

---

|                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                 |       |
|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------|
| <b>Plats och tid</b>     | Stadshus A, Läroverket, klockan 13.00-17.00                                                                                                                                                                                                                                                                              |                 |       |
| <b>Beslutande</b>        | Tobias Carlsson (L), ordförande<br>Kent Norberg (S), vice ordförande<br>Åse Craft Aronsson (M)<br>Andreas Havasi (SD)<br>Katarina Eiderbrant (S)                                                                                                                                                                         |                 |       |
| <b>Övriga deltagare</b>  | Björn Linder, personaldirektör<br>Sara Bengtsson, sekreterare<br>Sven Andersson, ordförande i socialnämnden, § 14<br>Anna-Klara Ringnes, förvaltningschef socialförvaltningen, § 14<br>Katarina Thuresson, HR-strateg, § 15<br>Camilla Tellström, förhandlingschef, § 16–19<br>Therese Falk, verksamhetsutvecklare, § 20 |                 |       |
| <b>Utses att justera</b> | Katarina Eiderbrant (S)                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                 |       |
| <b>Sekreterare</b>       | Sara Bengtsson                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <b>Paragraf</b> | 12–21 |
| <b>Ordförande</b>        | Tobias Carlsson                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                 |       |
| <b>Justerande</b>        | Katarina Eiderbrant (S)                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                 |       |

---

§ 12

Dnr KS 2026/0157

## Förberedelser inför dialogsamtal med Förskole- och grundskolenämnden

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

### Beskrivning av ärendet

Personalutskottet bjuder in förskole- och grundskolenämnden till dialogsamtal vid utskottets sammanträde 16 april 2026. Diskussion förs kring vilka frågor som är särskilt viktiga att ta upp vid mötet.

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

§ 13

Dnr KS 2026/0157

## Förberedelser inför dialogsamtal med Hamn- och gatunämnden

### 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?
  - Det har skett överflyttningar av personal gentemot andra förvaltningar, vad är erfarenheterna av det?

### Beskrivning av ärendet

Personalutskottet bjuder in hamn- och gatunämnden till dialogsamtal vid utskottets sammanträde 16 april 2026. Diskussion förs kring vilka frågor som är särskilt viktiga att ta upp vid mötet.

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

§ 14

Dnr KS 2026/0157

## Dialogsamtal med Socialnämnden

### 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.

#### Skapa och upprätthålla god arbetsmiljö och ge chefer förutsättningar att vara goda ledare

Arbetet omfattar identifierade friskfaktorer, tydliga rutiner vid korttidsfrånvaro, förstärkt rehabilitering, ledarskapsutveckling samt utbildningar inom hot och våld och förflyttning. HR:s stöd har utvecklats från reaktivt till mer proaktivt.

Arbetet fokuserar på resursoptimering genom scheman baserade på verksamhetens totala behov, resurspass för förväntad frånvaro och proaktiv planering för att undvika kortsiktiga lösningar. Inom rekrytering används samma arbetssätt oavsett anställningsform, med följsamhet till lag och avtal, samt en pågående pilot med AI-rekryteraren "Hugo".

Arbetet omfattar nytt kommungemensamt avtal och en utvecklad dialog i förvaltningssamverkan. En översyn av lokala samverkansgrupper genomförs och HR deltar nu i samtliga grupper. APT stärks som dialogforum på alla enheter och partsgemensamt arbete fortsätter att utvecklas.

Medarbetarresan syftar till att förenkla administrationen för både chefer och administratörer. Socialförvaltningen är den första stora förvaltningen som implementerar det nya arbetssättet, och utvecklingen sker löpande tillsammans med projektorganisationen för att underlätta införandet i kommande förvaltningar.

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

### Resultatet av medarbetarundersökningen

Det finns goda resultat inom flera områden, samtidigt som vissa utvecklingsområden har identifierats. Det är värdefullt att resultaten kan delas och analyseras i olika delar av organisationen.

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

§ 15

Dnr KS 2026/0153

## Uppföljning systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) 2025

### Beslut

Personalutskottet beslutar

1. lägga informationen om uppföljning systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) till handlingarna.

### Beskrivning av ärendet

Systematiskt arbetsmiljöarbete genomförs enligt Varbergs kommuns riktlinje för systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM).

Arbetsmiljöverkets föreskrift 2023:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete anger hur arbetsgivare ska organisera, genomföra och följa upp arbetsmiljöarbetet för att förebygga risker för ohälsa och olycksfall i arbetet.

Föreskriften talar om att arbetsgivaren ska fördela arbetsmiljöuppgifter inom verksamheten så att chefer, arbetsledare eller andra utsedda personer ansvarar för att förebygga risker och främja en god arbetsmiljö. Dessa ska ha tillräckliga kunskaper om arbetsmiljöregler samt vilka faktorer som kan bidra till en god arbetsmiljö.

Alla som fördelas arbetsmiljöuppgifter ska förstå vad fördelningen innebär. De ska ha befogenheter som följer med uppgifterna, exempelvis rätten att fatta beslut. Deras resurser ska anpassas till kraven i arbetet för att inte ge upphov till ohälsosam arbetsbelastning.

Uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet har samordnats och genomförts genom frågeformulär i det digitala verktyget B-Engaged.

En del av frågeformuläret har avsett organisatorisk och social arbetsmiljö utifrån ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling.

Uppföljningen har besvarats av chefer inom alla förvaltningar. I vissa fall har chefer med ansvar för flera enheter, genomfört enkäten gemensamt för att kunna ge en mer samlad bedömning. Skyddsorganisationen har samverkat där möjlighet har funnits.

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

Generellt har medarbetare och skyddsombud under året givits möjlighet att delta i det systematiska arbetsmiljöarbetet genom regelbundna arbetsplatsträffar och dialoger om arbetsmiljö på respektive arbetsplats.

Övergripande visar uppföljningen att arbetsmiljön helt eller delvis undersöks och riskbedöms avseende rapporterade händelser. Handlingsplaner dokumenteras, genomförs och följs upp. Allvarliga tillbud och/eller olycksfall har rapporterats till respektive myndighet.

Resultatet av uppföljningen visar att behov finns att arbeta mer aktivt med förståelse för regelefterlevnad om arbetsmiljö och hälsa i hela organisationen.

Varbergs kommuns regelstruktur som berör förebyggande arbete med hot och våld behöver bli mer tydligt med krav på rutiner och riskbedömning.

Utmaningen från föregående år kvarstår avseende chefers förutsättningar att förebygga ohälsosam arbetsbelastning och möjliggöra återhämtning; särskilt i de verksamheter där tidspress och krav periodvis kan vara höga.

Uppföljningen visar att arbetsplatsträffar genomförs i hög grad med potential att utvecklas än mer för att stärka både chefs- och medarbetarskap. En proaktiv fungerande samverkan finns mellan arbetsgivare och skyddsorganisationen i det dagliga arbetsmiljöarbetet.

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

§ 16

Dnr KS 2026/0149

## Information om *Anvisning för hantering av övertalighet och arbetsbrist*

### Beslut

Personalutskottet beslutar

1. lägga informationen om *Anvisning för hantering av övertalighet och arbetsbrist till handlingarna.*

### Beskrivning av ärendet

Personaldirektören har 24 februari 2026 beslutat om en *Anvisning för hantering av övertalighet och arbetsbrist*. Anvisningen ersätter tidigare styrdokument *Policy för personalanpassning vid personal/arbetsbrist*, kommunfullmäktige 14 december 2004, § 197, *Hjälpmedel för personalanpassning vid personal-/arbetsbrist*, kommunstyrelsen 29 november 2005 § 195 och *Omställning/anpassning – förslag till hanteringsordning*, personalutskottet 24 oktober 2013, §53

Anvisningen är i huvudsak en instruktion till HR och chefer och bygger på gällande lagstiftning och kollektivavtal. Den tydliggör det arbetsrättsliga förfarandet vid omorganisation, övertalighet och arbetsbrist samt beskriver ansvarsfördelning, förhandlingsordning och användning av mallar och systemstöd inom Varbergs kommun.

Tyngdpunkten ligger på tidiga åtgärder och omställning för att så långt som möjligt undvika uppsägningar. I första hand ska möjligheter till förflyttning inom anställningsavtalets ram prövas. Därefter ska en omplaceringsutredning genomföras, där lediga befattningar inom förvaltningen och kommunen prövas utifrån turordningsregler och medarbetarens kvalifikationer.

Den nya anvisningen säkerställer en rättssäker, enhetlig och transparent hantering i hela organisationen och tydliggör att processen i grunden regleras av lag och avtal.

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

§ 17

Dnr KS 2026/0149

## Hantering av övertalighet och personal/arbetsbrist

### Beslut

Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige

1. upphäva kommunfullmäktiges beslut 14–15 december 2004 § 197  
*Policy för personalanpassning vid personal-/arbetsbrist*

Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen beslutar

1. upphäva kommunstyrelsens beslut 29 november 2005 § 195  
*Hjälpmedel för personalanpassning samt hanteringsordning vid  
övertalighet och arbetsbrist.*

### Beskrivning av ärendet

Nuvarande styrdokument innehåller felaktiga och inaktuella uppgifter om ersättningsnivåer, omställningsmöjligheter, pensionsuttag och finansiering.

Idag finansieras delar av de insatser som Varbergs kommun tidigare ansvarade för via Omställningsfonden. Möjligheterna att använda fonden är nu större än tidigare, vilket innebär att dokumentationen inte längre stämmer med nuvarande arbetssätt.

Enligt gällande pensionsregler kan inkomst- och premiepension tas ut tidigast tre år före riktåldern (i vissa fall fyra år enligt övergångsregler). Garantipension och vissa andra förmåner kan tas ut först från riktåldern. Uppgiften i dokumentet om att garantipension kan erbjudas från 63 års ålder med 65 procent av lönen i två år är felaktig.

