

Protokoll för kommunstyrelsens personalutskott

Nr	Ärende	Sida
§ 11	Lägesrapport kompetensförsörjning	2
§ 12	Chefsnätverk omgång 2	5
§ 13	Chefsutbildningsportalen (CUP)	6
§ 14	Onboarding	7
§ 15	Utfall löneöversyn 2026	8
§ 16	Tertialuppföljning 1	9
§ 17	Möjlighet till tjänstledighet tills barnen är 12 år	11
§ 18	Blodomloppet	12
§ 19	Övrig information	13

Plats och tid	Furusjö, Habo kommunhus Onsdagen den 3 juni 2026 klockan 13.00–14.15
Beslutande	Susanne Wahlström (M), ordförande Anders Rickman (-) Tomas Brusberg (S)
Övriga närvarande	Annika Ekdahl, HR-chef Sofia Kentson, HR-konsult/HR-controller och sekreterare Monica Lundkvist, biträdande HR-chef
Paragrafer	11–19
Utses att justera	Tomas Brusberg
Ordförande	
Justerande	
Sekreterare	

Bevis om tillkännagivande av justerat protokoll

Justeringen har tillkännagivits på kommunens anslagstavla.

Beslutande organ	Kommunstyrelsens personalutskott
Sammanträdesdatum	2026-06-03
Datum då anslaget publiceras	
Datum då anslaget avpubliceras	
Protokollet förvaras på	Kommunkansliet

Underskrift

§ 11 Lägesrapport kompetensförsörjning

Diarienummer KS26/198

Beskrivning av ärendet

Under 2025 tog HR tillsammans med förvaltningarna fram en kompetensförsörjningsrapport, vilken presenterades för PU i höstas. Där konstateras att undersköterskor är den största gruppen inom bristyrken. Även kockar blir allt svårare att hitta, medan förskollärare och lärare riskerar att bli övertaliga i organisationen.

Förvaltningarna planerar och arbetar med olika insatser och åtgärder för att på bästa sätt svara upp och möta förändringarna som kommer i våra verksamheter. HR har en sammanhållande roll för att skapa överblick och följa upp. Kommundirektörens ledningsgrupp (KDLG) har tagit fram indikatorer som ska användas för att mäta utvecklingen.

Socialförvaltningen

Nedan beskrivs några av de insatser som har gjorts eller planeras kopplat till äldreomsorgens behov.

Tidig omställning

- Stort fokus på att utbilda vårdbiträden till undersköterskor. Ett 10-tal medarbetare går för närvarande utbildning inom ramen för Äldreomsorgslyftet. Omställningsfondens medel går i princip oavkortat till detta.
- Förvaltningen utreder möjligheten att differentiera arbetsinnehållet för undersköterskor i förhållande till vårdbiträden och ev. andra befattningar. Det handlar om att använda undersköterskekompetensen där den bäst behövs.

Arbeta med friskfaktorer

- Förvaltningen arbetar med Sunt arbetslivs Friskfaktorer för att stärka arbetsmiljön. Medarbetarenkäten var ett bra underlag för att jobba i arbetsgrupperna med förbättringar.
- Medarbetarna har fått lyssna på en föreläsning med Ninni Länsberg "Friskt jobbat" som handlade om hur man kan arbeta för friskare arbetsplatser.
- Fokus på ungas korttidsfrånvaro. Ungas sjukfrånvaro sticker ut och man riktar insatser till den gruppen.

Arbeta längre - arbeta heltid

- Pilotgrupper får prova ett nytt sätt att lägga schema. Man arbetar med fasta scheman för att öka förutsägbarheten, vilket starkt har efterfrågats.
- Förvaltningen öppnar upp för att det ska vara lite lättare att bevilja någon partiell tjänstledighet, vilket kan skapa förutsättningar till att förlänga arbetslivet. Nästa år kommer en ny möjlighet via kollektivavtal för arbetsgivaren att bevilja en individ lägre sysselsättningsgrad utan att förlora pensionsavsättningen (så kallad 80-80-100).

Tekniska förvaltningen

Kostverksamheten upplever stora utmaningar i att rekrytera kockar och även köksbiträden börjar bli svåra att hitta. HR och kommunikation har tillsammans med ledningen diskuterat hur man kan arbeta för att marknadsföra yrket bättre. Bland annat har kommunikation sett över annonstexten och inställningar ska göras i rekryteringssystemet för att effektivisera rekryteringsprocessen. En workshop hålls med HR, kommunikation och ledningen för kostverksamheten för att skruva ytterligare på vårt erbjudande och diskutera hur vi hittar nya medarbetare.

