

Plats och tid Fullriggaren, Strömsvik, 2026-01-28, kl. 08:15- 10:50

Ledamöter	Per Hollertz (M), ordf. Per Hanö (SD), ej närvarande Stefan Kemle (LPo) Lars Beckman (S) Jenny Elander Ek (C)	Tjänstgörande Ersättare	Anders Sjölander (M)
Ersättare	Anders Sjölander (M) Kurt Olsson (SD), ej närvarande Annelie Noort (KD), ej närvarande Nhela Ali (S) Magnus Loftén (S)	Övriga	Sven Stengard, ekonomichef Klas Svensson, samhällsbyggnadschef Jonas Persson, ekonom Carina Magnusson, HR-chef Olivia Amundsson Kwick, sekreterare

Utses att
justera Jenny Elander Ek (C)

Justeringens
plats och tid Digitalt, 2026-02-02

Underskrift	Sekreterare	 Olivia Amundsson Kwick	Paragrafer 1 - 5
	Ordförande	 Per Hollertz (M)	
	Justerare	 Jenny Elander Ek (C)	

Anslagsbevis

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Organ	Kommunstyrelsens arbetsutskott		
Sammanträdesdatum	2026-01-28		
Datum för anslagsuppsättande	2026-02-02	Datum för anslagsnedtagande	2026-02-24
Förvaringsplats för protokollet	Kommunhuset Strömsvik		
Underskrift	 Olivia Amundsson Kwick		

Innehållsförteckning

Paragrafer	Ärendemening	Sidnr
KSAU § 1	Riktlinje resor och möten	3
KSAU § 2	Bemanningsstatistik	4 - 10
KSAU § 3	Riktlinje för internkontroll	11 - 12
KSAU § 4	Riktlinjer för attest	13 - 14
KSAU § 5	Information	15 - 16



KSAU § 1

KLK.2025.95

Riktlinjer resor och möten

Kommunstyrelsens arbetsutskotts förslag

1. Kommunstyrelsen beslutar anta förslaget om riktlinjer resor och möten.
2. Kommunstyrelsen upphäver tidigare beslut fattat av kommunstyrelsens arbetsgivardelegation 2009-02-17.

Ärendebeskrivning

Syftet med riktlinjen är att minska miljöpåverkan av våra tjänsteresor samt säkerställa att de sker kostnadseffektivt och i en trygg och säker arbetsmiljö.

Riktlinjen gäller för alla resor som görs av medarbetare i tjänsten eller i uppdrag som förtroendevald, som betalas av Valdemarsviks kommun.

Riktlinjen utgår från tre principer:

1. Pröva om resan kan ersättas med andra mötesformer utifrån hur behovet ser ut.
2. Gå, cykla eller åk kollektivt.
3. Krävs bilresa ska i första hand kommunens egna fordon användas så att resor med privat bil i tjänsten kan undvikas.

Digitalt först

Inför en resa- överväg alltid om det finns möjlighet till resfritt möte. Nyttan för verksamheten ska vara vägledande. Klimatpåverkan och kostnad i både tid och pengar blir lägre om vi väljer resfria möten eller utbildningar.

Flygresor

Ska i möjligaste mån undvikas. Om undantag måste ske ska detta godkännas av kommundirektör eller dennes ställföreträdare.

Beslutet skickas till

Verksamhetschefer
Akten



KSAU § 2

KS-SA.2024.20

Bemanningsstatistik

Kommunstyrelsens arbetsutskotts beslut

Redovisningen godkänns.

Ärendebeskrivning

Kommunstyrelsen har gett 2025-01-20, § 2 förvaltningen i uppdrag att redovisa bemanningsstatistik för verksamhetsområde Stöd och omsorg kvartalsvis i stöd- och omsorgsutskottet samt i kommunstyrelsens arbetsutskott.

Stöd och omsorg

Verksamheten är en personalkänslig verksamhet där frånvaro i regel alltid måste ersättas, om inte fullt ut så till viss del. Vid vakansprövning har vikarier i stället ersatt under pågående prövning eller vid avslag.

Volymbaserad och behovsstyrd verksamhet kräver flexibilitet i schema och planering av brukarens insatser.

Rekryteringssvårigheter finns främst bland legitimerade medarbetare så som sjuksköterskor. Verksamheten har inte kunnat rekrytera på utannonserade tjänster och för att lösa situationen har vikarier tagits in men även hyrpersonal. Bemanningsföretag har i mycket låg utsträckning används under första kvartalet då bemanningen varit relativt stabil.

