

## Tillkännagivande av kommunfullmäktiges sammanträde

Välkommen till sammanträde med kommunfullmäktige, måndag 16 mars 2026, klockan 18:30 i Vallsjösalen, Sävsjö Kommunhus.

Ersättare meddelas för kännedom. Företrädare för fackliga organisationer kallas till samverkansgrupp.

Sammanträdet är offentligt och allmänheten hälsas välkommen. Det går även att följa sammanträdet via webb-TV på kommunens webbplats, [www.savsjo.se](http://www.savsjo.se). [Läs mer om hur vi behandlar dina personuppgifter](#)

### Ärendelista

#### Inledning

- 1 Upprop samt val av justerare
- 2 Godkännande av ärendelista
- 3 Meddelanden

#### Inkomna motioner, interpellationer och medborgarförslag

- |   |   |         |
|---|---|---------|
| 4 | Medborgarförslag om belysningsstolpe vid Vallsjöbaden | 2026/58 |
|---|---|---------|

#### Informationsärenden

- |   |   |         |
|---|---|---------|
| 5 | Granskning av informationssäkerhet Höglandsförbundet. | 2026/46 |
|---|---|---------|

#### Beslutsärenden

- |   |  |         |
|---|--|---------|
| 6 | Arbetsordning för Primärkommunal samverkan (Kommunal samverkan i Jönköpings län) | 2026/27 |
| 7 | Hantering vid extraordinär händelse, samverkan mellan medlemskommunerna          | 2026/19 |

|    |  |          |
|----|--|----------|
| 8  | Gemensam upphandlingsorganisation på Högländet             | 2025/451 |
| 9  | Revidering av kultur- och fritidsnämndens reglemente       | 2025/390 |
| 10 | Lokala ordningsföreskrifter för torghandel i Sävsjö kommun | 2026/21  |
| 11 | Utredning av bemanningsenheten                             | 2025/242 |

### Övrigt

|    |        |
|----|--------|
| 12 | Frågor |
|----|--------|

Välkommen!

Stefan Gustafsson (KD)

Ordförande

Magdalena Gustafsson

Sekreterare

§ 20

Diarienummer: KFP 2026/58

## **Medborgarförslag om belysningsstolpe vid Vallsjöbaden**

### **Kommunfullmäktiges presidium beslutar**

föreslå kommunfullmäktige besluta

att överlämna medborgarförslaget till kommunstyrelsen för beslut, samt

att redovisning ska ske till kommunfullmäktige om hur ärendet handlagts.

### **Sammanfattning**

Medborgarförslaget inkom till Sävsjö kommun den 23 februari 2026.

I inkommit medborgarförslag föreslås det att belysningen bör förbättras med en belysningsstolpe vid en av parkeringarna i Vallsjöbaden.

### **Beslutsunderlag**

1. Medborgarförslag inkommit 2026-02-23.

### **Beslutet skickas till**

Kommunfullmäktige

Till Sävsjö kommun fullmäktige. Ärendnr.....

Att kommunen fixar-  
bekostar en stolpe med  
gatljus vid parkerings-  
planen i Vallsjö. Där ljus-  
slingan slutar. Och slingan  
uppdateras/förbättras så  
man får ström till lyktstolpen  
den vägen. Så dans besökarna  
får leta ledljus till bilen  
på väg hem, när det blivit  
mörkt!

Förslagsställare

Sven Axelsson Holmatorp?

Gunn Axelsson 0700 656 028

23 Februari 2026

§ 46

Diarienummer: KSB 2026/27

## **Arbetsordning för Primärkommunal samverkan (Kommunal samverkan i Jönköpings län)**

### **Kommunstyrelsen beslutar**

föreslå kommunfullmäktige besluta

att godkänna föreslagen arbetsordning för Kommunal samverkan i Jönköpings län.

### **Sammanfattning**

Primärkommunal samverkan leder samverkan mellan 13 kommuner i Jönköpings län. Samverkan sker inom de regionala utvecklingsområdena som finns angivna i den regionala utvecklingsplanen. Primärkommunal samverkan (PKS) har beslutat att revidera sin arbetsordning. Detta för att arbetsordningen bättre ska stämma överens med nuvarande arbetsätt och samtidigt genomföra ett namnbyte.

Det nya namnet är Kommunal samverkan i Jönköpings län som då ersätter PKS. Arbetsordningen behöver nu fastställas i samtliga 13 kommuners kommunfullmäktige. Beslut skickas till Kommunal utveckling senast den 1 april 2026.

### **Beslutsunderlag**

1. Tjänsteskrivelse från kommunledningskontoret, daterad 2026-02-10
2. Protokoll från Primärkommunalt samverkansorgan
3. Arbetsordning för Kommunal samverkan i Jönköpings län (KSJ)

### **Beslutet skickas till**

Kommunal utveckling [kommunalutveckling@rjl.se](mailto:kommunalutveckling@rjl.se)

## Arbetsordning för Primärkommunal samverkan (PKS)

### Förslag till beslut

Kommunledningskontoret föreslår kommunstyrelsen

föreslå kommunfullmäktige besluta

att godkänna föreslagen arbetsordning för Kommunal samverka i Jönköpings län.

### Sammanfattning

Primärkommunal samverkan leder samverkan mellan 13 kommuner i Jönköpings län. Samverkan sker inom de regionala utvecklingsområdena som finns angivna i den regionala utvecklingsplanen. Primärkommunal samverkan (PKS) har beslutat att revidera sin arbetsordning. Detta för att arbetsordningen bättre ska stämma överens med nuvarande arbetssätt och samtidigt genomföra ett namnbyte.

Det nya namnet är Kommunal samverkan i Jönköpings län som då ersätter PKS. Arbetsordningen behöver nu fastställas i samtliga 13 kommuners kommunfullmäktige. Beslut skickas till Kommunal utveckling senast den 1 april 2026.

### Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse från kommunledningskontoret, daterad 2026-02-10
2. Protokoll från Primärkommunalt samverkansorgan
3. Arbetsordning för Kommunal samverkan i Jönköpings län (KSJ)

### Beslutet skickas till

Kommunal utveckling [kommunalutveckling@rjl.se](mailto:kommunalutveckling@rjl.se)

**Handläggare**

**Ansvarig chef**

Magdalena Gustafsson  
Kanslisamordnare  
Kommunledningskontoret  
magdalena.gustafsson1@savsjo.se  
0382-15197

Pierre Klasson  
Kommundirektör



# Arbetsordning för Kommunal samverkan i Jönköpings län (KSJ)

## Syfte

Kommunal samverkan i Jönköpings län leder samverkan mellan 13 kommuner i Jönköpings län. Samverkan sker inom de regionala utvecklingsområdena som finns angivna i den regionala utvecklingsplanen.

Samverkan sker även med andra intressenter som exempelvis Region Jönköpings län i enskilda frågor.

För en bra samverkan kring länets utveckling i stort finns ett gemensamt ledningssystem (Tillsammans för ett bra liv för alla).

Kommunal samverkan i Jönköpings län utgör den politiska styrningen över Kommunal utveckling, som är de 13 kommunernas gemensamma utvecklingsorganisation.

Kommunal samverkan i Jönköpings län ger ledamöterna möjlighet till erfarenhetsutbyte och nätverkande.

## Sammansättning

Kommunal samverkan i Jönköpings län består av 13 ledamöter som är kommunstyrelsens ordförande i hemkommunen, samt 13 ersättare som är någon från kommunstyrelsens presidium i hemkommunen.

Till organet finns ett presidie som består av tre ledamöter; ordförande, vice ordförande och andre vice ordförande. Jönköpings kommun innehar ordförandeposten och Kommunal samverkan i Jönköpings län beslutar om förste vice ordförande respektive andre vice ordförande.

Ordföranden ska under sitt ordförandeskap främja samverkan i enskilda frågor med Regionstyrelsen och nämnderna i Regions Jönköpings län, samt statliga myndigheter som exempelvis Länsstyrelsen i Jönköpings län.

Ordföranden ska under sitt ordförandeskap genomföra regelbundna uppföljningar med chefen för Kommunal utveckling för att få fördjupad kunskap om verksamheten, dess utveckling under året och arbetsmiljön.

## Uppgifter

- Sätta mål för den kommunala samverkan i Jönköpings län och följa upp målen.
- Möjliggöra samverkan med andra intressenter.
- Sätta mål för Kommunal utveckling (verksamhetsplan) och följa upp målen (uppföljning av verksamhetsplan).
- Formellt besluta om verksamhetsplan för Kommunal utveckling inklusive budget med flerårsplan.
- Godkänna verksamhetsplanens redovisning (tertiäl, delår, helår).
- Möjliggöra erfarenhetsutbyte och nätverkande.
- Besluta om sammanträdestider (dag, tid och plats)
- Besluta om första vice ordförande samt andre vice ordförande för Kommunal samverkan i Jönköpings län.

## Arbetsformer för sammanträdet

Ordföranden ansvarar för att kallelsen till sammanträdena skickas ut. Kallelsen ska vara skriftlig och innehålla uppgifter om datum, tid och plats för sammanträdet. Kallelsen skickas till varje ledamot och ersättare senast sju dagar före sammanträdet. Om inte ordföranden har möjlighet att kalla till sammanträdet ska vice ordföranden göra det och därefter andra vice ordföranden.

Kallelsen ska följas av en dagordning och ordföranden beslutar om vilka handlingar som ska bifogas kallelsen. Dagordningen bereds av organets presidie, chefen för Kommunal utveckling samt en utsedd kommundirektör.

Om ordinarie ledamot inte kan närvara vid hela eller delar av sammanträdet, ska denne meddela sin ersättare att tjänstgöra. 9 ledamöter ska vara på plats för att uppnå beslutsmässighet.

Om ordföranden inte kan närvara vid hela eller delar av sammanträdet tar vice ordförande över ordförandeskapet för sammanträdet och därefter andre vice ordförande.

Chef för kommunal utveckling samt andra tjänstemän som ska föredra ärenden har rätt att närvara vid sammanträdet. Vid presidieberedningen sker en dialog om den utsedde kommundirektören ska närvara vid sammanträdet. Sakkunniga från olika ämnesområden kan bjudas in till sammanträdet.

Sammanträdena är inte offentliga om inte så beslutas.

Protokollet justeras av ordföranden och en ledamot. Delgivningen av protokollet sker så snart protokollet är justerat.



## Ekonomi och finansiering

Verksamheten finansieras årligen av medel från de 13 kommunerna genom medlemsavgifter, grundavgifter i partnerskap, projektmedel och statsbidrag.

Genererar verksamheten ett överskott förs det över till nästkommande verksamhetsår. Ett eventuellt underskott ska balanseras under de tre kommande åren.

## Upplösning av samverkansorganet

Vid en upplösning av samverkansorganet återbetalas eventuellt överskjutande medel till medlemskommunerna efter invånarantal och en förhandling äger rum för att hantera övriga frågor.

## Övrigt

Region Jönköpings län är värdorganisation för Kommunal utveckling och överenskommelsen regleras genom ett verksamhetsavtal avseende Kommunal utveckling.

Vid rekrytering av chef för Kommunal utveckling ska presidiet vara aktiva i rekryteringsprocessen.



# Arbetsordning för Kommunal samverkan i Jönköpings län (KSJ)

## Syfte

Kommunal samverkan i Jönköpings län leder samverkan mellan 13 kommuner i Jönköpings län. Samverkan sker inom de regionala utvecklingsområdena som finns angivna i den regionala utvecklingsplanen.

Samverkan sker även med andra intressenter som exempelvis Region Jönköpings län i enskilda frågor.

För en bra samverkan kring länets utveckling i stort finns ett gemensamt ledningssystem (Tillsammans för ett bra liv för alla).

Kommunal samverkan i Jönköpings län utgör den politiska styrningen över Kommunal utveckling, som är de 13 kommunernas gemensamma utvecklingsorganisation.

Kommunal samverkan i Jönköpings län ger ledamöterna möjlighet till erfarenhetsutbyte och nätverkande.

## Sammansättning

Kommunal samverkan i Jönköpings län består av 13 ledamöter som är kommunstyrelsens ordförande i hemkommunen, samt 13 ersättare som är förste vice kommunstyrelseordförande i hemkommunen.

Till organet finns ett presidie som består av tre ledamöter; ordförande, vice ordförande och andre vice ordförande. Jönköpings kommun innehar ordförandeposten och Kommunal samverkan i Jönköpings län beslutar om förste vice ordförande respektive andre vice ordförande.

Ordföranden ska under sitt ordförandeskap främja samverkan i enskilda frågor med Regionstyrelsen och nämnderna i Regions Jönköpings län, samt statliga myndigheter som exempelvis Länsstyrelsen i Jönköpings län.

Ordföranden ska under sitt ordförandeskap genomföra regelbundna uppföljningar med chefen för Kommunal utveckling för att få fördjupad kunskap om verksamheten, dess utveckling under året och arbetsmiljön.

## Uppgifter

- Sätta mål för den kommunala samverkan i Jönköpings län och följa upp målen.
- Möjliggöra samverkan med andra intressenter.
- Sätta mål för Kommunal utveckling (verksamhetsplan) och följa upp målen (uppföljning av verksamhetsplan).
- Formellt besluta om verksamhetsplan för Kommunal utveckling inklusive budget med flerårsplan.
- Godkänna verksamhetsplanens redovisning (tertiäl, delår, helår).
- Möjliggöra erfarenhetsutbyte och nätverkande.
- Besluta om sammanträdestider (dag, tid och plats)
- Besluta om första vice ordförande samt andre vice ordförande för Kommunal samverkan i Jönköpings län.

## Arbetsformer för sammanträdet

Ordföranden ansvarar för att kallelsen till sammanträdena skickas ut. Kallelsen ska vara skriftlig och innehålla uppgifter om datum, tid och plats för sammanträdet. Kallelsen skickas till varje ledamot och ersättare senast sju dagar före sammanträdet. Om inte ordföranden har möjlighet att kalla till sammanträdet ska vice ordföranden göra det och därefter andra vice ordföranden.

Kallelsen ska följas av en dagordning och ordföranden beslutar om vilka handlingar som ska bifogas kallelsen. Dagordningen bereds av organets presidie, chefen för Kommunal utveckling samt en utsedd kommundirektör.

Om ordinarie ledamot inte kan närvara vid hela eller delar av sammanträdet, ska denne meddela sin ersättare att tjänstgöra. 9 ledamöter ska vara på plats för att uppnå beslutsmässighet.

Om ordföranden inte kan närvara vid hela eller delar av sammanträdet tar vice ordförande över ordförandeskapet för sammanträdet och därefter andre vice ordförande.

Chef för kommunal utveckling samt andra tjänstemän som ska föredra ärenden har rätt att närvara vid sammanträdet. Vid presidieberedningen sker en dialog om den utsedde kommundirektören ska närvara vid sammanträdet. Sakkunniga från olika ämnesområden kan bjudas in till sammanträdet.

Sammanträdena är inte offentliga om inte så beslutas.

Protokollet justeras av ordföranden och en ledamot. Delgivningen av protokollet sker så snart protokollet är justerat.

## Ekonomi och finansiering

Verksamheten finansieras årligen av medel från de 13 kommunerna genom medlemsavgifter, grundavgifter i partnerskap, projektmedel och statsbidrag.

Genererar verksamheten ett överskott förs det över till nästkommande verksamhetsår. Ett eventuellt underskott ska balanseras under de tre kommande åren.

## Upplösning av samverkansorganet

Vid en upplösning av samverkansorganet återbetalas eventuellt överskjutande medel till medlemskommunerna efter invånarantal och en förhandling äger rum för att hantera övriga frågor.

## Övrigt

Region Jönköpings län är värdorganisation för Kommunal utveckling och överenskommelsen regleras genom ett verksamhetsavtal avseende Kommunal utveckling.

Vid rekrytering av chef för Kommunal utveckling ska presidiet vara aktiva i rekryteringsprocessen.



# Protokoll från sammanträde med Primärkommunalt samverkansorgan

## § 1-13

**Datum och tid** 2026-01-15 Kl. 09.00-11.30

**Närvarande:** Mona Forsberg ordförande Jönköpings kommun, Markus Kyllenbeck Eksjö kommun, Anton Sjädel Gislaveds kommun, Susanne Wahlström Habo kommun ansluter till mötet kl. 10.00, Per Högberg Mullsjö kommun, Kent Karlsson ersättare Nässjö kommun, Therese Petersson Sävsjö kommun, Mats Holmstedt Tranås kommun, Kenth Williamsson Vaggeryds kommun, Robin Wallén Nilsson Vetlanda kommun, Tobias Pettersson Värnamo kommun, Lotta Damberg chef Kommunal utveckling

**Sekreterare:** Ingela Pettersson

- § 1 Inledning  
Ordförande hälsar välkommen till dagens sammanträde med Primärkommunalt samverkansorgan.
- § 2 Justerare  
Att tillsammans med ordföranden justera dagens protokoll utses Kenth Williamsson.
- § 3 Fastställande av föredragningslistan  
Föredragningslistan fastställs.
- § 4 Beslut Kommunal utvecklings Verksamhetsplan 2026-2028.  
Föredragande: Lotta Damberg

Verksamhetsplanen har redigerats efter de synpunkter som inkom från PKS ledamöter på sammanträdet 11 december 2025.

*Se bifogad bilaga; § 4. Verksamhetsplan med budget Kommunal utveckling 2026-2028.*

**Beslut:**

Primärkommunalt samverkansorgan beslutar:

**Att** godkänna Kommunal utvecklings Verksamhetsplan 2026-2028.

§ 5            Lägerapport på Kommunal utveckling  
Föredragande: Lotta Damberg

Lotta informerar om det förbättringsarbete som genomförts inom Kommunal utveckling sedan hösten 2025 samt redogör för planerat arbete framåt.

*Se bifogad presentation; §5. Presentation PKS 260115*

**Beslut**

Primärkommunalt samverkansorgan beslutar

**Att** lägga informationen till handlingarna.

§ 6            Personalärende Kommunal utveckling  
Föredragande: Lotta Damberg

Lotta informerar om att utvecklingscheferna inom områdena Digitalisering och Fritid kommer att lämna sina nuvarande uppdrag och gå vidare till andra tjänster inom kort.

**Beslut**

Primärkommunalt samverkansorgan beslutar

**Att** lägga informationen till handlingarna.

## § 7 Förlag Arbetsordning

Föredragande: Malena Tovesson, kommundirektör

Malena gick igenom det förslag på arbetsordning som ledamöterna hade fått inför sammanträdet. Efter vissa justeringar fastställdes arbetsordningen.

I samband med att den nya arbetsordningen träder i kraft ändras PKS namn till **Kommunal samverkan i Jönköpings län (KSJ)**.

Arbetsordningen ska skickas ut till respektive kommunfullmäktige i länets 13 kommuner för beslut.

*Se bifogad bilaga; § 7. Arbetsordning för Kommunal Samverkan i Jönköpings län (KSJ)*

### **Beslut**

Primärkommunalt samverkansorgan beslutar

**Att** godkänna föreslagen Arbetsordning.

## § 8 Riktlinjer kring digital medverkan på PKS möte.

Föredragande: Presidiet

### **Diskussion:**

PKS diskuterar digitalt deltagande vid sammanträden. Då det finns utsedda ersättare bedöms det vara mer lämpligt att kalla in dessa vid förhinder. För ett eventuellt undantag kan kontakt tas med PKS ordförande.

### **Beslut**

Primärkommunalt samverkansorgan beslutar

**Att** deltagande vid sammanträden ska ske genom fysisk medverkan.

## § 9 Delgivning Energikontoret Norra Småland informationsbrev 2025.

*Se bifogad bilaga: § 9. Energikontor Norra Småland informationsbrev till PKS dec 2025.*

§ 10 Genomgång av ärenden på kommande Kommunalt forums dagordning 20 februari.

Förslag på ärenden till nästa Kommunalt forum samlades in under mötet och tas med till kommande beredningsmöte.

§ 11 Inkomna ärende  
Inga inkomna ärende behandlades denna gång.

§ 12 Anmälningssärende  
Inga anmälningssärenden behandlades denna gång.

§ 13 Övrigt  
Susanne Wahlström informerar om sitt deltagande i Regionkommittén för beredning av EU-frågor och erbjuder ledamöterna möjlighet att lämna synpunkter till henne.

Vid protokollet

Ingela Pettersson

Sekreterare

Mona Forsberg

Ordförande

Kenth Williamsson

Justerare



Signaturerna i detta dokument är juridiskt bindande. Dokumentet är signerat med Addo Sign säkra digitala signatur.  
Undertecknarens identitet registreras fysiskt i det elektroniska PDF-dokumentet och visas nedan.  
Alla tider anges i koordinerad universell tid (Coordinated Universal Time, UTC).

## Undertecknare

|   |  |
|---|--|
| <br><b>Mona Forsberg</b><br>Ordförande<br>ErPnZDF/BN/Er6QDtEQB7w<br>2026-01-26 07:41:01Z         | <br><b>INGELA PETTERSSON</b><br>Sekreterare<br>IJ3nAj+7gdUyMtXvRaUhXA<br>2026-01-26 07:41:03Z |
| <br><b>KENT ROGER WILLIAMSSON</b><br>Justerare<br>ZHdV297NsfRmH3st5c3waw<br>2026-01-26 14:15:35Z |  |

## Dokument i försändelsen

|                              |  |
|------------------------------|--|
| Protokoll PKS 2026-01-15.pdf | SHA256: 7f714a40aeb20580a6051f1aad047991c35656ca2f2dde7aa02471196fe7ee70 |
|------------------------------|--|



Dokumentet signeras digitalt med den säkra signeringstjänsten Addo Sign. Signaturbeviset i dokumentet säkras och valideras med det matematiska hashvärdet för originaldokumentet.

Dokumentet är låst för ändringar och tidsstämplat med ett certifikat från en betrodd tredje part. Alla kryptografiska signeringsbevis är inbäddade i PDF-dokumentet ifall de ska användas för validering i framtiden.

Hur man verifierar dokumentets äkthet  
Dokumentet är skyddat med ett Adobe CDS-certifikat. När dokumentet öppnas i Adobe Reader ser det ut att vara signerat genom Addo Sign signeringstjänst.

§ 48

Diarienummer: KSB 2026/19

## **Hantering vid extraordinär händelse, samverkan mellan medlemskommunerna**

### **Kommunstyrelsen beslutar**

förslå kommunfullmäktige besluta

att ställa sig bakom skrivelsen Hantering vid extraordinär händelse, samverkan mellan medlemskommunerna i Höglandsförbundet.

### **Sammanfattning**

I samband med att gymnasieutbildningen i Eksjö, Nässjö, Sävsjö och Vetlanda kommuner förs över till Höglandsförbundet, övergår också ansvaret för hantering av extra ordinära händelser på en gymnasieskola till viss del till Höglandsförbundet. Av detta skäl behöver Höglandsförbundet arbeta fram organisation och en plan för hur en sådan händelse ska hanteras, planen ska utgå från de fyra kommunernas och Höglandsförbundets nuvarande planer.

Samtidigt sker händelsen i en kommun och enligt gällande lagstiftning har kommunen ett fortsatt ansvar för räddningsinsatser och krishantering inom det geografiska område som en kommun utgör. Det är därför viktigt att det också upprättas någon form av samverkansdokument mellan Höglandsförbundet och de berörda kommunerna, hur hanteringen av en extraordinär händelse som inträffar på en gymnasieskola ska hanteras efter den 1 januari 2025.

Som grund för ett sådant arbete och som grund för agerande innan ovanstående dokument är klara är det dock redan nu viktigt att berörda kommuner och Höglandsförbundet är överens om att om en extraordinär händelse skulle inträffa på en gymnasieskola efter den 1 januari 2025 så står samtliga resurser som skulle stötta gymnasieskolan idag till förfogande från berörd medlemskommun. På samma sätt är gymnasieskolan beredd att stödja den kommun som skolan ligger i om en händelse inträffar och gymnasiets resurser på något sätt efterfrågas. Den 20 november 2024 ställde sig även kommundirektörerna bakom denna inriktning som grund inför fortsatt utredningsarbete.

**Beslutsunderlag**

1. Beslut från Höglandsförbundets direktion, daterat 2024-12-20 § 76
2. Beslut från Höglandsförbundets utbildningsnämnd, daterat 2025-01-10 § 9
3. Tjänsteskrivelse från Höglandsförbundet, daterad 2024-12-05

**Beslutet skickas till**

Höglandsförbundet

§ 76

Dnr 2024/88

## Hantering vid extraordinär händelse - samverkan med medlemskommunerna

### Beslut

Direktionen beslutar att Höglandsförbundet ställer sig bakom skrivelsen och skickar den till Eksjö, Nässjö, Sävsjö och Vetlanda kommuner för motsvarande beslut.

### Sammanfattning

I samband med att gymnasieutbildningen i Eksjö, Nässjö, Sävsjö och Vetlanda kommuner förs över till Höglandsförbundet, övergår också ansvaret för hantering av extra ordinära händelser på en gymnasieskola till viss del till Höglandsförbundet. Av detta skäl behöver Höglandsförbundet arbeta fram organisation och en plan för hur en sådan händelse ska hanteras, planen ska utgå från de fyra kommunernas och Höglandsförbundets nuvarande planer.

Samtidigt sker händelsen i en kommun och enligt gällande lagstiftning har kommunen ett fortsatt ansvar för räddningsinsatser och krishantering inom det geografiska område som en kommun utgör. Det är därför viktigt att det också upprättas någon form av samverkansdokument mellan Höglandsförbundet och de berörda kommunerna, hur hanteringen av en extraordinär händelse som inträffar på en gymnasieskola ska hanteras efter den 1 januari 2025.

Som grund för ett sådant arbete och som grund för agerande innan ovanstående dokument är klara är det dock redan nu viktigt att berörda kommuner och Höglandsförbundet är överens om att om en extraordinär händelse skulle inträffa på en gymnasieskola efter den 1 januari 2025 så står samtliga resurser som skulle stötta gymnasieskolan idag till förfogande från berörd medlemskommun. På samma sätt är gymnasieskolan beredd att stödja den kommun som skolan ligger i om en händelse inträffar och gymnasiets resurser på något sätt efterfrågas. Den 241120 ställde sig även kommundirektörerna bakom denna inriktning som grund inför fortsatt utredningsarbete. .

### Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse daterad 2024-12-05  
Arbetsutskottets beslut 2024-12-13, § 99

### Beslutet skickas till

Medlemskommunerna  
Höglandets räddningstjänstförbund

§ 9

Dnr 2025/4

## Hantering vid extraordinär händelse

### Beslut

Utbildningsnämnden ställer sig bakom den skrivelse som direktionen tidigare godkänt och skickat vidare till Eksjö, Nässjö, Sävsjö och Vetlanda kommuner för motsvarande beslut.

### Sammanfattning

I samband med att gymnasieutbildningen i Eksjö, Nässjö, Sävsjö och Vetlanda kommuner förs över till Höglandsförbundet, övergår också ansvaret för hantering av extra ordinära händelser på en gymnasieskola till viss del till Höglandsförbundet. Av detta skäl behöver Höglandsförbundet arbeta fram organisation och en plan för hur en sådan händelse ska hanteras, planen ska utgå från de fyra kommunernas och Höglandsförbundets nuvarande planer.

Samtidigt sker händelsen i en kommun och enligt gällande lagstiftning har kommunen ett fortsatt ansvar för räddningsinsatser och krishantering inom det geografiska område som en kommun utgör. Det är därför viktigt att det också upprättas någon form av samverkansdokument mellan Höglandsförbundet och de berörda kommunerna, hur hanteringen av en extraordinär händelse som inträffar på en gymnasieskola ska hanteras efter den 1 januari 2025.

Som grund för ett sådant arbete och som grund för agerande innan ovanstående dokument är klara är det dock redan nu viktigt att berörda kommuner och Höglandsförbundet är överens om att om en extraordinär händelse skulle inträffa på en gymnasieskola efter den 1 januari 2025 så står samtliga resurser som skulle stötta gymnasieskolan idag till förfogande från berörd medlemskommun. På samma sätt är gymnasieskolan beredd att stödja den kommun som skolan ligger i om en händelse inträffar och gymnasiets resurser på något sätt efterfrågas.

Den 241120 ställde sig även kommundirektörerna bakom denna inriktning som grund inför fortsatt utredningsarbete. .

### Beslutsunderlag

Arbetsutskottets beslut 2024-12-13, § 99

Direktionens beslut 2024-12-20, § 76

----



TJÄNSTESKRIVELSE

Diarienummer:

2024/88

2024-12-05

Höglandsförbundet  
Anneli Tellmo Brännström  
anneli.tellmo-brannstrom@hoglandet.se  
0381-67 95 86

# Hantering vid extraordinär händelse\_tjänsteskrivelse 241120

## Sammanfattning

I skrivelsen föreslås hur Höglandsförbundet och berörda medlemskommuner samverkar vid en extraordinär händelse.

