

Kommunstyrelsens personalutskott

Plats: Lokal Olofström, Kommunhuset

Tid: 09:00 - 11:30

§ 37-48

Beslutande:

Ingeborg Braun	(S)
Christoffer Danielsson	(S)
Andreas Brovall	(C)
Marianne Eriksson	(M)
Roal Bencic	(SD)

Ersättare för:

Ej närvarande

Övriga deltagare

Cecilia Tallkvist HR-chef §§ 38, 41, 44

Ann-Sofie Belec sekr.

Sanne Liljegren HR-strateg §§ 39-43

Tanja Persson HR-specialist §§ 42-43

Sekreterare:	<i>Elektronisk underskrift</i> Ann-Sofie Belec
--------------	---

Ordförande:	<i>Elektronisk underskrift</i> Ingeborg Braun
-------------	--

Justerande:	<i>Elektronisk underskrift</i> Roal Bencic
-------------	---

Anslagsbevis:	Protokollet justeras elektroniskt och anslås på Olofströms kommuns digitala anslagstavla.
---------------	---

Ärendelista

- § 37 Godkännande av ärendelista
- § 38 Aktuellt från HR-avdelningen till KSPU
september 2025
- § 39 Personalnyckeltal Olofströms kommun - Delår
2025
- § 40 Redovisning timavlönades arbetade tid i
förhållande till totalt arbetad tid jan-juni 2025
- § 41 Upphävande av riktlinjer för lönesättning vid
omplacering och interna förflyttningar
- § 42 Analys årlig uppföljning av det systematiska
arbetsmiljöarbetet 2024
- § 43 Svar på granskningsrapport av det
systematiska arbetsmiljöarbetet avseende
organisatorisk och social arbetsmiljö
- § 44 Svar på motion om klimakterieutbildning mm -
Britta Lindgren (M)
- § 45 Redovisning av ej verkställda beslut KSPU
2025-09
- § 46 Ändring av mötesdatum i november 2025 -
KSPU
- § 47 Arbetsgivarnytt KSPU 2025-09-05
- § 48 Meddelande cirkulär KSPU 2025-09-05

Kommunstyrelsens personalutskott

Sammanträdesdatum
2025-09-05**§ 37/2025 Godkännande av ärendelista**Kommunstyrelsens personalutskotts beslut:

Ärendelistan godkänns.

Roal Bencic (SD) utses till justerare.

Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 38/2025

KS 2025/280

§ 38/2025 Aktuellt från HR-avdelningen till KSPU september 2025Kommunstyrelsens personalutskotts beslut:

Informationen tas till dagens protokoll

Ärendebeskrivning

HR-chef Cecilia Tallkvist redovisar.

HR-gruppen är fulltaliga igen efter längre ledigheter. Vi gör om lite i våra ansvars- och kontaktområden. Bemanningsenheten är snart också fulltaliga efter sjukfrånvaro.

Uppstartsmöten med Feelgood, nya företagshälsovården, pågår. Nytt avtal från 1 september. Alla chefer får digital presentation den 3 september.

Upphandling av leverantör till HLR pågår. Nytt avtal ska vara på plats från 1 januari, 2026.

Utvärdering av sommarbemanningen inom äldreomsorg och funktionsstöd pågår. Enkät är utskickad både till ordinarie personal samt vikarier.

Bemanningsenheten har bokat möte med chefer och HR-specialister för att utvärdera rekryteringsprocessen av semestervikarier.

Vi kommer implementera en tilläggsmodul, Structure, i verktyget för lönekartläggning innan vi gör årets lönekartläggning. Vi inväntar också utbetalningen av satsningen till undersköterskor i september.

Vi har kommit igång med en digital avgångsenkät parallellt med avgångssamtal för de som vill ha det.

Vi har satt upp datum för olika utbildningar till chefer (och skyddsombud) under hösten: Rehabutbildning, Arbetsmiljöutbildning, Salutogent Ledarskap, Löneöversyn och medarbetarsamtal samt nyheter i Heroma Webb.

Genomgång pågår av semestrar, så alla lagt in frånvaron, koll över hur mycket dagar som ligger kvar på de som växlat och utskick till chefer över dessa så planering kan göras innan årsskiftet.