Åtgärder

Effektivare personalplanering

Verksamhetsområde Stöd och omsorg har fokuserat på att effektivisera personalplaneringen. Arbetet startades med att kartlägga och analysera nuläget samt därefter förhandla nya schemaläggnings principer som chefer och schemaläggare sedan har utbildats i samt en utbildning i personalplanering och schemaläggning för alla chefer och samordnare inom verksamhetsområdet. Nu är förändringen/utvecklingen mot en mer optimal personalplanering inne i fasen att nya schemaläggnings principer gäller och medarbetarna arbetar efter nya scheman och utvärdering kommer att ske i januari 2026.



KSAU § 2

KS-SA.2024.20

Åtgärder vid övertalighet

Tidigare fanns det viss övertalighet på vissa enheter medan andra saknade personalresurser. Arbetet med förflyttningar av medarbetare pågår kontinuerligt efter att personalbehovet förändras. Avstämningar sker mellan HR och enhetschefer månatligen kring bemanningsbehovet.

Att säkra en flexibel grundbemanning är en förutsättning för att minska antalet vikarier.

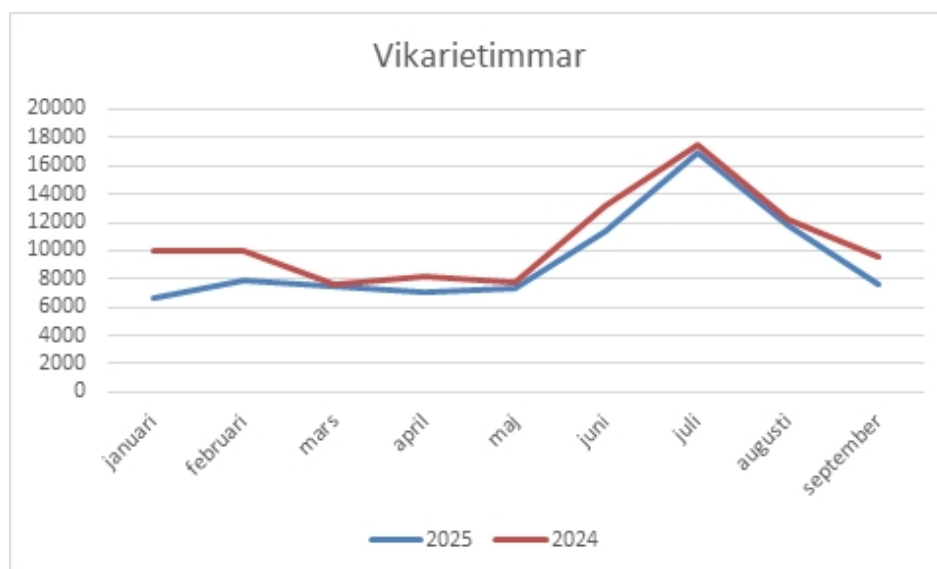
Minska antalet vikarier

Uppdraget är också att minska antalet vikarier i samtliga verksamheter. Arbetet med att säkra grundbemanningen pågår samtidigt som frånvaron är hög så vidare analys behöver göras när förändringen befasts och sommarperioden är passerad.

Timavlönades arbetade timmar ligger fortfarande lägre än i jämförelse med samma period föregående år trots högre sjukdom. Det i sig indikerar en effektivare användning av de personella resurserna.

Diagram 1.

Visstidsanställda vikariers arbetade timmar



Justerare

.....

.....



