HABO KOMMUN

Kommunstyrelsens personalutskott

Dokumenttyp
Sammanträdesprotokoll

Sammanträdesdatum
2026-09-28

Protokoll för kommunstyrelsens personalutskott

Nr **Ärende** **Sida**

Hittade inga poster för innehållsförteckning.

Plats och tid	Fagerhult, Habo kommunhus Måndagen den 28 september 2026 klockan 14.00–15.10
Beslutande	Anders Rickman (-) Tomas Brusberg (S) Karin Hultberg (KD)
Övriga närvarande	Annika Ekdahl, HR-chef Carolin Vestager, HR-konsult Sofia Kentson, HR-konsult och sekreterare
Paragrafer	11–21
Utses att justera	Anders Rickman

Ordförande _____

Justerande _____

Sekreterare _____

Bevis om tillkännagivande av justerat protokoll

Justeringen har tillkännagivits på kommunens anslagstavla.

Beslutande organ	Kommunstyrelsens personalutskott
Sammanträdesdatum	2026-09-28
Datum då anslaget publiceras	
Datum då anslaget avpubliceras	
Protokollet förvaras på	Kommunkansliet

Underskrift _____

§ 11 Dagar med begränsad service och öppettider 2027

Diarienummer KS26/352

Beslut

Personalutskottet beslutar att begränsad service och begränsade öppettider för 2027 gäller under dagarna:

- Tisdag 5 januari
- Torsdag 25 mars
- Fredag 30 april
- Onsdag 5 maj
- Fredag 7 maj
- Torsdag 24 juni
- Fredag 5 november
- Torsdag 23 december
- Torsdag 30 december

Beskrivning av ärendet

Vid begränsat öppethållande har varje förvaltningskansli minst öppet mellan 8.30-12.00. Förfrågan om att skyndsamt utlämna handling tolkas som följande: om personal inte kan bedöma exakt vad som ska lämnas ut ska förfrågan noteras och handlingen lämnas ut närmast följande vardag.

Inkommande post ankomststämplas och vidarebefordras vid behov samma dag. Diarieföring samt upprättande av postlista kan ske närmaste vardag. Telefonväxeln och kommunhusets reception stänger klockan 12.00 samtliga angivna dagar.

Respektive förvaltning beslutar om arbetet medger ledighet via kompensationsledighet, semester eller flexledighet under berörda dagar.

Beslutet skickas till
Samtliga förvaltningar

§ 12 Höjning av sammanträdesersättning för förtroendevalda år 2027

Diarienummer KS26/353

Beslut

Personalutskottet beslutar att ersättningen för sammanträden för förtroendevalda höjs med 3,3 procent från och med 1 januari 2027.

Beskrivning av ärendet

Justering av beloppsnivåerna för sammanträdesersättningen avseende förtroendevalda ska enligt reglementet för förtroendemän motsvara föregående års utfall av löneöversynen för Habo kommuns medarbetare. Utfallet för 2026 års löneöversyn blev 3,3 procent.

Kommunalrådens arvoden höjs när riksdagsmannaarvodena justeras.

Beslutet skickas till
Systemförvaltare, HR-enheten

§ 13 Lönetransparensdirektivet – ingångslöneintervall

Diarienummer KS26/354

Beskrivning av ärendet

Bakgrund

I maj 2023 fattade EU beslut om lönetransparensdirektivet och att detta skulle genomföras i medlemsstaternas nationella lagstiftning senast den 7 juni 2026. Direktivets syfte är att stärka tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete. Detta genom att öka insynen i lönesättningen och skärpta efterlevandemekanismer.

Det har varit många turer om införandet i svensk lagstiftning och SKR har uppmanat arbetsgivarna att invänta besked från dem. Bland annat är regeringens bedömning att direktivet leder till en onödig administrativ belastning för arbetsgivare. Dessutom utgår en del bestämmelser i lönetransparensdirektivet från definitioner av begrepp som idag inte används vid lönejämförelser i Sverige.

En utredning tillsattes om genomförande av lönetransparensdirektivet i svensk lagstiftning. Regeringens lagrådsremiss hade andra förslag än utredningen. Nu har regeringen meddelat att man istället ska verka för att direktivets genomförandetidpunkt skjuts upp. Detta för att försöka få till en riktad omförhandling med EU-kommissionen om vissa regelförenklingar i direktivet.