Står i startblocken med IAP (Individuell arbetstidsplanering) för sjuksköterskorna, även nytt med användning av tidblock i schemaplaneringen. Planerar att få igång tidblocken med fler verksamheter under hösten.

Mycket planeringstid framöver för systemförvaltare med organisationsförändringen (delning av socialförvaltningen).

Beslutet skickas till

HR-chef C.T

Kommunchef I.R

Förvaltningschef P.H

T.f förvaltningschef J.H

Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 39/2025

KS 2025/2277

§ 39/2025 Personalnyckeltal Olofströms kommun - Delår 2025Kommunstyrelsens personalutskotts beslut:

Informationen tas till protokollet.

Ärendebeskrivning

HR-strateg Sanne Liljegren redovisar.

Rekrytering och kompetensförsörjning

Antalet månadsanställda har minskat med 43 individer sedan föregående period. Utbildningsförvaltningen har minskat med 22 medarbetare, Socialförvaltningen med 28 medarbetare medan kommunledningsförvaltningen har ökat med 12 medarbetare. Anledningen att det är fler medarbetare på kommunledningsförvaltningen är dels att förvaltningen tog över transport och därmed medarbetare från socialförvaltningen. Dels har det varit dubbla anställningar kopplat till bland annat föräldraledighet och överlappande rekryteringar. Det har alltså inte blivit en utökning av tjänster på förvaltningen. Sysselsättningsgraden är 95,7 % och är samma sedan föregående period. Procentuellt är det lika många individer som arbetar heltid som deltid som föregående period. Antalet timavlönade totalt har minskat med 128 individer.

De timavlönades arbetade tid i jämförelse med den totalt arbetade tiden har minskat från 10,8% för perioden januari-juli 2024 till 9,2 % för motsvarande period 2025. Totalt har timavlönade utfört ca 23 000 färre timmar, motsvarande ca 11,6 årsarbetare (1980 timmar/år). Den totala arbetade tiden har minskat med 57 000 timmar, vilket motsvarar knappt 29 årsarbetare.

Lön och lönesättning

Både mäns och kvinnors medianlön har ökat med 3,5%. Totalt ökade medellönen med 3,3 %. Vid detta tillfälle har inte den extra satsningen på undersköterskor betalats ut, utan den kommer att betalas ut i september.

Rehabilitering

Den totala sjukfrånvaron har minskat sedan föregående period med 0,16 procentenheter. Motsvarande tal för utbildningsförvaltningen är en minskning med 0,14 procentenhet, kommunledningsförvaltningen en ökning med 0,45 procentenhet och för socialförvaltningen en minskning med 0,8 procentenheter. Kvinnors sjukfrånvaro har minskat medan mäns sjukfrånvaro har ökat.

Den långa sjukfrånvaron (dag 60-) har minskat och motsvarar nu 56,18 % av den totala frånvaron. Korttidssjukfrånvaron (dag 0–59) har ökat sedan föregående period. Det är 11 färre individer som har fler än 91 sammanhängande sjukdagar, vilket kan vara förklaringen till att den totala sjukfrånvaron har minskat. I de båda andra intervallen, 0–14 dagar samt 15–90 dagar har sjukfrånvaron ökat. Samtidigt har frisknärvaron minskat och det är färre individer som har haft mindre än fem dagars sjukfrånvaro. Sjukfrånvaron för medarbetare i ålder upp till 30 år och mellan 30–49 år har minskat medan medarbetare i ålder 50 år eller äldre har ökat.



Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 39/2025

KS 2025/2277

Barnrätts- och jämställdhetsperspektiv

Vid analysen har perspektiven varit en del av analysen, likaså presentationen av statistiken. Då ärendet är ett informationsärende så får det inga konsekvenser vid beslut.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse

Personalnyckeltal Olofströms kommun Delår 2025

Beslutet skickas till

HR-chef C.T.

HR-strateg S.L.

Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 40/2025

KS 2025/1370

§ 40/2025 Redovisning timavlönades arbetade tid i förhållande till totalt arbetad tid jan-juni 2025Kommunstyrelsens personalutskotts beslut:

Informationen tas till dagens protokoll.

Ärendebeskrivning

HR-strateg Sanne Liljegren redovisar.