KSAU § 2

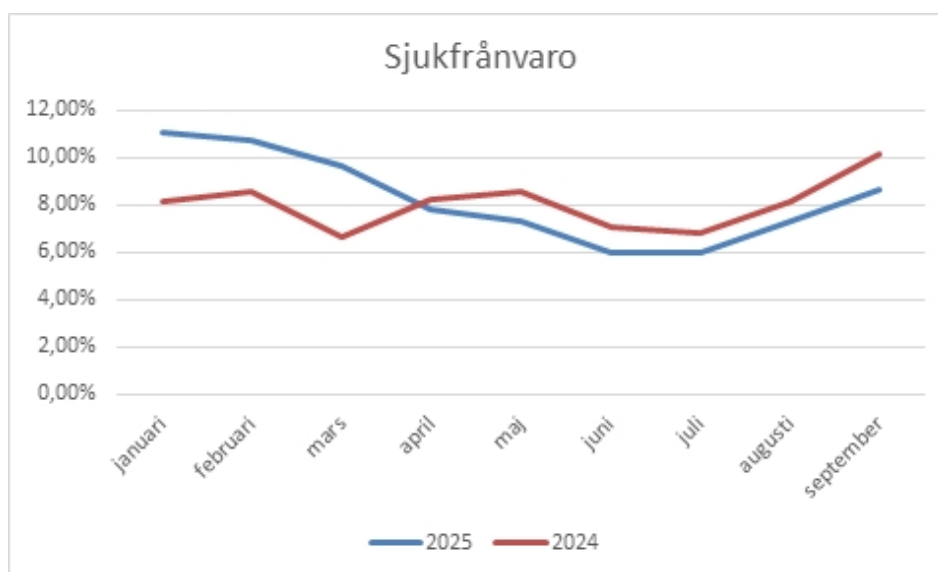
KS-SA.2024.20

En närmare analys visar nu att sjukfrånvaron är på en relativt hög nivå men att bemanningsplaneringen har förbättrats och medvetandegjorts så att högre grad av effektivitet nås.

Sjukfrånvaron

Sjukfrånvaron har varit högre fram till sommaren. I kommunen var den totala sjukfrånvaron för samma period 2025; jan = 8,37%, feb = 9,05% och mars = 8,46%. En tendens är att sjukfrånvaron nu sjunker i likhet med tidigare år. Sjukfrånvaron inom Stöd och omsorg var 2025 för jan = 11,09% feb 10,74% samt mars = 9,7%. Därefter ser vi att sjukfrånvaron sjunker till att ligga något lägre efter sommaren i jämförelse med 2024.

Diagram 2. Sjukfrånvaro januari-september 2024 och 2025



Antalet övertidstimmar

Övertid

Beslut har gemensamt tagits av kommunledningsgruppen att det råder restriktivitet mot övertid. Övertid ska godkännas av chef och kan bara ske om det är absolut nödvändig. Övertidsuttaget har visat på ett tydligt minskat uttag i jämförelse med tidigare år men nu med den höga frånvaron ser vi övertiden ökar något men inte riktigt till samma nivåer som tidigare.

Justerare

.....

.....

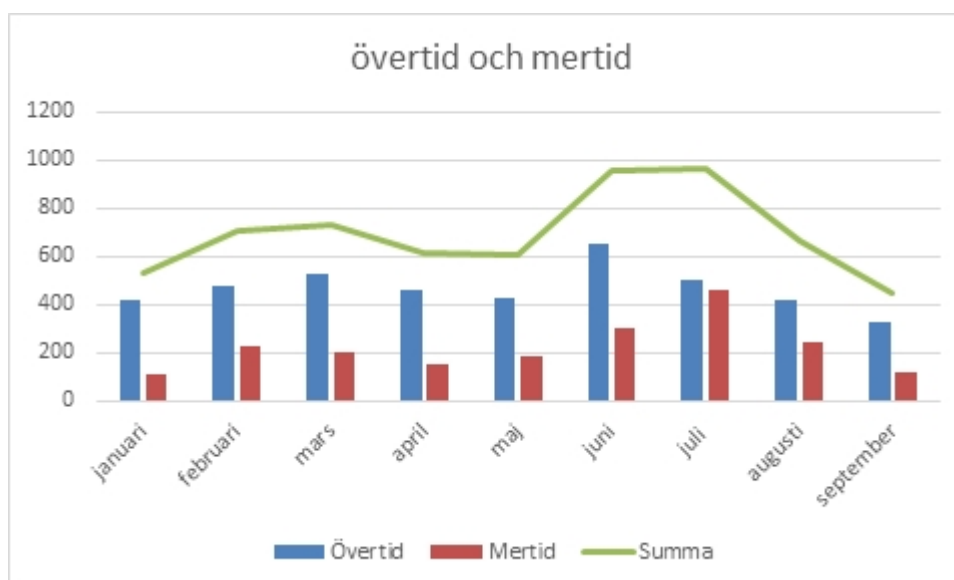


KSAU § 2

KS-SA.2024.20

Det nya centrala kollektivavtalet med giltighet från 1 april 2025 innebär att fyllnadstid (mertid) upphör för deltidsanställda. Konsekvenser innebär att deltidsanställda får övertidsersättning från första timmen som de arbetar utöver den ordinarie arbetstiden och därmed ökar våra kostnader för övertid i alla fall kortsiktigt.