## Förslag till beslut

Arbetsutskottet föreslår direktionen besluta om att Höglandsförbundet ställer sig bakom skrivelsen och skickar den till Eksjö, Nässjö, Sävsjö och Vetlanda kommuner för motsvarande beslut.

## Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse hantering av extraordinär händelse daterad 2024-11-20

## Beskrivning av ärendet

I samband med att gymnasieutbildningen i Eksjö, Nässjö, Sävsjö och Vetlanda kommuner förs över till Höglandsförbundet, övergår också ansvaret för hantering av extra ordinära händelser på en gymnasieskola till viss del till Höglandsförbundet. Av detta skäl behöver Höglandsförbundet arbeta fram organisation och en plan för hur en sådan händelse ska hanteras, planen ska utgå från de fyra kommunernas och höglandsförbundets nuvarande planer.

Samtidigt sker händelsen i en kommun och enligt gällande lagstiftning har kommunen ett fortsatt ansvar för räddningsinsatser och krishantering inom det geografiska område som en kommun utgör. Det är därför viktigt att det också upprättas någon form av samverkansdokument mellan Höglandsförbundet och de berörda kommunerna, hur hanteringen av en extraordinär händelse som inträffar på en gymnasieskola ska hanteras efter den 1 januari 2025.

Som grund för ett sådant arbete och som grund för agerande innan ovanstående dokument är klara är det dock redan nu viktigt att berörda kommuner och Höglandsförbundet är överens om att om en extraordinär händelse skulle inträffa på en gymnasieskola efter den 1 januari 2025 så står samtliga resurser som skulle stötta gymnasieskolan idag till förfogande från berörd medlemskommun. På samma sätt är gymnasieskolan beredd att stödja den kommun som skolan ligger i om en händelse inträffar och gymnasiets resurser på något sätt efterfrågas.



TJÄNSTESKRIVELSE

Diarienummer:

2024/88

2024-12-05

Den 241120 ställde sig även kommundirektörerna bakom denna inriktning som grund inför fortsatt utredningsarbete.

Sändlista

Beslutet delges respektive kommuns nämnder och styrelser, samt Högländsförbundets räddningstjänstförbund.

**Anneli Tellmo Brännström**

Förbundsdirektör

§ 29

Diarienummer: KS 2025/451

## Gemensam upphandlingsorganisation på Höglandet

### Kommunstyrelsen beslutar

föreslå kommunfullmäktige besluta

att i första hand bilda en gemensam upphandlingsorganisation från och med 1 januari 2027 för kommunerna Aneby, Eksjö, Nässjö, Sävsjö och Vetlanda samt Höglandsförbundet, organiserad under Höglandsförbundet och dess direktion,

att i andra hand bilda en gemensam upphandlingsorganisation från och med 1 januari 2027 för kommunerna Aneby, Eksjö, Nässjö och Sävsjö samt Höglandsförbundet, organiserad under Höglandsförbundet och dess direktion, samt

att oavsett alternativ enligt ovan föreslå direktionen att utreda möjligheten att organisationen ska ha sitt huvudsakliga säte i Sävsjö.

### Reservation

Mats Hermansson (M), Klas Hjalmarskog (M) och Kjell Lundkvist (SD) reserverar sig mot beslutet.

### Sammanfattning

Under det senaste året har en genomlysning av upphandlingsområdet genomförts på uppdrag av kommundirektörerna i Aneby, Eksjö, Nässjö, Sävsjö och Vetlanda kommun samt Höglandsförbundet. Syftet har varit att identifiera den mest resurseffektiva och framtidssäkra organisationen för upphandling. Bedömningen är att en gemensam upphandlingsorganisation i Höglandsförbundets regi är den bästa lösningen.

Utredningen pekar på att en gemensam upphandlingsorganisation skulle minska sårbarheten, stärka kompetensförsörjningen, möjliggöra ökad specialisering och förbättra förutsättningarna för att arbeta mer ändamålsenligt med exempelvis avtalsuppföljning. En sådan organisation skulle också skapa bättre förutsättningar för att möta framtida behov och utveckling inom upphandlingsområdet på ett kostnadseffektivt sätt. För Sävsjö kommun skulle en gemensam organisation dessutom innebära en lägre kostnad för upphandling än tidigare.

Under utredningens gång har det framkommit tveksamheter från Vetlanda kommun om att delta i den föreslagna gemensamma



organisationen, varför två alternativ presenteras: ett där samtliga fem medlemskommuner samt Höglandsförbundet ingår, och ett där Aneby, Eksjö, Nässjö, Sävsjö och Höglandsförbundet ingår.

Den föreslagna lösningen syftar till att skapa en robust, framtidssäker och kostnadseffektiv upphandlingsfunktion för hela höglandet, med bibehållen lokal förankring och möjlighet till utveckling och specialisering för både medarbetare och verksamheter.

### Beslutsunderlag

1. Beslut från kommunstyrelsens beredande, daterat 2026-0-17 § 42
2. Tjänsteskrivelse från kommunledningskontoret, daterad 2026-02-06
3. Beslut från direktionen för Höglandsförbundet, daterat 2025-11-21 § 63
4. Tjänsteskrivelse från Höglandsförbundet, daterad 2025-10-30
5. Redogörelse för gemensam upphandlingsorganisation på höglandet – bilaga, daterad 2025-10-30
6. Spijkerutredning, daterad 2025-10-30
7. Utredning – Översyn av upphandlingssamverkan inom Höglandets affärsstrategiska råd

### Ajournering

Sammanträdet ajourneras mellan 13:54-14:07.

### Yrkanden

Kommunstyrelsens ordförande Therese Petersson (KD) yrkar bifall på förslag till beslut med följande tillägg (huvudförslaget);

*att oavsett alternativ enligt ovan föreslå direktionen att utreda möjligheten att organisationen ska ha sitt huvudsakliga säte i Sävsjö.*

Mats Hermansson (M) har yrkar bifall på följande tillägg;

*att Sävsjö kommuns beslut att ingå i den gemensamma upphandlingsorganisationen gäller förutsatt att Höglandetsförbundet beslutar att denna enhet och dess hybridarbetsplatser placeras i Sävsjö kommun för att stärka förbundets lokala förankring.*

### Beslutsgång

Ordföranden ställer huvudförslaget och Mats Hermanssons (M) förslag mot varandra och finner att huvudförslaget bifalls.

Omröstning begärs och verkställs med följande omröstningsproposition:

JA – bifalla huvudförslaget

NEJ – bifalla Mats Hermanssons (M) förslag

### **Omröstningsresultat**

Ordföranden finner att med sex ja-röster och tre nej-röster, att huvudförslaget bifalls.

6 JA – Therese Petersson (KD), Gunnel Lundgren (KD) Stefan Persson (KD) Göran Häll (S), Magnus Josephsson (S) och Christer Sandström (C).  
3 NEJ – Mats Hermansson (M), Klas Hjalmarskog (M) och Kjell Lundkvist (SD).

### **Beslutet skickas till**

Kommunfullmäktige

## Gemensam upphandlingsorganisation på Höglandet

### Kommunstyrelsen beslutar

att överlämna ärendet till nästkommande sammanträde.

### Sammanfattning

Under det senaste året har en genomlysning av upphandlingsområdet genomförts på uppdrag av kommundirektörerna i Aneby, Eksjö, Nässjö, Sävsjö och Vetlanda kommun samt Höglandsförbundet. Syftet har varit att identifiera den mest resurseffektiva och framtidssäkra organisationen för upphandling. Bedömningen är att en gemensam upphandlingsorganisation i Höglandsförbundets regi är den bästa lösningen.

Utredningen pekar på att en gemensam upphandlingsorganisation skulle minska sårbarheten, stärka kompetensförsörjningen, möjliggöra ökad specialisering och förbättra förutsättningarna för att arbeta mer ändamålsenligt med exempelvis avtalsuppföljning. En sådan organisation skulle också skapa bättre förutsättningar för att möta framtida behov och utveckling inom upphandlingsområdet på ett kostnadseffektivt sätt. För Sävsjö kommun skulle en gemensam organisation dessutom innebära en lägre kostnad för upphandling än tidigare.

Under utredningens gång har det framkommit tveksamheter från Vetlanda kommun om att delta i den föreslagna gemensamma organisationen, varför två alternativ presenteras: ett där samtliga fem medlemskommuner samt Höglandsförbundet ingår, och ett där Aneby, Eksjö, Nässjö, Sävsjö och Höglandsförbundet ingår.

Den föreslagna lösningen syftar till att skapa en robust, framtidssäker och kostnadseffektiv upphandlingsfunktion för hela höglandet, med bibehållen lokal förankring och möjlighet till utveckling och specialisering för både medarbetare och verksamheter.

### Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse från kommunledningskontoret, daterad 2026-02-06
2. Beslut från direktionen för Höglandsförbundet, daterat 2025-11-21  
§ 63
3. Tjänsteskrivelse från Höglandsförbundet, daterad 2025-10-30

4. Redogörelse för gemensam upphandlingsorganisation på höglandet – bilaga, daterad 2025-10-30
5. Spijkerutredning, daterad 2025-10-30
6. Utredning – Översyn av upphandlingssamverkan inom Höglandets affärsstrategiska råd

**Beslutet skickas till**

Kommunstyrelsen

## **Gemensam upphandlingsorganisation på höglandet**

### **Förslag till beslut**

Kommunledningskontoret föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta

att i första hand bilda en gemensam upphandlingsorganisation från och med 1 januari 2027 för kommunerna Aneby, Eksjö, Nässjö, Sävsjö och Vetlanda samt Höglandsförbundet, organiserad under Höglandsförbundet och dess direktion,

att i andra hand bilda en gemensam upphandlingsorganisation från och med 1 januari 2027 för kommunerna Aneby, Eksjö, Nässjö och Sävsjö samt Höglandsförbundet, organiserad under Höglandsförbundet och dess direktion.

### **Sammanfattning**

Under det senaste året har en genomlysning av upphandlingsområdet genomförts på uppdrag av kommundirektörerna i Aneby, Eksjö, Nässjö, Sävsjö och Vetlanda kommun samt Höglandsförbundet. Syftet har varit att identifiera den mest resurseffektiva och framtidssäkra organisationen för upphandling. Bedömningen är att en gemensam upphandlingsorganisation i Höglandsförbundets regi är den bästa lösningen.

Utredningen pekar på att en gemensam upphandlingsorganisation skulle minska sårbarheten, stärka kompetensförsörjningen, möjliggöra ökad specialisering och förbättra förutsättningarna för att arbeta mer ändamålsenligt med exempelvis avtalsuppföljning. En sådan organisation skulle också skapa bättre förutsättningar för att möta framtida behov och utveckling inom upphandlingsområdet på ett kostnadseffektivt sätt. För Sävsjö kommun skulle en gemensam organisation dessutom innebära en lägre kostnad för upphandling än tidigare.

Under utredningens gång har det framkommit tveksamheter från Vetlanda kommun om att delta i den föreslagna gemensamma organisationen, varför två alternativ presenteras: ett där samtliga fem medlemskommuner samt Höglandsförbundet ingår, och ett där Aneby, Eksjö, Nässjö, Sävsjö och Höglandsförbundet ingår.

Den föreslagna lösningen syftar till att skapa en robust, framtidssäker och kostnadseffektiv upphandlingsfunktion för hela höglandet, med bibehållen

lokal förankring och möjlighet till utveckling och specialisering för både medarbetare och verksamheter.

### **Beslutsunderlag**

1. Tjänsteskrivelse från kommunledningskontoret, daterad 2026-02-06
2. Beslut från Direktionen för Höglandsförbundet, daterat 2025-11-21 § 63
3. Tjänsteskrivelse från Höglandsförbundet, daterad 2025-10-30
4. Redogörelse för Gemensam upphandlingsorganisation på höglandet – bilaga, daterad 2025-10-30
5. Spijkerutredning, daterad 2025-10-30
6. Utredning – Översyn av upphandlingssamverkan inom Höglandets affärsstrategiska råd

### **Beslutet skickas till**

Höglandsförbundet  
Ekonomiavdelningen

#### **Handläggare**

Benita Jörgensen  
Ekonomichef  
Kommunledningskontoret  
benita.jorgensen@savsjo.se  
0382 152 25

#### **Ansvarig chef**

Pierre Klasson  
Kommundirektör

§ 63

Dnr 2025/78

## Gemensam upphandlingsorganisation på höglandet

### Beslut

Direktionen beslutar att överlämna Höglandsförbundets tjänsteskrivelse med bilagor till medlemskommunerna med rekommendationen

- att i första hand bilda en gemensam upphandlingsorganisation 1 januari 2027 för kommunerna Aneby, Eksjö, Nässjö, Sävsjö och Vetlanda kommun, samt Höglandsförbundet organiserad under Höglandsförbundet och direktionen.
- att i andra hand bilda en gemensam upphandlingsorganisation 1 januari 2027 för kommunerna Aneby, Eksjö, Nässjö och Sävsjö kommun samt Höglandsförbundet organiserad under Höglandsförbundet och direktionen.

### Sammanfattning

Under det senaste året har en genomlysning av upphandlingsområdet gjorts på uppdrag av kommundirektörerna för Aneby, Eksjö, Nässjö, Sävsjö och Vetlanda kommun samt Höglandsförbundet.

Syftet med att se över de nuvarande upphandlingsorganisationerna har varit utifrån aspekten att identifiera den mest resurseffektiva och framtidssäkra organisationen inom upphandling. Bedömningen är att det bör gå att öka samverkan över kommungränserna inom detta område. Det har funnits ett samverkansavtal sedan 2008 det som framkommit under arbetet är att det finns utmaningar att öka samverkan i befintlig struktur. Varpå det i denna tjänsteskrivelse förslås att en ny gemensam organisation bildas för berörda.

Om en gemensam organisation inte bildas behöver Höglandsförbundets resurser för upphandling utökas pga. verksamhetsövergången för gymnasiet.

En gemensam organisation skulle minska sårbarheten, stärka kompetensförsörjningen och möjliggöra ökad specialisering. Detta skapar bättre förutsättningar för samtliga kommuner att kostnadseffektivt möta framtida behov och utveckling inom upphandlingsområdet.

Under arbetet med denna utredning har det uppkommit tveksamheter från Vetlanda kommun om att i nuläget gå med i den föreslagna höglandsgemensamma upphandlingsorganisationen varpå det i denna tjänsteskrivelse finns två alternativ: ett alla fem medlemskommuner samt Höglandsförbundet samt ett med Aneby, Eksjö, Nässjö, Sävsjö och Höglandsförbundet.

Vid dagens sammanträde framförs att Vetlanda kommun inte avser att gå med i en gemensam upphandlingsorganisation.

**Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse daterad 2025-10-30

Gemensam upphandlingsorganisation på höglandet daterad 2025-10-30

Översyn av upphandlingssamverkan inom Höglandets affärsstrategiska råd av Hans Classon  
2025-01-17

Spijkerutredning daterad 2025-10-30

**Beslutet skickas till**

Medlemskommunerna

-----





Höglandsförbundet  
Anneli Tellmo Brännström  
anneli.tellmo-brannstrom@hoglandet.se  
0381-67 95 86

TJÄNSTESKRIVELSE  
Diarienummer:  
Diarienummer

2025-10-30

# Gemensam upphandlingsorganisation för Aneby, Eksjö, Nässjö, Sävsjö och Vetlanda kommun samt Höglandsförbundet

## Sammanfattning

Under det senaste året har en genomlysning av upphandlingsområdet gjorts på uppdrag av kommundirektörerna för Aneby, Eksjö, Nässjö, Sävsjö och Vetlanda kommun samt Höglandsförbundet.

Syftet med att se över de nuvarande upphandlingsorganisationerna har varit utifrån aspekten att identifiera den mest resurseffektiva och framtidssäkra organisationen inom upphandling. Bedömningen är att det bör gå att öka samverkan över kommungränserna inom detta område. Det har funnits ett samverkansavtal sedan 2008 det som framkommit under arbetet är att det finns utmaningar att öka samverkan i befintlig struktur. Varpå det i denna tjänsteskrivelse förslås att en ny gemensam organisation bildas för berörda.

Om en gemensam organisation inte bildas behöver Höglandsförbundets resurser för upphandling utökas pga. verksamhetsövergången för gymnasiet.

En gemensam organisation skulle minska sårbarheten, stärka kompetensförsörjningen och möjliggöra ökad specialisering. Detta skapar bättre förutsättningar för samtliga kommuner att kostnadseffektivt möta framtida behov och utveckling inom upphandlingsområdet.

Under arbetet med denna utredning har det uppkommit tveksamheter från Vetlanda kommun om att i nuläget gå med i den föreslagna höglandsgemensamma upphandlingsorganisationen varpå det i denna tjänsteskrivelse finns två alternativ: ett alla fem medlemskommuner samt Höglandsförbundet samt ett med Aneby, Eksjö, Nässjö, Sävsjö och Höglandsförbundet.

## Förslag till beslut

Arbetsutskottet föreslår direktionen att överlämna Höglandsförbundets tjänsteskrivelse med bilagor till medlemskommunerna med rekommendationen

- att i första hand bilda en gemensam upphandlingsorganisation 1 januari 2027 för kommunerna Aneby, Eksjö, Nässjö, Sävsjö och Vetlanda kommun samt Höglandsförbundet organiserad under Höglandsförbundet och direktionen.
- att i andra hand bilda en gemensam upphandlingsorganisation 1 januari 2027 för kommunerna Aneby, Eksjö, Nässjö och Sävsjö kommun samt Höglandsförbundet organiserad under Höglandsförbundet och direktionen.



## Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse daterad 2025-10-30

Gemensam upphandlingsorganisation på högländet daterad 2025-10-30

Översyn av upphandlingsamverkan inom Högländets affärsstrategiska råd av Hans Classon  
2025-01-17

Spijkerutredning daterad 2025-10-30

## Beskrivning av ärendet

Sedan 2008 har Högländskommunerna samverkat inom upphandling genom Högländets Affärsstrategiska råd (HAR). Samarbetet har möjliggjort viss resursdelning och gemensamma upphandlingar, men har också visat på begränsningar i struktur, mandat och långsiktig effektivitet.

På uppdrag från kommundirektörerna har en utvärdering av HAR:s arbete gjorts och förslag på organisation lämnas i denna tjänsteskrivelse. Syftet med översynen av de nuvarande upphandlingsorganisationerna har varit att identifiera den mest resurseffektiva och framtidssäkra organisationen. En extern utredning har genomförts i samband med utvärderingen, förslaget som har arbetats fram bygger på den externa utredningen, omvärldsbevakning av samarbeten inom upphandling i kommuner samt en SWOT-analys som gjorts med alla berörda medarbetare inom upphandling. Syftet med SWOT-analysen var att identifiera styrkor, svagheter, möjligheter och hot med nuvarande och alternativa samverkansformer.

Under arbete med utvärderingen har frågan ställts om hur kommunerna bäst möter framtidens utmaningar inom upphandlingsområdet. Men även utifrån aspekten om nuvarande organisationer är det mest resurseffektiva och bästa sättet att organisera upphandling på framåt. Den sammanväga resultatet är att en gemensam upphandlingsorganisation sannolikt har betydligt bättre möjligheter att ta sig an de utmaningar som finns idag men som även bedöms öka i omfattning inom närtid.

I samband med övergången för gymnasieskolorna till Högländsförbundet reglerades inga upphandlingstjänster men arbetsbelastningen har ökat på förbundet men bör ha minskat i kommunerna i samband med denna verksamhetsövergång. En gemensam organisation löser denna obalans. Om en gemensam organisation inte bildas behöver Högländsförbundets resurser för upphandling utökas med en årsarbetare.

Under arbetet med denna utredning har det uppkommit tveksamheter från Vetlanda kommun om att i nuläget gå med i den föreslagna högländsgemensamma upphandlingsorganisationen varpå det i denna tjänsteskrivelse finns två alternativ: ett alla fem medlemskommuner samt Högländsförbundet samt ett med Aneby, Eksjö, Nässjö, Sävsjö och Högländsförbundet.



### **Verksamhetsövergång**

En utredning angående verksamhetsövergång enligt Spijkers modellen är genomförd och visar att bildandet av en gemensam upphandlingsorganisation är en verksamhetsövergång.

**Anneli Tellmo Brännström**

Förbundsdirektör



2025-10-30

# Gemensam upphandlingsorganisation på höglandet - bilaga

## Bakgrund

Sedan 2008 har Högländskommunerna samverkat inom upphandling genom Högländets Affärsstrategiska råd (HAR). Samarbetet har möjliggjort viss resursdelning och gemensamma upphandlingar, men har också visat på begränsningar i struktur, mandat och långsiktig effektivitet. På uppdrag från kommundirektörerna har en översyn av HAR:s arbete genomförts och förslag på organisation lämnas i denna utredning. Syftet med översynen av de nuvarande upphandlingsorganisationerna har varit att identifiera den mest resurseffektiva och framtidssäkra organisationen. En extern utredning har genomförts i samband med utvärderingen av Hans Claesson tidigare upphandlingschef i Jönköpings kommun.

Förslaget som har arbetats fram bygger på den externa utredningen, omvärldsbevakning, genomförda intervjuer med andra kommuner som samarbetar inom upphandling samt en SWOT-analys som gjorts med alla berörda medarbetare inom upphandling. Syftet med SWOT-analysen var att identifiera styrkor, svagheter, möjligheter och hot med nuvarande och alternativa samverkansformer.

## Utmaningar 2025–2035

Upphandlingsmyndigheten, Konkurrensverket och Regeringen uppger via den nationella upphandlingsstrategin att området offentliga upphandlingar står inför stora utmaningar de kommande åren. Nedan sammanfattas de utmaningar som lyfts en del av dem finns redan och en del bedöms öka de närmaste åren. Högländskommunerna bedöms inte avvika från de nationella utmaningarna utan kommer sannolikt ha en liknade utveckling.

**Minskad konkurrens och färre anbud:** Antalet anbudsgivare per upphandling har minskat under senare år. Detta riskerar att leda till sämre affärer, högre priser och minskad innovationskraft. Små och medelstora företag upplever ofta att upphandlingar är för komplexa eller resurskrävande, vilket minskar deras deltagande.

**Kompetensbrist:** Många kommuner och regioner har svårt att rekrytera och behålla kvalificerad upphandlingspersonal. Bristen på strategisk kompetens, särskilt inom hållbarhet och digitalisering, försvårar utvecklingen av effektiva upphandlingar.

**Ökad komplexitet i regelverk:** Nya EU-förordningar och förändringar i nationell lagstiftning kräver ökad juridisk kompetens. Upphandlande myndigheter måste kontinuerligt följa rättsutvecklingen och anpassa sina processer därefter.

**Bristande avtalsuppföljning:** Många organisationer saknar resurser och system för att följa upp avtal på ett systematiskt sätt. Detta ökar risken för avtalsbrott, bristande kvalitet och oseriösa leverantörer.

**Arbetslivskriminalitet och oseriösa aktörer:** Fusk med arbetsvillkor, skatter och sociala avgifter är ett växande problem, särskilt inom bygg- och tjänstesektorn. Det krävs bättre kontrollsystem och samverkan med andra myndigheter för att motverka detta.

**Digitalisering och AI:** Digitala verktyg och artificiell intelligens erbjuder stora möjligheter till effektivisering, men kräver investeringar, kompetens och rättslig förankring. Det finns även utmaningar kopplade till dataskydd, algoritmisk transparens och rättssäkerhet. Inom upphandlingsområdet finns det flera delar som skulle kunna effektiviseras med hjälp av digitalisering och implementering av AI, exempel på sådana områden är automatisering av rutinuppgifter, AI-baserade analysverktyg som analyserar inkomna anbud, avtals och kostnadsuppföljning med hjälp av AI. Exempel på effekter av ökad användning av AI inom upphandling är minskad handläggningstid, ökad rättssäkerhet, ökad kontroll samt mer objektiva och datadrivna beslut.

**Geopolitisk osäkerhet och leveransrisker:** Globala kriser som pandemier, krig och handelskonflikter påverkar tillgången på varor och tjänster. Upphandlande myndigheter behöver stärka sin försörjningsberedskap och arbeta mer med riskanalys.

**Hållbarhetskrav och klimatmål:** Upphandling förväntas bidra till Agenda 2030 och klimatmålen. Det är ofta svårt att ställa rätt krav och följa upp dem. Balansen mellan pris, kvalitet och hållbarhet är en återkommande utmaning.

## Gemensam upphandlingsorganisation

Under arbete med översynen har frågan ställts om hur kommunerna bäst möter framtidens utmaningar inom upphandlingsområdet? Men även utifrån aspekten om nuvarande organisationer är det mest resurseffektiva och bästa sättet att organisera upphandling på framåt. Den sammanväga resultatet är att en gemensam upphandlingsorganisation sannolikt har betydligt bättre möjligheter att ta sig an de utmaningar som finns idag men som även bedöms öka i omfattning inom närtid. Det finns flera fördelarna med en gemensam upphandlingsorganisation som framkommit under arbetet. Kommunerna Aneby, Eksjö, Nässjö, Sävsjö och Vetlanda har ett gemensamt kommunalförbund Högländsförbundet som har varit en lämplig plattform att använda för samverkan inom flera områden. Högländskommunerna har de senaste åren ökat sin samverkan för att effektivisera, minska sårbarheten och för att få tillgång till den spetskompetens som behövs för att hantera specifika uppgifter via det gemensamma kommunalförbundet. Då det sedan tidigare finns ett väl utarbetat samarbete mellan kommunerna förslås Högländsförbundet bli ny huvudman för den nya gemensamma upphandlingsorganisationen.

**Minskad sårbarhet:** En gemensam upphandlingsorganisation minskar den sårbarhet som idag finns hos flera av de berörda kommunerna, samt möjliggör att lättare hantera de arbetstoppar som uppstår. En gemensam upphandlingsorganisation skulle även kunna vara en möjlig lösning för de upphandlare som idag finns anställda i de kommunala bolagen att ansluta sig till för att även minska deras sårbarhet.

**Större volymer:** Vid gemensamma upphandlingar ökar även volymen för det som upphandlas, vilket inom vissa områden bidrar till lägre priser.

**Specialisering:** En större gemensam upphandlingsorganisation ökar kompetensen i gruppen samt möjligheterna till specialisering, till exempel inom e-handel, juridik, hållbarhet och avtalsuppföljning men möjliggör även för kunna använda medarbetarnas resurser mer optimalt då en större organisation möjliggör för ha upphandlingsadministratörer som kan avlasta upphandlarna.

**Kompetensförsörjning:** En större sammanhållen arbetsgrupp innebär oftast en ökad möjlighet att rekrytera och behålla kompetenta medarbetare. Flera olika aspekter bidrar till detta. Det finns möjlighet att utvecklas och specialisera sig, hantera arbetstoppar, bredden och kompetensen kan variera mera då en större arbetsgrupp lättare har möjlighet att ta sig an nya kollegor och lära upp ny kollega.

**Avtalsuppföljning och ökad kvalitet:** En stark och kompetent upphandlingsorganisation innebär också en stark upphandlingspart för de aktörer som kommunerna gör affärer med, vilket sannolikt innebär effektivare upphandlingar med ökad rättssäkerhet och effektiva upphandlingsprocesser. De nuvarande upphandlingsorganisationerna på höglandet saknar alla resurser för att arbeta aktivt med avtalsuppföljning. Detta innebär att organisationerna inte har den kontrollen över befintliga avtal och leverantörer som egentligen behövs för att säkerställa rätt pris och kvalitet utifrån de krav som ställts i avtalen. En ny gemensam organisation bedöms ha helt andra möjligheter att arbeta med avtalsuppföljning utifrån att det bör frigöras resurser vid flera gemensamma upphandlingar.

**Standardiserade processer:** Under 2024 gick berörda kommuner och Högländsförbundet in i ett gemensamt upphandlingssystem, vilket innebar ett stort steg mot en mer gemensamma standardiserade upphandlingsprocess. För att uppnå målet med flera gemensamma upphandlingar krävs också att flera av de upphandlingar som idag görs standardiseras. Innebörden av mer standardiserade upphandlingar är att verksamheterna kommer att ha möjlighet att ställa färre unika krav.