Återrapportering enligt tidigare beslut i KSPU, § 45/2024. Redovisningen avser januari till juni. De timavlönades arbetade tid ska vara max 10 % i förhållande till den totalt arbetade tiden enligt beslut från KSPU.

Den totalt arbetade tiden för timavlönade för kommunen har minskat från 8,8 % till 7,2 % och motsvarade 70 årsarbetare (1980 timmar) på helår. Totalt har timmarna minskat med 19 688 timmar i jämförelse med föregående år.

I äldreomsorgen motsvarar den arbetade tiden för timavlönade 11,2 %, vilket motsvarar 29,6 årsarbetare. Föregående period stod de timavlönade för 12,6 % av den arbetade tiden, vilket motsvarar 35,5 årsarbetare.

I funktionsstöd har de timavlönades arbetade tid motsvarat 13,9 %, vilket kan omvandlas till 17 årsarbetare. Föregående år var den arbetade tiden för timavlönade 15,5 % och 19,2 årsarbetare.

Inom förskolan var den arbetade tiden för timavlönade 9,2 % av den totalt arbetade tiden. Det motsvarar 8,1 årsarbetare. Föregående period stod timavlönade för 9,1% och lika många årsarbetare som i år.

På kostavdelningen stod de timavlönade för 5,9 % av den totalt arbetade tiden. Det motsvarar 1,8 årsarbetare. Föregående år stod de timavlönade för 9,9 % av den arbetade tiden. Det motsvarar 3,1 årsarbetare.

Inom lokalvården var den arbetade tiden för timavlönade 6,4 % och motsvarar 1,9 årsarbetare. År 2024 samma period var den arbetade tiden för timavlönade 16 %, vilket motsvarar 5,2 årsarbetare.

Barnrätts- och jämställdhetsperspektiv

Har inte beaktats.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse

Beslutet skickas till

HR-chef C.T.

HR-strateg S.L.

Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 41/2025

KS 2025/2348

§ 41/2025 Upphävande av riktlinjer för lönesättning vid omplacering och interna förflyttningarKommunstyrelsens personalutskotts beslut:

"Riktlinjer för lönesättning vid omplacering och interna förflyttningar" upphävs antagen av personalutskottet 2017-04-21, § 29.

Ärendebeskrivning

HR-chef Cecilia Tallkvist redovisar.

KSPU fattade 2017-04-21, § 29 beslut om att anta "Riktlinjer för lönesättning vid omplacering och interna förflyttningar".

I riktlinjen hänvisas till bestämmelser som finns i en protokollsanteckning till Huvudöverenskommelsen (HÖK) mellan centrala parter. Protokollsanteckningen har sedan dess ändrats när det gäller lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom.

Det innebär att riktlinjen för lönesättning vid omplacering och interna förflyttningar hänvisar till felaktig hantering.

Yttrande/Bedömning

HR-chef anser att det inte behövs en separat riktlinje för lönesättning vid omplacering och interna förflyttningar. Det räcker med den riktlinje som finns för Lön och lönesättning KSPU § 63/2023 samt hänvisning till protokollsanteckning som återfinns i aktuell Huvudöverenskommelse (HÖK) när det gäller lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom.

Beslutsunderlag

KSPU § 29/2017 Protokollsutdrag Riktlinjer för Olofströms kommun för lönesättning vid omplacering

Reviderade riktlinjer för lönesättning vid omplacering

Riktlinje för lön och lönesättning KSPU § 63.2023

Beslutet skickas till

HR-chef C.T

HR-strateg S.L

Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 42/2025

KS 2025/2320

§ 42/2025 Analys årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2024Kommunstyrelsens personalutskotts beslut:**Personalutskottets förslag kommunstyrelsen beslutar:**

Informationen tas till dagens protokoll.

Ärendebeskrivning

HR-specialist Tanja Persson redovisar ärendet.

Årligen genomför Olofströms kommun en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet enligt AFS 2023:1. Syftet med uppföljningen är att identifiera det som inte fungerar i det systematiska arbetsmiljöarbetet och åtgärda det. Undersökningen har genomförts via en ifyllnadsbar PDF och har sedan sammanställts av HR.