Diagram 3. Övertidstimmar och mertid från januari till och med september 2025



Diagrammet visar utfall av övertid och mertid under första halvåret 2025. Fyllnadstid/mertid har upphört kostnadsmässigt och övertidsersättning utgår från första timman som arbetas utöver ordinarie arbetstid. Däremot ska det fortfarande redovisas i enlighet med arbetstidslagen (ATL).

Justerare

.....

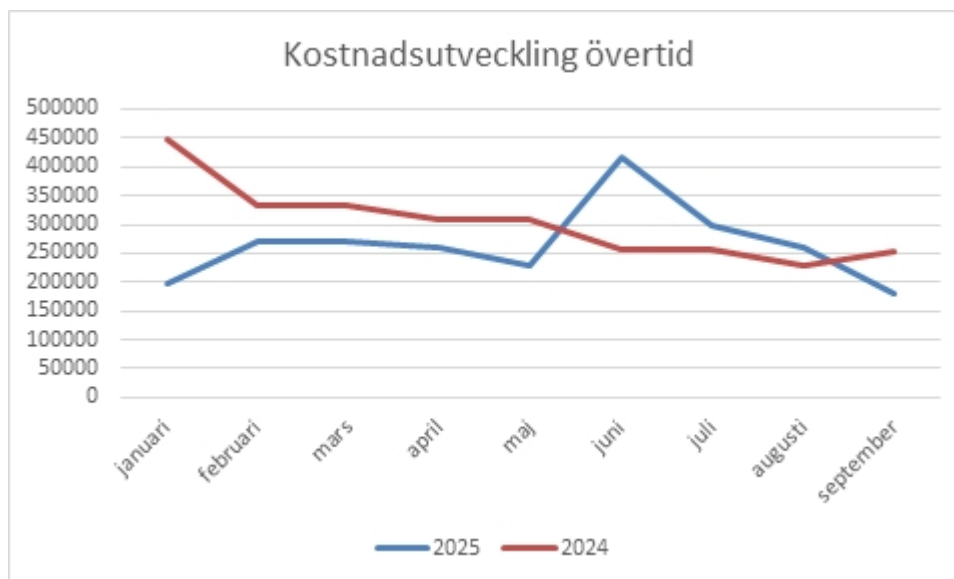
.....



KSAU § 2

KS-SA.2024.20

Diagram 4. Kostnadsutveckling för övertid 2025 i jämförelse med 2024



Diagrammet visar tydligt när de centrala kollektivavtalen förändrades till att ge övertidsersättning även för mertid. Övertid och mertid har minskat i jämförelse med 2024. Mertid under januari -september 2024 motsvarade 3765 timmar att jämföra med 2025 då mertiden är 2189 timmar. En förklaring till detta är just att ersättningen höjts för mertid under perioden. Kostnaden för övertiden är fortsatt lägre än under samma period i jämförelse med föregående år, 4223 timmar mot 4569 timmar 2024.

Justerare

.....

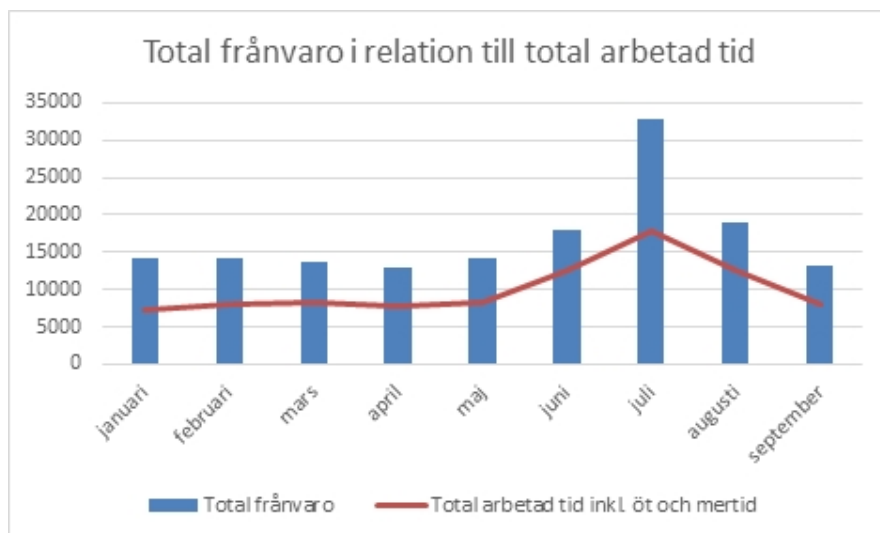
.....