Nuläge

Vissa bestämmelser i direktivet får direkt effekt för offentliga arbetsgivare och gäller från den 7 juni 2026. Det handlar bland annat om att:

1. Arbetssökande har rätt att få information om:

   - den ingångslön eller ingångslöneintervall som avser den tjänst som ska tillsättas

   - relevanta bestämmelser i det kollektivavtal som tillämpas på tjänsten

2. En arbetsgivare får inte fråga arbetssökande om lönehistorik från deras nuvarande eller tidigare anställningar.
3. Arbetstagares rätt till insyn i lönesättnings- och löneutvecklingspolicy
4. Arbetstagarens rätt till information om lönenivå

Enligt lönetransparensdirektivet ska således information lämnas till den sökande om ingångslön eller ingångslöneintervall för den tjänst som ska tillsättas. Utifrån EU:s lönetransparensdirektiv lämnar Habo kommun information om ingångslöneintervall för våra tjänster i samband med anställningsintervju. Det intervall som anges utgår från lägsta lön och medianlön. Medianlön är den mittersta lönen, vilket innebär att hälften av alla medarbetare inom yrkeskategorin i Habo kommun har lägre grundlön än medianen och hälften har högre. Intervallen baseras på heltidslön.

Informationen om lön är vägledande och inte bindande. Habo kommun tillämpar individuell och differentierad lönesättning, vilket innebär att slutlig lön fastställs baserat på uppdragets svårighetsgrad och ansvarsnivå samt den enskildes utbildningsbakgrund och erfarenhet. Vid eventuellt erbjudande om anställning betyder detta att den lön som det förhandlas om både kan vara högre eller lägre än vad som anges i ingångslöneintervallet.

Uppgifterna, som publiceras på intranätet, uppdateras en gång per år, i samband med att löneöversynen är genomförd.

Habo kommun har satt en gräns på fyra medarbetare för att uppgift om ingångslöneintervall ska publiceras. När det gäller övriga befattningar hänvisas till att ta kontakt med HR för vidare dialog.

Ordföranden tackar för informationen.

_____

§ 14 Lönekartläggning 2026

Diarienummer KS26/355

Beskrivning av ärendet

2026 års lönekartläggning genomfördes under maj månad. Kartläggningen har skett med hjälp av konsult från Sysarb. Till grund för analysen i kartläggningen ligger den sedan tidigare gjorda arbetsvärderingen av samtliga yrken i Habo kommun. Syftet med arbetsvärderingen är att ta reda på vilka arbeten som är lika och vilka olika arbeten som är likvärdiga. Värderingen är viktig för att kunna analysera lönerna och se om det finns osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor som har lika eller likvärdiga arbeten.

Facklig samverkan har skett genom att berörda arbetstagarorganisationer fått en presentation av lönekartläggningen och dess slutsatser den 28 maj 2026.

Resultatet av årets lönekartläggning har inte påvisat några löneskillnader som kan härledas till variabeln kön, varför ingen handlingsplan upprättas för varken lika eller likvärdiga arbeten.

Ordföranden tackar för informationen.

———

§ 15 Återrapportering Blodomloppet

Diarienummer KS26/234

Beskrivning av ärendet

Den 11 augusti 2026 genomfördes Blodomloppet i Jönköping.

Loppets syfte är att uppmärksamma och manifestera behovet av blodgivning samt att främja en hälsosam livsstil. Deltagare kan välja att gå, jogga eller springa, 5 eller 10 km och loppens överskott går tillbaka till arrangörsföreningarnas ungdomsverksamheter.

Då kommunen även i år sponsrade lag som ville delta i Blodomloppet anmälde kommunens anställda sina lag i en e-tjänst senast den 24 juli, och därefter gjorde HR-enheten en gemensam anmälan av deltagande medarbetare. Lagen skulle bestå av 3–5 deltagare och totalt anmäldes 127 deltagare från Habo kommun fördelat på 31 lag, vilket är en ökning med 56 deltagare och 14 lag vid jämförelse med 2025. Kostnaden för kommunens anmälan blev 53 810 kronor.

Ordföranden tackar för informationen.

———

§ 16 Utökade registerkontroller vid anställning i kommun

Diarienummer KS26/356

Beskrivning av ärendet

Som ett led i arbetet med att förhindra infiltration och otillåten påverkan har kommunerna fått utökat lagstöd för att genomföra kontroll av belastningsregistret för personer som ska anställas till vissa ledande befattningar eller annan befattning som är av väsentlig betydelse för kommunens förmåga att klara sitt uppdrag (SFS 2026:44).