Samtliga chefer har genomfört den årliga uppföljningen och på 99% av arbetsplatserna uppges det att det systematiska arbetsmiljöarbetet är en del av den dagliga verksamheten. Det finns dock en del utvecklingsområden, bland annat framkommer det att HR-policy och riktlinjen för det systematiska arbetsmiljöarbetet fullt ut inte är känd i verksamheterna. Policy bör ses över och förtydligas. Det är också viktigt att chefer och skyddsombud fortsätter att prioritera arbetsmiljöutbildningen och förslagsvis tas en repetitionsutbildning fram för de chefer som har arbetat några år.

Arbetsmiljögruppen, bestående av HR och fackliga representanter, ska under 2025 ta fram förslag på ett årshjul som ett stöd till chefer i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Samt att arbetsplatserna löpande ska ta upp policy och riktlinje för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Barnrätts- och jämställdhetsperspektiv

Har inte varit aktuellt i ärendet.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse

Analys årlig uppföljning systematiskt arbetsmiljöarbete -- 2024

Slutligt beslut skickas till:

HR-chef C.T.

HR-strateg S.L.

HR-specialist T.P.

HR-specialist M.G.

Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 43/2025

KS 2025/2023

§ 43/2025 Svar på granskningsrapport av det systematiska arbetsmiljöarbetet avseende organisatorisk och social arbetsmiljöKommunstyrelsens personalutskotts beslut:**Personalutskottets förslag kommunstyrelsen beslutar:**

Följande svar lämnas till revisorerna:

1. HR-avdelningen tillsammans med bolagen får i uppdrag att revidera HR-policyn samt riktlinjen för det systematiska arbetsmiljöarbetet utifrån KPMGs rekommendationer.
2. HR-avdelningen ges i uppdrag att ta fram separata arbetsmiljömål som Olofströms kommun ska arbeta med för att stärka arbetsmiljöarbetet i organisationen.
3. HR-avdelningen delger årligen kommunstyrelsen analysen av Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet samt arbetet med målluppfyllelse av framtagna arbetsmiljömål.
4. HR-avdelningen verkställer förbättringar i övriga delar av KPMG's rapport.

Ärendebeskrivning

HR-chef Cecilia Tallkvist och HR-strateg Sanne Liljegren redovisar.

KPMG har av Olofströms kommuns revisorer fått i uppdrag att översiktligt granska kommunens systematiska arbetsmiljöarbete med inriktning på organisatorisk och social arbetsmiljö. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2025. Syftet med granskningen har varit att bedöma att nämnderna har säkerställt ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete avseende organisatorisk och social arbetsmiljö i organisationen. Granskningen har genomförts genom intervjuer med tjänstepersoner på olika nivåer i organisationen och skyddsombud samt genom dokumentsammanställning.

KPMGs samlade bedömning är att kommunstyrelsen, socialnämnden och utbildningsnämnden delvis har säkerställt ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete avseende organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA). Bland annat är det inte tydligt vilka övergripande arbetsmiljömål Olofströms kommun har.

KPMG har därför tagit fram rekommendationer till kommunstyrelsen, socialnämnden och utbildningsnämnden.

Utifrån resultatet av KPMGs granskning rekommenderas kommunstyrelsen att:

- tillse att fullmäktige utifrån sitt yttersta ansvar som arbetsgivare fastställer arbetsmiljömålen (inklusive tydliga mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön). Detta kan med fördel göras inom ramen för en revidering av gällande HR-policy.
- upprätta en skriftlig rutin för fördelning och returnering av arbetsmiljöuppgifter

Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 43/2025

KS 2025/2023

- i gällande riktlinje för det systematiska arbetsmiljöarbetet tydliggöra vilka delar som ska ingå i arbetet med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön i Olofströms kommun.
- tillse att uppföljning och återrapportering av hur det systematiska arbetsmiljöarbetet har bedrivits sker till samtliga ledamöter i kommunstyrelsen.
- överväga att börja arbeta med friskfaktorer utifrån stöd och verktyg som tillhandahålls av Suntarbetsliv. Arbetsplatser som använder friskfaktorer aktivt, systematiskt och långsiktigt har enligt forskningen stor chans att uppnå en bra arbetsmiljö och låg sjukfrånvaro. Att arbeta med friskfaktorer är även en av SKR:s identifierade strategier för att möta kompetensutmaningen inom kommunsektorn.