**Enhetlig styrning:** En genomgång av samtliga upphandlingspolicyer för de ingående organisationerna har gjorts och bedömningen är att de idag är så pass lika att det går att ha en gemensam upphandlingspolicy för den nya organisationen. En gemensam upphandlingsorganisation organiserad på Högländsförbundet med en upphandlingschef i stället för dagens tre, direkt under direktionen, innebär en gemensam ledning och styrning med tydligt politiskt och operativt mandat med stöd av gemensamma policyer och rutiner och riktlinjer.

## Lokal förankring

Under detta arbete har det även framkommit risker som behöver hanteras och förebyggas för att få en välfungerande organisation. En av de risker som framkommit är en minskad lokal förankring i kommunerna och med verksamheterna. För att undvika att detta problem uppstår är tanken att behålla några arbetsplatser i alla kommuner för upphandlarna, så att både de och verksamheten kan mötas på ett enkelt sätt i vardagen. Denna hybridlösning av arbetsplatser innebär också en möjlighet för medarbetarna att ha kvar sin arbetsplats lokalt och på så sätt

undvika eventuella resor för dessa. Den gemensamma organisationens medarbetare kan ändå mötas via Teams, gemensamma möten men även via möjlighet till gemensamma ”drop in” arbetsplatser. Upphandlingsarbetet är till stor del administrativt, vilket innebär att det är möjligt att del av tiden arbeta på distans, vilket befintliga medarbetare idag praktiserar. I en ny gemensam organisation bedöms det även fortsättningsvis vara möjligt att del av arbetstiden arbeta på distans.

Det har även lyfts risker kring att en gemensam upphandlingsorganisation skulle minska möjligheten för lokala leverantörer att leverera varor och tjänster till kommunerna. Även om upphandlingen genomförs av en gemensam upphandlingsenhet så finns det möjlighet att dela upp en upphandling för att möjliggöra för lokala leverantörer att lämna anbud. Det finns även möjlighet att någon av upphandlarna specialiserar sig i högre grad på att arbeta med att anpassa de upphandlingar som är möjliga att öppna upp för lokala leverantörer. Ett problem som idag finns är att det kan vara svårt för mindre lokala leverantör att lämna anbud utifrån att en upphandlingsprocess är komplex och kräver kunskap både kring LOU och hur ett anbud ska lämnas in och svarar på i upphandlingssystemet. En gemensam upphandlingsorganisation skulle kunna erbjuda utbildning till lokala leverantörer som är intresserade av att lämna anbud och svara på offentliga upphandlingar enligt LOU.

## Ekonomi

År 2025 har kommunerna tillsammans med Högländsförbundet en samlad budget på cirka 9 miljarder kronor. Enligt SKR utgör upphandlade varor och tjänster omkring 25–30 procent av kommunernas totala budget, vilket motsvarar ungefär 2 miljarder kronor per år för högländskommunerna.

De befintliga personella resurserna för upphandling behålls i den nya organisationen. Finansieringen av den gemensamma upphandlingsorganisationen sker genom försäljning av tjänster till kommunala bolag baserat på faktisk användning. För kommunerna sker finansieringen enligt en fördelningsmodell baserad på befolkningsstorlek. Modellen tar hänsyn till att olika verksamheter ingår i kommunerna respektive bolagen.

I den nya organisationen kommer alla kommuner att ha samma ambitionsnivå vad gäller resurstilldelning, vilket skiljer sig från dagens situation. Det innebär att kostnaden för respektive kommun kan bli högre eller lägre än nuvarande budget för upphandling.

Med en gemensam organisation uppnås effektivisering som frigör tid så att kvalitet kan höjas för de som får högre kostnader och kvalitet inte sänks för de som får lägre kostnader.

Tid för kvalitetshöjande arbete frigörs genom fler gemensamma upphandlingar, färre cheftjänster och större möjlighet än idag att anställa vikarie för partiella tjänstledigheter.

Inom en femårsperiod bedöms kommunerna/förbundet behöva förstärka sina upphandlingsresurser för att uppnå samma resultat som den gemensamma organisationen kan leverera med nuvarande resurser. En gemensam organisation skapar bättre förutsättningar för utveckling och effektivisering.



I samband med övergången för gymnasieskolorna till Högländsförbundet reglerades inga upphandlingstjänster varpå har ökat arbetsbelastningen på förbundet men bör ha minskat i kommunerna på grund av verksamhetsövergången. En gemensam organisation löser denna obalans. Om en gemensam organisation inte bildas behöver Högländsförbundets resurser för upphandling utökas med en årsarbetare, uppskattad kostnad 850 tkr.

I förslag till organisation finns två alternativ. I första hand föreslås samtliga kommuner och Högländsförbundet ingå i gemensam upphandlingsorganisation. I andra hand föreslås Aneby, Eksjö, Nässjö och Sävsjö kommuner samt Högländsförbundet ingå i gemensam upphandlingsorganisation.

Om Vetlanda kommun väljer att inte gå med i den nya gemensamma organisationen behöver möjligheterna för att teckna ett samverkansavtal mellan Högländsförbundet och Vetlanda kommun inom upphandling utredas vidare.

### **Budgetbehov för Högländets upphandlingsenhet**

**Intäkter bolag:** Nuvarande intäkt från kommunala bolag är 2 323 tkr i första alternativet med samtliga kommuner och 1 842 tkr i andra alternativet med fyra kommuner.

**Löner:** Grunden för budgeten för Högländets upphandlingsenhet är befintliga personalresurser i kommunerna och Högländsförbundet 2025. Det finns då sammanlagt 21,0 tjänst i första alternativet och 15,0 tjänst i andra alternativet. Då nuvarande tre alternativt två tjänster som upphandlingschef ska ersättas med en kalkyleras en minskad lönekostnad.

Vid övergången sätt sen priset efter 2026-års lönenivå.

**Lokaler:** Medarbetarna ska ha möjlighet till arbetsplatser i kommunerna, lokalkostnaderna för dessa står kommunerna för och debiterar inte HF. HF behöver budget för tillkommande lokaler för samla enheten och ha ett antal gemensamma arbetsplatser, utifrån befintliga lokaler uppskattat till totalt 300 tkr i båda alternativen.

**System:** Med det senast upphandlade verksamhetssystemet för upphandling Clira har systemkostnaden blivit extremt låg, 60 tkr/år, något som inte är troligt vid kommande upphandling. I kalkylerad budget är det dock nuvarande systemkostnad som budgeteras och vid eventuella framtida kostnadsökningar får effektiviseringar i enheten i första hand övervägas. Förutom upphandlingssystemet finns indexprenumerationer, Adobe-licenser med mera uppskattat till 90 tkr.

En gemensam rättsdatabas bör kunna ersätta de som respektive kommun har idag, uppskattad kostnad 100 tkr. Total systemkostnad i budget 250 tkr. Samma systemkostnad uppskattas i båda alternativen



**Konsulter:** För möjlighet att anlita specialkompetens inom vissa områden, 100 tkr.

**Övrigt:** Kostnader för kurser, personalsocialt, utrustning mm budgeteras med samma schablon som för HIT:s anställda, 46,4 tkr per anställd.

**1% resultat:** HF ska ha ett resultat på 1% av bruttobudgeten.

#### Sammanställning av budgeten som finansieras av kommunerna:

| Budget HF upphandling med samliga kommuner och HF 2025-årsnivå (tkr) |               |  |
|--|---------------|--|
| Intäkt bolag   | -2 323        | Eksjö 1520, Sävsjö 321, Vetlanda 481             |
| Lön  | 16 194        | 2025-årslöner minskat med färre chefstjänster    |
| Lokal  | 300           | Utökat hybridarbetsplatser o mötesrum*           |
| System   | 250           | 60 tkr Clira, 90 tkr Adobe, 100 tkr rättsdatabas |
| Konsulter  | 100           |  |
| Övrigt   | 928           | Enl. schablon                                    |
| Resultat 1%  | 178           |  |
| <b>Budget inkl. 1%resultat</b>                                       | <b>15 626</b> |  |

| Budget HF upphandling med Aneby, Eksjö, Nässjö, Sävsjö och HF 2025-årsnivå (tkr) |               |  |
|--|---------------|--|
| Intäkt bolag   | -1 842        | Eksjö 1520, Sävsjö 321                           |
| Lön  | 11 651        | 2025-årslöner minskat med en mindre chefstjänst  |
| Lokal  | 300           | Utökat hybridarbetsplatser o mötesrum*           |
| System   | 250           | 60 tkr Clira, 90 tkr Adobe, 100 tkr rättsdatabas |
| Konsulter  | 100           |  |
| Övrigt   | 696           | Enl. schablon                                    |
| Resultat 1%  | 130           |  |
| <b>Budget inkl. 1%resultat</b>   | <b>11 285</b> |  |

#### Fördelning av kostnad mellan ingående kommuner

##### Fördelning kostnad kommuner

Upphandlingsenheten bistår både kommunala bolag, räddningstjänstförbundet, Höglandsförbundet och kommunerna.

Bolagen betalar avtalat pris efter uppskattad tidsåtgång.

I första alternativet där alla kommuner är med betalar Högländetsförbundet inget för upphandlingstjänster, tidigare budget för upphandling i förbundets regi (986 tkr) fördelas ut på kommunerna genom sänkt avgift till förbundet. All verksamhet förbundet gör bekostas ytterst av kommunerna och om fördelningen av upphandling görs direkt minskas pengaomföringen mellan enheterna.

I andra alternativet där Vetlanda inte är med i den gemensamma upphandlingsorganisationen betalar Högländsförbundet för andel av upphandlingstjänster. Storleken motsvarar Anebys organisation som båda i dagsläget har varsin anställd.

Kommunernas kostnadsfördelning görs efter befolkning och utgår från samma kr/inv. Hänsyn tas till verksamheter som vissa kommuner inte deltar i (gymnasiet-Aneby) eller där kommunens bolag/förbund bekostar verksamheten (kommunala fastigheter, gata, park-Eksjö, räddningstjänst-Vetlanda och Nässjö) samt där kommunala förvaltningar/bolag själva gör upphandlingsavdelningens uppdrag, (fastigheter för Vetlanda och Nässjö samt gata för Nässjö). Där gör avdrag i kr/inv.

Underlag avdrag i kr/invånare

- Eksjö Kommunfastigheter har endast kommunen som hyresgäst och betalar direkt till Högländsförbundet för upphandlingstjänster årligen 347 tkr motsvarande 20 kr/invånare i Eksjö kommun. Därav dras 20 kr/inv. av från kommunens kostnad.
- För gata o park i Eksjö betalar Eksjö energi direkt till Högländsförbundet och kostnaden för den verksamheten ska tas bort från Eksjö kommuns kostnad till förbundet. Eksjö Energi betalar 746 tkr för upphandling till all sin verksamhet vilket inkluderar VA/Fjärrvärme/El/Bredband/Gata/Park. Delarna är inte specificerade i avtalet. Uppskattningen är att gata och park motsvarar 13 kr/invånare vilket motsvarar 231 tkr i Eksjö kommun vilket är ca 31% av Eksjö Energis årliga betalning.
- Vetlanda och Nässjö tekniska verksamhet sköter upphandlingar av entreprenader för fastighet helt själva. Uppskattad tid i Nässjö är 300 timmar per år (den del av upphandlingen som upphandlingsavdelningen sköter för andra verksamheter), vilket motsvarar 15% tjänst och blir 136 tkr räknat på HF:s totala bruttobudget per medarbetare vilket motsvarar 4 kr/inv. i Nässjö. Samma bedömning görs för Vetlanda där tekniska har samma ansvar.
- I Nässjö görs upphandlingar för gata av NAV. Uppskattad tid är 125 timmar per år (den del av upphandlingen som upphandlingsavdelningen sköter för andra verksamheter), vilket motsvarar 6% tjänst och blir 56 tkr räknat på HF:s totala bruttobudget per medarbetare vilket motsvarar 2 kr/inv. i Nässjö
- Gymnasiesamverkan deltar inte Aneby kommun i. De flesta varor och tjänster som gymnasiet nyttjar ingår i upphandlingar för andra delar i kommunerna. Antagandet 8 kr/inv. är 763 tkr för hela organisationen, vilket innebär att antagandet är att 85% tjänst i organisationen ägnar sig åt gymnasiet (räknat på HF:s totala bruttobudget per medarbetare)
- Räddningstjänstförbundet betalar 100 tkr per år, vilket motsvarar ett avdrag för Nässjö och Vetlanda på 2 kr/inv.
- Näringslivsbolaget i Sävsjö betalar 2 tkr per år för upphandlingstjänster, bedömningen är att det är så små belopp att det inte regleras i prismodellen.

- I alternativet att Vetlanda inte är med i den gemensamma organisationen ska Vetlanda vara med och betala för merkostnaden för gymnasiet som kommer att inrymmas i den gemensamma organisationen. Samma belopp som för Aneby som står utanför samverkan, 8 kr/invånare.

Fördelning av alternativkostnad vid ingen gemensam organisation är följande:

| Alternativkostnad vid ingen gemensam organisation |           |            |            |            |            |            |
|---|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| kr/inv.   | Aneby     | Eksjö      | Nässjö     | Sävsjö     | Vetlanda   | Totalt     |
| <b>Samtligt ingående</b>                          | <b>9</b>  | <b>9</b>   | <b>9</b>   | <b>9</b>   | <b>9</b>   | <b>9</b>   |
| Gymnasiet   | -8        |            |            |            |            |            |
| <b>kr/inv.</b>                                    | <b>1</b>  | <b>9</b>   | <b>9</b>   | <b>9</b>   | <b>9</b>   |            |
| <b>Total kostnad tkr</b>                          | <b>10</b> | <b>169</b> | <b>300</b> | <b>110</b> | <b>261</b> | <b>850</b> |

Nedan sammanfattas kostnadsfördelningen om alla kommuner är med och jämförs med tidigare budget.

| Kostnadsfördelning och jämförelse med tidigare budget |              |              |              |              |               |            |                        |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|------------|------------------------|
| kr/inv.   | Aneby        | Eksjö        | Nässjö       | Sävsjö       | Vetlanda      | HF         | Intäkter från kommuner |
| <b>Samtligt ingående</b>                              | <b>175</b>   | <b>175</b>   | <b>175</b>   | <b>175</b>   | <b>175</b>    |            | <b>175</b>             |
| <i>avgår vht:</i>                                     |              |              |              |              |               |            |                        |
| Kommunala fastigheter                                 |              | -20          | -4           |              | -4            |            |                        |
| Gata o Park   |              | -13          | -2           |              |               |            |                        |
| Gymnasiet   | -8           |              |              |              |               |            |                        |
| Räddningstjänst                                       |              |              | -2           |              | -2            |            |                        |
| <b>kr/inv.</b>  | <b>167</b>   | <b>143</b>   | <b>167</b>   | <b>175</b>   | <b>169</b>    |            |                        |
| <b>Total kostnad(tkr)</b>                             | <b>1 135</b> | <b>2 536</b> | <b>5 277</b> | <b>2 024</b> | <b>4 654</b>  | <b>0</b>   | <b>15 626</b>          |
| <i>Tidigare budget (tkr)</i>                          | <i>939</i>   | <i>2 611</i> | <i>4 332</i> | <i>2 093</i> | <i>5 445</i>  | <i>986</i> | <i>16 406</i>          |
| Minskad kostnad HF (tkr)                              | 70           | 184          | 327          | 120          | 285           | -986       |                        |
| <b>Skillnad mot tidigare(tkr)</b>                     | <b>126</b>   | <b>-259</b>  | <b>618</b>   | <b>-188</b>  | <b>-1 076</b> | <b>0</b>   | <b>-780</b>            |

Aneby och Nässjö får högre kostnader än nuvarande organisation. Eksjö, Sävsjö och Vetlanda får lägre kostnader. Ovanstående är räknat på 2025-årsbudget, slutlig fördelning uppdateras till 2026-års lönenivå.

Nedan sammanfattas kostnadsfördelningen om Vetlanda inte är med i den gemensamma upphandlingsorganisationen.

| Kostnadsfördelning och jämförelse med tidigare budget |              |              |              |              |            |              | Intäkter från kommuner |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|--------------|------------------------|
| kr/inv.   | Aneby        | Eksjö        | Nässjö       | Sävsjö       | Vetlanda   | HF           |                        |
| <b>Samtligt ingående</b>                              | <b>161</b>   | <b>161</b>   | <b>161</b>   | <b>161</b>   | <b>8</b>   |              | <b>161</b>             |
| <i>avgår vht:</i>                                     |              |              |              |              |            |              |                        |
| Kommunala fastigheter                                 |              | -20          | -4           |              |            |              |                        |
| Gata o Park   |              | -13          | -2           |              |            |              |                        |
| Gymnasiet   | -8           |              |              |              |            |              |                        |
| Räddningstjänst                                       |              |              | -2           |              |            |              |                        |
| <b>kr/inv.</b>  | <b>153</b>   | <b>129</b>   | <b>153</b>   | <b>161</b>   | <b>8</b>   |              |                        |
| <b>Total kostnad(tkr)</b>                             | <b>1 040</b> | <b>2 287</b> | <b>4 835</b> | <b>1 862</b> | <b>220</b> | <b>1 040</b> | <b>11 285</b>          |
| <i>Tidigare budget (tkr)</i>                          | <i>939</i>   | <i>2 611</i> | <i>4 332</i> | <i>2 093</i> |            | <i>986</i>   | <i>10 961</i>          |
| Ökad kostnad till HF                                  | 4            | 10           | 18           | 7            | 16         | -55          |                        |
| <b>Skillnad mot tidigare(tkr)</b>                     | <b>105</b>   | <b>-314</b>  | <b>521</b>   | <b>-224</b>  | <b>236</b> | <b>0</b>     | <b>324</b>             |

Aneby, Nässjö och Vetlanda får högre kostnader än nuvarande organisation. Eksjö, och Sävsjö får lägre kostnader. Ovanstående är räknat på 2025-årsbudget, slutlig fördelning uppdateras till 2026-års lönenivå.

Sammanfattning av merkostnad för respektive kommun/HF mot nuvarande budgetnivå i de tre handlingsalternativen:

| Skillnad mot nuvarande budgetnivå (tkr) | Aneby | Eksjö | Nässjö | Sävsjö | Vetlanda | Totalt      |
|---|-------|-------|--------|--------|----------|-------------|
| Oförändrad organisation                 | 10    | 169   | 300    | 110    | 261      | <b>850</b>  |
| Samtliga kommuner och HF                | 126   | -259  | 618    | -188   | -1 076   | <b>-780</b> |
| Aneby, Eksjö, Nässjö, Sävsjö och HF     | 105   | -314  | 521    | -224   | 236      | <b>324</b>  |

### Verksamhetsövergång

En utredning angående verksamhetsövergång enligt Spijkers modellen är genomförd och visar att bildandet av en gemensam upphandlingsorganisation är en verksamhetsövergång. Det innebär att befintlig personal i kommunerna kommer att få ett erbjudande om att påbörja en anställning på Höglandsförbundet. Alla medarbetare kommer att erbjudas en likvärdig tjänst



som upphandlare som de har idag. Det kommer dock att behöva göras några undantag från denna princip, idag finns tre medarbetare med befattningen upphandlingschef dock endast tre i aktiv tjänst då den fjärde är tjänstledig sedan flera år tillbaka. I den gemensamma organisationen planeras för en upphandlingschef i stället för dagens tre aktiva. I ett par kommuner finns det samordningsfunktioner, denna befattning behöver ses över framåt men kommer inte flyttas över vid verksamhetsövergången.



# Översyn av upphandlingssamverkan inom Högländets affärsstrategiska råd

**Hans Classon**

2025-01-17

Hans Classon – CC  
[Hacl888@outlook.com](mailto:Hacl888@outlook.com)  
0761198008

## Förord

Undertecknad har genomfört en översyn av upphandlingsverksamheten inom höglandet.

Uppdraget har i korthet varit att identifiera bästa samverkansform för framtiden för alla berörda kommuner och Höglandsförbundet.

Arbetet har genomförts genom att samla och dokumentera den fakta och önskemål som finns hos kommunerna; Aneby, Eksjö, Nässjö, Sävsjö och Vetlanda samt Höglandsförbundet. Information har även fångats genom omvärldsbevakning.

Det finns beskrivet ett **nu** och ett **önskat** läge utifrån vad höglandets verksamheter själva vill och vad omvärlden ställer för krav strategiskt inköp och upphandling.

Det är känt att höglandet sedan länge har ett samarbete upphandlingsverksamheterna emellan, men det blir lite begränsat beroende på den enskilda kommunens "spelregler". Rapporten Identifierar ett flertal positiva delar med samverkan, det blir tydligt att det som är möjligt klart kan utmana situationen som den är idag.

För att tydliggöra möjligheter hur en strukturerad och styrd upphandlingssamverkan kan fungera så finns beskrivet två referenser från Umeå respektive Dalarna. Inslagen därifrån kan ge en idé hur fortsättningen skulle kunna bli i höglandet.

I rapporten är inget skrivet angående ev. ekonomiska regleringar vid ett utvecklat samarbete, denna del överläts till er som uppdragsgivare att hantera.

Ta er tid och läs igenom rapporten, tänk långsiktigt på vart höglandet skall uppnå inom upphandlingsområdet. När beslut är fattat så är det dags att säkra en plan för genomförande.

Samverkan skall vara effektiv och sträva mot uppsatta mål som ger stor kommunnytta.

2025-01-17

Hans Classon

# Inledning

## Bakgrund och syfte

Höglandskommunerna; Aneby, Eksjö, Nässjö, Sävsjö och Vetlanda samt Höglandsförbundet har beslutat om en översyn av upphandlingsverksamheten inom sina verksamheter där syftet är att identifiera den bästa samverkansformen för framtiden.

## Uppdraget

Sedan starten på samarbetet i HAR 2008 har förändringar i omvärlden skett, kommunernas och Höglandsförbundets upphandlingsorganisationer har förändrats och frågan är vilken samarbetsform som bäst möter upp de utmaningar som finns inom upphandlingsområdet i framtiden för de fem ingående kommunerna och Höglandsförbundet.

I uppdraget ingår att utreda förutsättningar för samt för- och nackdelar med en gemensam upphandlingsorganisation för kommunerna och Höglandsförbundet. I uppdraget ingår också att lämna alternativ på hur en gemensam upphandlingsorganisation kan organiseras. I underlaget för det ingår omvärldsbevakning av hur andra likande organisationer samverkar idag.

Styrgrupp för utredningen är ekonomicheferna i Vetlanda, Nässjö, Sävsjö och Eksjö kommuner, avdelningschef för kommunserviceavdelningen i Aneby samt förbundsdirektör vid Höglandsförbundet.

## Metod

En första faktainsamling har skett genom intervjuer med medarbetare som kommer i kontakt med upphandling inom höglandet (Aneby, Eksjö, Nässjö, Sävsjö och Vetlanda samt Höglandsförbundet). Sammanlagt har 28 personer intervjuats.

Omvärldsbevakning har även fångats via intervjuer med Upphandlingscenter i Dalarna samt Upphandlingsbyrån i Umeå.

I övrigt har uppgifter inhämtats från Upphandlingsmyndigheten samt Emma Ek Österbergs bok "Styra upphandling och styra med upphandling".

Inhämtade fakta har analyserats för att sedan skrivas fram som förslag på att möta uppdraget. Fakta från höglandet är redovisad utan att namnge kommun.

I rapporten benämns kommunerna, Aneby, Eksjö, Nässjö, Sävsjö och Vetlanda samt Höglandsförbundet enhetligt med kommun(er).



## Nuläge

### Upphandling inom höglandet idag

*En sammanfattning vad som kommit fram från representanter ifrån upphandlingsenheterna och övriga utvalda verksamheter.*

#### Upphandlingskapacitet

I nuvarande situation berättas att de upphandlingsresurser som finns inom respektive kommun i huvudsak är tillräcklig för att genomföra förekommande upphandlingsuppdrag, detta under förutsättning att tidsförskjutning av upphandlingar kan ske vid behov. Det förekommer att tidsförskjutning blir valet för enskild kommun istället för att köpa resurs ifrån annan kommun inom höglandet eller externt. Ovanstående möjliggörs inom vissa kommuner genom att direktupphandlingar genomförs av verksamheten utan eller med begränsat stöd ifrån upphandlingsverksamheten.

Situationen ovan upplevs riskfylld i det fall enskild kommun drabbas av personalfrånvaro eller ökad tillströmning av nya uppdrag.

#### Antal medarbetare inom upphandlingsenheterna

|            |  |
|------------|--|
| Aneby:     | 1 Upphandlingsstrateg  |
| Eksjö:     | 1 Upphandlingssamordnare, 3 Upphandlare, 1 Upphandlingsadministratör |
| Höglandet: | 1 Upphandlare  |
| Nässjö:    | 1 Upphandlingschef, 4 Upphandlare                                    |
| Sävsjö:    | 1 Upphandlingschef, 2 Upphandlare                                    |
| Vetlanda:  | 1 Upphandlingschef, 4 upphandlare                                    |

## Personalrörlighet

Utan att exakt kunna ange ett procentuellt tal på personalrörlighet i de olika kommunerna så har det ändå blivit bekräftat att samtliga verksamheter upplever en stor sårbarhet vid personalfrånfall.

## Upphandling inom den egna kommunen

Exempel på vad som uttryckts från upphandlarna om upphandlingssituationen:

- Bra kontakt med verksamheterna, i flera fall förekommer planeringsträffar årsvis.
- Är delaktig vid genomförande av entreprenadupphandlingar.
- Genomför uppdrag åt bolagen.
- Finns skillnader i delegation för tilldelning och avtalstecknande, över lag stor delegation till upphandlingsenheten.
- Hur mycket verksamheten styr eller lyssnar på upphandlingskompetens varierar mellan kommunerna, detta kan gälla både kravställningar eller möjlighet till samordnad upphandling inom höglandet.
- Upphandlarna efterfrågar en tydlighet i vem som beslutar på vilket sätt en vara eller tjänst skall köpas in.
- Upphandlingsplanen för respektive organisation beslutas på upphandlingsenheten, i något fall tillsammans med närmaste chef (ekonomichef).
- Upphandlare har i flera fall ansvar för kategorier (finns ett gemensamt kategoriträd), vad detta innebär konkret för arbete har varit svårt att definiera. Det förekommer även att kategoriträdet enbart används som en avtalsstruktur.
- Det sker, med något undantag, ingen planerad avtalsuppföljning i nuläget. I någon eller några organisationer sköter måltidsverksamheten avtalsuppföljning.

## Måltidsverksamheten

Sammanfattat hur företrädare kring måltidsverksamhet resonerar kring upphandling:

- Medverkar med upphandlingsnätverk i hela Jönköpings län för uppdatering av sortiment och villkor. Gruppen har inte identifierat att större volymer ger bättre priser.
- Påtalar olikheten i prioritering ekologiskt eller lokalt producerat. Dessutom olika matsedlar innebär många artiklar vilket försvårar avropet och styrningen vid gemensam upphandling.
- Från kommunerna Vetlanda, Sävsjö och Eksjö summeras 115 avropande verksamheter.
- Måltidsverksamheten öppnar upp för gemensam upphandling inom områden som; arbetskläder, matförpackningar, diskmedel.

## Tekniska verksamheten

Sammanfattat hur representanter från det tekniska verksamheterna ser på upphandling:

- Det varierar mellan kommunerna vilket behov som finns att teckna avtal med externa leverantörer, från att inte ha egna resurser alls till god tillgång på ex. hantverkare.
- Vid behov av tjänster inom området tekniska konsulter skulle detta mycket väl kunna upphandlas tillsammans. För detta område betonas vikten av riktigt bra/tuffa avtal som innebär att leverantörerna tillhandahåller den kompetens som de angivit i upphandlingen, frågan är givetvis kopplad till noggrann uppföljning och åtgärd.
- Teknikskifte sker i olika takt mellan kommunerna vilket kan begränsa samupphandling
- Verksamheterna är inte beroende av att det är samma upphandlare utan fäster betydelse i förmåga att sätta sig in i aktuella upphandlingar och avtal. En nischad upphandlare bör bli mer kompetent för ett visst upphandlingsområde.
- Visst kunskapsutbyte som inte är direkt kopplat till upphandling sker mellan organisationerna.

## Bolagen

Sammanfattat hur bolagen ser på upphandling och kopplingen till kommunen:

- Har stor tilltro till sina inköpscentraler, HBV och SINFRA.
- Har ett jättebra stöd av upphandlingsenheterna och kan tänka sig arbeta ännu mer tillsammans.
- Positivt med lokala hantverkare på avtal då de har kort inställelsetid, även avstånd inom höglandet kan vara fördröjande.
- Positiva till upphandling i samverkan.
- Gruppen lyfte och diskuterade om inte fler saker kan göras likriktade inom teknisk förvaltning.
- Bolagen poängterade vikten av att få återkoppling efter att bolagen lämnat fullmakt för att medverka i upphandling. Det kan mycket väl vara så att bolagen vill medverka i upphandlingen och få sina krav/villkor beaktade.
- Bolagen lyfte även vikten av var tillfrågade avseende avtalsuppföljning och att kontroll gentemot takvolymmer.
- Bolagen efterlyser framförhållning, en upphandlingsplan vad som är på gång, för att planera sitt upphandlingsbehov för ev. mer samordning.

