

Kommunstyrelsens personalutskott

Plats: Lokal Olofström, Kommunhuset

Tid: 09:00 - 11:45

§ 1-9

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 § 2-9
Tanja Persson HR-specialist § 2
Malin Gullberg HR-specialist § 6-7
Ann-Sofie Belec sekreterare

Sekreterare: *Elektronisk underskrift*
Ann-Sofie Belec

Ordförande: *Elektronisk underskrift*
Ingeborg Braun

Justerande: *Elektronisk underskrift*
Roal Bencic

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

Ärendelista

- § 1 Godkännande av ärendelista
- § 2 Lägesrapport till KSPU om arbetsskor och riktlinje
- § 3 Aktuellt från HR-avdelningen KSPU februari
- § 4 Personalårsredovisning 2025
- § 5 Redovisning timavlönades arbetade tid i förhållande till totalt arbetad tid helår 2025
- § 6 Uppstart Löneöversyn 2026 - Tidsplan till KSPU
- § 7 Sammanställning lokala yrkanden löneöversyn 2026
- § 8 Arbetsgivarnytt KSPU 2026-02-06
- § 9 Meddelande cirkulär KSPU 2026-02-06

Kommunstyrelsens personalutskott

Sammanträdesdatum
2026-02-06**§ 1/2026 Godkännande av ärendelista**Kommunstyrelsens personalutskotts beslut:

Ärendelistan godkänns.

Roal Bencic (SD) utses till justerare.

Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 2/2026

KS 2025/1527

§ 2/2026 Lägesrapport till KSPU om arbetsskor och riktlinjeKommunstyrelsens personalutskotts beslut:

Informationen tas till dagens protokoll.

Ärendebeskrivning

Tanja Persson HR-specialist redovisar ärendet via Teams.

Skoförsäljningen har gått bra. Vi fick många beställningar på 2025 års budget (ca 250-280 tkr). Medarbetare kan fortfarande beställa januari månad ut via Sportringen. Från 1 februari använder man beställningsblankett, det är då upp till varje chef att ha koll på om medarbetaren har rätt till skor eller inte enligt riktlinje.

Första leverans av skor beräknas i slutet av januari.

HR-avdelningens uppdrag anses nu avklarat och fortsatt hantering är nu överlämnad till förvaltningarna enligt beslut i den förvaltningsövergripande ledningsgruppen (FÖG).

Barnrätts- och jämställdhetsperspektiv

Barnrätts- och jämställdhetsperspektivet har ej beaktats.

Beslutet skickas till

HR-chef C.T

HR-specialist T.P

Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 3/2026

KS 2026/218

§ 3/2026 Aktuellt från HR-avdelningen KSPU februariKommunstyrelsens personalutskotts beslut:

Informationen tas till dagens protokoll.

Ärendebeskrivning

HR-chef Cecilia Tallkvist redovisar ärendet.

Arbetet med att introducera och mäta friskfaktorer som SuntArbetsliv tagit har påbörjats. Alla chefer har getts möjlighet att få digital information från SuntArbetsliv. Ett material är framtaget för att användas vid arbetsplatsträffar (APT). Planen är att årets medarbetarenkät ska utgå ifrån de olika bitarna i Friskfaktorhjulet.

Bemanningsenheten har flyttat tillbaka till Himmelsberget. Rutinen för rekryteringen av timvikarier kommer att ändras, vi kommer inte längre ha en stående annons för spontanansökningar.

Bemanningsenheten deltar på möten med funktionsstöds och äldreomsorgens sommarrekryteringsgrupp.

Vi har fått en namngiven konsult från CGI som kommer hjälpa oss med införande av Heromas vikariehanteringsverktyg, dock inget startdatum ännu. Övergången från TimeCare ska vara klart årsskiftet 26/27. Största olikheten mellan systemen bedöms just nu vara att Heroma inte har en "robot" som kan bemanna under helger och kvällar vilket påverkar dygnetrunt-verksamheterna.

Huvudavtalet med CGI löper ut halvårsskiftet 2027, dialog om upphandlingsunderlag kommer ske tillsammans med Karlshamn då vi delar databas med dem som "klusterkunder".

Dialog pågår med Karlskrona 3H, en ideell förening som jobbar med hälsa och social hållbarhet, om vara en del i ett projekt där vi kan erbjuda chefer och medarbetare klimakterieutbildning.