Barn- och utbildningsförvaltningen

Inom skolans och förskolans verksamhet är förhållandena omvända. Här kan vi förvänta oss övertalighet i framtiden. Under 2026 har vi tack vara gemensamt arbete kunnat bereda tjänster för alla tillsvidareanställda. Man har fått göra en del omflyttning av personal, bland annat till följd av nedläggningen av Bäckgatans förskola, men ingen har ännu varit tvungen att sägas upp.

Inför 2027 kan situationen ändras och diskussioner om möjliga vägar till omställning av befintlig personal behöver föras. Samtidigt står skolans verksamhet inför en del förändringar när det kommer till lärarnas arbetstidsförläggning. Regeringen har presenterat förslag till reformer från och med 2028 som innebär att lärare får ett max-tak för sin undervisningstid och en garanterad tid för planering och uppföljning. Regleringarna syftar till att ge lärarna mer tid att fokusera på undervisningen och förbättra arbetsmiljön, och detta kan i sin tur leda till ett rekryteringsbehov.

Struktur för arbetet

HR-enheten har ett samordnande uppdrag när det gäller kompetensförsörjningen. Prognoser och actions ska följas upp regelbundet. Nu pågår arbetet med att sätta en struktur för hur uppföljningen ska gå till.

Befolkningsprognosen revideras två gånger om året och på samma sätt som lokalförsörjningsprocessen följer efter befolkningsprognosen är det tänkt att personalförsörjningsprognosen ska uppdateras enligt samma cykel.

De aktuella förvaltningarna ansvarar för att uppdatera personalprognoserna i samband med ny befolkningsprognos, HR sammanställer och följer även upp de indikatorer som är tänkta att användas inom strukturen för god ekonomisk hushållning (GEH) för att mäta kompetensförsörjningen.

Indikatorer för att följa utvecklingen är:

- Sysselsättningsgrad (20-64 år)
- HME-index
- Sjuktal
- Personalomsättning
- Omsättning chefer
- Arbetar kvar efter 63 år.

Ordföranden tackar för informationen.

§ 12 Chefsnätverk omgång 2

Diarienummer KS26/199

Beslut

Fyra gånger om året träffas kommunens enhetschefer i sex blandade nätverksgrupper. Syftet med nätverken är att utbyta erfarenheter, knyta kontakter över förvaltningsgränserna och ta del av ny information och fortbildning.

Årets andra nätverksträff har lite olika inslag. Cheferna ges tips om hur de kan arbeta med tidiga insatser och förebyggande genom Prehabguiden och Recovery Collage samt om möjligheten och en ny rutin för att söka rehabiliteringsstöd från både Försäkringskassan och AFA försäkring.

Vidare behandlar även nätverksträffen vad man ska tänka på i samband med arbetsrättsliga utredningar.

Innehållet varvas med case-diskussioner som knyter an till ämnena för dagen.

Ordföranden tackar för informationen.

§ 13 Chefsutbildningsportalen (CUP)

Diarienummer KS26/200

Beslut

Beskrivning av ärendet

Vid årsskiftet köpte och installerade kommunen en lärplattform och en chefsutbildningsportal från leverantören InfoCaption.

Chefsutbildningsportalen är en innehållstjänst, som innehåller e-lärande kring bland annat arbetsrätt, kompetensförsörjning, arbetsmiljö och hälsa samt ledarskap. Innehållet är riktat till så väl nya som erfarna chefer och består av scenariofilmer, övningar och AI-baserat stöd. E-lärandet uppdateras och kvalitetssäkras av leverantören, utifrån lagstiftning och relevant forskning och är särskilt utformat för chefer i offentlig sektor. Innehållet är även anpassningsbart, vilket innebär att det går att komplettera med egna delar och skapa utbildningsupplägg utifrån det egna behovet.

Det första steget, som planeras vara färdigt till hösten, är att skapa en ny arbetsmiljöutbildning. I den nya arbetsmiljöutbildningen genomför chefer inledningsvis en e-utbildning som ger baskunskaper inom arbetsmiljöområdet, för att sedan få fördjupade arbetsmiljökunskaper genom fysiska utbildningstillfällen. Framöver kommer fler av chefsutbildningsportalens e-utbildningar anpassas, färdigställas och tillgängliggöras för chefer.

Innehållstjänsten gör det möjligt att tillhandahålla e-lärande inom ovan nämnda områden, som sedan kan kompletteras med fysiska utbildningstillfällen. Chefsutbildningsportalen gör lärandet flexibelt gällande planering, tillhandahållande och genomförande och skapar förutsättningar för en effektiv onboarding och utveckling av kommunens chefer. Innehållstjänstens anpassningsbarhet gör det också möjligt att anpassa innehållet utifrån policys, riktlinjer och rutiner i Habo kommun.