Vidare rekommenderar KPMG kommunstyrelsen, socialnämnden och utbildningsnämnden att:

- säkerställa att alla chefer genomgår arbetsmiljöutbildningen i samband med nyanställning samt att alla chefer genomgår en obligatorisk repetitionsutbildningen efter ett antal år.
- säkerställa att en strukturerad löpande uppföljning av chefers organisatoriska och sociala arbetsmiljö sker inom samtliga verksamheter. Enligt KPMG bedömning kan Suntarbetslivs "Chefoskopet" ge ett gott stöd för att få till ett systematiskt arbetssätt.
- i syfte att ytterligare stärka arbetet med uppföljning och undersökning av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön överväga att införa en specifik rutin för löpande riskbedömning utifrån OSA-delarna.

KPMG rekommenderar kommunstyrelsen och socialnämnden att:
säkerställa att medarbetare ges adekvat utbildning och information om regelverket avseende kränkande särbehandling och diskrimineringsgrunderna

Yttrande/Bedömning

HR-avdelningen svarar för kommunstyrelsen, socialnämnden samt utbildningsnämnden.

Resultatet från granskningen visar att Olofströms kommun har rutiner och processer för att bedriva det systematiska arbetsmiljöarbetet avseende den organisatoriska och sociala arbetsmiljön på ett bra sätt. Detta görs genom medarbetarundersökning, skyddsron OSA, löpande riskbedömningar samt i våra samverkansforum och på arbetsplatsträffar.

Senaste året har bland annat en arbetsmiljögrupp bestående av HR och fackliga representanter från Vision, Kommunal, Vårdförbundet och Sveriges Lärare uppdaterat den partsgemensamma SAM-utbildningen (Systematiskt arbetsmiljöarbete) som hålls för chefer och skyddsombud. SAM-utbildningen består av 4 halvdagar och erbjuds både på våren och hösten. Utbildningen är obligatorisk för nya chefer och erbjuds till samtliga chefer som önskar att uppdatera sina kunskaper. Det har också tagits fram en utbildning i OSA. Arbetet med att införa Suntarbetslivs friskfaktorer har redan innan KPMG's rapport börjat diskuteras i arbetsmiljögruppen.

Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 43/2025

KS 2025/2023

Ett nytt IT-system för enkätundersökningar har köpts in och implementeras under hösten 2026 där det också finns möjlighet att genomföra korta pulsmätningar. Då har chefer möjlighet att be om en pulsmätning för att undersöka arbetsmiljön vid andra tidpunkter under året utöver vid medarbetarundersökningen och OSA-enkäten som är obligatorisk. Det finns dock delar i arbetsmiljöarbetet som behöver stärkas och utvecklas.

KPMG's rapport visar i mångt och mycket på samma utvecklingspunkter som i analysen av den i våras genomförda "Årlig uppföljning systematiskt arbetsmiljöarbete 2024 – Olofströms kommun" diarienummer 2025/2320.

Det finns behov av att revidera HR-policyn samt riktlinjen för det systematiska arbetsmiljöarbetet och ta fram tydligare mål för arbetsmiljöarbetet. Ett av målen föreslås vara att arbeta med friskfaktorerna och införa dessa i hela organisationen. Att införa friskfaktorerna kommer även påverka chefernas arbetsmiljö till det positiva.

Det finns också behov av att skapa en repetition- och påbyggnadsutbildning i det systematiska arbetsmiljöarbetet för chefer för att ytterligare stärka dem i deras roll.

I introduktionsutbildningen för nyanställda som är obligatorisk finns information om kränkande särbehandling och diskrimineringsgrunderna. Det finns dock ytterligare behov av utbildning i ämnet för medarbetarna.

Barnrätts- och jämställdhetsperspektiv

Har inte varit aktuellt i detta ärende.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse

Granskningsrapport Systematiskt arbetsmiljöarbete.pdf

Missiv - Granskning av SAM sign.pdf

E-post Granskningsrapport från revisorerna om systematiskt arbetsmiljöansvar

Slutligt beslut skickas till:

Ordf. revisorerna T.F.

Sekr. för revisorerna E.W.A.

HR-chef C.T.

Kommunchef I.R.