KSAU § 2

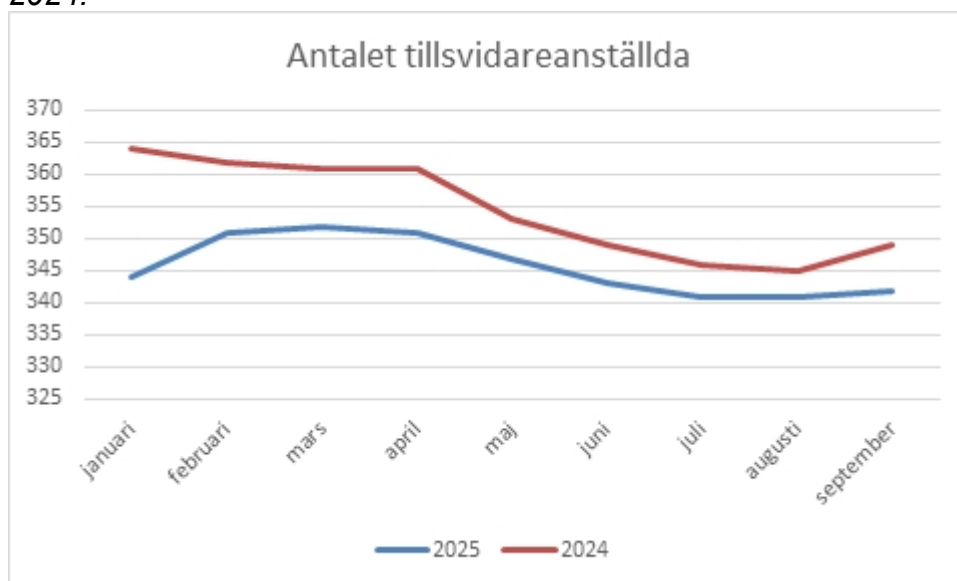
KS-SA.2024.20

Diagram 5. Total frånvaro i relation till vikarietimmor och summan av mertid och övertid



Diagrammet visar att personalplaneringen följer frånvaron. En tidig analys visar att det fortfarande finns viss luft i scheman ex. genom resursspass men inte i samma utsträckning som tidigare.

Diagram 6. Antalet tillsvidareanställda 2025 per månad i relation till 2024.



Justerare

.....

.....



KSAU § 2

KS-SA.2024.20

Sammanfattning

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att det trots den höga frånvaron så visar statistiken på att utvecklingen går mot en mer effektiv personalplanering. Både antalet tillsvidareanställda är lägre men också att övertiden ligger lägre än tidigare år vilket visar på att personalbemanningen är mer effektiv nu mot tidigare. Med de utbildningsinsatserna och med det utvecklings/förändringsarbete som genomförts och som fortfarande pågår ger resultat.

Den förändrad ersättningsnivån i de centrala kollektivavtalen har medfört, i alla fall kortsiktigt, ökade kostnader för övertid. Arbetet kommer att följas upp och justeras efter hand så ständiga förbättringar sker. Utvärdering av de nya schemalägningsprinciperna sker i början av 2026.

Beslutet skickas till

HR-chef
Socialchef
Akten

Justerare

.....

.....



KSAU § 3

KLK.2025.78

Riktlinjer för internkontroll

Kommunstyrelsens arbetsutskotts förslag

1. Kommunstyrelsen antar riktlinjer för internkontroll.
2. Kommunstyrelsens beslut att upphäva beslut från KS 2017-05-08, § 59.

Ärendebeskrivning

De nuvarande riktlinjerna för internkontroll, beslutade av kommunstyrelsen den 8 maj 2017 (§ 59), har setts över av förvaltningen och ett nytt förslag till riktlinjer har tagits fram.

Internkontrollens övergripande syfte är att säkerställa att kommunen på ett strukturerat sätt identifierar, förebygger och hanterar de mest betydande riskerna i verksamheterna. De nya riktlinjerna innehåller framför allt följande förändringar:

- Stöd till verksamheterna att analysera sina risker med hjälp av fasta och utpekade riskområden.
- Begränsa till maximalt sex risker per verksamhet i internkontrollplanen. Syftet är att hjälpa verksamheterna att fokusera på de mest väsentliga riskerna.
- Ökat fokus på kontroll av rutiner och processer kopplade till riskerna, i stället för att enbart bedöma om risken har inträffat.
- Löpande uppföljning och tidigare rapportering av resultatet av uppföljningen redan i delårsboks slutet
- Internkontrollplanen och dess uppföljning ska beredas i utskotten innan beslut fattas av kommunstyrelsen.