Ordföranden tackar för informationen.

§ 14 Onboarding

Diarienummer KS26/201

Beslut

Under 2025 färdigställdes processen för preboarding och nu fortsätter ett arbete med att digitalisera onboarding-processen, med utgångspunkt i kommunens checklistor för introduktion av nyanställda.

Arbetet sker i två parallella processer, där HR, kommunikation, IT samt tekniska förvaltningen samarbetar.

- I den ena delen arbetas det med att ta fram en e-tjänst för beställningar av hårdvara, program, behörigheter, nycklar mm, med målet att underlätta beställningar vid nyanställning samt förenkla och automatisera handlägningsflödet.
- I den andra delen utvecklas introduktionen för nyanställda, vilket innebär att nuvarande introduktion flyttar in i kommunens nya lärplattform och kompletteras med delar från bland annat checklistorna för introduktion. Målsättningen är att skapa en introduktionsportal som visualiserar och knyter ihop introduktionens olika delar samt möjliggöra uppföljning av genomförande. Det ska även bli möjligt att koppla på förvaltningsspecifika delar samt fysiska utbildningstillfällen.

Syftet med digitaliseringen är att skapa en likvärdig och kvalitetssäkrad introduktion för alla nyanställda, samt underlätta introduktionen av nya medarbetare för rekryterande chefer. Den nya onboarding processens grund ska enligt plan vara på plats under hösten.

Ordföranden tackar för informationen.

§ 15 Utfall löneöversyn 2026

Diarienummer KS25/468

Beslut

De avtal som SKR och Sobona tecknade med facken i kommun- och regionsektorn under 2025 löper till och med 2027-03-31. Således visste vi förutsättningarna inför löneöversynen 2026.

Höjningen för samtliga fack, förutom Kommunal, innebar löneökningar i enlighet med märket, 3,0 procent. Höjningen för Kommunals avtalsområde innebar 915 kr per person med en individgaranti motsvarande en löneökning med 600 kronor per månad. Utfallet för samtliga avtalsområden motsvarar en kostnadshöjning om 3,3 procent. Utfallet för kommunals avtalsområde motsvarar en kostnadshöjning om 3,6 procent.

I samband med löneöversynen gjordes satsningar på tre prioriterade grupper: rektorer och biträdande rektorer, socialsekreterare inom barn- och ungaenheten samt undersköterskor i äldreomsorgen.

Ordföranden tackar för informationen.

§ 16 Tertialuppföljning 1

Diarienummer KS26/6

Beslut

Sjukfrånvaro

Både korttidsjukfrånvaron och långtidssjukfrånvaron visar på en positiv utveckling. Den korta sjukfrånvaron har minskat med 0,5 procentenheter jämfört med motsvarande period föregående år och är nu 3,6 procent. Den korta sjukfrånvaron steg tillfälligt i februari. Medarbetare som är sjukskrivna en längre tid räknas som korttidssjukskrivna under de första 14 dagarna.

Långtidssjukfrånvaron har minskat med 0,8 procentenheter jämfört med 2025 och är nu 2,9 procent. I den långa sjukfrånvaron finns både medarbetare som är helt sjukskrivna och medarbetare som är på väg tillbaka genom partiell sjukskrivning. Den långa sjukfrånvaron var lägst i januari och har stigit succesivt sedan dess.

Total sjukfrånvaro är således 6,5 procent, en minskning med 1,3 procentenheter.

Den största andelen korttidssjukfrånvaro finns i åldersgruppen 29 år eller yngre, 5,0 procent, en ökning med 0,7 procentenheter, följt av åldersgruppen 50 år och äldre, 3,8 procent, en minskning med 0,6 procentenheter. Även åldersgruppen 30-49 år har minskat med 0,6 procentenheter till 3,3 procent.

Den största andelen långtidssjukfrånvaro finns i åldersgruppen 50 år och äldre på 3,3 procent, en minskning med 1,0 procentenheter, följt av åldersgruppen 30-49 år, 2,7 procent, också en minskning med 1,0 procentenheter. Motsvarande andel i åldersgruppen 29 år eller yngre uppgår till 2,2 procent, en ökning med 1,4 procent. Således har både den korta och den långa sjukfrånvaron ökat i åldersgruppen 29 år och yngre medan den minskat i övriga åldersgrupper. Drygt 7 procent av tillsvidareanställda är 29 år eller yngre.