## Politikens styrning – informationsinhämtning ifrån upphandlingsenheterna.

Politikens (direkta) engagemang är skiftande mellan organisationerna, från ett begränsat engagemang till att aktivt påverka. Ett av de tydligaste områdena för aktiv påverkan är vid

upphandling av livsmedel, här kan det politiska inriktningarna skilja från att prioritera ekologiska till att prioritera det lokala produkter. Kommunerna vill stå högt i rang hos näringslivet.

### IT-perspektiv

I samband med IT upphandlingar behöver höglandet bli bättre på:

- Visa större öppenhet, involvera varandra och ta vara på varandras kunskap vid upphandling.
- Viktigt att involverade får vara en del av ett helhetsperspektiv på den produkt (vara/tjänst) i det sammanhang som den skall fungera, beakta ev. konsekvenser.
- Ökad kvalitetssäkring av upphandlingsdokumentation och avtal, minimera möjligheten till bristfälliga formuleringar.
- Större tydlighet i beslutshierarki samt tydlig projektledarroll.

### Chefs perspektiv/ styrgrupp

Sammanfattat från dialog med styrgruppsmedlemmar:

- Alla kommuner beskriver nöjdhet med den upphandlingsmedarbetare som finns hos dem.
- Avtalsuppföljning hinns inte med.
- Stort medvetande om risk vid vakanser, större risk vid färre upphandlarresurser.
- Gemensam upphandling har inte varit någon politisk fråga.
- Ekonomichefer samspelat, vi skall samarbeta – det fungerar bra idag.
- Vi skall ha en gemensam upphandlingsplan.
- Det är ett tajt och bra samarbete inom HAR-gruppen idag.
- Osäkerhet i vad som händer om vi skulle flytta upphandlare – måste resa till jobbet.
- Det är bra med lokalt placerade upphandlare – men lokalt placerad försvann med pandemin.
- Genom samarbete skall vi skapa mindre sårbarhet, vi vill göra jobbet för att möta framtiden med tanke på personaltillgänglighet och kompetensförsörjning.
- Förutsättningar för det mest effektiva samarbetet skall styra hur vi arbetar framöver – det behövs aktiv styrning.

## Upphandlingsstatistik

Upphandlingsstatistik är avgränsad till den information som redovisats nationellt och finns tillgänglig via Upphandlingsmyndighetens statistikdatabas.

| Annonserade upphandlingar | Annonserade upphandlingar i Sverige |      |      | Antal anbud |      |      | Snitt antal anbud |
|---------------------------|-------------------------------------|------|------|-------------|------|------|-------------------|
|                           | 2023                                | 2022 | 2021 | 2023        | 2022 | 2021 | 2023              |
| ANEBY KOMMN               | 7                                   | 11   | 4    | 23          | 59   | 4    | 3,3               |
| EKSJÖ KOMMUN              | 19                                  | 29   | 28   | 59          | 126  | 126  | 3,1               |
| HÖGLANDSFÖRBUNDET         | 3                                   | 4    | 2    | 10          | 9    | 4    | 3,3               |
| NÄSSJÖ KOMMUN             | 30                                  | 30   | 39   | 220         | 222  | 109  | 7,3               |
| SÄVSJÖ KOMMUN             | 13                                  | 19   | 20   | 18          | 47   | 55   | 1,4               |
| VETLANDA KOMMUN           | 34                                  | 34   | 37   | 162         | 125  | 164  | 4,8               |

Information om annonserade upphandlingar och kontrakterade avtal är direkt hämtad från Upphandlingsmyndighetens statistikdatabas. Framtagande av snittantalet anbud per upphandling är gjord genom division (antalet anbud/ delat i antal upphandlingar).

I det fall kommunerna i höglandet inte redovisat, vilket är en lagstadgad skyldighet, efterfrågad statistik så kan felmarginall finnas.

(Redovisning från kommunerna visar på att fler upphandlingar genomförts.)

Viktigt att uppmärksamma vikten att bjuda in till konkurrens i upphandlingarna, antalet anbud i gjorda upphandlingar understiger i flera kommuner riksgenomsnittet om 5,8 anbud för år 2023.

## **Samarbete inom Höglandets Affärsstrategiska råd (Nuläge)**

Samverkan inom upphandling för kommunerna inom höglandet har varit etablerat sedan 2008, rådet har arbetat på möjligheten till gemensamma upphandlingar och erfarenhetsutbyte. I ett ärende till direktionen för Höglandets kommunalförbund år 2007 har upphandlingsansvariga i de fem kommunerna samt höglandsförbundet beskrivet hur en samverkan kan ske. Det som beslutades har stora likheter med hur samverkan bedrivs idag.

Efter beslut från kommundirektörerna i december 2019 ombeds HAR att inom ett år återkomma och visa konkret på hur de har fördjupat sin samverkan, minska sårbarheten och ökat specialistkompetensen i kommunerna inklusive Höglandsförbundet. HAR presenterade sitt arbete 2020-12-10 och fick i uppdrag att rapportera i juni 2021 hur arbetet fortskrider. Kommundirektörerna undertecknade ett nytt samarbetsavtal för HAR att gälla 2021-07-01 – 2024-06-30. Något samarbetsavtal tecknat av kommundirektörerna finns inte därefter.

Kommunerna och Höglandsförbundet har fortsatt sin samverkan och under hösten 2024 har de upphandlingsansvariga i kommunerna Aneby, Eksjö, Nässjö, Sävsjö och Vetlanda samt Höglandsförbundet undertecknat en överenskommelse om upphandlingssamverkan.

Övergripande mål och syfte med samverkan är enligt ovan nämnda samverkan:

- Arbeta med strategiska frågor kring marknadsbevakning, utvärdering, uppföljning metodplanering med mera.
- Arbeta med utbildning och tematräffar för upphandlare.
- Samarbeta i upphandlingar på ett sådant sätt att kommunerna/kommunalförbunden gemensamt och var för sig uppnår ekonomiskt fördelaktiga upphandlingar och avtal genom ett affärsmässigt, objektiva och konkurrensneutralt arbetssätt.
- Arbeta för ökad samverkan och minskad sårbarhet.

I samverkansavtalet finns bl.a. beskrivet kring mandat för nätverkets medlemmar samt förutsättningar för samordnade upphandlingar.

I övrigt finns vägledande dokument inom HAR samarbetet:

- Årshjul
- Kategoriträd
- Avtalsammanställning av gemensamma avtal, samt upphandlingsområden med bedömning om samordnad upphandling är lämpligt eller ej.
- Checklista – kategori för ny upphandling (beskrivning av process, bedömning omfattning för upphandling respektive avtalsvård).
- Övrigt (strategisk avtalsuppföljning).
- Arbetar med framtagande av gemensamma mallar.

#### Utmaningar för HAR

Höglandets upphandlingsverksamheter identifierar flera utmaningar relaterat till en utveckling av den kommunala inköps- och upphandlingsverksamheten:

- Strategiskt arbetssätt > kategoristyrning
  - Att hantera, analysera och organisera den samlade inköpsvolymen
- Strukturerad avtalsuppföljning av såväl villkor som leverans av produkt
  - Faktureringar
  - Leverans
  - Produktens kvalitet
  - Övriga villkor
- Större möjlighet att ställa krav på hållbarhet
  - Miljömässigt hållbart
  - Cirkulärt
  - Socialt ansvarfull upphandling

# Omvärldsbevakning

## Upphandlingsbyrån i Umeå

### [Upphandling och inköp - Umeå kommun](#)

Informationsinhämtning av upphandlingschef Urban Dahlberg 2024-11-12.

#### Organisationsform

Upphandlingsbyrån i Umeå kommun är en inköpscentral som regelmässigt upphandlingar åt 6 samarbetskommuner (Vindeln, Vännäs, Roberts fors, Bjurholm, Nordmaling) och kommunala bolag. Klart dominerande är Umeå kommun med 133 tusen invånare, de övriga 6 kommunerna har tillsammans ett innevånarantal om cirka 30 tusen innevånare.

---

#### Inköpscentral - definition i upphandlingsreglerna

*En inköpscentral definieras som en upphandlande myndighet eller enhet som stadigvarande bedriver en centraliserad inköpsverksamhet i form av*

*1. att köpa in varor eller tjänster som är avsedda för upphandlande myndigheter och enheter (grossistverksamhet) eller*

*2. att tilldela kontrakt eller ingå ramavtal om varor, tjänster eller byggentreprenader som är avsedda för upphandlande myndigheter eller enheter (mellanhand).*

*Utdrag ur upphandlingsmyndighetens portal: [Inköpscentraler | Upphandlingsmyndigheten](#)*

---

Upphandlingsbyrån, är organiserad under kommunstyrelse och stadsledningskontor i Umeå kommun och styrs enbart av styrdokument framtagna och beslutade i Umeå kommun. Upphandlingsbyrån bildades 2011 utifrån en gemensam uppfattning i länet att samarbete är naturligt.

Upphandlingsbyrån i Umeå kommun har tecknat ett samarbetsavtal med de övriga kommunerna och bolag som innebär att de betalar en avgift för att få vara med i ramavtalsupphandlingar samt i framtida avtal även få ta del av utbildningsinsatser mm.

Upphandlingsbyrån har idag cirka 25 medarbetare

#### Upphandlingar

Ordningen idag är att Upphandlingsbyrån tillfrågar varje kommun om önskar medverka vi varje upphandlingstillfälle, detta kan liknas vid det fullmaktsförfarande som tillämpas inom höglandet. Som volymunderlag och delaktighet i upphandlingarna används i huvudsak fakta kompetens ifrån Umeå kommun.

På förslag är att processen med att tillfråga varje kommun om delaktighet i unik upphandling kommer arbetas bort och ersättas med att de blir avropsberättigade efter överenskommelser med avtalade leverantörer. Detta kommer bl.a. minska administration.

Upphandlingsbyrån erbjuder även stöd för objektsupphandlingar för organisationer utanför Umeå kommun, i detta sammanhang debiteras timarvode. Tjänsterna kan idag köpas utav junior, medior eller senior upphandlare.

Det finns även flera andra organisationer som använder upphandlingsbyrån regelbundet, exempel på dessa är Västerbottens län och Lycksele kommun.

Större bolag inom framförallt avfall och energi har egen upphandlingskapacitet.

#### Uppföljning

Upphandlingsbyrån har idag bra verktyg för att följa upp den kamerala delen i kommunens inköp, 92% av fakturorna är elektroniska och kan följas upp på rad nivå. Samarbetskommunerna får sköta sin egen uppföljning. I övrigt finns inga måltal som följs upp

#### Pågående utveckling

Idag sker inköps- och upphandlingsverksamheten operativ och taktisk nivå. Kommunfullmäktige har tagit beslut att kommunala affärer skall ske med en strategisk inriktning. Detta innebär bl.a.

- Revidera policy och riktlinjer
- Kategoristyrkt arbetssätt implementeras och som involverar verksamheterna
- Ökad näringslivsinriktning, skapa intresse inom Västerbotten för den offentliga affären
- Beakta affärsmässiga konsekvenser vid upphandlingar – beakta den goda kommunala affären

I samband med ett mer strategiskt förhållningssätt till inköp införs så planeras en omorganisation inom Upphandlingsbyrån med specialistroller i en stabsfunktion. Aktuella kunskapsområden/roller är; juridik, inköpsanalytiker, avtalsuppföljning, hållbarhet (alla områden), säkerhet (organiserad brottslighet), robusthet (säkra försörjning vid krig, pandemi mm).

Samarbetskommunerna kommer att informeras om den utveckling som Umeå kommun och Upphandlingsbyrån kommer att genomföra, det är uppenbart att det kommer påverka de upphandlingar som de kommer att medverka/bli avropsberättigade i.

---

Författarens reflektion kring inköpscentral.

*Kommun kan teckna samarbetsavtal och betala avgift*

*Kommun kan avstå att vara medverkande/avropsberättigad i upphandling, detta oavsett att kommunen betalt för upphandlingstjänsten.*

*Vem beslutar om att teckna samarbetsavtal? Vem beslutar om att avstå medverkan i upphandling?*



*Vilka styrdokument skall styra en inköpscentralens arbete, vem skall besluta om dessa?  
En kommun som beslutar ingå samarbetsavtal bör inte ha kvar några egna resurser för  
upphandling. (Ät någon enstaka resurs för upphandling som inte kan ske genom inköpscentral)  
Det går inte att dimensionera en inköpscentral om den faktiska upphandlingsvolymen varierar.*

---

## Upphandlingscenter i Falun Borlänge regionen

### Om oss - Upphandlingscenter

Informationsinhämtning vid telefonsamtal med verksamhetschef Anders Karlin samt tillgängliga fakta via hemsida och erhållet material.

Verksamheten startade upp 2013 och hanterar alla upphandlingar, förutom direkt- och entreprenadupphandlingar, för Falun, Borlänge, Avesta, Gagnef, Ludvika och Säter kommuner. Upphandlingscenter har Ludvika kommun som värdkommun och har idag 27 medarbetare.

Upphandlingscenters (UHC:s) verksamhet styrs av en gemensam nämnd för upphandlings- samverkan (Nämnden), sammansatt av förtroendevalda från Falun, Borlänge, Avesta, Gagnef, Hedemora, Ludvika och Säter. Nämndplanen uppdateras varje år och för att styra verksamheten beslutas inriktningsmål.

För perioden 2024 - 2026 är det följande:

- Upphandling används som ett strategiskt verktyg att nå våra samverkande kommuners mål.
- Vi sparar pengar åt våra samverkande kommuner.
- Vi arbetar genomgående med hög kvalitet.
- Social hållbarhet är för oss självklart och där ligger vi i framkant.
- Miljömässig hållbarhet är för oss självklart och där är vi drivande inom resurshushållning.
- Vi är bäst på regional tillväxt.
- Vi arbetar ständigt för nya och bättre lösningar för våra samverkande kommuner.

Dessa inriktningsmål finns även väl beskrivna och vilka indikatorer som skall mätas.

Huvuduppgift för UHC är att skapa gemensamma ramavtal, som löper över flera år, i samarbete med de sakkunniga i kommunernas referensgrupper. UHC erbjuder också stöd och rådgivning samt kvalitetssäkring i kommunernas egna upphandlingar, inklusive direktupphandlingar. UHC har inrättat dynamiska inköpssystem (DIS) för flera områden där specifika upphandlingar genomförs till samverkande kommuner.

UHC firade under 2023 sitt tionde verksamhetsår och affärsvärdet har sedan 2013 vuxit med en miljard kronor. Som etablerad aktör och en av Sveriges största upphandlande organisationer genomför UHC årligen över 250 upphandlingar med ett samlat affärsvärde på mellan tre till fyra miljarder kronor och förvaltar tillsammans med kommunerna 1 300 avtal fördelade på 160 varugrupper/avtalsområden inom 12 olika kategorier.

Verksamheten är organiserad i tre enheter med ansvar för olika kategoriområden under ledning av en enhetschef. UHC har totalt 27 medarbetare/tjänster fördelade på roller som strategisk upphandlare, operativ upphandlare, avtalsförvaltare, upphandlingsjurist och upphandlingsstrateg samt klimat- och miljöstrateg.

Genom lokal närvaro hos de medverkande kommunerna ökas tillgänglighet och engagemang för upphandlingsfrågor. Upphandlingscenter ger även möjlighet till distansarbete.

#### Styrande dokument finns verksamheten

- Samarbetsavtal och Reglemente

Ansvarsfördelning mellan Nämnden och samverkande kommuner.

- Upphandlingspolicy

Policyn innehåller riktlinjer utöver lagen om offentlig upphandling och ska tillämpas vid all upphandling. Policyn ger vägledning till anställda inom kommunerna och beskriver kommunernas förhållningssätt till leverantörerna.

- Tillämpningsanvisningar till upphandlingspolicy

Riktlinjerna ska vägleda i hur upphandlingspolicyn ska omsättas i praktiken och beslutas av nämnden. Anvisningarna vänder sig främst till medarbetare och förtroendevalda i de samverkande kommunerna. Syftet är att skapa ett gemensamt förhållningssätt hos de samverkande kommunerna när det gäller att använda upphandling som ett medel för att främja regional tillväxt och hållbar utveckling inom ramen för UHC:s uppdrag.

- Nämndplan

Nämndplanens syfte är att förtydliga de ansvarsområden och uppdrag som de sju samverkande kommunerna överlämnat till Nämnden genom samarbetsavtal och reglemente. Av planen framgår de prioriteringar och strategier som Nämnden beslutar om utifrån dialog med de samverkande kommunerna och de fastställda ekonomiska ramarna. Planen följs upp löpande utifrån beslutade indikatorer och uppdrag. Planen beslutas av Nämnden och revideras årligen.

- Budget, internkontrollplan och upphandlingsplan

Nämnden fastställer även årligen budget, internkontrollplan och två-årig upphandlingsplan för UHC.

#### Rapportering och uppföljning

Om chef UHC får kännedom om väsentliga avvikelser mot Samarbetsavtal eller andra förhållanden som kan påverka infriandet av mål och åtaganden, ska dessa utan dröjsmål rapporteras till Nämnden.

Nämnden fastställer årligen vilka utvärderingar som ska göras och, utifrån ett väsentlighets- och riskperspektiv, en internkontrollplan. Utvärderingen ska avse UHC:s effektivitet, hur samarbetet fungerar med deltagande kommuner, kvalitetssäkring och kundnöjdhet.

Uppföljningen av verksamheten ska inrapporteras till Nämnden via chef UHC fem gånger per år vid Nämndens sammanträden. Chef UHC ska vid uppföljningen redovisa en analys av verksamheten, måluppfyllelse avseende mål och åtaganden som framgår av Samarbetsavtal och Nämndplan, personal samt ekonomiskt utfall och prognos för helåret.

Nämnden ska också kontinuerligt ges information kring utvecklingen på upphandlingsområdet.

### Det här vill vi uppnå

Vår vision är värdeskapande samverkan för goda affärer och en hållbar framtid.

### Särskilda uppdrag 2024

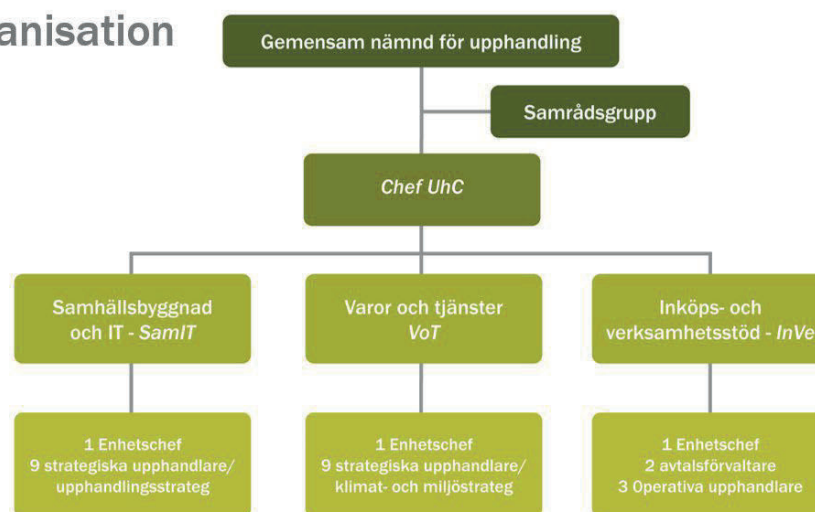
Nämnden har ger även Uhc särskilda uppdrag att vidareutveckla verksamheten och affärsstödet till de samverkande kommunerna för 2024 tilldelades följande:

- Regional tillväxt genom branschdialoger
- Affärsutveckling - goda och sunda affärer
- Kris- och försörjningsberedskap
- Utbildningsinsatser

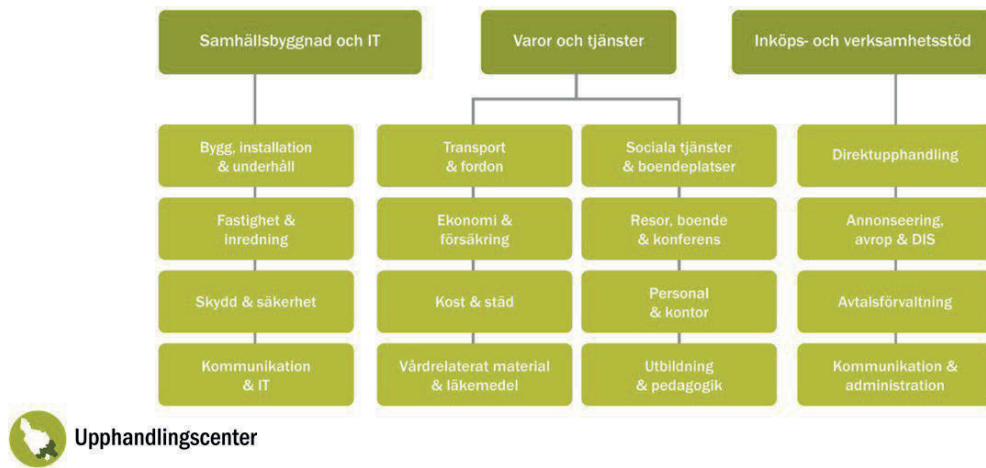
Utförligare redovisning vid aktualitet.

### Organisation Upphandlingscenter

## Vår organisation



## Våra upphandlingsområden



### Ansvarsfördelning upphandlingar och avtalsuppföljning

Det finns en tydlig ansvarsfördelning mellan Nämnden och samverkande kommuner. Utförligare redovisning vid aktualitet.

Det finns inlägg på LinkedIn om upphandlingscenter:

[https://www.linkedin.com/company/upphandlingscenter-falu-borl%C3%A4nge-regionen/posts?lipi=urn%3Ali%3Apage%3Ad\\_flagship3\\_detail\\_base%3B8Dd%2BwXhIRQiShi8iVOvVEA%3D%3D](https://www.linkedin.com/company/upphandlingscenter-falu-borl%C3%A4nge-regionen/posts?lipi=urn%3Ali%3Apage%3Ad_flagship3_detail_base%3B8Dd%2BwXhIRQiShi8iVOvVEA%3D%3D)

## Utmaningar och utveckling för inköp och upphandling i höglandet

### Civilministern

Vi konferens "Bättre affärer för 819 miljarder" underströk civilminister Erik Slottner att den offentliga upphandlingens primära alltid skall vara att "ge medborgarna" bästa möjliga vara eller tjänst för pengarna". Han betonade vikten att flera olika hänsyn är aktuella vid upphandling, med tillägget att trösklarna in till den offentliga upphandlingen inte får bli för höga och det skall löna sig för företag att ta samhällsansvar. Lägre trösklar och fler anbud per upphandling är det "solklara målet". För att lyckas måste, fortsatte han, måste det strategiska arbetet utvecklas lokalt, och samordning och samverkan behöver förstärkas.

## Nationella upphandlingsstrategin (revidering pågår)

Nationellt finns antaget en strategi för strategisk upphandling som sammanfattas i nedanstående mål:

- Effektiva inköp
- Väl fungerande konkurrens
- Rättssäker upphandling
- Innovationsfrämjande upphandling
- Miljömässigt ansvarsfull upphandling
- Upphandling som bidrar till socialt hållbart samhälle

Ovanstående kan ses som en precisering vad ett ”strategiskt verktyg för en god affär” innebär.

Även ett mål om kris- och försörjningsberedskap kommer att bli aktuellt i upphandlingsperspektivet.

## Utveckling på upphandlingsområdet

(Ref till Upphandlingsmyndigheten utveckling på upphandlingsområdet 2023, kap 3 Regelverkets utveckling) [Utvecklingen på upphandlingsområdet 2023](#)

Upphandlingsreglerna har stor betydelse för de offentliga affärerna, där till aktualiseras flera andra regelverk som har betydelse vid offentlig upphandling.

Bl.a. nämns följande:

Föreskrifter för statistikinsamling

Med ändringar i upphandlingsförordningen blir det obligatoriskt att ange vilka leverantörer som lämnat anbud, detta i syfte att öka transparens och bättre statistik på upphandlingsområdet.

En effektivare upphandlingstillsyn

Sedan 1/1 2024 har Konkursverket fått ökade möjligheter vid tillsyn av den offentliga upphandlingen, reglerna innebär att Konkursverket får besluta om upphandlingsskadeavgift som första instans. Dessutom har tidsfristen förlängts från ett till två år och taket höjts från 10 till 20 miljoner kronor.

Upphandlingsmyndigheten berör i nämnda rapport fler utvecklingsområden och dess påverkan sammanfattas under rubriken ”Konsekvenser för upphandlande organisationer och leverantörer” Stycket citeras i sin helhet nedan.

*Utvecklingen med allt fler rättsakter för upphandlingar medför att den totala regelmassan som påverkar upphandlingar ökar i komplexitet och riskerar att bli svåröverskådlig. Utvecklingen kan dock också tolkas som ett erkännande av den offentliga upphandlingens viktiga roll för att möta*

olika samhällsutmaningar. Samtidigt finns det risker med att förfaranderegler sprids i flera olika regelverk. Det minskar överskådligheten i regelverket och vad gäller flera av dem begränsar de upphandlande organisationers handlingsutrymme. Uttolkningen av alltmer komplexa regelverk ställer också ytterligare krav på kompetens och kompetensutveckling hos upphandlande organisationer och leverantörer. Ett återkommande inslag i flera av dessa regelverk är också att de innehåller bestämmelser som påverkar leveranskedjor och ägarförhållanden på leverantörssidan. Även det innebär en större komplexitet i upphandlingar. Det ställer också högre krav på kontroll och uppföljning.

### Artificiell intelligens (AI)

AI används på flera innovativa sätt inom offentlig upphandling för att förbättra effektiviteten, noggrannheten och beslutsfattande i processerna, nedan följer några exempel:

- Utvärdering av anbud
- Förhandling med leverantör – analysera data i realtid
- Riskhantering – potentiella risker i leverantörskedjan
- Automatisering av administrativa uppgifter – automatisera administrativa uppgifter

Ovanstående är enbart en rubrikmässig sammanställning av AI:s möjligheter.

Det finns även utmaningar kopplat till AI såsom; kostnader, resurser, kompetens, datakvalitet, juridik mm.

### HAR

Upphandlingsverksamheten har identifierat ett behov att arbeta mer strategisk med inköp, såsom att fånga totala inköpsvolymen, strukturerad avtalsuppföljning och utvecklade krav inom hållbarhet. (Se mer beskrivet under stycke "utmaningar för HAR sid 8").

Som kommundirektörerna uttryckt så skall upphandlingsverksamheten:

- Fördjupa sin samverkan för att öka kompetensen
- Uppnå minskad sårbarhet och öka specialistkompetensen i kommunerna inklusive Höglandsförbundet

I uppdraget ställs frågorna:

- Vilken samarbetsform som bäst möter upp de utmaningar som finns inom upphandlingsområdet i framtiden för de fem ingående kommunerna och Höglandsförbundet.
- Utredda förutsättningar för samt för- och nackdelar med en gemensam upphandlingsorganisation för kommunerna och Höglandsförbundet.

- Lämna alternativ på hur en gemensam upphandlingsorganisation kan organiseras.
- I underlaget för det ingår omvärldsbevakning av hur andra likande organisationer samverkar idag.

---

#### Författarens fundering

*Ska höglandet nöja sig med att fördjupa sin samverkan för att öka (specialist)kompetens, samt minska sårbarheten vid frånvaro av personal?*

*Har höglandet ambition och kapacitet att ta sig an egna och omvärlden förväntningar på hur offentlig upphandling och avtalsuppföljning bör gå till framöver?*

*Ska det vara den enskilda kommunens möjlighet eller skall samma möjligheter gälla alla fem kommunerna och höglandsförbundet i att utvecklas och ta sig an utmaningar inom upphandlingsområdet?*

---

## Effektiv upphandling

En väsentlig del, cirka 30%, av kommunens budget används till inköp. Att genomföra dessa inköp på ett kostnadseffektivt och säkert sätt möjliggör mer ekonomiska medel till kommunernas verksamheter.

Vad kan vara viktiga mål för en effektiv upphandling i en kommun/kommunförbund.

Nedanstående är sammanställt med stöd av AI.