2025 års julgåva till medarbetare blev som förra året ett digitalt presentkort. KSO Morgan Bengtsson fattade beslut om att höja beloppet från 200 kr till 500 kr. Efter kompletteringar är nu 1375 julgåvor utskickade.

SKR's styrelse antog den 19 december 2025 förslag till nya bestämmelser för omställningsstöd, pension och familjeskydd för förtroendevalda – OPF-KR 26. SKR rekommenderar att lokalt antagande görs med ikraftträdandedatum tidigast från och med 15 oktober 2026. Reglerna gäller för uppdrag som tillträds efter valet 2026 eller senare. HR tittar tillsammans med KPA på behov av ändringar i våra tidigare tillämpningsanvisningar.

Beslutet skickas till

Kommunchef I.R

HR-chef C.T

Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 4/2026

KS 2026/240

§ 4/2026 Personalårsredovisning 2025Kommunstyrelsens personalutskotts beslut:

Informationen tas till dagens protokoll

Ärendebeskrivning

HR-chef Cecilia Tallkvist redovisar ärendet.

Antalet tillsvidareanställda medarbetare uppgick vid årets slut till 1120, en minskning från föregående år med 69 medarbetare. Antal månadsavlönade medarbetare med tidsbegränsad anställning har minskat från 83 till 53 från föregående år.

Det är inom socialförvaltningen samt utbildningsförvaltningen som antalet anställningar framförallt minskat.

Antalet timavlönade har minskat med 96 personer och antal arbetade timmar utförda timavlönade har minskat med 19 173 timmar, motsvarande 11,3 årsarbetare (heltidsmått 1700 timmar/år).

Den totala arbetade tiden för månadsavlönade har minskat från 1 778 168 timmar 2024 till 1 690 098 timmar 2025.

Kommunens användning av intermittentanställda via Bemanningseenheten har minskat med 3 504 timmar. De vanligaste beställningsorsakerna är semester, sjukdom samt arbetsanhopning.

Under 2025 tillsatte Bemanningen beställningar om totalt 117 784 timmar vilket är en minskning med 3 504 timmar från 2024 då 121 288 timmar tillsattes.

Utbildningsförvaltningen står för 28 128 av timmarna vilket är en ökning med 2 651 timmar jämfört med 25 477 timmar för 2024.

Socialförvaltningen står för 79 265 timmar av timmarna vilket är en minskning med 2 251 timmar jämfört 2024.

Kommunledningsförvaltningen står för 10 391 timmar vilket motsvarar en minskning med 3106 timmar

Personalomsättningen är högre än föregående år. Det är fler medarbetare än tidigare år som lämnat p.g.a. neddragningar.

Kommunen har en utmanande situation framöver med bristkompetenser inom flera delar av verksamheterna. Enligt prognos från SKR behövs upp mot 30 % fler medarbetare kopplat till vård och omsorg fram till 2033 för att matcha den ökande andelen äldre i befolkningen. Inom förskola och skola är förhållandet det omvända med färre barn som föds. I Olofströms kommun upplever vi det extra svårrekryterat inom legitimationsyrkena för vård- och omsorg (arbetsterapeuter, fysioterapeuter, sjuksköterskor) och socialsekreterare.

Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 4/2026

KS 2026/240

Den totala sjukfrånvaro 2025 uppgick till 7,42%, vilket är en ökning från 7,36% under 2024. Det är främst korttidsfrånvaron som ökat till skillnad mot 2024 då det var den långa sjukfrånvaron som ökade.

Kostnaderna för sjukfrånvarodag 1-14 i sjukfrånvaroperioden har ökat med 5,5 miljoner kronor sedan 2024. Även sjuklönekostnaderna för dag 15-90 och dag 90 och uppåt har ökat sedan 2024. När det gäller sjukfrånvaron för dag 90 och uppåt har den dock minskat något. Det är fler individer med lång sjukfrånvaro som slutat än som kommit över i intervallet dag 90 och uppåt det kan då förklara att kostnaderna ändå har ökat.

Barnrätts- och jämställdhetsperspektiv

Delar av statistiken är uppdelad på kön och ålder för att belysa eventuella skillnader.