De befattningar som har högst sjukfrånvaro är undersköterska, stödbiträde, lokalvårdare och kock/kokerska.

Personalomsättning

Personalomsättningen är marginellt högre än föregående år, 2,8 procent. Under 2026 har 28 medarbetare slutat, varav 3 slutat pga. pension jämfört med 2025 då 25 medarbetare slutade, varav 4 slutade pga. pension. Personalomsättningen

är låg i samtliga förvaltningar och förändringarna inom förvaltningarna är endast marginella.

Personalsammansättning

Antal tillsvidareanställningar har ökat med 8 anställningar under 2026 jämfört med 2025 och är nu 1 043 medan antalet visstidsanställningar har minskat med 5 under samma period och är nu 103.

Ordföranden tackar för informationen.

§ 17 Möjlighet till tjänstledighet tills barnen är 12 år

Diarienummer KS26/221

Beslut

Personalutskottet beslutar att avslå de fackliga organisationernas yrkande om möjlighet till partiell tjänstledighet upp till 25 procent för vård av barn till dess att barnet fyllt 12 år, då det utifrån kommunens kompetensbehov, välfärdsuppdrag och arbete med heltid som norm inte bedöms vara möjligt att införa i dagsläget.

Beskrivning av ärendet

Akademikerförbundet SSR, Akavia, Kommunal, Naturvetarna, Sveriges Lärare och Vårdförbundet har inkommit med följande yrkande:

- att föräldrar får vara delvis tjänstlediga upp till 25 procent för att vara hemma med barn tills barnet är 12 år.

Syftet med yrkandet är, enligt de fackliga parterna, att stärka kommunen som arbetsgivare, bidra till ökad hållbarhet i arbetslivet samt minska risken för ohälsa och personalomsättning. Det här är ett sätt att stärka vår kompetensförsörjning genom ökad attraktivitet, minskad sjukfrånvaro och minskad personalomsättning menar de fackliga parterna.

§ 18 Blodomloppet

Diarienummer KS26/234

Beslut

Personalutskottet beslutar att Habo kommun sponsrar lag, med anställda, för deltagande i Blodomloppet. Finansiering sker inom medel som är avsatta för ”attraktiv arbetsgivare”.

Beskrivning av ärendet

Önskemål har inkommit att arbetsgivaren, liksom tidigare år, sponsrar lag med anställda som anmäls för deltagande i Blodomloppet. Blodomloppet vill uppmärksamma den livsviktiga blodgivningen med ett lopp runt Rocksjön. Loppet genomförs den 11 augusti. Laganmälan (3-5 deltagare) inkl. picknick-kasse är 1 750 kr.

§ 19 Övrig information

Diarienummer KS26/106

Beskrivning av ärendet

Rekryteringsutbildning

Den 22 april genomförde HR tillsammans med kommunikation en utbildning för chefer i rekrytering och annonsering. Delar av innehållet var: ditt viktigaste beslut - kostnaden för en felrekrytering, hur väljer jag rätt kandidat, hur sätter jag ihop en kravspecifikation, att skriva en intresseväckande annons och att tänka på vid intervjun.

Mödraskyddsdirektivet

Arbetsdomstolen kom i en dom 2025 fram till att EU:s s.k. mödraskyddsdirektiv innebär att en gravid kvinna som förbjuds att arbeta pga. risker för henne eller barnet har rätt till bibehållen lön under förbudet att arbeta.

Domstolen fann att direktivet har direkt effekt gentemot kommuner och regioner och att arbetsgivarna är skyldiga att betala lön motsvarande mellanskillnaden mellan den graviditetspenning som utges av Försäkringskassan och full lön, samt diskrimineringsersättning när så inte har skett.

Frågan om förbud att arbeta för gravida arbetstagare p.g.a. risker i arbetet aktualiserades under Covidpandemin och föranledde ett stort antal tvister.

För att hantera dessa tvister och andra ärenden och anspråk som gjorts, eller görs, gällande har SKR träffat en principöverenskommelse med de fackliga parterna om hur dessa frågor och anspråk ska hanteras. Habo kommun har i dagsläget fått in två anspråk, ett från en lärare och ett från en undersköterska.

Upphandling företagshälsovård

Nuvarande avtal med Falck löper ut 2026-12-31. Ett upphandlingsunderlag tillsammans med bolagen och Mullsjö kommun planeras att gå ut före sommaren så att beslut kan fattas under början av hösten.

Kommande löneöversyn

Arbetet inför kommande års löneöversyn är påbörjat.