- **Kostnadseffektivitet:** Att säkerställa att kommunens inköp görs på ett kostnadseffektivt sätt, vilket innebär att man får bästa möjliga pris och värde för pengarna.
- **Kvalitet:** Att upphandla varor och tjänster av hög kvalitet som uppfyller kommunens krav och behov. Detta inkluderar att ställa krav på leverantörernas kvalitetssystem och produkter.
- **Hållbarhet:** Att främja hållbara och miljövänliga alternativ i upphandlingsprocessen. Detta kan inkludera att prioritera leverantörer som arbetar med miljöcertifieringar eller socialt ansvar.
- **Innovation:** Att uppmuntra innovation genom att söka nya och effektiva lösningar från leverantörer. Detta kan innebära att man öppnar upp för nya aktörer och idéer.

- Öppenhet och transparens: Att säkerställa en öppen och transparent upphandlingsprocess för att bygga förtroende hos medborgarna och leverantörerna. Detta inkluderar tydlig information om upphandlingsprocessen och beslut.
- Lokal utveckling: Att stödja den lokala ekonomin genom att prioritera lokala leverantörer och företag när det är möjligt, vilket kan bidra till att skapa arbetstillfällen i kommunen.
- Rättssäkerhet: Att följa lagar och regler kring offentlig upphandling för att säkerställa rättssäkerhet och likabehandling av alla leverantörer.
- Effektivitet i processen: Att sträva efter en effektiv och smidig upphandlingsprocess som minimerar byråkrati och tidsåtgång, vilket gör det enklare för både kommunen och leverantörerna.

## Upphandlingssamverkan

### Fördel med upphandlingssamverkan

- En samlad kompetens innebär en högre och säkrare kompetens.
- Möjlighet till spetskompetens inom olika områden.
- Minskad sårbarhet genom backup i organisationen.
- Attraktiv arbetsplats som underlättar vid rekrytering.
- Inom vissa inköpsområden kan storköpsfördelar nyttjas.
- Mer rationellt, slipper göra samma upphandling fem till sex gånger.

### Nackdel med upphandlingssamverkan

- Olikheter kring hur upphandlingar skall göras, detta kan skapa problem i samarbetet.
- Svårighet att anpassa upphandling till lokal behov, kan vara skillnad beroende av storlek på kommun.
- Risk att mindre leverantörer har svårare att möta konkurrens vid anbudsgivning.
- Administrativt svårt (byråkratiskt) som blir mer tidskrävande process.



Förutsättning för en bra upphandlingssamverkan. Nedanstående är sammanställt med stöd av AI.

- Tydliga mål och strategier: definiera klar och mål och strategier för samverkan. Detta inkluderar att fastställa gemensamma mål för upphandlingar och utveckla strategi som alla parter kan följa.
- Effektiv kommunikation: Upprätthåll en öppen och transparent kommunikation mellan alla involverade parter. Regelbundna möten och uppdateringar kan hjälpa till att säkerställa att alla är på samma sida.
- Kompetens och resurser: Säkerställ att det finns tillräcklig kompetens och resurser för att hantera upphandlingsprocessen. Detta kan innebära att utbilda personal eller anlita experter.
- Gemensamma system och verktyg: Använd gemensamma system och verktyg för att underlätta samarbetet.
- Leverantördialog: Engagera leverantörer tidigt i processen för att deras kapacitet för att ställa relevanta krav.
- Uppföljning och utvärdering: Implementera processer för att följa upp och utvärdera upphandlingar. Detta hjälper till att identifiera förbättringsområden och att säkerställa att målen uppnås.

Förbättringsmöjligheter på nuvarande HAR samarbete

- Jobba mer mot tydliga mätbara mål vad som skall uppnås och realiseras med samverkan.
- Tillför mandat för kommunrepresentant att besluta för sin kommun vid ex upphandlingssamverkan, nuvarande situation bidrar till en trög och omständlig process.
- Arbeta efter en av gemensam upphandlingsplan på totala upphandlingsbehovet och koordinera tider.
- Övergå från "KAN" till "SKA" som en målsättning, ex att göra gemensamma upphandlingar, uppföljningar mm.
- Jobba med en högre tröskel för att kunna avstå gemensam upphandling mm.
- Ambition till utveckling (ex avtalsuppföljning) som diskuteras, se till att alla kommuner kan förverkliga utveckling.
- Inkludera kommunens verksamheter i HAR samarbete.
- Strukturera dialog och kommunikation

- Redovisa uppnådda effekter med samarbetet.

#### Allmänt om samverkan mellan kommuner

I nedanstående refereras till skrift som dåvarande SKL år 2005 (nuvarande SKR) tog fram i samband med ökat samarbete inom IT området.

”Kommunal samverkan, i vart fall de mer djupgående formerna för sådan, används ofta i situationer när enskilda kommuner känner att de har svårt att på egen hand klara de uppgifter de har att utföra. Det gäller särskilt mindre kommuner där samverkan kan vara ett alternativ för att klara ålagda uppgifter på bästa sätt.”

”Samverkan bygger på förtroende. När två eller flera parter ska gå in i en samverkansprocess måste ett antal praktiska frågor lösas. Det är juridiska frågor, ekonomiska frågor, frågor om insyn och inflytande mm. Det är inte enbart praktiska frågor som måste lösas. Det är också viktigt att skapa ömsesidigt förtroende. För deltagarna i en samverkansprocess tar det ofta långt tid och kräver mycket tankemöda att mentalt mogna innan arbetet med mera praktiska frågor tar vid. Erfarenhetsmässigt har det visat sig att det inte är ovanligt att det tar flera år att ta sig igenom den mentala processen. När det väl är gjort går resten många gånger ganska fort.”

”Utgångspunkten är att samarbetet ska vara ömsesidigt och inte att betrakta som en utpräglad köp-sälj-situation.”

#### Nuläge inom höglandet

Samtliga berörda kommuner har idag egen upphandlingsresurs. Skillnaderna mellan kommunerna är emellertid stora, från Nässjö respektive Vetlanda med fem (5) upphandlarresurser till Aneby och Höglandsförbundet som har en (1) upphandlarresurs vardera.

Upphandlarna gör förutom upphandlingar till sin egen kommun även i vissa fall gemensamma upphandlingar för alla kommunerna. Syftet med att göra gemensamma upphandlingar är såväl att komma åt storköpsfördelar genom högre volymer som att spara arbetstid genom att bara genomföra en upphandling istället för flera. Nuvarande samarbetsmodell innebär emellertid att varje kommun som deltar i upphandlingen måste fatta sitt eget tilldelningsbesked. Ett annat problem är att dessa gemensamma upphandlingar bygger på frivilligt deltagande, vilket säkert bidragit till att gemensamma upphandlingar genomförs i relativt begränsad omfattning, endast cirka 10 % av respektive kommuns upphandlingar görs gemensamt.

Det finns en önskan bland kommunerna att fördjupa och utveckla upphandlingsamverkan inom höglandet, inte minst för att öka kompetens och minska sårbarheten. Det har nämnts i

dialogerna att samarbetet måste utvecklas och styras med tydliga ambitioner och mot tydliga mål, en tydlig roll måste hålla ihop och peka ut vägen framåt.

Det är också viktigt att inte själva upphandlingsprocessen är en isolerad del i försörjningen av varor och tjänster, en bärande tanke är att sakkunniga från kommunerna ska finnas med i varje upphandling är att alla avtal som tecknas ska bidra till en effektiv verksamhet.

I dagsläget finns ingen total samsyn för hur e-handel skall eller inte skall användas i flödet från beställning till betalning.

Det är svårt att identifiera vilka kostnader kommunerna har idag för sin upphandlingsverksamhet eftersom det inte bara är medarbetare på upphandlingsenheten som genomför upphandlingar. Det görs även upphandlingar inom olika förvaltningar av medarbetare som en aktivitet bland andra arbetsuppgifter.

#### Hur skulle en samverkan kunna organiseras

Det är vanligt att kommuner samverkar med varandra, detta är frekvent förekommande inom upphandlingsområdet och kan organiseras på olika sätt:

- Samverkan genom civilrättsliga avtal/överenskommelse
- Gemensam nämnd
- Kommunalförbund
- Inköpscentral

#### Samverkan genom civilrättsliga avtal/överenskommelse

Exempel på denna typ av samverkan är den som bedrivs inom höglandet idag. Ni är 5 kommuner och 1 kommunförbund. Genom gemensamma upphandlingar kan ni uppnå såväl storköpsfördelar som rationaliseringsfördelar, men eftersom lagstiftningen idag inte medger att en kommun delegerar rätten att fatta tilldelningsbeslut till en annan, så blir det en omfattande administration med alla tilldelningsbeslut och avtalsskrivningar. Det är också så att varje deltagande kommun måste diarieföra upphandlingen och även arkivera alla handlingar som hör till upphandlingen. Sannolikt klarar man sig undan LOU-tveksamhet (köp och sälj av tjänster) eftersom arbetet delas ut mellan kommunerna och det kan ses som en helhet vid bedömning. Värdet blir sannolikt heller inte högre än att det kan regleras genom varje kommuns riktlinjer för direktupphandling.

Det blir heller ingen politisk insyn i upphandlingsverksamheten från andra kommuner än från den upphandlande.

### Gemensam nämnd

Nuvarande regler om gemensam nämnd tillkom efter lagändringar 1997, och idag finns några exempel på upphandlingssamverkan genom gemensam nämnd, dock främst inom landstingssektorn där ex vis Landstinget Dalarna samverkar med tre andra landsting inom den s.k. fyrklövern. När det gäller kommuner har de åtta kommunerna i Jämtlands län en gemensam nämnd för upphandlingssamverkan sedan 2005 och erfarenheterna är goda. Kommunerna har tillsammans ca 125 000 invånare och den gemensamma nämnden finns i Östersunds kommun, som är värdkommun. Värdkommunen utser ordförande och vice ordförande och de övriga kommunerna utser var sin ledamot.

Den gemensamma nämndens uppdrag i Jämtland är att svara för upphandling av gemensamma ramavtalsområden, övriga s k kommunspecifika upphandlingar svarar respektive kommun för. Det finns dock möjlighet att mot ersättning få hjälp från upphandlingskontoret även med dessa.

Samverkansformen medför storköpsfördelar och en förhållandevis enkel administration, då endast ett tilldelningsbeslut omfattande alla deltagande kommuner krävs. Vidare så räcker det med diarieföring och arkiv på ett ställe, dvs i värdkommunen. Alla kommuner får också en politisk insyn i upphandlingsverksamheten.

### Kommunalförbund

Kommunalförbund har funnits som samverkansform i Sverige sedan 1919.

Samverkansformen har samma administrativa fördelar som gemensam nämnd, skillnaden är att ett kommunalförbund blir en egen juridisk person.

### Inköpscentral

Inköpscentral blev ett begrepp i LOU under 2010, och idag driver bl. a ADDA, Kammarkollegiet och HBV ek för s k inköpscentraler. Inköpscentraler ska enligt LOU dels vara en egen upphandlande myndighet och dels ska den göra upphandlingar för andra upphandlande myndigheter. Inköpscentraler har ännu inte fått någon större spridning när det gäller upphandlingssamverkan mellan kommuner. Som tidigare nämnts under rubriken omvärldsbevakning så kan en inköpscentral innebära att respektive kommun har ett medlemskap men sedan inte väljer att nyttja detta. Det blir då en dubbel upphandlingssärskostnad om inte varje kommun beslutar att inga upphandlingar skall gå vid sidan om inköpscentralen. Det även viktigt att kunna förutsäga volymen till en inköpscentral för rätt persondimensionering.

Det är förekommande att direkt-, och entreprenadupphandlingar exkluderas från avtalade samverkansformer.

## Förslag på upphandlingsamverkan

### Vilken samarbetsform rekommenderas för höglandet.

Utifrån de dialoger som varit med höglandets medarbetare, omvärldsbevakning och annan faktainsamling kommer jag att skriva fram förslag på två möjliga lösningar för fortsatt samverkansform.

Det första förslaget bygger på en ny version av den samverkansform som finns idag. Det måste komma till en tydlighet vad som skall åstadkommas och vem som styr arbetet. Nedan benämnt som förslag A.

Det andra förslaget bygger på att vi samlar alla upphandlingsverksamheter i en organisation. Nedan benämnt som förslag B.

### Förslag A

Jag utgår ifrån tankar och målsättningar som finns för HAR arbetet idag men adderar till tvingande förutsättningar, detta just för att på bättre sätt möta upp möt ökat samarbete, kompetensutveckling och minskad sårbarhet. Förslaget innebär än större möjlighet att möta de utmaningar som finns på inköps- och upphandlingsområdet i framtiden. Hela förslaget grundar sig på att alla upphandlingar som blir aktuellt inom våra berörda kommuner hanteras gemensamt. Reservation för avgränsning på något vis för ex vis. direktupphandlingar, entreprenader). Förslaget bygger på att inga kostandsdebiteringar sker mellan kommunerna.

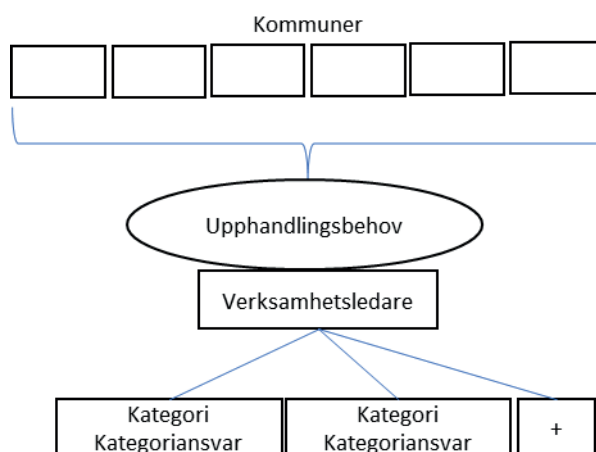
### Nedan förutsättningar gäller:

- Vi tänker "en för alla – alla för en".
- Det som nämn med begreppet upphandling inkluderar även avtalsförvaltning mm.
- Medarbetare är fortsatt anställda hos nuvarande arbetsgivare.
- Den upphandlingsresurs som finns idag inom respektive kommun ingår i samarbetet.
- En person (arbetsnamn – *verksamhetsledare*, tillsätts för att leda och besluta i samarbetet) mot uppsatta mål.
- Prioritering och planering för genomförande av strategiska, taktiska och operativa åtgärder /mål sker tillsammans med en representant från varje kommuns upphandlingsverksamhet.
- Samarbetets verksamhetsledare har till sitt förfogande en styrgrupp förslagsvis bestående av närmaste chef (ekonomichef) till upphandling idag.
- Styrgruppens roll skall vara ett beslutsstöd i strategiska/eller vid behov.
- Det är alla kommuner och dess upphandlingsmedarbetares ansvar att arbeta mot samarbetets mål.

- Inga beslut om hantering av upphandlingsärenden skall ske på enskild kommunal nivå utan involverande av samarbetet.
- I rapport eller verksamhetsberättelse redovisas vad samverkan presterat.
- En enhetlig rationell och effektiv upphandlingsprocess.
- Mallar som arbetas fram skall vara kvalitetsmässigt bra, förankras och ge trygghet för kommunerna i sitt användande.
- Fortsätt satsa på målmedveten teamsamverkan - det skall ge ett tydligt användbart resultat.
- En gemensam upphandlingsplan – skapar samhörighet.
- Vi hjälps åt med upphandlingar och annat över kommungränserna.
- Upphandlingsinriktning med spetskompetens ger effektiva och kvalitetsmässiga upphandlingar.
- Tydliga styrdokument för verksamheten som förenklar vid personalomsättning.
- Upphandlingsstöd till bolagen sker på samma villkor som idag (skiljer mellan kommunerna).
- Kommunikation med verksamheter (ordnad/ kommunikationsplan).
- Skapa stor tillit till varandra.

I övrigt hänvisas till vad som skrivs tidigare i rapporten om HAR arbete idag, identifierade utmaningar samt det som skrivs under kapitlen effektiv upphandling och upphandlingssamverkan.

Genom att samverka och effektivisera arbetet kring upphandling och uppföljning kommer berörda kommuner få möjlighet att ta sig nya utmaningar. Det gäller som alltid att arbeta med resurser som finns och prioritera väl.



Respektive kommun är arbetsgivare för sina upphandlare

---

*Övergripande  
organisationsmodell*

---

Förslaget kan vid behov utvecklas vidare med idé om:

- detaljerad organisationsform
- hur uppstart sker
- framtagande av mål och nyckeltal
- kommunikationsstrategi
- kategoriindelning/spetskompetens
- mm

### Förslag B

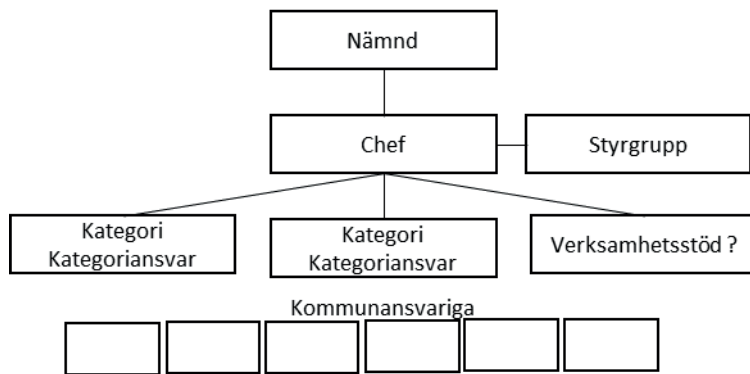
Förslag B har väldigt mycket likheter med förslag A men bygger på att vi lyfter in de upphandlande enheterna i en gemensam organisation. Inkludera stora delar av det som skrivits i förslag A vid beaktande av förslag B.

I förslag B bygger mycket på intryck ifrån kontakter med Upphandlingscenter i Dalarna.

### Grundförutsättningar för förslaget

- Utse en värdkommun
- Inrätta en gemensam nämnd<sup>1</sup>
- Upprätta reglemente och samarbetsavtal<sup>1</sup>
- En gemensam upphandlingspolicy arbetas fram och beslutas i varje kommun<sup>1</sup>
- Budget för verksamheten antas av respektive kommunfullmäktige<sup>1</sup>
- Besluta om finansiering av verksamheten<sup>1</sup>
- Ett gemensamt upphandlingskontor inrättas som egen enhet centralt i värdkommunen
- Kommunernas upphandlingsverksamhet flyttas över till värdkommun. Här är möjlighet att exkludera de delar som ligger utanför upphandlingsenheternas verksamhet idag, ex. direkt och entreprenadupphandlingar.
- Upprätta förutsättningar för upphandlingsarbete åt kommunala bolag
- Överväg roll att som expertis inom upphandling vara kvalitetssäkra upphandlingsdokument och utvärderingar för upphandlingar som sker utanför upphandlingsverksamheten.
- Upprätta en nämndplan/verksamhetsplan som ger tydlighet i uppdraget<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Underlag för nämnda aktiviteter ingår inte i denna rapport.



○  
○  
○  
○  
○  
Lokala upphandlingsgrupper

---

Övergripande  
organisationsmodell

---

### Nämnd

Nämnden uppdrag är att utifrån styrande dokument svara föra alla upphandlingar förutom det som av beslut skall exkluderas från nämndens ansvar

### Chef

Chefen skall ansvara för att leda verksamheten i linje med vad som beslutats. Detta gäller såväl genomförande och utveckling inom området.

Budget och personalansvar samt rapportera till nämnd.

### Styrgrupp

Skall vara en sammanbindande länk mellan upphandlingsverksamheten och verksamheterna i de olika kommunerna. Förslagsvis består gruppen av ekonomichef eller liknande roll.

Upphandlingsverksamheten får möjlighet att ge kunskap till kommunerna hur saker och ting fungerar. Styrgruppens medlemmar får i sin roll sannolikt en större insyn hur upphandling fungerar i den egna kommunen och kan bidra till att styra i rätt riktning. Styrgruppen kan ta en viktig roll i att utse sakkunniga till upphandlingsgrupper.

### Lokal upphandlingsgrupp

En möjlighet att lyfta upphandlingsfrågorna, arbetet leds förslagsvis av styrgruppsrepresentant (ekonomichef), det får praktiskt anpassas när och hur upphandlingsfrågorna kan diskuteras. Alternativ kan var när något ämne eller ändamål är aktuellt eller vid ledningsgrupp, kommunalt ansvarig upphandlare medverkar vid mötet.



Att diskutera inköp- och upphandlingsfrågor lokalt ger möjligheten att nå ut med det väsentliga budskapet om avtalstrohet.

#### Kategori/Kategoriansvar/Verksamhetsstöd

Arbetet måste specialiseras på något vis, det som visas i bilden ovan är inget precist utan får illustrera hur en organisation kan byggas.

I dagens HAR samverkan har arbetats fram ett kategoritråd som är ett tänkbart sätt att organisera, alternativt ser man på hur andra har gjort ex. Upphandlingscenter i Dalarna. Det är nödvändigt att tilldela ansvar/chefsroll för verksamhetens samt personal.

Vid skapande av helt ny verksamhet är det viktigt att även organisera sådant som stöttar verksamhetens i övrigt, ex. kan vara kommunikation, juridik, hållbarhet, avtalsuppföljning och analys.

#### Kommunansvariga

Bland upphandlarna skall det finnas (minst) en kommunansvarig för varje kommun, denna förlägger minst en dag i veckan ute i sin kommun. Arbetsplatsen skall vara uppskyltad för upphandlaren. Syftet är att vara synlig i kommunen och öka tillgängligheten. Den kommunalt ansvarige upphandlaren medverkar i sammankomster med lokal upphandlingsgrupp om detta finns.

#### Gemensamt kontor

Ett gemensamt upphandlingskontor inrättas för att skapa närhet till kollegor och chef. Att finnas nära varandra bidrar till att skapa förutsättningar för en bra arbetsmiljö.

Det måste ses som värdefullt att kunna ställa frågor och utbyta erfarenheter med kollegor, det ger även en bättre möjlighet bilda team och specialisera sig.

Upphandlingsgruppen har ett gemensamt uppdrag att lösa och det gemensamma kontoret främjar känslan för laget framför det egna jaget.

#### En möjlighet

I det fall upphandlingsverksamheten blir aktuell för egen nämnd och lösningen är inom Höglandsförbundets samverkansform finns goda möjligheter att anpassa organisation.

## Slutord

Inom höglandet har det i 17 år funnits ambitionen att samverka inom upphandlingsområdet. Upphandlarna har kommit en bit på väg vad gäller kollegialt utbyte av erfarenheter och vilja att arbeta med gemensamma metoder. Den snabba vägen till effektiv samverkan har stoppats av att varje kommun sitter fast i sin kultur, budget och möjligheter. Det som inom HAR idag diskuteras som en nödvändig utveckling kommer inte bli möjligt för alla kommuner utan utvecklad samverkan. Det är även känt att avsaknaden av upphandlingsresurs kan skapa stora konsekvenser speciellt där det finns få upphandlare.

Kommunerna inom höglandet har sett möjligheter i att samla verksamhet (Höglandsförbundet) när det bedömts som lämpligt, många erfarenheter finns att ta med sig oavsett hur mycket ni skulle välja att skruva på "samverkansknappen" för upphandlingsområdet.

Det finns alla möjligheter för höglandet att ta nästa steg, båda förslagen som skrivits fram i denna rapport är möjliga att sjösätta men det är upp till beslutande att ta ställning till vilket förslag som ni är mogna för.

---



2025-10-30

# Utredning verksamhetsövergång av upphandling enligt Spijker

## Bakgrund

I samband med föreslagen samverkan kring kommunernas upphandlingsorganisation ska en utredning genomföras gällande om samgåendet är en verksamhetsövergång eller inte. När en verksamhet/arbetsuppgifter/personal planeras byta arbetsgivare ska en utredning angående verksamhetsövergång genomföras enligt 6 b § lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS).

Utredningen som är gjort för den gemensamma upphandlingsorganisationen är genomförd utifrån SKR:s modell, Spijkers.

Utredningen omfattar de arbetsuppgifter som avser upphandling enligt LOU för kommunerna och i vissa fall deras kommunala bolag. Detta kan först bli aktuellt om nödvändiga politiska beslut fattas kring att flytta dessa från kommunerna till en gemensam organisation för Aneby, Eksjö, Nässjö, Sävsjö och Vetlanda kommun samt Höglandsförbundet. De medarbetare som idag utför dessa arbetsuppgifter är tillsammans de största resurserna. Användarkretsen kommer vara densamma som innan samgåendet och verksamheten kommer fortgå utan avbrott. Arbetsuppgifterna finns idag som egen enhet i kommunerna. Efter samgåendet kommer den gemensamma upphandlingsverksamheten vara en egen enhet. Den ekonomiska redovisningen kommer att följas upp utifrån en egen budget.

Utifrån utredningen är bedömningen att samgåendet är att se som en verksamhetsövergång.

## Nuvarande organisation

Samtliga ingående kommuner och Höglandsförbundet ansvarar idag själva för sina upphandlingsorganisationer och att gällande lagkrav som finns för offentliga upphandlingar följs. I nuvarande organisationer finns det mellan en och sex medarbetare som utför dessa arbetsuppgifter. Dessa är organiserade under ekonomicheferna eller avdelningschefen (Aneby) eller förbundsdirektören. Det finns idag fyra upphandlingschefer men det är endast tre av dem som arbetar då den fjärde är tjänstledig sedan några år tillbaka. I en av kommunerna finns det även befattningen upphandlingssamordnare. Sedan 2008 har höglandskommunerna samverkat inom upphandling genom Höglandets Affärsstrategiska råd (HAR). Samarbetet har möjliggjort viss resursdelning och gemensamma upphandlingar, men har också visat på begränsningar i struktur, mandat och långsiktig effektivitet.

## Kommande organisationskarta

Arbetsuppgifterna kommer att genomföras gemensamt i den nya verksamheten av upphandlare och några upphandlingsadministratörer. Den nya gemensamma enheten kommer att ledas av en upphandlingschef direkt underställd förbundsdirektören. Upphandlingschefen kommer att tillhöra Höglandsförbundets ledningsgrupp. Rollen som upphandlingssamordnare finns idag och den rollen kommer inte att finnas i den nya organisationen. Samverkansavtalet mellan kommunerna för upphandling även kallad HAR kommer att försvinna i samband med bildandet av en gemensam upphandlingsorganisation.

## Verksamheten

Berörda arbetsuppgifter inom upphandling hanteras idag inom kommunerna. Organisationen är mycket sårbar på hos några, där en omsättning på en medarbetare blir direkt kännbar. Utifrån storlek på kommun har man också olika möjligheter att arbeta med digitalisering, utveckling och avtalsuppföljning. Resurserna som krävs för att genomföra denna del av verksamheten är personal och teknik som exempelvis stöd av AI.

Personalen tar med sig sina arbetsuppgifter från nuvarande organisationer och kommer via den gemensamma organisationen fortsätta att ansvara för att genomföra offentliga upphandlingar för kommunerna och dess verksamheter. Antal berörda medarbetare är 22 i alternativet där alla fem kommunerna och Höglandsförbundet bildar en gemensam organisation. De befattningar som finns i gruppen är upphandlare, upphandlingsadministratörer och upphandlingschefer.

## Användare

Till största del är det de kommunala verksamheternas medarbetare som har behov av stöd och hjälp med att genomföra upphandlingar som berörs men även de företag som idag har avtal med kommunerna eller lämnar anbud till kommunerna.

## Slutsats

Slutsatsen av utredningen är att samgåendet är att bedöma som en verksamhetsövergång.

§ 30

Diarienummer: KS 2025/390

## Revidering av kultur- och fritidsnämndens reglemente

### Kommunstyrelsen beslutar

föreslå kommunfullmäktige besluta

att stryka formuleringen i kultur- och fritidsnämndens reglemente paragraf 2 punkt 8; ”Svara för att konsumentrådgivningen erbjuds till kommuninvånare, samt

att förändringen träder i kraft 2027-01-01.

### Sammanfattning

Efter en genomlysning av kultur- och fritidsnämndens ansvar och kostnader har nämnden identifierat konsumentrådgivningen som ett område där kostnaden inte motsvarar nyttan för kommunens invånare.

Sävsjö kommun har ingått överenskommelse med Nässjö kommuns befintliga konsumentrådgivning. Budget och skuldrådgivning innefattas inte i avtalet.

Sävsjö kommun ersätter Nässjö kommun för tjänsten med cirka 63 000 kronor per år, summan räknas årligen upp med hänsyn till KPI.

Kultur- och fritidsnämnden bedömer att konsumentrådgivningen inte bör ingå i nämndens framtida ansvar.