Beslutet skickas till

HR-chef CT

Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 5/2026

KS 2025/1370

§ 5/2026 Redovisning timavlönades arbetade tid i förhållande till totalt arbetad tid helår 2025Kommunstyrelsens personalutskotts beslut:

Informationen tas till dagens protokoll

Ärendebeskrivning

HR-chef Cecilia Tallkvist redovisar ärendet.

Återrapportering enligt tidigare beslut i KSPU, §45/2024.

De timavlönades arbetade tid i jämförelse med den totalt arbetade tiden ska enligt beslut från KSPU motsvara max 10%.

De timavlönades arbetade tid i jämförelse med den totalt arbetade tiden i kommunen har minskat från 9,5% för helåret 2024 till 9,1% för helåret 2025.

Totalt har timavlönade utfört lite drygt 19 000 färre timmar, motsvarande ca 9,7 årsarbetare (1980 timmar/år). Samtidigt har månadsavlönade medarbetares arbetade tid minskat med 88 000 timmar, motsvarande 44,5 årsarbetare.

Kommunledningsförvaltningen har minskat med 2,2 procentenheter till 5,3%, 6 738 färre timmar utförda av timavlönade.

Utbildningsförvaltningen har ökat med 0,8 procentenheter till 5,6%. 1 485 fler timmar är utförda av timavlönade. Samtidigt har månadsavlönade medarbetares arbetade tid minskat med 36 200 timmar, motsvarande 18,3 årsarbetare (1980 timmar/år)

Socialförvaltningen har minskat med 0,5% procentenheter till 13,6%. Timavlönades arbetade tid har minskat med 11 168 timmar, motsvarande 6,6 årsarbetare (1700 timmar/år). Samtidigt har månadsavlönade medarbetares arbetade tid minskat med 38 300 timmar, motsvarande 22,5 årsarbetare (1700 timmar/år)

Inom den del av socialförvaltningen som 2026 motsvarar äldreförvaltningen minskade andelen timavlönades arbetade tid från 13,8% till 13,4%. Timavlönades arbetade timmar minskade med 7 215 timmar (4,2 årsarbetare) och månadsavlönades timmar minskade med 26 200 timmar (15,4 årsarbetare)

Inom den del som från 2026 motsvarar social- och funktionsstödsförvaltningen ökade andelen timavlönades arbetade tid från 14,6% till 16,4%. De timavlönades utförda timmar minskade dock med nästan 4000 timmar (2,3 årsarbetare) och de månadsavlönades arbetade tid med 12 000 timmar.

Tidigare verksamhetsområdet funktionsstöd minskade från 18% till 17,5%.

Den totala ökningen kan bero på att det förekom flera vakanser inom verksamhetsområde Individ- och familjeomsorgen som tog tid att ersättningsrekrytera.



Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 5/2026

KS 2025/1370

Barnrätts- och jämställdhetsperspektiv

Barnrätts- och jämställdhetsperspektivet har ej beaktats

Beslutet skickas till

HR-chef C.T

Kommunchef I.R

Förvaltningschef P.H

Förvaltningschef B.N

Förvaltningschef N.H

Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 6/2026

KS 2025/3310

§ 6/2026 Uppstart Löneöversyn 2026 - Tidsplan till KSPUKommunstyrelsens personalutskotts beslut:

Överlåter till förvaltningarna att besluta om eventuella prioriteringar, utöver de extra satsningar som kommunfullmäktige fattat beslut om, KF § 127/2025, inom befintlig budget.

Ärendebeskrivning

HR-chef Cecilia Tallkvist redovisar tillsammans med HR-specialist Malin Gullberg.

Ärendet avser information om uppstart av löneöversyn 2026 för KSPU samt tidsplan, som föreligger.

Avtalsrörelsen 2025

För den kommunala sektorn sträcker sig Huvudöverenskommelse (HÖK 25) mellan 1 april 2025 till 31 mars 2027, med en löneökningstakt på totalt 6,4%, 3,4% för 2025 och 3,0% för 2026.

Kommunals tillsvidareanställda medlemmar genererar 915 kronor per medlem till utrymmet i löneöversyn 2026. För flera av våra verksamheter räcker det inte att avsätta 3,0 i budget för att nå upp till 915 kronor.

Lönekartläggning 2025 och omvärldsanalys inför löneöversyn 2026

KSPU har fått information om lönekartläggning 2025 (KSPU §65/2025) samt omvärldsanalys (KSPU §66/2025) inför löneöversyn 2026 den 2025-12-05.

