

**Kommunledningsförvaltningen****Sammanträdande organ****Tid****Plats**

Kallelse

2026-03-26

Personalutskottet

2026-04-01 klockan 13:15

Ateljén, Nämndhuset

**Nr****Ärende****Beteckning**

- |   |                             |
|---|-----------------------------|
| 1 | Fastställande av dagordning |
| 2 | Verksamhetsinformation      |
| 3 | Anställningsmyndighet       |

KS/2026:147

Ulrica Truedsson (S)

Personalutskottets ordförande

## Anställningsmyndighet

### Förvaltningens förslag till beslut

Personalutskottet beslutar att för närvarande inte gå vidare med förslaget om att införa en gemensam anställningsmyndighet för personalen i Katrineholms kommun.

### Sammanfattning av ärendet

På personalutskottets sammanträde i april 2024 presenterades en utredning om att införa en gemensam anställningsmyndighet för kommunen. Utskottet ställde sig bakom förslaget om en anställningsmyndighet och beslutade att remittera förslaget till nämnderna för yttrande.

Katrineholms kommun har idag fyra anställningsmyndigheter. Antalet har minskat från sju till fyra efter de förvaltningssammanslagningar som genomfördes under 2024 och 2026. Alla nämnder är knutna till ett förvaltningsorgan, men samtliga nämnder är inte anställningsmyndighet även om de disponerar det förvaltningsorgan som organisatoriskt stödjer deras verksamhet.

Huvudsyftet med att utreda en gemensam anställningsmyndighet var att stärka kommunens möjlighet att omdisponera personalresurser vid behov, särskilt vid tillfälliga belastningar eller samhällsstörningar.

Alla nämnder ställde sig bakom förslaget om en anställningsmyndighet men några nämnder framförde synpunkter på förslaget. Dessa har delvis legat till grund för HR-avdelningens fortsatta utredning av frågan om en anställningsmyndighet som utmynnat i följande:

- Även med nuvarande ordning finns möjligheter att hantera omdisponering av anställda vid behov.  
Enligt Allmänna bestämmelser (AB § 6) är arbetstagare skyldiga att utföra arbetsuppgifter inom ramen för sin anställning. Detta inkluderar även tillfälliga förändringar såsom vikariat, upp till sex månader under ett kalenderår eller i följd, förutsatt att inte giltiga skäl föreligger. Arbetstagare är därmed skyldiga att vid behov vikariera för att upprätthålla viktig verksamhet, med beaktande av individuella förutsättningar. SKR:s cirkulär 20:13 beskriver närmare de befogenheter och möjligheter som arbetsgivaren har i situationer som kräver omfördelning av personalresurser.

Vid allvarliga samhällsstörningar kan krisledningsavtalet (KLA) aktualiseras. Avtalet omfattar särskilda bestämmelser som avviker från ordinarie regelverk och kan tillämpas efter beslut av SKR:s styrelse.

- Att låta kommunstyrelsen utgöra en gemensam anställningsmyndighet för hela kommunen påverkar inte turordningen vid arbetsbrist. Turordningsreglerna regleras genom kollektivavtal och tillämpas i normalfallet på förvaltningsnivå.
- Inte heller påverkas fördelningen av arbetsmiljöansvaret. Enligt arbetsmiljölagen ska arbetsmiljöuppgifter vara tydligt fördelade inom organisationen. Ansvaret fördelas i samtliga chefsled – från nämnd, via förvaltningschef, till verksamhetsnivå.
- Vid ett beslut att införa en anställningsmyndighet behöver alla anställda skriva på nya anställningsavtal vilket bör genomföras ganska omgående efter beslut. Hanteringen av detta blir en stor administrativ kostnad.

HR-avdelningen bedömer att en övergång till en gemensam anställningsmyndighet i nuläget inte ger några direkta verksamhetsmässiga fördelar. Däremot skulle en omställning innebära omfattande administrativa insatser och kräva betydande arbetstid, vilket måste beaktas inom befintliga resurser och ordinarie arbetsbelastning.

Minna Forsblom  
HR-chef

Beslutet skickas till:

Akten