Information om vilken hjälp du kan få av Konsumentverket finns på vår hemsida. Material finns också under en övergång tillgänglig på lämpliga platser i kommunens verksamheter.

### Beslutsunderlag

1. Beslut från kommunstyrelsen beredande, daterat 2026-02-17 § 44
2. Tjänsteskrivelse från serviceförvaltningen, daterad 2026-02-05
3. Samverkansavtal gällande konsumentrådgivning, daterad 2025-10-16
4. Förslag till revidering av kultur- och fritidsnämndens reglemente, daterad 2025-10-16
5. Beslut från kultur- och fritidsnämnden daterat 2025-10-08 § 81

### Beslutet skickas till

Kommunfullmäktige

§ 44

Diarienummer: KSB 2025/390

## Revidering av kultur- och fritidsnämndens reglemente

### Kommunstyrelsen beslutar

att överlämna ärendet till nästkommande sammanträde.

### Sammanfattning

Efter en genomlysning av kultur- och fritidsnämndens ansvar och kostnader har nämnden identifierat konsumentrådgivningen som ett område där kostnaden inte motsvarar nyttan för kommunens invånare.

Sävsjö kommun har ingått överenskommelse med Nässjö kommuns befintliga konsumentrådgivning. Budget och skuldrådgivning innefattas inte i avtalet.

Sävsjö kommun ersätter Nässjö kommun för tjänsten med cirka 63 000 kronor per år, summan räknas årligen upp med hänsyn till KPI.

Kultur- och fritidsnämnden bedömer att konsumentrådgivningen inte bör ingå i nämndens framtida ansvar.

Information om vilken hjälp du kan få av Konsumentverket finns på vår hemsida. Material finns också under en övergång tillgänglig på lämpliga platser i kommunens verksamheter.

### Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse från serviceförvaltningen, daterad 2026-02-05
2. Samverkansavtal gällande konsumentrådgivning, daterad 2025-10-16
3. Förslag till revidering av kultur- och fritidsnämndens reglemente, daterad 2025-10-16
4. Beslut från kultur- och fritidsnämnden daterat 2025-10-08 § 81

### Beslutet skickas till

Kommunstyrelsen

# Revidering av kultur- och fritidsnämndens reglemente

## Förslag till beslut

Kultur och fritidsnämnden föreslår kommunfullmäktige besluta

att stryka följande formulering i kultur- och fritidsnämndens reglemente paragraf 2 punkt 8: Svara för att konsumentrådgivningen erbjuds till kommuninvånare

att förändringen träder i kraft 2027-01-01

## Sammanfattning

Efter en genomlysning av kultur- och fritidsnämndens ansvar och kostnader har nämnden identifierat konsumentrådgivningen som ett område där kostnaden inte motsvarar nyttan för kommunens invånare.

Sävsjö kommun har ingått överenskommelse med Nässjö kommuns befintliga konsumentrådgivning. Budget och skuldrådgivning innefattas inte i avtalet. Sävsjö kommun ersätter Nässjö kommun för tjänsten med ca 63 000 kronor per år, summan räknas årligen upp med hänsyn till KPI.

Kultur- och fritidsnämnden bedömer att konsumentrådgivningen inte bör ingå i nämndens framtida ansvar.

Information om vilken hjälp du kan få av Konsumentverket finns på vår hemsida. Material finns också under en övergång tillgänglig på lämpliga platser i kommunens verksamheter.

## Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse från serviceförvaltningen, daterad 5 februari 2026.
2. Samverkansavtal gällande konsumentrådgivning, daterad 16 oktober 2025
3. Förslag till revidering av kultur- och fritidsnämndens reglemente, daterad 16 oktober 2025
4. Beslut KFN 2025-10-08

## Beslutet skickas till

Kommunfullmäktige

Kultur och fritidsnämnden

**Handläggare**

Erika Tor Rundblad  
Förvaltningschef  
Kommunledningskontoret  
erika.rundblad@savsjo.se  
0382 -15251

**Ansvarig chef**

Pierre Klasson  
Kommundirektör



§ 9

Diarienummer: KS 2025/390

## Revidering av kultur- och fritidsnämndens reglemente

### Kommunstyrelsen beslutar

att hänskjuta ärendet till kommande sammanträde med kommunstyrelsen.

### Sammanfattning

Efter en genomlysning av kultur- och fritidsnämndens ansvar och kostnader har nämnden identifierat konsumentrådgivningen som ett område där kostnaden inte motsvarar nyttan för kommunens invånare.

Sävsjö kommun har ingått överenskommelse med Nässjö kommuns befintliga konsumentrådgivning. Budget och skuldrådgivning innefattas inte i avtalet.

Sävsjö kommun ersätter Nässjö kommun för tjänsten med cirka 63 000 kronor per år, summan räknas årligen upp med hänsyn till KPI.

Kultur- och fritidsnämnden bedömer att konsumentrådgivningen inte bör ingå i nämndens framtida ansvar.

### Beslutsunderlag

1. Beslut kommunstyrelsen beredande, daterat 2025-12-16 § 368
2. Tjänsteskrivelse från kultur- och fritidsenheten, daterad 2025-09-30
3. Samverkansavtal gällande konsumentrådgivning.
4. Förslag till revidering av kultur- och fritidsnämndens reglemente

### Beslutet skickas till

Kommunstyrelsen

§ 368

Diarienummer: KSB 2025/390

## Revidering av kultur- och fritidsnämndens reglemente

### Kommunstyrelsen beslutar

att överlämna ärendet till nästkommande sammanträde.

### Sammanfattning

Efter en genomlysning av kultur- och fritidsnämndens ansvar och kostnader har nämnden identifierat konsumentrådgivningen som ett område där kostnaden inte motsvarar nyttan för kommunens invånare.

Sävsjö kommun har ingått överenskommelse med Nässjö kommuns befintliga konsumentrådgivning. Budget och skuldrådgivning innefattas inte i avtalet.

Sävsjö kommun ersätter Nässjö kommun för tjänsten med cirka 63 000 kronor per år, summan räknas årligen upp med hänsyn till KPI.

Kultur- och fritidsnämnden bedömer att konsumentrådgivningen inte bör ingå i nämndens framtida ansvar.

### Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse från kultur- och fritidsenheten, daterad 2025-09-30
2. Samverkansavtal gällande konsumentrådgivning.
3. Förslag till revidering av kultur- och fritidsnämndens reglemente

### Beslutet skickas till

Kommunfullmäktige

: i J

S l§nl5a00 o 5nBK/9 - 1 - - öJv

## Revidering av kultur- och fritidsnämndens reglemente

### Kultur- och fritidsnämnden beslutar

§uieän5dm Dt o o oa eom 2DdU5 35dmu§ §uudn8D§ ään§ ab5 et no onlaUl  
Domorstyrerulbda20 ab5adn5U5o 5aU5 f §n§U§e- f oaDui Bch§n§ ään§u  
Dt adoo 5aun bUhalaU5a 5n§EbdumDt o o oalah. a§n5å

### Sammanfattning

j e5n5a U5at o r8dalaU§h Domorstyrerulbda20 ab5ad§adh§ntyr  
Dt da§b5nr §na20 ab5a lb5aUd5n§uDt adoo 5aun bUhalaU5a dt o 5u  
t o n b5b2nDt da§b5a laU5 o t uhn§na8u§a äänDt o o oa5adlah. a§n5å

c2hdä Dt o o oa r§nlaU uäh5n5adDt o o 5n5 o 5b 9 2ddä Dt o o oad  
35daul§ Dt adoo 5aun bUhalaU5a NobU5utyr dDomn bUhalaUlaa5e§u§d  
laU5 l §hu§n5å

c2hdä Dt o o oa 5n2u5n9 2ddä Dt o o oa äänU5ad5a o 5b y§ p, 1 1 1  
Dt atnf 5n. nPdo o §a n2Da§d. nU5a of f o 5b r 2ad8a umKI Tå

Komorstyrerulbda20 ab5a 35bäo 5n§uDt adoo 5aun bUhalaU5a laU5 3än  
laU l a20 ab5ad e§o ulb§ §adh§nä

### Beslutsunderlag

Jå F2a d5dDih5n5 en a Domorstyrerulbd5ar 5U5a Pb§U5n§b , 1  
d5f U5o 35n- 1 - 6å

- å c§o h5nD§a d§hu§nU5n§ ab5 Dt adoo 5aun bUhalaU5a

, å /änd5Udm5h5n5laU§h Domorstyrerulbda20 ab5adn5U5o 5aU5å

### Beslutet skickas till

Kt o o oa eom 2DdU5

## Revidering av kultur- och fritidsnämndens reglemente

### Förslag till beslut

Kultur- och fritidsnämnden föreslår kommunfullmäktige besluta att stryka följande formulering i kultur- och fritidsnämndens reglemente paragraf 2 punkt 8: Svara för att konsumentrådgivningen erbjuds till kommuninvånare

### Sammanfattning

Efter en genomlysning av kultur- och fritidsnämndens ansvar och kostnader har nämnden identifierat konsumentrådgivningen som ett område där kostnaden inte motsvarar nyttan för kommunens invånare.

Sävsjö kommun har ingått överenskommelse med Nässjö kommuns befintliga konsumentrådgivning. Budget och skuldrådgivning innefattas inte i avtalet. Sävsjö kommun ersätter Nässjö kommun för tjänsten med ca 63 000 kronor per år, summan räknas årligen upp med hänsyn till KPI.

Kultur- och fritidsnämnden bedömer att konsumentrådgivningen inte bör ingå i nämndens framtida ansvar.

### Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse från kultur- och fritidsenheten, daterad 30 september 2025.
2. Samverkansavtal gällande konsumentrådgivning.
3. Förslag till revidering av kultur- och fritidsnämndens reglemente.

### Beslutet skickas till

Kommunfullmäktige

#### Handläggare

Anders Varga  
Kultur- och fritidschef  
Kultur- och fritidsenheten  
anders.varga@savsjo.se  
0382-15217

#### Ansvarig chef

Erika Tor Rundblad  
Förvaltningschef



**Tjänsteskrivelse**

2025-09-30

Diarienummer: 2022/119

Till: Kommunfullmäktige

§ 157

Diarienummer: KS 2025/390

## Revidering av kultur- och fritidsnämndens reglemente

### Kommunstyrelsen beslutar

att ärendet hänskjuts till kommande sammanträde.

### Sammanfattning

Efter en genomlysning av kultur- och fritidsnämndens ansvar och kostnader har nämnden identifierat konsumentrådgivningen som ett område där kostnaden inte motsvarar nyttan för kommunens invånare.

Sävsjö kommun har ingått överenskommelse med Nässjö kommuns befintliga konsumentrådgivning. Budget och skuldrådgivning innefattas inte i avtalet.

Sävsjö kommun ersätter Nässjö kommun för tjänsten med ca 63 000 kronor per år, summan räknas årligen upp med hänsyn till KPI.

Kultur- och fritidsnämnden bedömer att konsumentrådgivningen inte bör ingå i nämndens framtida ansvar.

### Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse från kultur- och fritidsenheten, daterad 30 september 2025.
2. Samverkansavtal gällande konsumentrådgivning.
3. Förslag till revidering av kultur- och fritidsnämndens reglemente.

### Beslutet skickas till

Kommunstyrelsen

§ 323

8 iarienummerDK: S 2025B3/0

## Revidering av kultur- och fritidsnämndens reglemente

### Kommunstyrelsen beslutar

att överlämna vändet till nästkommande sammanträde

### Sammanfattning

. Här en genomlysning av kultur- och Fritidsnämndens ansökan om kostnader för nämnden identifierat konsumentredigeringen som ett område där kostnaden inte motsvarar nyttan för kommunens inbörare

: vissa kommuner är inget överenskommelse med vissa kommuns beaktliga konsumentredigeringar budget och skuldradigering innefattas inte i avtalet

: vissa kommuner ersätter vissa kommuner för tjänsten med ca 13 000 kronor per hr, summan räknas höligen upp med en syn till KPI

Kultur- och Fritidsnämnden bedömer att konsumentredigeringen inte bör ingå i nämndens framtida ansökan

### Beslutsunderlag

- 1a Tjänsteskrivelse från kultur- och Fritidsnämnden, daterad 30 september 2025
- 2a : anmäkan om avtal gällande konsumentredigering
- 3a Förslag till revidering av kultur- och Fritidsnämndens reglemente

### Beslutet skickas till

Kommunstyrelsen

## **Reglemente för kultur- och fritidsnämnden**

### **Reglementets tillämpningsområde**

Utöver vad som föreskrivs i kommunallagen (2017:725) för nämnder och dess verksamhet gäller bestämmelserna i detta reglemente. Kommunfullmäktige har i särskild ordning beslutat om organisation och arbetsformer för kultur- och fritidsnämnden.

### **1. Nämndens ansvarsområden**

#### **Allmänt om nämndens uppgifter**

##### **1 §**

Kultur- och fritidsnämnden ansvarar för den kommunala kultur- och fritidsverksamheten i kommunen och innefattar såväl verksamhet i egen regi som stöd till liknande verksamhet som bedrivs av ideell förening eller annan huvudman.

##### **2 §**

Kultur- och fritidsnämnden ansvarar därvid för följande uppgifter:

1. kommunens folkbiblioteksverksamhet.
2. kommunens öppna fritidsverksamhet samt andra allmänt riktade insatser av fritidskaraktär för barn och ungdom.
3. verksamheten vid kommunens inomhusbad.
4. simundervisning som äger rum på annan tid än skoltid samt biträda skolorna vid den simundervisning som är en del av skolundervisningen.
5. registrering och tillståndsgivning enligt lotterilagen (1994:1000).
6. upplåtelse av kommunens anläggningar och lokaler för kulturell verksamhet, fritidsverksamhet och turism.
7. söka att tillgodose behovet av anläggningar och lokaler inom nämndens ansvarsområden samt förvalta dessa för verksamhet inom nämndens kompetensområden.
- ~~8. svara för att konsumentrådgivning erbjuds till kommuninvånare.~~
9. främja offentliga kulturarrangemang.



10. främja konstnärlig utsmyckning i offentlig miljö.
11. fördela bidrag som stöd till föreningar och organisationer i enlighet med de övergripande normer som kommunfullmäktige antagit och inom ramen för de anslag som kommunfullmäktige beviljat.
12. genom ett nära samarbete med allmännyttiga organisationer verksamma inom kultur- och fritidslivet inom Sävsjö kommun, stimulera det arbete som dessa bedriver.
13. besluta om utdelning av Sävsjö kommuns kulturpris.
14. svara för information till allmänhet, organisationer med flera om den verksamhet och de anläggningar som faller inom nämndens kompetensområde.
15. vara kommunens kontaktorgan i frågor om utnyttjande av naturområden för rekreation, friluftsliv, camping och fritidsfiske.

**Vid fullgörande av befogenheter och verksamhetsansvar enligt lag och detta reglemente, ankommer det på kultur- och fritidsnämnden särskilt att:**

3 §

1. uppmärksamt följa dels utvecklingen inom sakområde, dels den allmänna utvecklingen inom kommunen och dess närmaste omgivning, samt ta nödvändiga initiativ som behövs i frågor som berör kultur- och fritidsnämnden.
2. avge yttrande i frågor som remitteras till nämnden.
3. samarbeta med de myndigheter och organisationer som berörs av nämndens verksamhet och i övrigt medverka i frågor där nämndens verksamhet berörs.
4. i övrigt verkställa de uppgifter som av kommunfullmäktige överlämnas till nämnden.
5. svara för information till allmänheten om sin verksamhet.
6. samverka med motsvarande verksamheter i närliggande kommuner.
7. lämna råd och upplysningar i frågor som rör nämndens sakområde.
8. utföra den tillsyn som stadgas i lag och förordning inom nämndens sakområde samt övervaka efterlevnaden av i lagen meddelade föreskrifter och beslut.

#### 4 §

Kultur- och fritidsnämnden ansvarar för arkivbildningen enligt vad som föreskrivs i arkivlagen (1990:782).

### **Processbehörighet**

#### 5 §

Kultur- och fritidsnämnden får själv eller genom ombud föra kommunens talan i mål och ärenden inom sitt förvaltningsområde. Vid behov konsulteras juridiskt rättssakkunnig.

Kultur- och fritidsnämnden får också träffa bindande överenskommelser, i den mån överenskommelsen inte innebär utvidgning eller avsevärd förändring av nämndens verksamhet i förhållande till fastställda mål och riktlinjer.

## **2. Gemensamma bestämmelser**

### **Uppdrag och verksamhet**

#### 1 §

Kultur- och fritidsnämnden ska inom sina respektive verksamhetsområden följa vad som anges i lag eller annan förordning. De ska följa det som fullmäktige, i reglemente, i samband med budget eller i annat särskilt beslut har bestämt att kultur- och fritidsnämnden ska fullgöra, samt verka för att fastställda mål uppnås och i övrigt följa givna uppdrag och angivna riktlinjer.

### **Organisation inom verksamhetsområdet**

#### 2 §

Kultur- och fritidsnämnden ansvarar för att dess organisation är tydlig och ändamålsenlig med hänsyn till av fullmäktige fastställda mål och styrning samt lagar, förordningar och andra författningar för verksamheten.

### **Personalansvar**

#### 3 §

Kultur- och fritidsnämnden är anställningsmyndighet för personal vid sin enhet med undantag för förvaltningschefer som anställs av kommunstyrelsen. Kultur- och fritidsnämnden handlägger personalfrågor inklusive arbetsmiljöfrågor inom sitt respektive verksamhetsområde.

### **Ekonomiskt ansvar**

#### 4 §

1. Kultur- och fritidsnämnden skall årligen utarbeta förslag till årsbudget enligt Sävsjö kommunfullmäktiges och kommunstyrelsens direktiv.
2. Kultur- och fritidsnämnden skall handha den ekonomiska förvaltningen inom sitt förvaltningsområde inom ramen för av kommunfullmäktige beviljade medel.
3. Kultur- och fritidsnämnden är skyldig, att till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige avge delårsrapportering och årsredovisning om nämndens ekonomiska ställning och förväntade utveckling.

4. Kultur- och fritidsnämnden ansvarar för den egna interna kontrollen av ekonomiska transaktioner och skall därvid tillse att av kommunfullmäktige antaget attestreglemente efterlevs och att tillämpliga attestmoment utförs.
5. Kultur- och fritidsnämnden skall utse tjänsteperson med rätt att attestera eller vara ersättare i enlighet med gällande attestreglemente.

### **Behandling av personuppgifter**

#### 5 §

Kultur- och fritidsnämnden är personuppgiftsansvarig för den behandling av personuppgifter som sker i deras respektive verksamheter.

Kultur- och fritidsnämnden ska utse dataskyddsombud.

### **Uppföljning, återredovisning och rapportering till fullmäktige**

#### 6 §

1. Kultur- och fritidsnämnden ska kontinuerligt följa upp sin verksamhet.
2. Kultur- och fritidsnämnden ska två gånger per år redovisa till fullmäktige hur de fullgjort de uppdrag som fullmäktige lämnat till dem i reglemente och genom finansbemyndigande enligt den återrapporteringsskyldighet som följer av 6 kap. 5 § i kommunallagen. Kultur- och fritidsnämnden ska vid redovisningen även redogöra för hur uppdrag som delegerats till dem fullgjorts. Redovisning ska ske enligt riktlinjer som fastställs av fullmäktige. Redovisningen lämnas till kommunstyrelsen som samordnar de olika nämndernas redovisningar.
3. Kultur- och fritidsnämnden är skyldig att till kommunstyrelsen rapportera om sin verksamhet.
4. Kultur- och fritidsnämnden ska fullgöra rapporteringsskyldighet som ålagts dem enligt speciallag.

### **Information och samråd**

#### 7 §

Kommunstyrelsen, dess presidium och kommunalrådet ska i möjligaste mån från nämnd erhålla den information och det underlag de behöver i sin verksamhet. Rätten till information och underlag omfattar inte uppgift för vilken sekretess råder.

Nämnderna ska samråda när deras verksamhet och ärenden berör kommunstyrelsens eller annan nämnds verksamhet.

Samråd bör även ske med föreningar och organisationer när dessa är särskilt berörda. Nämnden beslutar formerna för samrådet.

### **Självförvaltningsorgan**

#### 8 §

Kultur- och fritidsnämnden får uppdra åt ett självförvaltningsorgan att helt eller delvis sköta driften av en viss anläggning eller en viss institution.

Kultur- och fritidsnämnden får uppdra till självförvaltningsorganet att besluta på nämndens vägnar i ett visst ärende eller en viss grupp av ärenden.

Kultur- och fritidsnämnden ska i en arbetsordning fastställa självförvaltningsorganets uppgifter, sammansättning, arbetsformer och mandattid.

### **3. Nämndens arbetsformer**

#### **Sammanträde**

##### **1 §**

Kultur- och fritidsnämnden sammanträder på dag, klockslag och plats som nämnden eller ordföranden bestämmer.

Kultur- och fritidsnämnden sammanträder också om minst en tredjedel av nämndens ledamöter så begär.

Vid kultur- och fritidsnämndens sammanträden får, om inte nämnden för särskilt fall beslutar annat, förvaltningschef/handläggare vara närvarande med rätt att delta i överläggningarna i ärende som berör vederbörandes verksamhetsområde.

Om det föreligger särskilda skäl får ordföranden ställa in ett sammanträde eller ändra dagen eller tiden för sammanträdet. Om möjligt ska samråd ske med presidiet. Om ordföranden beslutar att ett sammanträde ska ställas in eller att dagen eller tiden för ett sammanträde ska ändras, ska ordföranden se till att varje ledamot och ersättare snarast underrättas om beslutet.

##### **2 §**

Kultur- och fritidsnämnden har dels beredningssammanträden, dels beslutssammanträden. Vid beredningssammanträden presenteras ärenden, dess erforderliga handlingar och förslag till beslut. Om nämnden är enig, kan beslut i ärende tas vid beredningstillfället.

#### **Kallelse**

##### **3 §**

Ordföranden ansvarar för att kallelse utfärdas till sammanträdena. Kallelsen skall vara skriftlig, och innehålla dagordning samt uppgift om tid och plats för sammanträdet.

Kallelsen skall, senast sju dagar före sammanträdesdagen, på lämpligt sätt tillställas varje ledamot och ersättare. Om särskilda skäl föreligger får kallelse ske på annat sätt.

#### **Offentliga sammanträden**

##### **4 §**

Kultur- och fritidsnämnden får besluta om offentliga sammanträden. Offentliga sammanträden får inte hållas i ärenden som avser myndighetsutövning eller i vilka det förekommer uppgifter som omfattas av sekretess.

## **Sammanträde på distans**

### 5 §

Kultur- och fritidsnämnden får sammanträda på distans. Sådant sammanträde får endast äga rum om ljud- och bildöverföring sker i realtid och på ett sådant sätt att samtliga deltagare kan se och höra varandra på lika villkor. Ordföranden avgör i samråd med nämndsekreterare om sammanträde ska genomföras på distans.

Enskild ledamot som önskar delta på distans ska senast fyra dagar i förväg anmäla detta till nämndsekreteraren. Ordförande avgör i samråd med nämndsekreterare om detta ska tillåtas.

Kultur- och fritidsnämnden får utöver detta besluta vad som närmare ska gälla om sammanträden på distans.

## **Närvarorätt**

### 6 §

Kommunstyrelsens ordförande har rätt att närvara vid kultur- och fritidsnämndens sammanträden och delta i överläggningarna. Kultur- och fritidsnämnden får därutöver medge ledamot av kommunstyrelsen denna rätt.

Härutöver får kultur- och fritidsnämnden medge förtroendevald som inte är ledamot eller ersättare i nämnden att närvara vid sammanträde med nämnden för att lämna upplysningar. Även anställd i kommunen och särskilt sakkunnig kan medges denna rätt. Om kultur- och fritidsnämnden beslutar det, får den som kallats delta i överläggningarna.

Kultur- och fritidsnämnden får härutöver bestämma att annan ska ha rätt att närvara vid nämndens sammanträden.

## **Sammansättning**

### 7 §

Kultur- och fritidsnämnden har sju ledamöter och sju personliga ersättare.

## **Presidium**

### 8 §

Vid sidan om nämnden finns ett presidium bestående av ordförande, samt 1:e och 2:e vice ordförande. Presidiets uppgifter regleras i respektive nämnds reglemente och delegationsordning. Presidiet kan, genom nämndens delegation, ha status av utskott enligt kommunallagen (2017:725) 6 kap. 41 §.

Presidiet utses av kommunfullmäktige. Uppdraget som 2:e vice ordförande innehas av oppositionen.

Kommunfullmäktige utser genom valnämndens presidium.

Presidiets uppgift är att bistå ordförande i uppgifterna enligt nedan enligt § 8, samt att ta beslut i enlighet med nämndens delegationsordning.

## **Ordföranden**

### 9 §

Det åligger ordföranden att:

1. leda nämndens arbete och sammanträden.
2. kalla till sammanträde i enlighet med lag och reglemente.
3. kalla ersättare till sammanträden.
4. inför sammanträdena se till att ärendena som ska behandlas i nämnden vid behov är beredda.
5. se till att färdigberedda ärenden snarast behandlas i nämnden.
6. bevaka att nämndens beslut verkställs.

Härutöver åligger det nämndens ordförande att

1. ha uppsikt över nämndens förvaltningsområde.
2. med uppmärksamhet följa frågor av betydelse för nämndens förvaltningsområde, särskilt frågor som rör budget, ekonomi, verksamhetens effektivitet och kvalitet, och om så erfordras ta nödvändiga initiativ i dessa frågor.
3. verka för samförstånd och samverka med kommunernas övriga nämnder samt representera nämnden vid uppvaktningar hos enskilda personer, myndigheter, konferenser och sammanträden.
4. efter delegering besluta i ärende som rör myndighetsutövning mot enskild.

Vidare anges i delegationsordningen och arvodesreglementet vad som särskilt ankommer på ordföranden att utföra.

## **Ersättare för ordföranden och vice ordföranden**

### 10 §

Om varken ordföranden, 1:e vice ordföranden eller 2:e vice ordföranden i presidiet kan delta i sammanträde som helhet eller del av sammanträde skall den skall den ledamot som har längst tjänstgöringstid fullgöra ordförandens uppgifter.

Om ordföranden på grund av sjukdom eller av annat skäl är förhindrad att fullgöra uppdraget för en längre tid får kultur- och fritidsnämnden utse annan ledamot att vara ersättare för ordföranden. Ersättare fullgör därvid ordförandens samtliga och presidiets övriga uppgifter.

## **Förhinder**

### 11 §

Om en ordinarie ledamot är förhindrad att inställa sig till ett sammanträde eller att vidare delta i ett sammanträde, skall en ersättare kallas att tjänstgöra i ledamotens ställe. En ledamot som inställer sig under pågående sammanträde har rätt att tjänstgöra även om en ersättare har trätt in i ledamotens ställe.

Ordinarie ledamot inträder i tjänst först efter att pågående ärende är avslutat.

## **Tjänstgöringsordning**

### 12 §

Ledamot som är förhindrad att delta i ett sammanträde eller i en del av ett sammanträde, skall inkalla sin personlige ersättare att tjänstgöra i sitt ställe. Om inte den personliga ersättaren kan tjänstgöra skall ersättare enligt fullmäktige beslutade turordningslista kallas in. En ersättare som har börjat tjänstgöra har dock alltid företräde oberoende av turordning.

## **Jäv**

### 13 §

I fråga om jäv äger vad i kommunallagen (2017:725) är föreskrivet motsvarande tillämpning för nämnden.

En ledamot eller ersättare som avbrutit sin tjänstgöring på grund av jäv i ett ärende får återgå i tjänst, sedan ärendet handlagts och har avgjorts.

## **Reservation**

### 14 §

Om en ledamot har reserverat sig mot ett beslut och vill motivera reservationen skall ledamoten avge denna i skriftlig form. Motiveringen skall lämnas före den tidpunkt som fastställs för justering av protokollet.

## **Justering av protokoll**

### 15 §

Vid kultur- och fritidsnämndens sammanträde skall föras beslutsprotokoll. Ordföranden eller vid förfall dennes ersättare ansvarar för att protokoll skrivs och dess innehåll. Protokollet skall justeras av sammanträdesordföranden och ytterligare en ledamot av nämnden.

Tidpunkt för justering fastställs av nämnden, justering skall ske senast fjorton dagar efter sammanträdesdagen.

Protokollet anslås på Sävsjö kommuns anslagstavla.

Kultur- och fritidsnämnden svarar för att berörda delges innehållet i nämndens beslut.