I och med införandet av de nya riktlinjerna föreslås de tidigare riktlinjerna från 2017-05-08 (§ 59) upphöra.



KSAU § 3

KLK.2025.78

Ekonomiska konsekvenser

De föreslagna riktlinjerna medför inga ekonomiska konsekvenser.

Beslutet skickas till

Ekonomichef

Akten

Justerare

.....

.....



KSAU § 4

KLK.2025.97 040

Riktlinjer för attest

Kommunstyrelsens arbetsutskotts förslag till beslut i kommunstyrelsen

Kommunstyrelsen antar riktlinjer för attest.

Kommunstyrelsens arbetsutskott förslag till beslut i kommunfullmäktige

Nuvarande reglementet för kontroll av verifikationer från KF § 57/2005 med tillämpningsanvisningar därmed upphör att gälla.

Ärendebeskrivning

Det nuvarande reglementet för kontroll av verifikationer från KF § 57/2005 behöver uppdateras och moderniseras. Ekonomiavdelningen har därför tagit fram förslag till riktlinjer för attest.

Syftet med riktlinjerna är att kvalitetssäkra den process som krävs för att säkerställa kommunens samtliga ekonomiska transaktioner. I riktlinjerna beskrivs bland annat ansvarsfördelning, kontroller, tvåhandsprincipen med undantag, attestförteckning samt kontrollernas utformning och utförande.

Dokumentet kommer att fungera som underlag vid information till verksamheten och vid utbildningar.

Det nuvarande reglementet för kontroll av verifikationer från KF § 57/2005 med tillämpningsanvisningar föreslås därför upphöra att gälla. Kommunstyrelsen ansvarar för ekonomiadministrationen enligt kommunstyrelsens reglemente därav sker detta inom ramen för en riktlinje och nuvarande reglemente upphävs.

Ekonomiska konsekvenser

Beslutet medför inga ekonomiska konsekvenser.



KSAU § 4

KLK.2025.97 040

Beslutet skickas till

Ekonomichef

Akten

Justerare

.....

.....



KSAU § 5

Nämnd.2026.1

Information

Kommunstyrelsens arbetsutskotts beslut

Informationen läggs till handlingarna.

Ärendebeskrivning

HR-chef Carina Magnusson informerar utskottet om aktuella personalfrågor. Utskottet informeras vidare om att genomförda inspektioner från Arbetsmiljöverket har godkänts samt att besked avseende återstående inspektioner inväntas. HR-chef Carina Magnusson redogör även för nya riktlinjer för resor och möten. Bemanningsstatistiken kommer att redovisas närmare på sammanträdet i februari och avser då helåret 2025.

Ekonomichef Sven Stengard och ekonom Jonas Persson presenterar de nya riktlinjerna för internkontroll och attest. Utskottet ges information om målsättningen med de nya riktlinjerna och hur processen framåt ser ut.

Samhällsbyggnadschef Klas Svensson informerar utskottet om pågående projekt i kommunen. Information lämnas om kommande samråd avseende Fifallaån, fastighetsnära insamling samt partiell utrivning av kvarndammen.

VA-chef Niklas Strömbäck informerar utskottet om VA-situationen i Gryt och Fallingeberg samt om investeringsbehovet. Vidare ges information om pågående arbete med kostnadsbedömning och finansiering av kommande VA-projekt. Information lämnas om grävmaskin i egen regi i syfte att effektivisera verksamheten.

Jenny Elander Ek (C) ställer fråga om den fortsatta politiska hanteringen av VA-frågan och hur arbetet framåt ser ut. Utskottet beslutar att avvakta resultaten från pågående utredningar inom förvaltningen och därefter ta ställning i frågan.

Lars Beckman (S) väcker fråga om upplevd otrygghet i Gusum. Uppgifter har framkommit om bristande tillsyn av hundar samt förekomst av varg i tätorten, vilket skapar oro bland boende. Utskottet diskuterar kommunens handlingsområde i förhållande till andra berörda myndigheter.



KSAU § 5

Nämnd.2026.1

Ordföranden Per Hollertz (M) ges i uppdrag att kontakta Länsstyrelsen och lokalpolisen för vidare diskussion i frågan.

Beslutet skickas till
Akten

Justerare

.....

.....