

Kommunstyrelsens personalutskott

Plats och tid:	Ledningsrummet kl. 12:30-15:51
Beslutande	Ronny Nilsson (S), ordförande Patrik Ströbeck (M), 1:e vice ordförande Charlotta Wendt (VIP), 2:e vice ordförande
Övriga deltagande	Marie Appelqvist, kommundirektör Cecilia Andersson, sekreterare Mattias Bjellvi, förvaltningschef plan och bygg § 12 Natalie Lindqvist, HR-chef §§ 7-9, 13-15 Jessica Nordenvall, socialchef § 10-11
Utses att justera	Charlotta Wendt
Justeringens datum och plats	2026-02-25 Kommunledningsförvaltningen Paragrafer 7-15
Ordförande	Ronny Nilsson
Sekreterare	Cecilia Andersson
Justerare	Charlotta Wendt

Anslaget publiceras	2026-02-26	Anslaget tas bort	2026-03-21
---------------------	------------	-------------------	------------

Förvaringsplats för protokollet Kommunledningsförvaltningen

Innehåll

	Justering	
	Dagordning	
§ 7	Anmälningar till personalutskottet	2026/42
§ 8	Löneöversyn 2026	2026/35
§ 9	Nyttjande av friskvårdsbidrag 2025	2026/36
§ 10	Återbesättande socialt ansvarig samordnare	2026/60
§ 11	Återbesättande myndighetschef	2026/59
§ 12	Rekrytering av bygglovhandläggare/byggnadsinspektör	2026/58
§ 13	Yrkanden gällande löneöversyn 2026	2026/35
§ 14	Arbetsmiljön på Österbo	
§ 15	Varsel inom barn- och utbildningsförvaltningen	

Kommunstyrelsens personalutskott

§ 7

Anmälningar till personalutskottet

2026/42

Sammanfattning

HR-chefen informerar om ett upprättat avtal om avslut av medicinska skäl.

Handlingar i ärendet

-

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar,

att notera informationen.

Kommunstyrelsens personalutskott

§ 8

Löneöversyn 2026

2026/35

Sammanfattning

HR-chefen redogör för planering, genomförande och riktlinjer för löneöversynen 2026. Löneutrymmet är 3,0 procent och processen följer HÖK25 med ny lön från den 1 april. Under februari hanteras inkomna och eventuellt tillkommande yrkanden samtidigt som HR tillsammans med de fackliga organisationerna går igenom medlemslistor och föregående års löner. HR säkerställer att avslutade anställningar rensas ur underlagen och använder SKR:s jämförelsestatistik för att belysa löneskillnader mellan befattningar som stöd i dialog och avstämning.

Personalutskottet beslutade 2026-02-11 att godkänna den föreslagna inriktningen för löneöversynen 2026 samt att processen genomförs i enlighet med HÖK25 och fastställd tidplan, samt att uppdra åt HR-chefen att göra en fördjupad redovisning av översynen på dagens sammanträde.

HR-chefen redovisar en komprimerad lista gällande ett fåtal personer där avvikelsen är stor.

Handlingar i ärendet

Beslut KSPU 2026-02-11 § 4

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar,

att med anledning av den ekonomiska situationen ställa sig bakom hälften den framräknade ökningen,

att konstatera att det är berörda förvaltningar som behöver bekosta ökningen, samt

att i övrigt notera informationen.

Beslutet skickas till

HR-chef

Kommunstyrelsens personalutskott

§ 9

Nyttjande av friskvårdsbidrag 2025

2026/36

Sammanfattning

Under 2025 nyttjade 340 medarbetare friskvårdsbidraget via Epassi, vilket utgjorde merparten av årets användning. En mindre del av bidraget nyttjades fortfarande manuellt genom kvittohantering. Den totala kostnaden för friskvårdsbidraget uppgår till cirka 750 000 kronor, vilket motsvarar en nyttjandegrad på cirka 60 procent. Ugglebadet är den mest använda leverantören med 192 935 kronor, följt av lokala massage- och hälsotjänster i Perstorp.