Med ledande befattningar avses anställningar där inflytande eller arbetsuppgifter innebär en risk för otillåten eller otillbörlig påverkan, typiskt sett chefsbefattningar.

När det handlar om befattningar som är av väsentlig betydelse för kommunens förmåga att utföra sitt uppdrag rör det sig främst om olika nyckelroller eller andra centrala befattningar i kommuner, t.ex. medarbetare som arbetar med tillståndsgivning, upphandling, rekrytering av personal, beslut om omhändertagande av barn, plan- och bygglov och livsmedelskontroll.

Det är de enskilda kommunerna själva som ska avgöra och bedöma vilka befattningar i sin organisation som är av sådan karaktär att registerkontroll ska göras.

HR-enheten har genomfört en befattningsanalys. Analysen har mynnat ut i ett förslag för vilka befattningar registerkontroll ska göras. 212 befattningar har bedömts. 26 befattningar bedöms som ledande befattningar och ska därför lämna registerutdrag enligt Lag (2026:44) registerkontroll vid anställning till vissa ledande befattningar i kommuner. 36 befattningar bedöms vara av väsentlig betydelse och ska därför lämna registerutdrag enligt Lag (2026:44) registerkontroll vid anställning till vissa ledande befattningar i kommuner.

Därefter har respektive förvaltning fått i uppdrag att göra en bedömning utifrån HR-enhetens förslag.

Ordföranden tackar för informationen.

———

§ 17 Grundläggande arbetsmiljöutbildning

Diarienummer KS26/357

Beskrivning av ärendet

Under hösten färdigställs den nya grundläggande arbetsmiljöutbildning för kommunens nyanställda chefer och nytillträdda skyddsombud. Utbildningen genomförs som e-lärande och kommer att kompletteras med fysiska tillfällen, för att skapa möjligheter till dialog.

E-utbildningen tar cirka tre timmar att genomföra och består av de sex modulerna; Introduktion till arbetsmiljöarbete, Roller och ansvar i arbetsmiljöarbete, Arbetsmiljöarbete i samverkan, Systematiskt arbetsmiljöarbete, Friskfaktorer och organisatorisk OSA samt Arbetsanpassning och rehabilitering. Varje modul tar cirka 15 till 50 minuter att genomföra, vilket ger deltagarna möjlighet att genomföra utbildningen på ett flexibelt sätt utifrån verksamhetens förutsättningar. Innehållet bygger, liksom tidigare, på Suntarbetslivs arbetsmiljöutbildning och syftar till att stärka kunskapen om arbetsmiljöarbetets olika delar samt bidra till en gemensam förståelse för roller, ansvar och arbetssätt i organisationen.

Utbildningen ska genomföras inom tre månader från det att uppdraget som chef eller skyddsombud tillträtts och därefter repeteras vart tredje år. För chefer är ett godkänt resultat på utbildningen en förutsättning för att arbetsmiljöuppgifter ska kunna fördelas.

Genom övergången till e-lärande skapas större flexibilitet gällande planering och genomförande samtidigt som utbildningen blir mer tillgänglig för deltagarna. Den digitala utbildningsformen bidrar även till en effektiv och likvärdig introduktion för nya chefer och skyddsombud samt stärker förutsättningarna för ett systematiskt och långsiktigt arbetsmiljöarbete.

Ordföranden tackar för informationen.

_____

§ 18 Delårsbokslut (Tertial 2)

Diarienummer KS26/6

Beskrivning av ärendet

Sjukfrånvaro

Både den korta sjukfrånvaron och den långa sjukfrånvaron har minskat jämfört med motsvarande period föregående år. Korttidssjukfrånvaron har minskat med 0,3 procentenheter och är nu 2,6 procent. I alla förvaltningar, förutom kultur- och fritidsförvaltningen och socialförvaltningen, har korttidssjukfrånvaron minskat. Liksom motsvarande period föregående år är korttidssjukfrånvaron högst i åldersgruppen t.o.m. 29 år, 3,8 procent, och lägst i åldersgruppen 30-49 år, 2,4 procent. I åldersgruppen 50 år och äldre är korttidssjukfrånvaron 2,9 procent. I åldersgruppen t.o.m. 29 år har sjukfrånvaron ökat, dock mycket marginellt, medan den minskat även det marginellt i övriga åldersgrupper. Ca. 7 procent av tillsvidareanställda återfinns i den yngsta åldersgruppen.