Centrala samverkansgruppen (Cesam) fick information om preliminär tidsplan den 2025-10-01, efter det är uppstatsmöten med samtliga berörda fackförbund genomförda. De har då tagit del av lönekartläggningen samt omvärldsanalysen.

Resultatet av lönekartläggning 2025 och omvärldsanalysen inför löneöversyn 2026 har behandlats i Förvaltningsövergripande ledningsgruppen (FÖG).

I lönekartläggningen tillsammans med omvärldsanalysen har det framkommit nedan:

- Fritidsledare inom kommunledningsförvaltningen har en lägre lön än fritidsledare inom utbildningsförvaltningen. Medianlönen är 2000 kr högre inom utbildningsförvaltningen.
- Det är en fortsatt låg löneutveckling för undersköterskor inom äldreomsorgen och stödassistenterna inom social- och funktionsstödsförvaltningen med lång anställningstid.

Förslag till beslut som diskuterats i FÖG är att kommunledningsförvaltningen, social- och funktionsstödsförvaltningen samt äldreomsorgen får i uppdrag att se över respektive punkt.

Utifrån jämförelsestatistiken är grupperna (AID-kod) nedan intressanta att göra en djupare analys av:

- Socialsekreterare övrigt
- Sjuksköterska allmän
- Måltidspersonal
- Distriktssköterska
- Arbetsterapeuter

Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 6/2026

KS 2025/3310

- Behandlingsassistent/Socialpedagog
- Stödassistent/Vårdare, gruppboende, funktionsnedsättning
- Lokalvårdare/städare

Förslag till beslut som diskuterats i FÖG är att kommunledningsförvaltningen, social- och funktionsstödsförvaltningen samt äldreförvaltningen får i uppdrag att se över ovanstående grupper för att kunna ta ställning till om övergripande satsningar är nödvändiga eller inte.

Finansiering

S+C har i budget för 2026 fattat beslut om att satsa 400 000 kr inkl PO på undersköterskor och 400 000 kr inkl. PO på socialsekreterare + förskollärare. Diskussion pågår om hur fördelningen ska ske.

Kommunals tillsvidareanställda medlemmar genererar 915 kronor per medlem till utrymmet i löneöversyn 2026. För flera av våra verksamheter räcker det inte att avsätta 3,0 i budget för att nå upp till 915 kronor.

Beslutet skickas till

HR-chef C.T

HR-strateg S.L

HR-specialist M.

Kommuchef I.R

Förvaltningschef P.H, Förvaltningschef N.H, Förvaltningschef B.N

Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 7/2026

KS 2025/3310

§ 7/2026 Sammanställning lokala yrkanden löneöversyn 2026Kommunstyrelsens personalutskotts beslut:

1. HR-chef får i uppdrag att svara på de yrkanden som kommit in från de lokala fackförbunden.
2. Beträffande yrkanden om höjt friskvårdsbidrag som kommit in från Kommunal och Vision är detta en fråga som hanteras i samband med budgetarbetet. Noteras att friskvårdsbidraget höjdes år 2025 till 2000 kr från tidigare 1200 kr.

Ärendebeskrivning

HR-chef Cecilia Tallkvist redovisar tillsammans med HR-specialist Malin Gullberg.

Detta är en sammanställning av de lokala yrkanden som hittills (20260127) inkommit i samband med löneöversynen 2026, från lokala fackförbund som både har medlemmar och som bett om svar på yrkandena. De lokala fackförbund som lämnat in yrkanden är Sveriges Arbetsterapeuter, Vision, Sveriges Lärare och Kommunal.

Sveriges lärare har yrkanden som är hänvisas till utbildningsnämnden alternativt till utbildningsförvaltningens övergripande samverkansform, FÖSAM. Sveriges lärare har också lyft sina yrkande i dialogmöte med förvaltningen och nämnden.

Kommunfullmäktige har utifrån förslag från S och C fattat beslut (KF§ 127/2025) om att satsa 400 000 kr inkl. PO på undersköterskor och 400 000 kr inkl. PO på socialsekreterare + förskollärare utöver löneöversynen 2026. I ljuset av det lyfts till PU yrkande från Sveriges lärare att löneutveckling för arbetstagare med lång erfarenhet ska synliggöras "Det är av stor vikt att arbetsgivare tar till vara erfarenhet och kompetens hos samtliga medarbetare genom hela yrkeslivet"

Vision och Kommunal har liknande skrivningar om att omhänderta medarbetare med lång yrkeserfarenhet i löneöversynen. Satsningen ovan som KF fattat beslut om gäller även för Visions och Kommunals medlemmar.