Personalutskottet beslutade 2026-02-11 att uppdra åt HR-chefen att till nästa sammanträde fördjupat redovisa kostnader förknippade med ett eventuellt erbjudande om 80/90/100-modellen för medarbetare som fyller 64 år under 2026 och upp till 69 år.

Ärendet diskuteras.

Handlingar i ärendet

Beslut KSPU 2026-02-11 § 5

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar,

att i grunden ställa sig positiv till 80/90/100- modellen men att i nuläget på grund av det ekonomiska läget avvakta med beslut, samt

att i övrigt notera informationen.

Beslutet skickas till

HR-chef

Kommunstyrelsens personalutskott

§ 10

Återbesättande socialt ansvarig samordnare 2026/60

Sammanfattning

Socialt ansvarig samordnare är en central funktion för att säkerställa ett samlat, systematiskt och rättssäkert kvalitetsarbete inom äldreomsorg, funktionshinderverksamhet samt individ- och familjeomsorg. Uppdraget omfattar bland annat samordning och granskning av social dokumentation, stöd i arbetet med klagomål och avvikelser, utredning av missförhållanden enligt Lex Sarah, intern tillsyn samt uppföljning av att beslutade insatser genomförs i enlighet med gällande regelverk. Vid allvarliga missförhållanden ansvarar SAS för anmälan till Inspektionen för vård och omsorg, och uppdraget ska bedrivas i enlighet med föreskrifter från Socialstyrelsen.

En fortsatt vakans i SAS-funktionen bedöms medföra en betydande risk för bristande kvalitet, rättssäkerhet och likvärdighet i verksamheterna samt ett försvagat stöd till chefer och medarbetare. Det finns även en ökad risk för att brister, klagomål och missförhållanden inte identifieras, utreds och åtgärdas på ett tillräckligt strukturerat sätt. Sammantaget bedöms återbesättande av SAS vara nödvändigt för att säkerställa ett långsiktigt och hållbart kvalitets- och förbättringsarbete inom socialförvaltningen.

Handlingar i ärendet

Återbesättandeprövning socialt ansvarig samordnare

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar,

att uppdra åt socialchef att inkomma med underlag gällande tjänstens ursprungliga finansiering och införande innan beslut om återbesättande tas.

Beslutet skickas till

Socialchef

Kommunstyrelsens personalutskott

§ 11

Återbesättande myndighetschef

2026/59

Sammanfattning

Socialförvaltningens myndighetsverksamhet befinner sig i en kritisk utvecklings- och förändringsfas med hög arbetsbelastning, personalomsättning och ett stort behov av tydligt och närvarande ledarskap. Myndighetschefen har ett samlat ansvar för rättssäkerhet, lagföljsamhet, kvalitet, ekonomi, personal och arbetsmiljö inom samtliga verksamhetsområden. Om vakansen inte återbesätts bedöms konsekvenserna bli allvarliga och verksamhetskritiska, med ökad risk för bristande styrning, försämrad arbetsmiljö, kompetenstapp samt försvagad ekonomisk uppföljning. Det finns i nuläget ingen annan funktion som kan ta över ansvaret utan betydande negativa följder för verksamhetens stabilitet och kvalitet. Parallellt med en återbesättning bör en översyn av uppdragets omfattning och ansvar genomföras då ansvarsområdet är omfattande och inga stödfunktioner som exempelvis förste socialsekreterare eller jurist finns att tillgå.