UBN

SN

Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 44/2025

KS 2025/1317

§ 44/2025 Svar på motion om klimakterieutbildning mm - Britta Lindgren (M)Kommunstyrelsens personalutskotts beslut:**Personalutskottets förslag till kommunstyrelsen, kommunfullmäktige beslutar:**

Motionen anses besvarad i följande del:

Punkt 1 lämnas till HR-avdelningen att undersöka att genom företagshälsovården ge ökad kunskap inom området, som kompetenshöjning för chefer i arbetet med rehabilitering och tidiga insatser.

Motionen avslås i följande delar:

Punkt 2-5 med hänvisning till regionens hälso- och sjukvård.

Ärendebeskrivning

HR-chef Cecilia Tallkvist redovisar ärendet.

Britta Lindgren (M) har lämnat in en motion ang. sjukskrivning bland kvinnor 40-60 år. Motionen beskriver att sjuktalet är stort i Olofströms kommun, att det är en stor kostnad och att det är svårt att få tag på vikarier framförallt inom äldreomsorgen. Britta L. hänvisar till ett projekt i Partille kommun där man för att sänka sjukfrånvaro bland kvinnor i åldern 40-60 år har erbjudit klimakterierådgivning.

I motionen förslås att:

1. Kommunens chefer ska utbildas i klimakteriefrågor för att öka förståelsen och förbättra arbetsmiljön
2. Erbjuda utbildning för alla anställda kvinnor mellan 40-60 år
3. Erbjuda personlig klimakterierådgivning för medarbetare vid behov av stöd
4. Digitala läkarbesök görs tillgängliga för anställda med medicinskt behov, kopplat till klimakteriet
5. Erbjuda telefonuppföljning åtta veckor efter första kontakt eller rådgivning

Yttrande/Bedömning

Den totala sjukfrånvaro för Olofströms kommun var för januari-juni 7,97%.

8,16% för kvinnor och 7,13% för män.

För kvinnor inom äldreomsorg är sjukfrånvaro 6,66% i åldern 30-49 år och 12,94% i åldern 50 år och äldre. I den övergripande statistiken kan vi inte se orsaken till sjukfrånvaron.

Det är inte arbetsgivaren eller medarbetarens chef som ställer diagnos, det svarar regionens Hälso- och sjukvårdspersonal för. Arbetsgivaren har inte heller något ansvar för medicinsk rehabilitering utan ansvarar för insatser och anpassningar kopplade till arbetet, arbetslivsinriktad rehabilitering. Företagshälsovården ska i första hand anlitas för insatser och åtgärder som har koppling till arbetet.

Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 44/2025

KS 2025/1317

I våra befintliga rutiner finns redan en rutin för att erbjuda medarbetare så kallat Omtankesamtal vid upprepad sjukfrånvaro eller andra tidiga tecken på sämre mående. Chef kan välja att koppla in företagshälsovården vid behov för rådgivning om vägen framåt.

Från den 1 september 2025 har vi avtal med Feelgood som leverantör av företagshälsovård. Enligt deras hemsida erbjuder de olika utbildningar till chefer när det gäller klimakterierelaterade problem.

Den 28 augusti 2025 har HR-avdelningen ett digitalt möte med representanter från Partille kommun för att ta del erfarenheter från deras projekt som Birgitta Lindgren nämner i sin motion.

Finansiering

För att kunna beräkna kostnader för eventuell utbildningsinsats via företagshälsovården behöver offert krävas in. Det finns i dagsläget ingen budget avsatt till denna insatsen.

Barnrätts- och jämställdhetsperspektiv

Motionen riktar in sig på kvinnor i åldern 40-60 år. Delar av sjukfrånvarostatistiken är uppdelad på kvinnor och män.

Slutligt beslut skickas till:

HR-chef C.T

UBN, SN

Kommunchef I.R.



Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 45/2025

KS 2025/2042

§ 45/2025 Redovisning av ej verkställda beslut KSPU 2025-09

Kommunstyrelsens personalutskotts beslut:

Redovisningen godkänns.

Ärendebeskrivning

En redovisning ska göras om beslutade uppdrag från kommunstyrelsens personalutskott, för att se om de är genomförda eller ej (KSPU § 65/2018).

Redovisningen innefattar från oktober 2024 t.o.m. juni 2025. Den senaste redovisningen som gavs 2024-11-15 innefattade från oktober 2023 till september år 2024 (KSPU § 46/2024).

