal och epostkonversation meddelat att han vill avsäga sig samtliga arvoden kopplat till sina förtroendeuppdrag.

I nuläget finns inget reglerat i gällande bestämmelser för arvode och ersättningar, därav behöver beslut fattas i detta enskilda fall.

Beslutsunderlag

Beslutsförslag 18 september 2026.

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

§ 44

Dnr KS 2026/0576

Information om delårsrapport 2026- väsentliga personalförhållanden

Beslut

Personalutskottet beslutar

1. lägga information om delårsrapport till handlingarna.

Beskrivning av ärendet

Personalkontoret informerar om vad som rapporteras i kommunens delårsrapport vad gäller väsentliga personalförhållanden.

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

§ 45

Dnr KS 2025/0757

Övriga frågor och Personaldirektören informerar - oktober

Beslut

Personalutskottet beslutar

1. lägga informationen till handlingarna.

Beskrivning av ärendet

Personaldirektören informerar om:

- Pågående omorganisation på Kommunstyrelsens förvaltning och Hamn- och gatuförvaltningen
- HR -ledningsgrupp
- Pågående medarbetarenkät
- Influensavaccination

Övriga frågor

Katarina Eiderbrant (S) ställer fråga kring omställningsstöd.

Personaldirektören svarar på frågan.

Katarina Eiderbrant (S) ställer fråga kring arbetsskor och skyddsskor.

Personaldirektören återkommer i frågan.

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