Vision och Kommunal yrkar också på att friskvårdsbidraget höjs ytterligare, till 3 500 kr samt att det införs en årlig indexuppdatering.

Flera av yrkandena rör inte bara själva löneavtalet med lönespridning, lönestruktur, uppräknings av lön och andra ersättningar utan också Attraktivare arbetsgivare utifrån aspekter som arbetsmiljö, samverkan, rimlig arbetsbelastning, Salutogent förhållningssätt, innovations och delaktighet.

Finansiering

Förutom beslut i kommunfullmäktige om att tillföra 400 000 kr till undersköterskor samt 400 000 kr att delas mellan förskollärare och socialsekreterare, hanteras löneöversynen inom förvaltningarnas respektive budgetramar.



Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 7/2026

KS 2025/3310

Barnrätts- och jämställdhetsperspektiv

Arbetsgivaren har skyldighet att årligen genomföra lönekartläggning för att hitta eventuella osakliga skillnader i lön mellan män och kvinnor inom samma yrke, samt eventuella skillnader mellan likvärdiga yrkesgrupper som domineras av män eller kvinnor.

Beslutet skickas till

HR-chef C.T

HR-strateg S.L

Kommunchef I.R

Förvaltningschef P.H, Förvaltningschef B.N, Förvaltningschef N.H



Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 8/2026

KS 2026/116

§ 8/2026 Arbetsgivarnytt KSPU 2026-02-06

Kommunstyrelsens personalutskotts beslut:

Informationen tas till dagens protokoll.

Ärendebeskrivning

Följande arbetsgivarnytt från Sveriges kommuner och regioner redovisas:

Arbetsgivarnytt 19/25 Uppdateringar om Black Box

Arbetsgivarnytt 20/25 Information gällande föräldraförsäkringen

Arbetsgivarnytt 1/26 Information om läget rörande genomförande av
lönetransparensdirektivet

Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 9/2026

KS 2026/118

§ 9/2026 Meddelande cirkulär KSPU 2026-02-06Kommunstyrelsens personalutskotts beslut:

Meddelandena tas till dagens protokoll.

Ärendebeskrivning

Följande meddelanden redovisas:

Cirkulär 25:64 OPF-KR 26

Cirkulär 25:69 Pensionsnämndens beslut om omräkning av pensionsbehållning, Intjänad pensionsrätt 1997-12-31, Intjänad pensionsrätt 2022-12-31 samt förmånsbestämda pensioner enligt PFA och KAP-KL för år 2026

Cirkulär 25:70 Förändringar i avtalsförsäkringar – Åldershöjningar fr o m 1 januari 2026 i AGS-KL, TFA-KL och Avgiftsbefrielseförsäkringen samt ändrat beräkningssätt för livränta i TFA-KL

Cirkulär 25:71 Arbetsdomstolens dom 2025 nr 53 om missgynnande av en föräldraledig arbetstagare

UNDERSKRIFTSSIDA

Detta dokument har undertecknats med elektroniska underskrifter:

NAMN: MARI ANNSOFI BELEC
ORGANISATION: Olofström KS pu
TID: 2026-02-11 15:20:18 +01:00
IDENTIFIKATIONSTYP: Svensk e-legitimation
IDENTIFIKATIONS-ID: _0a351668c639f2b73fb32e410f242e9a



NAMN: ROAL BENCIC
ORGANISATION: Olofström KS pu
TID: 2026-02-11 15:36:29 +01:00
IDENTIFIKATIONSTYP: Svensk e-legitimation
IDENTIFIKATIONS-ID: _d7f07e7d98a3de676c5d06a635b876b4



NAMN: ELISE-MARIE INGEBORG BRAUN
ORGANISATION: Olofström KS pu
TID: 2026-02-11 15:58:08 +01:00
IDENTIFIKATIONSTYP: Svensk e-legitimation
IDENTIFIKATIONS-ID: _d1f853c766ef8b6a2b93fc80c36e9d86



Certifierad av Comfact Signature
Accepterad av alla undertecknare
2026-02-11 15:58:14 +01:00
Ref: 298501SE
www.comfact.se



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