Nämnden kan besluta att en paragraf i protokollet skall justeras omedelbart. Paragrafens innehåll skall därvid föreligga i skriftlig form innan beslut om omedelbar justering fattas. Förteckning över de ledamöter som deltagit i ärendet bifogas.

## **Tillkännagivanden av föreskrifter**

### 16 §

Kultur- och fritidsnämnden ansvarar för att beslut och föreskrifter inom det egna ansvarsområdet tillkännages enligt gällande bestämmelser.

Nämnderna ska underrätta kommunstyrelsen så snart en revidering av gällande reglemente bedöms nödvändig.

Kultur- och fritidsnämnden ska minst en gång per år ta ställning till delegationsordningens aktualitet.

## **Delgivningsmottagare**

17 §

Delgivning med nämnden sker med ordföranden, förvaltningschefen eller annan anställd som nämnden beslutar.

## **Undertecknande av handlingar**

18 §

Kultur- och fritidsnämnden får delegera rätten att underteckna avtal, handlingar etcetera.

## **Delegering**

19 §

Kultur- och fritidsnämnden skall med beaktande av 6 kap. 37–38 §§ och 7 kap. 5 § i kommunallagen (2017:725) besluta att delegera beslutanderätten i vissa ärendetyper till ledamot, ersättare eller anställd hos kommunen.

Nämnden skall därvid anta en förteckning över utsedda delegater och vilka ärendetyper som delegerats och vid behov uppdatera delegationsförteckningen.

I detta arbete skall särskilt beaktas bestämmelserna i 7 kap. 5–7 §§ kommunallagen (2017:725)

För delegering av beslutanderätt som är myndighetsutövning skall särskilda bestämmelser i respektive speciallag beaktas. Ärenden enligt 6 kap. 38 § i kommunallagen (2017:725) får inte delegeras.

Delegationsbeslut skall anmälas till kultur- och fritidsnämnden.

## **Ikraftträdande**

Detta reglemente skall äga tillämpning från och med 2023-01-01.



# SAMVERKANSAVTAL GÄLLANDE KONSUMENTRÅDGIVNING

Nässjö och Sävsjö kommuner har ingått följande överenskommelse om att kommuninvånarna i Sävsjö kommun får tillgång till Nässjö kommuns befintliga konsumentrådgivning.

## **Bakgrund**

### *Organisation*

Konsumentvägledningen, som benämns Konsument Högländet i Nässjö, har Nässjö kommun som huvudman. I verksamheten finns idag 1,5 tjänst fördelat på två konsumentrådgivare. Budget och skolrådgivning finns inom samma verksamhet, men står utanför detta avtal.

### *Nuvarande verksamhet*

Idag har kommuninvånarna i de sju kommunerna (Aneby, Eksjö, Nässjö, Vetlanda, Tranås, Ydre och Vimmerby) tillgång till konsumentrådgivningen i Nässjö. Konsumentrådgivningen erbjuder råd och stöd när det gäller juridisk rådgivning inom konsumenträtten t.ex. vid tvistlösning, information om innehållet i konsumentlagstiftningen samt råd före köp. Rådgivningen sker huvudsakligen på telefon, men vid behov kan personliga besök bokas in i Nässjö.

Tillgängligheten för telefonrådgivningen är idag tidsmässigt 3 dagar per helgfri vecka. Övrig tid finns det möjlighet att lämna ett meddelande eller skicka Epost. Under semesterperioden och annan frånvaro kan tillgängligheten tillfälligt vara lägre.

Det förebyggande arbetet är begränsat och sker endast i mån av tid.

Budget och skolrådgivning faller helt utanför dessa avtal.

## **Med ovanstående som bakgrund, träffas följande överenskommelse mellan Nässjö och Sävsjö kommuner**

### *Verksamhetens omfattning enligt detta avtal*

Kommuninvånarna i Sävsjö får tillgång till den konsumentverksamhet som bedrivs av Nässjö kommun (se ovan).

Nässjö kommun har arbetsgivaransvar och svarar för samtliga kostnader vad gäller tjänsten, lokaler och arbetsmaterial m.m.

Rådgivningen begränsas till det konsumenträttsliga området och ges i form av råd och stöd både före köp och vid reklamationer. Information ges också om innehållet i lagstiftningen inom konsumentområdet.

Sävsjö kommun erbjuder plats på biblioteket för en konsumenthörna, samt utser en kontaktperson som sköter konsumenthörnan i samarbete med konsumentvägledarna.

## Ekonomi

Sävsjö kommun ersätter Nässjö kommun med 60 375 kronor för 2018. Summan räknas därefter årligen upp med hänsyn till KPI (totalindex) och ökning av invånarantal (i %).

Ersättningen kan aldrig vara lägre än avtalets ersättningsbelopp. Nässjö kommun skickar faktura med förfallodag per den 1 juli innevarande verksamhetsår.

## *Avtalstidens längd och giltighet*

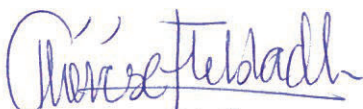
Avtalet gäller från och med den 1 februari 2018 tills vidare. Vill någon part säga upp avtalet skall detta göras skriftligt före den 1 juli innevarande år, för att sluta att gälla vid kommande årsskifte.

Detta avtal är för sin giltighet beroende av att det godkänns av respektive kommun.

Nässjö den 10 januari 2018

Sävsjö den

För Nässjö kommun



Therese Ekbladh

Enhetschef för medborgarkontoret

För Sävsjö kommun



Ola Bengtsson, förvaltningschef,

Serviceförvaltningen



Karl Bartoll

Kommundirektör



Susanne Sjögren

Ordförande i kultur och fritidsnämnden

§ 31

Diarienummer: KS 2026/21

## Lokala ordningsföreskrifter för torghandel i Sävsjö kommun

### Kommunstyrelsen beslutar

föreslå kommunfullmäktige besluta

att anta lokala ordningsföreskrifter för torghandel i Sävsjö kommun,

att upphäva tidigare ordningsföreskrifter för torghandel beslutade 2020-03-16 § 16, från och med den dag de nya föreskrifterna vinner laga kraft, samt

att uppdra åt serviceförvaltningen att omgående anmäla beslutet till Länsstyrelsen i enlighet med ordningslagen (3 kap 13 §).

### Sammanfattning

Gällande torghandelsföreskrifter antogs 2020 och är nu behov av översyn. Syftet är att se till att reglerna är tydliga och uppdaterade i linje med SKR:s rekommendationer samt att förenkla handläggningen av torgplatser. Samhällsbyggnadsavdelningen och myndighetsförvaltningen har fått förslaget på remiss som en del av översynsprocessen. De lokala ordningsföreskrifterna bygger på SKR:s cirkulär 23:04, som ger vägledning för hur kommuner bör formulera ordningsföreskrifter och undvika reglering utanför den kommunala befogenheten.

### Beslutsunderlag

1. Beslut från kommunstyrelsen beredande, daterat 2026-02-17 § 45
2. Tjänsteskrivelse från serviceförvaltningen, daterad 2026-01-23
3. Lokala ordningsföreskrifter för torghandel i Sävsjö kommun
4. Jämförelse torgföreskrifter 2020 och 2026

### Beslutet skickas till

Kommunfullmäktige

§ 45

Diarienummer: KSB 2026/21

## **Lokala ordningsföreskrifter för torghandel i Sävsjö kommun**

### **Kommunstyrelsen beslutar**

att överlämna ärendet till nästkommande sammanträde.

### **Sammanfattning**

Gällande torghandelsföreskrifter antogs 2020 och är nu behov av översyn. Syftet är att se till att reglerna är tydliga och uppdaterade i linje med SKR:s rekommendationer samt att förenkla handläggningen av torgplatser. Samhällsbyggnadsavdelningen och myndighetsförvaltningen har fått förslaget på remiss som en del av översynsprocessen. De lokala ordningsföreskrifterna bygger på SKR:s cirkulär 23:04, som ger vägledning för hur kommuner bör formulera ordningsföreskrifter och undvika reglering utanför den kommunala befogenheten.

### **Beslutsunderlag**

1. Tjänsteskrivelse från serviceförvaltningen, daterad 2026-01-23
2. Lokala ordningsföreskrifter för torghandel i Sävsjö kommun
3. Jämförelse torgföreskrifter 2020 och 2026

### **Beslutet skickas till**

Kommunstyrelsen

# Lokala ordningsföreskrifter för torghandel i Sävsjö kommun

## Förslag till beslut

Serviceförvaltningen föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta

att anta lokala ordningsföreskrifter för torghandel i Sävsjö kommun

att upphäva tidigare ordningsföreskrifter för torghandel beslutade 2020-03-16, §16, från och med den dag de nya föreskrifterna träder i kraft

att uppdra åt serviceförvaltningen att omgående anmäla beslutet till Länsstyrelsen i enlighet med ordningslagen (3 kap. 13 §)

## Sammanfattning

Gällande torghandelsföreskrifter antogs 2020 och är nu behov av översyn. Syftet är att se till att reglerna är tydliga och uppdaterade i linje med SKR:s rekommendationer samt att förenkla handläggningen av torgplatser. Samhällsbyggnadsavdelningen och myndighetsförvaltningen har fått förslaget på remiss som en del av översynsprocessen. De lokala ordningsföreskrifterna bygger på SKR:s cirkulär 23:04, som ger vägledning för hur kommuner bör formulera ordningsföreskrifter och undvika reglering utanför den kommunala befogenheten.

## Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse från serviceförvaltningen, daterad 2026-01-23
2. Lokala ordningsföreskrifter för torghandel i Sävsjö kommun
3. Jämförelse torgföreskrifter 2020 och 2026

## Beslutet skickas till

Serviceförvaltningen  
Samhällsbyggnadsavdelningen  
Länsstyrelsen

**Handläggare**

Erika Tor Rundblad  
Förvaltningschef  
Serviceförvaltningen  
erika.rundblad@savsjo.se  
0382 -15251

**Ansvarig chef**

Erika Tor Rundblad  
Förvaltningschef  
serviceförvaltningen

Föreskrifter Sävsjö kommun

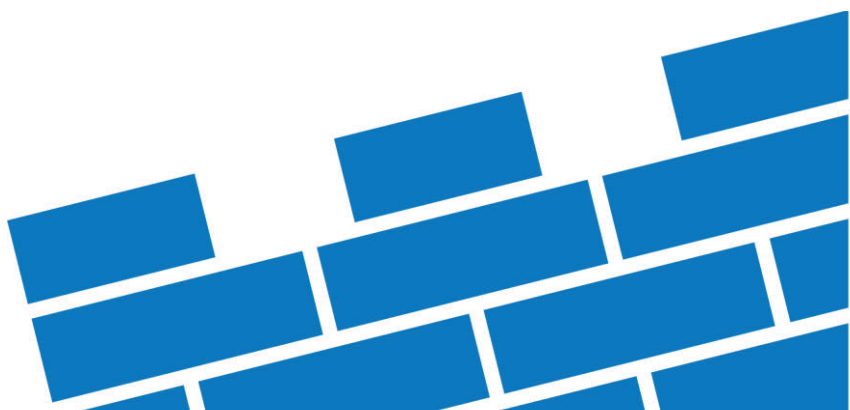
# Lokala ordningsföreskrifter för torghandel i Sävsjö kommun

med stöd av 1 § förordningen (1993:1632) med bemyndigande att meddela lokala föreskrifter enligt ordningslagen (1993:1617)

Beslutad av: Kommunfullmäktige

Datum för beslut: 2026-03-16

Diarienummer: KS 2026/21





Sävsjö kommun föreskriver följande med stöd av 1 § förordningen (1993:1632) med bemyndigande för kommuner och länsstyrelser att meddela lokala föreskrifter enligt ordningslagen (1993:1617).

## Föreskrifternas innehåll och tillämpningsområde

**1 §** Utöver vad som föreskrivs i de grundläggande bestämmelserna om allmän ordning och säkerhet på offentlig plats i 3 kap. ordningslagen (1993:1617) och i kommunens allmänna lokala ordningsföreskrifter gäller dessa föreskrifter för salutorgen i kommunen. Syftet med föreskrifterna är att upprätthålla den allmänna ordningen.

**2 §** Föreskrifterna är tillämpliga på följande offentliga platser som kommunen upplåter till allmänna försäljningsplatser för torghandel: Stora torget i Sävsjö, Konsumtorget i Sävsjö och torget i Vrigstad.

## Fasta och tillfälliga saluplatser

**3 §** På de allmänna försäljningsplatserna finns både fasta och tillfälliga saluplatser vilka bestäms av serviceförvaltningen.

En fast saluplats får användas på bestämd tid, minst en månad och högst ett år. En tillfällig saluplats får användas endast viss dag och anvisas av serviceförvaltningens utsedda torgvärd.

## Fördelning av saluplatser

**4 §** Fasta saluplatser omprövas årligen efter de ansökningar som inkommit senast den 15 februari.

Tillfälliga saluplatser prioriteras i den ordning betalning inkommit till serviceförvaltningen.

Fler än en saluplats får tilldelas samma person endast när det kan ske med hänsyn till tillgången på platser.

När flera platser tilldelas en person, ska platserna vara belägna intill varandra.

Innehavarens rätt att använda saluplatsen får inte överlåtas på någon annan. I fall en innehavare av en fast saluplats inte vid försäljningstidens början har intagit platsen eller gjort anmälan till torgvärd att platsen kommer att utnyttjas senare på dagen, har torgvärd rätt att låta någon annan använda platsen som tillfällig saluplats.



## Tider för försäljning

**5 §** Torghandel får ske på följande tider:

Försäljningen får ske helgfria fredagar på Stora torget i Sävsjö och helgfria dagar på torget i Vrigstad, tidigast klockan 08.00 samt sluta senast klockan 15.00, ifall serviceförvaltningen inte medgivit undantag eller beslutar annat.

Om helgdag infaller på dag som annars är torgdag får torghandeln på Stora torget i Sävsjö i stället bedrivas på närmast föregående helgfria dag.

Serviceförvaltningen kan anvisa hjulburen matvagn tillfällig försäljningsplats på Stora torget i Sävsjö, på Konsumtorget i Sävsjö och på torget i Vrigstad mellan klockan 08.00 och 22.00 varje dag på året.

Försäljning av julgranar får med kommunens tillstånd under tiden från och med den 1 december till och med den 24 december pågå vardagar mellan klockan 08.00-17.00.

Försäljarna får inte tidigare än en timme före fastställd försäljningstid börja lägga upp varor eller redskap på försäljningsplatsen. Varor och redskap ska vara bortförda senast en timme efter försäljningstidens slut.

På begäran av Polismyndigheten eller annan myndighet eller om särskilda skäl föreligger får serviceförvaltningen besluta att försäljning i särskilt fall ska ske vid andra tider än vad som stadgas ovan eller helt ställas in.

## Innehavarens upplysningsskyldighet m.m.

**6 §** Den som tilldelas plats är skyldig att lämna uppgift om namn eller firma, personsamordnings- eller organisationsnummer, postadress och telefonnummer.

## Förbud mot försäljning av vissa varor

**7 §** Knivar, sprängdeg, luftvapen, fjädervapen, kolsyrevapen paintballvapen och pyrotekniska varor får inte säljas på de allmänna försäljningsplatserna.

## Försäljning av livsmedel

**8 §** Vid försäljning av livsmedel på de allmänna försäljningsplatserna gäller i tillämpliga delar bestämmelserna i livsmedelslagen (2006:814) och livsmedelsförordningen (2006:813) samt föreskrifter meddelade med stöd av dessa.

## Placering av varor, redskap och fordon

**9 §** Varor och redskap får inte placeras på de gångar som är avsedda för trafik utmed eller mellan saluplatserna. Under försäljningstid får inte försäljarnas fordon framföras på försäljningsplatsen.

För uppställning av fordon eller släpvagn på saluplatsen krävs serviceförvaltningens tillstånd.

## Renhållning m.m.

**10 §** En innehavare av en saluplats är skyldig att senast 30 minuter efter försäljningstidens slut samla ihop avfall och annat skräp från rörelsen, samt att föra bort det. Innehavaren ska se till att saluplatsen hålls ren och snygg.

## Avgift

11 § För användning av allmän försäljningsplats har kommunen rätt att ta ut avgift enligt de grunder som har beslutats av kommunfullmäktige.

## Överträdelse av lokal ordningsföreskrift

12 § Den som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot dessa föreskrifter kan dömas till penningböter enligt 3 kap. 22 § andra stycket ordningslagen.

I ordningslagen finns också bestämmelser om förelägganden och förverkande.

- 
1. Dessa föreskrifter träder i kraft den **1 maj** då Lokala ordningsföreskrifter för torghandel och uteservering för Sävsjö kommun Antagen av kommunfullmäktige 2020-03-16 § 16 upphör att gälla.
  2. Äldre föreskrifter ska fortfarande gälla för mål och ärenden som har påbörjats före ikraftträdandet och mål och ärenden som avser överklagande av beslut i ett sådant mål eller ärende till dess målet eller ärendet är slutligt avgjort.

Dokumentansvarig: Chef Serviceförvaltningen

Dokumentet gäller: Torghandel i Sävsjö kommun

För revidering ansvarar: Serviceförvaltningen

För eventuell uppföljning ansvarar: Serviceförvaltningen

## Jämförelse: Torgföreskrifter 2020 och 2026

| Kategori                      | 2020   | 2026   |
|-------------------------------|--|--|
| <b>Saluplatser</b>            | Drop-in på torgdagar,  | Tillfälliga saluplatser prioriteras i den ordning betalning inkommit till serviceförvaltningen.  |
| <b>Avgifter</b>               | Manuell betalning.   | Digital förhandsbetalning.   |
| <b>Fasta saluplatser</b>      | Fasta platser kunde användas flera dagar i veckan. Mindre tydliga regler för maxgränser. | Fasta platser får endast användas för försäljning på tillåtna Torgdagar. Inga särskilda regler för försäljning jordgubbar. Platserna omprövas årligen. |
| <b>Miljökrav</b>              | Grundläggande ordning och renhållning.   | Krav på bortförsl av skräp och avfall.   |
| <b>Matvagnar/Uteservering</b> | Regler för uteservering fanns, matvagnar ej tydligt nämnda.                              | Uteservering behandlas inte alls i de nya föreskrifterna. Anvisande av matvagnar förtydligt.   |
| <b>Tillsyn/Sanktioner</b>     | Allmän hänvisning till återkallelse av tillstånd.  | Specificerade sanktioner, möjlighet till omedelbar avstängning vid allvarliga överträdelser.   |

§ 32

Diarienummer: KS 2025/242

## Utredning av bemanningsenheten

### Kommunstyrelsen beslutar

föreslå kommunfullmäktige besluta

att notera innehållet i den kompletterande utredningen, inklusive inkomna yttranden från nämnderna, samt

att upphäva beslutet från mars 2024 (§ 31), där kommunstyrelsen får i uppdrag att årligen pröva om bemanningsenheten ska vara kvar, med målet att avveckla enheten senast till den 1 januari 2027.

### Reservation

Mats Hermansson (M), Klas Hjalmarsskog (M) och Kjell Lundkvist (SD) reserverar sig mot beslutet.

### Sammanfattning

Bemanningsenheten, som är organiserad under kommunledningskontorets HR-avdelning, har varit föremål för återkommande utredningar de senaste åren. Det senaste beslutet som berör enhetens framtid fattades i kommunfullmäktige i mars 2024. Beslutet säger att målet är att enheten ska vara avvecklad senast till den 1 januari 2027 (KS 2025/242).

Tidigare utredningar, tillsammans med den som initierats av kommundirektören under försommaren 2025, påvisar att alternativa sätt att arbeta med bemanning är mindre effektiva än befintlig organisation. Den befintliga bemanningsenheten fungerar i linje med hur andra kommuner arbetar med vikarieanskaffning. Bemanningsenheten ses av berörda förvaltningschefer, fack och HR-chef som en viktig stödfunktion för förvaltningarna som annars måste bekosta egna liknande funktioner.

På kommunstyrelsens sammanträde den 17 juni beslutade kommunstyrelsen att föreslå kommunfullmäktige att upphäva beslutet.

På fullmäktiges sammanträde beslutades om återremiss till kommunstyrelsen i syfte att ge möjlighet för nämnderna och förvaltningarna att yttra sig.

Kommunstyrelsen beslutade att ge undertecknad i uppdrag att, i dialog med berörda nämnder, utreda fortsatt utveckling av bemanningsenhetens uppdrag. Detta uppdrag utgör grunden för denna kompletterande utredning som hanterats av HR-avdelningen under hösten/vintern 2025–2026.

### **Beslutsunderlag**

1. Beslut från kommunstyrelsen beredande, daterat 2026-02-17 § 47
2. Tjänsteskrivelse från kommunledningskontoret daterad 2026-02-10
3. Direktiv för fortsatt utredning av hur bemanningsenheten ska utvecklas
4. Remissunderlag från HR-avdelningen angående bemanningsutveckling 2025-09-22
5. Utredning - Svar på direktiv om utveckling av bemanningenhetens uppdrag
6. Remissvar barn- och utbildningsnämnden
7. Remissvar kultur- och fritidsnämnden
8. Remissvar kommunstyrelsen tekniska frågor (serviceförvaltningen)
9. Remissvar myndighetsnämnden
10. Remissvar socialnämnden
11. Beslut från kommunfullmäktige, daterat 2025-09-15 § 157

### **Yrkanden**

Mats Hermansson (M) har följande tilläggsyrkande på förslag till beslut;

*för kommunstyrelsens del  
att i det fall kommunfullmäktige beslutar om ett upphävande av beslutet från mars 2024 (§ 31), uppdra till kommunledningskontoret att senast 30 september 2026 till kommunstyrelsen redovisa förslag på hur bemanningsenheten ska effektiviseras och framtidssäkra kommunens samtliga förvaltningars rekryteringsbehov, här ingår också att redovisa förslag på ekonomiska förändringar i förvaltningarnas gällande budgetramar som föranleder politiska beslut.*

### **Beslutsgång**

Ordföranden ställer frågan om tilläggsyrkandet från Mats Hermansson (M) ska antas eller om kommunstyrelsen ska klara sig det förutan och finner att det ska klaras det förutan.

Omröstning begärs och verkställs med följande omröstningsproposition:

JA – att klara oss förutan tilläggsyrkandet

NEJ – att anta tilläggsyrkandet

### **Omröstningsresultat**

Ordföranden finner att med sex ja-röster och tre nej-röster, att kommunstyrelsen ska klara sig förutan tilläggsyrkandet.

6 JA – Therese Petersson (KD), Gunnel Lundgren (KD) Stefan Persson (KD) Göran Häll (S), Magnus Josephsson (S) och Christer Sandström (C).  
3 NEJ – Mats Hermansson (M), Klas Hjalmarskog (M) och Kjell Lundkvist (SD).

### **Beslutet skickas till**

Kommunfullmäktige

§ 47

Diarienummer: KSB 2025/242

## Utredning av bemanningsenheten

### Kommunstyrelsen beslutar

att överlämna ärendet till nästkommande sammanträde.

### Sammanfattning

Bemanningsenheten, som är organiserad under kommunledningskontorets HR-avdelning, har varit föremål för återkommande utredningar de senaste åren. Det senast beslutet som berör enhetens framtid fattades i kommunfullmäktige i mars 2024. Beslutet säger att målet är att enheten ska vara avvecklad senast till den 1 januari 2027 (KSB 2025/242).

Tidigare utredningar, tillsammans med den som initierats av kommundirektören under försommaren 2025, påvisar att alternativa sätt att arbeta med bemanning är mindre effektiva än befintlig organisation. Den befintliga bemanningsenheten fungerar i linje med hur andra kommuner arbetar med vikarieanskaffning. Bemanningsenheten ses av berörda förvaltningschefer, fack och HR-chef som en viktig stödfunktion för förvaltningarna som annars måste bekosta egna liknande funktioner.

På kommunstyrelsens sammanträde den 17 juni beslutade kommunstyrelsen att föreslå kommunfullmäktige att upphäva beslutet.

På fullmäktiges sammanträde beslutades om återremiss till kommunstyrelsen i syfte att ge möjlighet för nämnderna och förvaltningarna att yttra sig.

Kommunstyrelsen beslutade att ge undertecknad i uppdrag att, i dialog med berörda nämnder, utreda fortsatt utveckling av bemanningsenhetens uppdrag. Detta uppdrag utgör grunden för denna kompletterande utredning som hanterats av HR-avdelningen under hösten/vintern 2025–2026.

### Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse från kommunledningskontoret daterad 2026-02-10
2. Direktiv för fortsatt utredning av hur bemanningsenheten ska utvecklas

3. Remissunderlag från HR-avdelningen angående bemanningsutveckling 2025-09-22
4. Utredning - Svar på direktiv om utveckling av bemanningenhetens uppdrag
5. Remissvar barn- och utbildningsnämnden
6. Remissvar kultur- och fritidsnämnden
7. Remissvar kommunstyrelsen tekniska frågor (serviceförvaltningen)
8. Remissvar myndighetsnämnden
9. Remissvar socialnämnden
10. Beslut från kommunfullmäktige, daterat 2025-09-15 § 157

**Beslutet skickas till**

Kommunstyrelsen



## **Kompletterande utredning av bemanningenheten samt yttranden från nämnder**

### **Förslag till beslut**

Kommunledningskontoret föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige

att notera innehållet i den kompletterande utredningen, inklusive inkomna yttranden från nämnderna,

att upphäva beslutet från mars 2024 (§31), där kommunstyrelsen får i uppdrag att årligen pröva om bemanningenheten ska vara kvar, med målet att avveckla enheten senast till den 1 januari 2027.

Kommunledningskontoret föreslår kommunstyrelsen att för egen del besluta

att, i det fall kommunfullmäktige beslutar om ett upphävande av beslutet från mars 2024 (§31), uppdra till kommundirektören att senast i april 2026 påbörja utvecklingsarbetet på bemanningenheten med målet att enheten ska effektivisera och framtidssäkra förvaltningarnas totala rekryteringsbehov.

### **Sammanfattning**

Bemanningenheten, som är organiserad under kommunledningskontorets HR-avdelning, har varit föremål för återkommande utredningar de senaste åren. Det senaste beslutet som berör enhetens framtid fattades i kommunfullmäktige i mars 2024. Beslutet säger att målet är att enheten ska vara avvecklad senast till den 1 januari 2027 (KF 2023/326, § 31).

Tidigare utredningar, tillsammans med den som initierats av kommundirektören under försommaren 2025, påvisar att alternativa sätt att arbeta med bemanning är mindre effektiva än befintlig organisation. Den befintliga bemanningenheten fungerar i linje med hur andra kommuner arbetar med vikarieanskaffning. Bemanningenheten ses av berörda förvaltningschefer, fack och HR-chef som en viktig stödfunktion för förvaltningarna som annars måste bekosta egna liknande funktioner.

På kommunstyrelsens sammanträde den 17 juni beslutade kommunstyrelsen att föreslå kommunfullmäktige att upphäva beslutet.

På fullmäktiges sammanträde beslutades om återremiss till kommunstyrelsen i syfte att ge möjlighet för nämnderna och förvaltningarna att yttra sig.

Kommunstyrelsen beslutade att ge undertecknad i uppdrag att, i dialog med berörda nämnder, utreda fortsatt utveckling av bemanningsenhetens uppdrag. Detta uppdrag utgör grunden för denna kompletterande utredning som hanterats av HR-avdelningen under hösten/vintern 2025–2026.