För att säkerställa en rättssäker och enhetlig hantering vid övertalighet och arbetsbrist har Varbergs kommun tagit fram en anvisning. De styrdokument som nu föreslås upphöra bedöms inte behövas, då processen i övrigt regleras genom lag, kollektivavtal och Omställningsfonden. Anvisningen är därmed det enda som skulle behövas för att underlätta för chefer och HR i Varbergs kommun.

### Beslutsunderlag

Beslutsförslag 24 februari 2026.

Kommunfullmäktige 14–15 december 2004 § 197 - *Policy för  
personalanpassning vid personal-/arbetsbrist*

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

Kommunstyrelsen 29 november 2005, § 195 - *Hjälpmedel för  
personalanpassning vid personal/arbetsbrist*

---

**Protokollsutdrag:** Personalkontoret  
Samtliga nämnder

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

§ 18

Dnr KS 2023/0440

## Information om *Anvisning av lönesättning*

### Beslut

Personalutskottet beslutar

1. lägga informationen om *Anvisning av lönesättning* till handlingarna.

### Beskrivning av ärendet

*Anvisningen för lönesättning* tydliggör hur lön ska sättas och följas upp inom Varbergs kommun i enlighet med kommunens lönepolicy, riktlinjer och gällande kollektivavtal. Den fungerar som ett stöd för chefer och HR och säkerställer en enhetlig, rättssäker och sammanhållen lönebildning i hela organisationen.

Lönen baseras på tre delar: arbetets svårighetsgrad, individens prestation och marknadens påverkan. Arbetsvärdering och lönekartläggning ligger till grund för en jämställd och strukturerad lönesättning.

En förändring i den nya anvisningen är att den årliga löneöversynen omfattar endast tillsvidareanställda medarbetare i enlighet med centrala avtal. För övriga anställningsformer sker lönesättning i samband med nyanställning eller när ett nytt anställningsavtal tecknas, utifrån en individuell bedömning av befattningens svårighetsgrad, utbildning, erfarenhet, prestation och aktuell lönestruktur.

En bärande princip i anvisningen är att lön i normalfallet ses över en gång per år. Fler löneöversyner än så är inte önskvärda, eftersom lönesättningen ska vara långsiktig, strukturerad och förutsägbar. Oavsett löneöversyn är det lönebildningen gällande Varbergs kommun som är det centrala, löneglidning ska inte vara möjlig i Varbergs kommun.

Anvisningen reglerar även ansvarsfördelning mellan lönesättande chef, HR och Lön- och förhandlingsavdelningen samt formerna för bedömnings- och lönesamtal. Därutöver tydliggörs principer för inlöst övertidsersättning och lönetillägg.

Sammantaget syftar anvisningen till att skapa transparens, stabilitet och likvärdighet i kommunens lönepolitik samt säkerställa att lönestrukturen hålls samman i hela kommunkoncernen.

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

§ 19

Dnr KS 2023/0440

## Riktlinje för lönesättning

### Beslut

Personalutskottet beslutar

1. anta *Riktlinjen för lönesättning*
2. upphäva *Riktlinje för lönesättning*, beslutad av personalutskottet 7 december 2023 § 71

Beslutet är taget enligt 9.23 i kommunstyrelsens delegationsordning.

### Beskrivning av ärendet

Den reviderade riktlinjen innebär ingen förändring av de grundläggande lönepolitiska principerna, utan syftar till att förtydliga, strukturera och stärka styrningen av kommunens lönebildning.

Genom ett mer normativt och sammanhållet språk tydliggörs ansvarsfördelning, krav på saklighet och transparens samt vikten av en enhetlig lönestruktur i hela organisationen.

Sammantaget bedöms förändringarna bidra till ökad följsamhet till de centrala kollektivavtalen gällande lön, likvärdighet och tydlighet i tillämpningen av kommunens lönepolitik.

### Beslutsunderlag

Beslutsförslag 25 februari 2026

Riktlinje för lönesättning

Protokollsutdrag: Samtliga nämnder

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

§ 20

Dnr KS 2026/0161

## Uppföljning av 2025 års personalförhållanden inom ramen för CSRD

### Beslut

Personalutskottet beslutar

1. lägga informationen om uppföljningen av 2025 års personalförhållanden till handlingarna.

### Beskrivning av ärendet

Personalkontoret har sedan 2017 sammanställt ett fördjupat personal- och hälsobokslut i samband med årsredovisningen. I år följs kommunens personalförhållanden upp inom ramen för CSRD, EUs hållbarhetsdirektiv, som en del av den ordinarie årsredovisningen. Huvuddelen av det som tidigare år har legat inom ramen för personal- och hälsobokslutet återfinns nu i kommunens systemstöd för CSRD-rapporteringen. En mindre del som med rubriken "Våra medarbetare" ingår i hållbarhetsrapport som ingår i årsredovisningen som en bilaga.

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

§ 21

Dnr KS 2025/0757

## Personaldirektören informerar - mars

### Beslut

Personalutskottet beslutar

1. lägga informationen till handlingarna

### Beskrivning av ärendet

Personaldirektören informerar om:

- rekrytering av HR-chef
- rekrytering av HR-strateger
- budgetuppdrag språktest

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