Handlingar i ärendet

Tjänsteskrivelse

Dokumentet återbesättandeprövning

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar,

att återbesätta funktionen myndighetschef

Beslutet skickas till

Socialchef

Kommunstyrelsens personalutskott

§ 12

Beslut om rekrytering av bygglovhandläggare/byggnadsinspektör 2026/58

Sammanfattning

Nuvarande bygglovhandläggare/byggnadsinspektör har ansökt om tjänstledighet för studier under perioden 17 augusti 2026 – 17 augusti 2027. Enligt lag är arbetsgivaren skyldig att bevilja tjänstledigheten. Byggnadsnämndens verksamhet är lagstyrd och omfattar myndighetsutövning enligt plan- och bygglagstiftningen. Funktionen är en specialistroll och i Perstorps kommun finns endast en handläggare. Det saknas intern ersättningskompetens. Verksamheten är redan i dag sårbar och underbemannad i förhållande till uppdragets omfattning. Bedömningen är att ett vikariat inte är en långsiktigt hållbar lösning, dels med hänsyn till rekryteringssvårigheter, dels till behovet av kontinuitet och kvalitet i myndighetsutövningen. Förslaget är därför att möjliggöra rekrytering av ytterligare en tillsvidareanställd bygglovhandläggare/byggnadsinspektör.

Förslaget bedöms ge bättre förutsättningar för service till invånarna och företagarna som bidrar till positiv utveckling för kommunen samt en bättre arbetsmiljö för arbetstagarna inom plan- och byggförvaltningen. En satsning på ytterligare en tjänst får direkt positiv verkan och påverkar även utvecklingen positivt på längre sikt.

Medel behöver därför tillskjutas i plan- och byggförvaltningens budgetram för 2027. Personalutskottet föreslås besluta att bevilja rekrytering av ytterligare en tillsvidareanställd bygglovhandläggare/byggnadsinspektör till plan- och byggförvaltningen. Tjänsten kan generera en del intäkter till exempel bygglovavgifter, men det är svårbedömt hur mycket. Förändringarna i nya plan- och bygglagen innebär dessutom en risk för minskade intäkter och ökat behov av tillsyn. Tillsynsarbete ska enligt lag vara skattefinansierat.

Budgeterat utrymme för ersättare finns andra halvan av 2026 och första halvan av 2027 i och med nuvarande handläggares tjänstledighet. Medel behöver tillskjutas 2026 för perioden då överlappning/kunskapsöverföring sker mellan handläggare och ersättare till byggnadsnämndens verksamhet vilket beräknas till 184 tkr. Vidare behöver budgetramen även utökas för Byggnadsnämnden avseende andra halvan av 2027, beräknat behov är 239 tkr utöver initiala tillskottet om 184 tkr, totalt 423 tkr. För att finansiera ytterligare en tillsvidareanställd bygglovshandläggare/byggnadsinspektör är beräknat behov 559 tkr i utökning av budgetram för budgetår 2028, och framåt, utöver tidigare tilldelningar. Sammanlagda utökningen av budgetram är därmed 982 tkr jämfört med budget 2026.

Kommunstyrelsens personalutskott

Handlingar i ärendet

Denna tjänsteskrivelse

Underlag resursbehov rekrytering av bygglovhandläggare/byggnadsinspektör

Jämförelser andra kommuner

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar,

att återremittera ärendet till plan- och byggförvaltningen för att titta på alternativa tillfälliga lösningar inklusive användande av konsult, samt

att byggnadsnämnden informeras om ekonomiska konsekvenser av en eventuell ytterligare rekrytering.

Beslutet skickas till

Plan- och byggchef

Byggnadsnämnden

Kommunstyrelsens personalutskott

§ 13

Yrkanden gällande löneöversyn 2026

2026/35

Sammanfattning

HR-chefen redogör för ett tillkommande yrkande gällande löneöversynen 2026. Yrkandet har inkommit från DIK.

Handlingar i ärendet

-

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar,

att notera informationen.

Kommunstyrelsens personalutskott

§ 14

Arbetsmiljön på Österbo

Sammanfattning

HR-chefen redogör för arbetsmiljön på Österbo och en 6:6a anmälan som inkommit. HR-chefen informerar om hur processen ser ut vid en 6:6a anmälan. Bland annat ska en åtgärdsplan vara framtagen inom 14 dagar.

Handlingar i ärendet

-

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar,

att notera informationen.

Kommunstyrelsens personalutskott

§ 14

Varsel inom barn- och utbildningsförvaltningen

Sammanfattning

HR-chefen informerar om varsel som kommer att läggas inom barn- och utbildningsförvaltningen.

Handlingar i ärendet

-

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar,

att notera informationen.