Långtidssjukfrånvaron har minskat med 0,7 procentenheter och är nu 2,8 procent. I samtliga förvaltningar, förutom kommunledningsförvaltningen, har den långa sjukfrånvaron minskat. Den långa sjukfrånvaron är högst i åldersgruppen 50 år och äldre, 3,3 procent, och lägst i åldersgruppen 30-49 år, 2,5 procent. I åldersgruppen t.o.m. 29 år långtidssjukfrånvaron 2,8 procent. I den gruppen har den långa sjukfrånvaron ökat, med 2,2 procentenheter, medan den minskat i åldersgrupper 30-49 år och 50 år och äldre, med 1,0 respektive 0,7 procentenheter. Total sjukfrånvaro är högst i åldersgruppen t.o.m. 29 år, 6,6 procent, och lägst i åldersgruppen 30-49 år, 4,9 procent. I åldersgruppen 50 år och äldre är total sjukfrånvaro 6,2 procent.

Kvinnor har högre sjukfrånvaro än män och det gäller både korttidssjukfrånvaro, 2,9 procent respektive 1,9 procent, och långtidssjukfrånvaro, 3,1 procent respektive 1,8 procent. 80 procent av de anställda är kvinnor. För gruppen kvinnor har både den korta och den långa sjukfrånvaron minskat jämfört med föregående år. För gruppen män är den korta sjukfrånvaron på samma nivå medan den långa sjukfrånvaron minskat.

Om vi tittar på skillnad i sysselsättningsgrad ser vi att heltidsanställda har lägre sjukfrånvaro än deltidsanställda. Det gäller både kort och lång sjukfrånvaro. 85 procent är anställda på heltid. För heltidsanställda är den korta sjukfrånvaron 2,4 procent och den långa sjukfrånvaron 2,7 procent. Motsvarande siffror för deltidsanställda är 4,5 procent respektive 4,3 procent.

Personalomsättning
Personalomsättningen har ökat med 1,2 procentenheter jämfört med motsvarande period föregående år och är nu 6,09 procent. Under året har 60 medarbetare slutat, varav 11 slutat pga. pension. Under motsvarande period föregående år slutade 48 medarbetare, varav 6 gick i pension. De förvaltningar där personalomsättningen ökat jämfört med 2025 är barn- och utbildningsförvaltningen, kultur- och fritidsförvaltningen och socialförvaltningen. Då kultur- och fritidsförvaltningen är en mindre förvaltning får det ett stort genomslag om någon/några medarbetare slutar.

Under året har tre chefer slutat sin anställning, två rektorer och en enhetschef inom IFO. Under motsvarande period föregående år slutade också tre chefer.

Personalsammansättning
Antal tillsvidareanställningar har ökat med 15 anställningar jämfört med motsvarande period föregående år, till 1 044, och antalet visstidsanställningar har minskat med 14 anställningar, till 79. Den förvaltning som ökat mest är socialförvaltningen, med 13 tillsvidareanställningar. Det är också den förvaltning där antalet visstidsanställningar minskat mest, med 13. En förklaring är ökat behov inom hemtjänsten.

Genomsnittlig sysselsättningsgrad för tillsvidareanställda är på samma nivå som föregående år, 94,12 procent.

Då antalet tillsvidareanställda ökat har även antal årsarbetare ökat, med 13,9 årsarbetare, till 982,6 årsarbetare.

Ordföranden tackar för informationen.

_____

§ 19 Avslut av anställning

Diarienummer KS26/358

Beslut

Personalutskottet lägger delegationsärendet till handlingarna.

Beskrivning av ärendet

Avslut av anställning KS 26/358.

_____

§ 20 LOK - Veckoslutsanställning inom äldreomsorgen

Diarienummer KS26/272

Beslut

Personalutskottet lägger delegationsärendet till handlingarna.

Beskrivning av ärendet

LOK - Veckoslutsanställning inom äldreomsorgen KS 26/272.

_____

§ 21 Övrig information

Diarienummer KS26/106

Beskrivning av ärendet

ESF-projekt HR Momentum

Habo kommun ingår i ESF-projektet HR Momentum tillsammans med Gislaved kommun, Gnosjö kommun, Vaggeryds kommun och Värnamo kommun. Gislaved kommun är projektägare. Projektet vänder sig till HR i ovan nämnda kommuner och projektets syfte är kompetensförsörjning. Projektet löper på till våren 2029.

Ordföranden tackar för informationen.

_____