Följande ärenden är ej verkställda:

KSPU § 72/2020 Översyn av Alkohol- och drogpolicy

KSPU § 44/2021 Översyn av policy för bisysslor

KSPU § 3/2024 Fackförbundens yrkanden i löneöversyn 2024 "HR-chef får i uppdrag att göra en bred utredning kring friskvårdsbidraget. Även titta på vad forskningen säger och se vad andra kommuner erbjuder.

KSPU § 7/2025 Återremiss – Revidering av bestämmelser om OPF-KR 25 samt lokala tillämpningsanvisningar

Beslutet skickas till:

HR-chef



Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 46/2025

KS 2024/2362

§ 46/2025 Ändring av mötesdatum i november 2025 - KSPU

Kommunstyrelsens personalutskotts beslut:

Mötesdatumet för personalutskottet i november månad hålls fredag den 7 november kl.09.00 år 2025 istället för den 14 november.

Ärendebeskrivning

Ordförande Ingeborg Braun (S) har föreslagit att ändra mötesdatumet för personalutskottet i november månad från fredag den 14 november till fredag den 7 november kl.09.00 år 2025.

Ändringen beror på att Blekingedagen kommer att hållas den 14 nov 2025.

Beslutet skickas till:

KSPU:s ledamöter+ers.

HR-chef C.T.

KS ordf. M.B.

Kommunchef I.R.

Kommunikation

Sekr. KSAU I.J.



Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 47/2025

KS 2024/3329

§ 47/2025 Arbetsgivarnytt KSPU 2025-09-05

Kommunstyrelsens personalutskotts beslut:

Informationen tas till dagens protokoll.

Ärendebeskrivning

Följande arbetsgivarnytt från Sveriges kommuner och regioner redovisas:

Arbetsgivarnytt 13/25 Planerad förändring av dispensförfarandet från och med 1 januari 2027

Arbetsgivarnytt 15/25 Arbetsdomstolens dom 2025 nr 57 om ersättning till gravida lärare under pandemin



Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 48/2025

KS 2024/3573

§ 48/2025 Meddelande cirkulär KSPU 2025-09-05

Kommunstyrelsens personalutskotts beslut:

Meddelandena tas till dagens protokoll.

Ärendebeskrivning

Följande meddelanden redovisas:

Cirkulär 25:06 Huvudöverenskommelse HÖK 25 och med stud 25 med OFRs förbundsområde Läkare

Cirkulär 25:17 Överenskommelse om lön och anställningsvillkor för räddningstjänstpersonal i beredskap, RiB 25

Cirkulär 25:30 Överenskommelser om BEKO 25, Etableringsjobb och BEA 25 med OFR:s förbundsområde Läkare och Lärare

Cirkulär 25:35 Pensionsöverenskommelse för födda 1060 och senare som omfattas av PA-KL

Cirkulär 25:37 Höjd lägsta uttagsålder för tjänstepension inom AKAP-KR från 2026

UNDERSKRIFTSSIDA

Detta dokument har undertecknats med elektroniska underskrifter:

NAMN: INGEBORG BRAUN
ORGANISATION: Olofström KS pu
TID: 2025-09-09 13:12:17 +02:00
IDENTIFIKATIONSTYP: Svensk e-legitimation
IDENTIFIKATIONS-ID: _08ef2cc4d20b385c5a99ae4e653a03bd16



NAMN: MARI ANNSOFI BELEC
ORGANISATION: Olofström KS pu
TID: 2025-09-09 13:20:56 +02:00
IDENTIFIKATIONSTYP: Svensk e-legitimation
IDENTIFIKATIONS-ID: _068bc41a45685a5e9f703bb0dff208699f



NAMN: ROAL BENCIC
ORGANISATION: Olofström KS pu
TID: 2025-09-09 14:41:17 +02:00
IDENTIFIKATIONSTYP: Svensk e-legitimation
IDENTIFIKATIONS-ID: _09f3fbc9cd4a076f13f07aa0f917576ec4



Certifierad av Comfact Signature
Accepterad av alla undertecknare
2025-09-09 14:41:23 +02:00
Ref: 249288SE
www.comfact.se



[Validera dokumentet](#) | [Användarvillkor](#)