### **Beslutsunderlag**

1. Tjänsteskrivelse från kommunledningskontoret daterad 2026-02-10
2. Direktiv för fortsatt utredning av hur bemanningsenheten ska utvecklas
3. Remissunderlag från HR-avdelningen angående Bemanningsutveckling 2025-09-22
4. Utredning - Svar på direktiv om utveckling av bemanningenhetens uppdrag
5. Remissvar barn- och utbildningsnämnden
6. Remissvar kultur- och fritidsnämnden
7. Remissvar KS tekniska frågor (serviceförvaltningen)
8. Remissvar myndighetsnämnden
9. Remissvar socialnämnden
10. Beslut från kommunfullmäktige, daterat 2025-09-15 § 157

### **Beslutet skickas till**

Kommunledningskontoret

### **Ansvarig chef**

Pierre Klasson

Kommundirektör

# Remissunderlag – Utvecklingsförslag av bemanningsavdelningen Sävsjö kommun

## Innehåll

|  |   |
|--|---|
| Remissunderlag – Utvecklingsförslag av bemanningsavdelningen Sävsjö kommun .....   | 1 |
| Remissinstanser Sävsjö kommuns ledningsgrupp, samtliga förvaltningar och nämnder utgör remissinstans med möjlighet att yttra sig och bidra till utredningen innan den slutligen lämnas till kommunstyrelsen inför sammanträdet 17 november ..... | 1 |
| 1. Bakgrund .....  | 2 |
| 1.1 Syfte.....   | 2 |
| 2. Nuläge .....  | 2 |
| 3. Önskat läge.....  | 3 |
| 3.1 Övertagande av nya bemanningsområden .....   | 3 |
| 3.2 Förbättrad kompetensmatchning .....  | 4 |
| 3.3 Ökad tillgänglighet och service .....  | 4 |
| 3.4 Införande av strategisk planering.....   | 4 |
| 3.5 Ökad kvalitet och uppföljning .....  | 4 |
| 3.6 Förbättrad arbetsmiljö och trivsel.....  | 4 |
| 4. Slutsatser .....  | 5 |
| 5. Frågor till remissinstanser .....   | 6 |
| 6. Remissvar önskas senast den 3 november 2025.....  | 6 |

**Remissinstanser** Sävsjö kommuns ledningsgrupp, samtliga förvaltningar och nämnder utgör remissinstans med möjlighet att yttra sig och bidra till utredningen innan den slutligen lämnas till kommunstyrelsen inför sammanträdet 17 november

# 1. Bakgrund

På kommunstyrelsens sammanträde den 17 juni beslutade kommunstyrelsen att föreslå kommunfullmäktige att upphäva beslutet från mars 2024 (§31), där kommunstyrelsen får i uppdrag att årligen pröva om bemannings enheten ska vara kvar, med målet att avveckla enheten senast till den 1 januari 2027.

Kommunstyrelsen beslutade vidare på sammanträdet att ge kommundirektören i uppdrag att, i dialog med berörda nämnder, utreda fortsatt utveckling av bemanningsenhetens uppdrag och återkomma senast till sammanträdet den 7 oktober, (not: Nytt datum 17 november) Detta beslut utgör grunden för detta direktiv och beställning av fortsatt utredning som kommundirektören i sin tur överlämnar till HR-avdelningen för genomförande.

## 1.1 Syfte

Den fortsatta utredningen syftar till att se hur bemannings enheten kan bredda och öka sin service och sitt erbjudande gentemot förvaltningarna. Idag sker en förhållandevis hög andel av vikarieanskaffningen ute i verksamheterna, trots att vi har en dedikerad bemanningsenhet, och uppdraget är att se hur bemannings enheten kan effektiviseras genom att exempelvis ta ett större helhetsansvar för kommunens totala behov av vikarier. Avlasta verksamheterna från administration och akuta bemanningsfrågor. Syftet med detta remissunderlag är att samla in synpunkter från berörda verksamheter kring prioriteringar, behov och möjliga utvecklingsområden för bemanningsavdelningen.

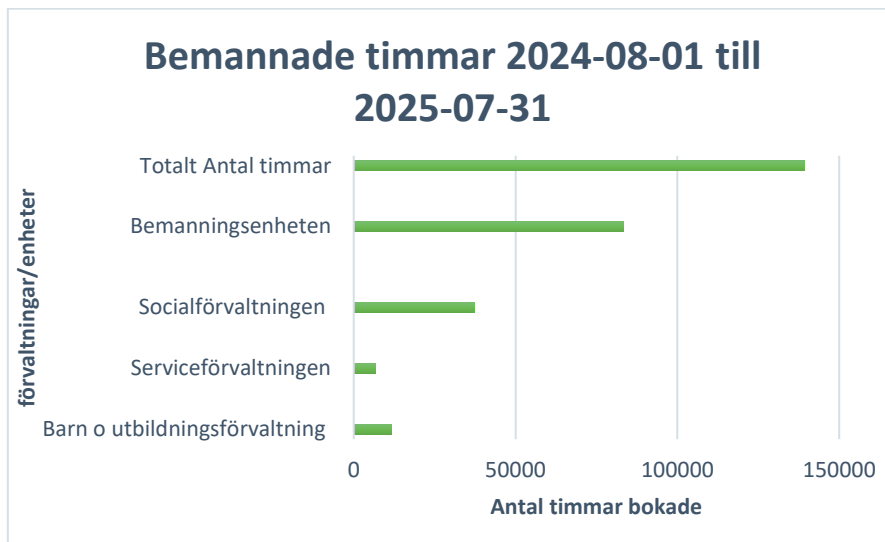
## 2. Nuläge

Bemanningsavdelningen är en funktion inom HR-avdelningen. Huvuduppdraget är att bemanna upp verksamheter då ordinarie personal är frånvarande av olika anledningar. För att lyckas med detta rekryterar, introducerar och bokar Bemmaningsenheten vikarier till verksamheterna. De verksamheter som idag faller under Bemanningsenhetens område är:

- Hemtjänst
- Särskilt boende
- Personlig assistans
- Gruppbostad
- Förskola
- Kost

Detta innebär att det finns flera verksamhetsområden inom olika förvaltningar som istället använder sina egna vikarier. Bemmaningsenheten är i nuläget öppen måndag till fredag 06.00 till 17.00. Under sommaren är enheten öppen 06.00 till 15.00.

Då det rådande beslutet är att Bemanningsenheten ska läggas ner senast i januari 2027 har det inte funnits anledning att vare sig utöka antalet verksamheter att stödja, inte heller att skala upp sin verksamhet genom utökade öppettider. Detta har inneburit att det är timmar som bokas av förvaltningarna själva. Detta illustreras genom nedanstående tabell, som visar antalet bokade timmar under 2024-08-01-2025-07-31 som bokats via bemanningen respektive av förvaltningarna själva.



Ungefär 40% av alla bokade timmar görs direkt av förvaltningarna själva, och resterande 60% görs av Bemmaningsenheten.

Det finns med dessa siffror stora utvecklingsmöjligheter för Bemanningenheten att skapa ett effektivt och samlat ansvar för vikarieanskaffning för alla verksamheter.

- Systemstödet i dag bygger på ett integrerat Vikarieanskaffningssystem från Visma som är sammankopplat mot Personalsystemet, Teams och SMS, vilket ger viss överblick men med begränsad möjlighet till analys och kompetensmatchning.
- Kommunikation mellan beställare och Bemanningenhet sker via telefon, teams och mejl.
- Vissa verksamheter upplever brister i tillgänglighet och framför allt svårigheter vid akuta bemanningsbehov.

Utmaningar i verksamheterna är bristande tillgång på kompetens i akuta situationer, samt utvecklad pool med timanställda vilket ger en hög administration i verksamheterna

## 3. Önskat läge

### 3.1 Övertagande av nya bemanningsområden

Serviceförvaltningen hade jämfört med Socialförvaltningen och Barn-och utbildningsförvaltningen ett lägre antal

- Lokalvård
- Bad
- Daglig verksamhet
- Lärare
- Camping

## 3.2 Förbättrad kompetensmatchning

Idag sker matchning främst utifrån tillgänglighet. Genom att införa ett strukturerat register över medarbetares kompetenser, utbildningar och certifikat kan rätt person snabbare matchas mot rätt uppdrag. Till detta har vi i dag Winlas kompetens som verksamhetssystem att använda. Detta ökar kvaliteten i verksamheten och minskar behovet av dubbla resurser.

Bemanningsenheten kan ansvara för att interna utbildningar som verksamheterna efterfrågar och beslutar ska föregås innan arbetet påbörjas, till exempel att likna vid onboarding, samt att säkerställa giltiga certifikat mm.

## 3.3 Ökad tillgänglighet och service

För att kunna möta akuta behov föreslås att bemanningsavdelningen utvecklar sin service:

- Utökade öppettider eller jourfunktion under kvällar och helger.
- Införande av app. eller chatt för att snabbt nå rätt person.
- Möjlighet till "expressbokning" vid akuta luckor.

En betydande del av de bokade timmarna som görs direkt av förvaltningarna rör vakanser, eller även kallat extrapass. Det är sådana pass som verksamheterna behöver tillsätta utan att någon ordinarie personal är frånvarande. Det kan exempelvis röra sig om en brukare som blivit sämre fort och som behöver bemanning dygnet runt, och då behövs det bokas in en personal till, till verksamheten.

Dessa extrapass har Bemmaningsenheten varit behjälpliga med till viss mån, men det har aldrig ingått i enhetens uppdrag att hjälpa till med, då det i själva verket inte rör sig om vikarieanskaffning utan utökning av ordinarie personalstyrka. Genom att få det mandatet att uttalat arbetat med vakanser, kan Bemmaningsenheten öka sina bokade timmar och minska verksamhetens egna bokade timmar. Det skulle även hjälpa till att hålla nere tiden för förskjutet arbetstid och övertid, vilket har varit lösningen om verksamheten inte har haft någon extrapersonal att ringa in och boka.

## 3.4 Införande av strategisk planering

Idag är bemanningen till stor del reaktiv. Genom att analysera historisk statistik kan behov förutses bättre (t.ex. semestertoppar, influensasäsong). Detta skapar möjlighet till mer långsiktig planering och minskad stress i organisationen. Våra samhällsmedborgare kan bidra i olika skeden i sina liv, och vi bör eftersträva att de känner trygghet och vill stanna kvar i Sävsjö kommun.

## 3.5 Ökad kvalitet och uppföljning

För att säkerställa att bemanningslösningarna fungerar väl bör systematiska rutiner för återkoppling införas. Detta kan ske genom:

- Regelbundna enkäter till chefer och medarbetare.
- Uppföljning av nyckeltal: fyllnadsgrad, kostnader, sjukfrånvaro och personalomsättning.
- Transparens i resultatet för att skapa lärande och förbättring.

## 3.6 Förbättrad arbetsmiljö och trivsel

Återinföra bemanningspool som fungerar som bäst när medarbetare känner tillhörighet och engagemang. Förslag på åtgärder:

- Regelbundna träffar eller nätverksträffar för timanställda.
- Möjlighet till delaktighet, kompetenshöjande åtgärder och utveckling.
- Fokus på att skapa trygghet och kontinuitet, även för timanställda.

## 4. Slutsatser

- Bemanna fler verksamheter för att nå stordriftsfördelar
- Ökade öppettider på vardagar
- Tillsätta extrapass (vakanser)
- Helgöppet
- Nytt systemstöd för att säkerställa dialogen mellan samordnare och chef, utbildning för samordnare
- Utbilda samordnare i rekryteringsfrågor (Intervjuteknik, referenstagning, introduktion)
- Utbilda Samordnare i Vikariebokningen (Medvind)

### **vilket ger**

- Rätt kompetens på rätt plats, i rätt tid.
- Enhetlig rekryteringsprocess i Sävsjö kommun för timanställda
- Kvalitetssäkring för verksamhet och medarbetare
- Avlastning för chefer i verksamheterna
- Minskad administration och snabbare processer.
- Mer förutsägbarhet och mindre stress för verksamheterna
- Ökad kvalitet i bemanningen och därmed i kärnverksamheten.
- Förbättrad arbetsmiljö och högre trivsel bland både ordinarie och timanställd personal.
- Kostnadseffektivare användning av resurser (stordriftsfördelar)
- Attraktiv arbetsgivare  
Nöjda samhällsmedborgare i fokus

## 5. Frågor till remissinstanser

1. Vilka utvecklingsområden ser ni som mest angelägna?
2. Vilka risker eller konsekvenser behöver beaktas?
3. Finns ytterligare behov eller förslag för utveckling?

## 6. Remissvar önskas senast den 3 november 2025

---

**Kontaktperson Lise-Lei Hugosson Tf. HR-chef [lise-lei.hugosson@savsjo.se](mailto:lise-lei.hugosson@savsjo.se)**

---

Stort tack för er medverkan:

HR-avdelningen Sävsjö Kommun



## Remiss utvecklingsförslag av bemanningsavdelningen Sävsjö kommun

### Sammanfattning

På kommunstyrelsens sammanträde den 17 juni beslutade kommunstyrelsen att föreslå kommunfullmäktige att upphäva beslutet från mars 2024 (§31), där kommunstyrelsen får i uppdrag att årligen pröva om bemannings enheten ska vara kvar, med målet att utveckla enheten senast till den 1 januari 2027. Kommunstyrelsen beslutade vidare på sammanträdet att ge kommundirektören i uppdrag att, i dialog med berörda nämnder, utreda fortsatt utveckling av bemanningsenhetens uppdrag.

Sävsjö kommuns ledningsgrupp, samtliga förvaltningar och nämnder utgör remissinstans med möjlighet att yttra sig och bidra till utredningen innan den slutligen lämnas till kommunstyrelsen.

Remissunderlag – Utvecklingsförslag av bemanningsavdelningen Sävsjö kommun

### Frågor till remissinstanser

1. Vilka utvecklingsområden ser ni som mest angelägna?
2. Vilka risker eller konsekvenser behöver beaktas?
3. Finns ytterligare behov eller förslag för utveckling?

### Synpunkter på förslaget

Barn- och utbildningsförvaltningen använder bemanningsenheten inom förskolan och det är en viktig part för att kunna tillsätta vikarier i verksamheten, så något som förvaltningen ställer sig bakom.

Ett par medskick inför fortsatt arbete

- Utvärderingen efter 100 dagar behöver fokuseras på, det är viktigt för att följa upp arbetet.
- Kontinuerliga avstämningsmöten mellan bemanningsenheten och verksamheten är påbörjat och positivt att bevara även framåt.
- Önskvärt om medarbetare kan kombinera deltid på enhet med att öka upp via bemanningen, dvs dubbla anställningar eller lösning via kontering.
- Viktigt att det är rätt kompetens på de som kommer från bemanningen, finns nytt krav i förskolan på språkliga kunskaper bland personalen, detta behöver säkerställas även för vikarier.

- Finns inget behov av utökning av bemanningsenheten mot skola och fritidshemmet i nuläget.

**Handläggare**

Martina Arvidsson  
Barn- och utbildningschef  
Barn- och utbildningsförvaltningen

## Remissutlåtande - utvecklingsförslag av bemanningsavdelningen Sävsjö kommun

### Kultur- och fritidsnämnden beslutar

att lämna nedan svar på remissfrågorna.

1. Förbättrad kompetensmatchning.
2. Om Familjebadet blir ett nytt ansvarsområde för bemanningsenheten behöver flera viktiga konsekvenser beaktas. Verksamheten är beroende av att rätt kompetens matchas mot rätt arbetspass. Om detta inte säkerställs riskerar kvaliteten på simskola och träningspass att försämrats, vilket påverkar både deltagarnas upplevelse och verksamhetens professionalitet.

Det finns även säkerhetsrisker att ta hänsyn till. Vikarier som saknar nödvändig utbildning i livräddning, HLR och bassängsäkerhet kan utgöra en fara för besökare. Därför är det avgörande att bemanningen sker med personal som har rätt kompetens och erfarenhet för att upprätthålla både kvalitet och säkerhet.

3. Att utöver kompetenser, utbildningar och certifikat även lägga stor vikt vid erfarenhet och personliga egenskaper som passar för utlysta vakanser.

### Sammanfattning

På kommunstyrelsens sammanträde den 17 juni beslutade kommunstyrelsen att föreslå kommunfullmäktige att upphäva beslutet från mars 2024 (§31), där kommunstyrelsen får i uppdrag att årligen pröva om bemannings enheten ska vara kvar, med målet att avveckla enheten senast till den 1 januari 2027.

Kommunstyrelsen beslutade vidare på sammanträdet att ge kommundirektören i uppdrag att, i dialog med berörda nämnder, utreda fortsatt utveckling av bemanningsenhetens uppdrag och återkomma senast till sammanträdet den 7 oktober, (not: Nytt datum 17 november) Detta beslut utgör grunden för detta direktiv och beställning av fortsatt utredning som kommundirektören i sin tur överlämnar till HR-

avdelningen för genomförande.

Utifrån remissunderlaget önskar HR-avdelningen svar på frågorna:

1. Vilka utvecklingsområden ser ni som mest angelägna?
2. Vilka risker eller konsekvenser behöver beaktas?
3. Finns ytterligare behov eller förslag för utveckling?

### **Beslutsunderlag**

1. Tjänsteskrivelse från kultur- och fritidsenheten, daterad 30 september 2025.
2. Remissvar till utvecklingsförslag av bemanningsavdelningen Sävsjö kommun.

### **Beslutet skickas till**

HR- avdelningen

## Remissvar till utvecklingsförslag av bemanningsavdelningen

### Förslag till beslut

Serviceförvaltningen föreslår kommunstyrelsen att lämna nedan svar på remissfrågorna.

1. För kök ser vi ofta en trend att måndagsmorgnar har en hög arbetsbelastning för den bemanningssamordnaren som arbetar själv, och det ibland kan vara svårt att hinna bemanna eller avslå i tid. Utökad bemanning för bemanningssamordnare på måndag morgon önskas.

2. Det bedöms inte som lämpligt att lokalvården övergår till att vara ett nytt ansvarsområde för bemanningsenheten. Om detta skulle ske, uppstår flera komplexa utmaningar som kräver särskild hänsyn:

**Schemaläggning och bemanning:** Lokalvårdare har ofta flera arbetsställen under ett och samma arbetspass, vilket försvårar planeringen. Dessutom börjar de flesta sina pass redan kl. 05.30.

**Tillträde till lokaler:** En stor utmaning är att säkerställa tillgång till lokaler via nyckeltaggar, nycklar och koder. Detta kräver god kännedom om lokalerna och rutiner för hantering av tillträde.

**Intern omfördelning vid frånvaro:** Vid hög frånvaro behöver personal kunna förflyttas internt, med hänsyn till deras kunskap om specifika lokaler. Detta kräver en arbetsledningsfunktion som finns på lokalvården.

**Prioriteringsstämning:** Att bedöma och prioritera städinsatser vid extra hög frånvaro är idag kopplat till arbetsledning på lokalvården.

I dagsläget skulle detta påverka en till två intermittent anställda inom lokalvården.

## Sammanfattning

På kommunstyrelsens sammanträde den 17 juni beslutade kommunstyrelsen att föreslå kommunfullmäktige att upphäva beslutet från mars 2024 (§31), där kommunstyrelsen får i uppdrag att årligen pröva om bemannings enheten ska vara kvar, med målet att avveckla enheten senast till den 1 januari 2027.

Kommunstyrelsen beslutade vidare på sammanträdet att ge kommundirektören i uppdrag att, i dialog med berörda nämnder, utreda fortsatt utveckling av bemanningsenhetens uppdrag och återkomma senast till sammanträdet den 7 oktober, (not: Nytt datum 17 november) Detta beslut utgör grunden för detta direktiv och beställning av fortsatt utredning som kommundirektören i sin tur överlämnar till HR-avdelningen för genomförande. Utifrån remissunderlaget önskar HR-avdelningen svar på frågorna:

1. Vilka utvecklingsområden ser ni som mest angelägna?
2. Vilka risker eller konsekvenser behöver beaktas?
3. Finns ytterligare behov eller förslag för utveckling?

## Beslutsunderlag

1. Exempel: Tjänsteskrivelse från kommunledningskontoret, daterad 13 januari 2022.
2. Protokollsutdrag kommunstyrelsen, daterat 14 december 2021 § 365.

## Beslutet skickas till

Serviceförvaltningen  
Personalavdelningen

### Handläggare

Erika Tor Rundblad  
Förvaltningschef  
Serviceförvaltningen  
erika.rundblad@savsjo.se  
0382 -15251

### Ansvarig chef

Erika Tor Rundblad  
Förvaltningschef  
serviceförvaltningen



**Tjänsteskrivelse**

2025-11-03

Diarienummer: 2025/418

Till: Kommunstyrelsen

## Remissvar Bemanningsutveckling

Myndighetsförvaltningen har fått möjlighet att svara på en remiss angående utveckling av kommunens interna bemanningsverksamhet.

Utifrån tankarna i förslaget ser vi inte att detta berör vår verksamhet och väljer därför att avstå från att lämna synpunkter på förslaget.

Handläggarens namn

Daniel Eek

Tf. Förvaltningschef



# Remissvar – utveckla bemanningsenheten

För att stärka bemanningsenhetens funktion och bidra till en hållbar bemanning föreslås följande utvecklingsområden:

## **Tydliggör kostnadsbilden**

Eventuella kostnadsökningar kopplade till utvecklingsinsatser bör redovisas transparent för att möjliggöra välgrundade beslut och prioriteringar.

## **Inför en strukturerad fyrstegsintroduktion**

För att höja kvaliteten och tryggheten i bemanningen föreslås en fyrstegsintroduktion för nya timvikarier, där bemanningsenheten ansvarar för bokning och samordning:

- ✓ Introduktion via bemanningsenheten
- ✓ Delegeringsprov
- ✓ Förflyttningsteknik
- ✓ Praktisk träning i metodrum (Ett idékoncept finns framtaget och kan vidareutvecklas.)

## **Utökade öppettider**

För att möta verksamhetens behov föreslås att bemanningsenheten har öppet även under helger och röda dagar. En avgränsning kan vara helger och röda dagar kl. 6:00 – 12:00.

## **Kompetensförsörjning och bredare rekrytering**

För att möta framtida behov krävs ett aktivt arbete med kompetensförsörjning. Bemanningenheten bör arbeta för att attrahera fler sökande och rekrytera bredare, med fokus på rätt kompetens och långsiktig matchning.

Anställa en rekryterare som fokuserar på rekrytering och bemanning.

## **Kompetenshöjning och kvalitetssäkring**

Det är viktigt att höja kompetensen hos timvikarier genom strukturerad introduktion, återkoppling och uppföljning. Samtidigt behöver LAS-hanteringen säkerställas, med tidiga samtal med vikarier som inte uppfyller krav inom vård och omsorg. Detta möjliggör korrigerande, stöd eller avslut i ett tidigt skede, vilket stärker kvaliteten i verksamheten.

## **Säkerställ att alla enheter går via bemanningsenheten**

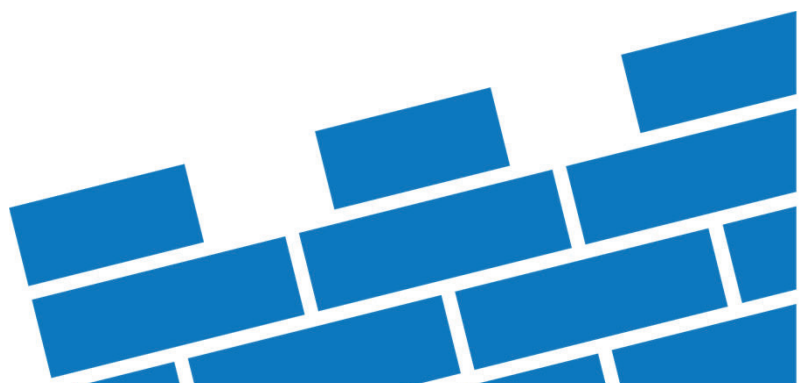
För att bemanningsenheten ska fungera som en stödfunktion för hela organisationen, bör det säkerställas att alla enheter som använder timvikarier gör detta via bemanningsenheten. Detta är avgörande för att säkerställa att



arbetstidslagen följs, skapa enhetlighet i rekrytering och introduktion och underlätta uppföljning och kvalitetssäkring utifrån exempel arbetstidslagen.

30 oktober 2025

Äldreomsorg och Hälso-och sjukvård



Djurgårdsgatan 1, 576 80 Sävsjö

# Direktiv för fortsatt utredning av hur bemanningsenheten ska utvecklas

## Bakgrund

Under våren och försommaren 2025 har HR-avdelningen, på uppdrag av kommundirektören, genomfört en utredning av bemanningsenheten. Intervjuer har gjorts med berörda förvaltningschefer och utöver det har HR-chef och fackliga representanter yttrat sig om behoven av en bemanningsenhet. Frågan har lyfts i den kommunövergripande ledningsgruppen. Utredningen har även en ekonomisk del, där en genomlysning gjorts av kostnader för befintlig organisation i jämförelse med att förvaltningarna själva löser bemanningsbehoven.

På kommunstyrelsens sammanträde den 17 juni beslutade kommunstyrelsen att föreslå kommunfullmäktige att upphäva beslutet från mars 2024 (§31), där kommunstyrelsen får i uppdrag att årligen pröva om bemanningsenheten ska vara kvar, med målet att avveckla enheten senast till den 1 januari 2027.

Kommunstyrelsen beslutade vidare på sammanträdet att ge kommundirektören i uppdrag att, i dialog med berörda nämnder, utreda fortsatt utveckling av bemanningsenhetens uppdrag och återkomma senast till sammanträdet den 7 oktober. Detta beslut utgör grunden för detta direktiv och beställning av fortsatt utredning som kommundirektören i sin tur överlämnar till HR-avdelningen för genomförande.

## Utredningens syfte

Den fortsatta utredningen syftar till att se hur bemanningsenheten kan bredda och öka sin service och sitt erbjudande gentemot förvaltningarna. Idag sker en förhållandevis hög andel av vikarieanskaffningen ute i verksamheterna, trots att vi har en dedikerad bemanningsenhet, och uppdraget är att se hur bemanningsenheten kan effektiviseras genom att exempelvis ta ett större helhetsansvar för kommunens totala behov av vikarier.

## Metod och genomförande

En beskrivning av hur inventeringen, analysen och utredningen i sin helhet har genomförts ska framgå i den slutliga utredningen.

## Resurser och budget

Utredningen görs med befintlig personal på HR-avdelningen. Det finns inga öronmärkta medel för genomförandet. Samverkan sker lämpligen med ekonomiavdelningen, kansliavdelningen med flera för att få fram underlag och efterfrågade kalkyler. Under utredningstiden görs avstämningar med

kommundirektör som är beställare av utredningen åtminstone vid två tillfällen, i augusti och september.

## Remissinstanser

Sävsjö kommuns ledningsgrupp, samtliga förvaltningar och nämnder utgör remissinstans med möjlighet att yttra sig och bidra till utredningen innan den slutligen lämnas till kommunstyrelsen inför sammanträdet 7 oktober.

## Utredningens omfattning

- En analys och sammanställning av respektive förvaltnings vikarieanskaffning ska göras, det vill säga de timmar som tillsätts utan bemanningsenhetens inblandning. Utredningen ska även visa antal personer som har anställts som timvikarier per verksamhet/i bemanningen i syfte att se frekvensen och kunna tidsberäkna och ge kostnadsdata per anställning. Mätperioden ska förslagsvis vara fördelad på två perioder: 1 augusti – 31 dec 2024 samt 1 januari – 31 juli 2025.
- Förslag ska lämnas på hur bemanningsenheten kan utöka sitt uppdrag och ta ett samlat grepp om de totala bemanningsbehoven i kommunkoncernen.
- En beskrivning ska lämnas av hur föreslagna förändringar kan bidra till ökad kostnadseffektivitet, förbättrad arbetsmiljö för cheferna utifrån arbetsmiljöverkets översyn, samt hur det kan bidra till ökad kvalitet i verksamheterna. Exempelvis ska en redovisning lämnas av hur bemanningsenheten ska kunna säkerställa den teoretiska och praktiska kunskapen hos de vikarier som skickas ut i verksamheterna, samt behovet av resurser för att det ska bli gjort.
- I uppdraget från kommunstyrelsen framgår tydligt att berörda nämnder ska ges möjlighet att yttra sig om behoven under arbetets gång. Det ska således inte bara vara dialog på tjänstepersonsnivå utan även nämnderna ska ges utrymme för inspel. Yttrandena från respektive instans ska framgå tydligt i den slutliga utredningen.

Sävsjö 2025-08-13



Pierre Klasson  
Kommundirektör

# Svar på direktiv om fortsatt utredning av hur bemanningsenheten ska utvecklas

## Bakgrund

Under våren och försommaren 2025 genomförde HR-avdelningen, på uppdrag av kommundirektören, en utredning av bemanningsenheten. Intervjuer gjordes med berörda förvaltningschefer och utöver det yttrande sig HR-chef och fackliga representanter om behoven av en bemanningsenhet. Frågan lyftes även i den kommunövergripande ledningsgruppen. Utredningen innehöll även en ekonomisk del, där en genomlysning gjorts av kostnader för befintlig organisation i jämförelse med att förvaltningarna själva löste bemanningsbehoven.

På kommunstyrelsens sammanträde den 17 juni beslutade kommunstyrelsen att föreslå kommunfullmäktige att upphäva beslutet från mars 2024 (§31), där kommunstyrelsen får i uppdrag att årligen pröva om bemanningsenheten ska vara kvar, med målet att avveckla enheten senast till den 1 januari 2027.

På fullmäktiges sammanträde beslutades om återremiss till kommunstyrelsen i syfte att ge möjlighet för nämnderna och förvaltningarna att yttra sig.

Kommunstyrelsen beslutade på efterföljande sammanträde att ge kommundirektören i uppdrag att, i dialog med berörda nämnder, utreda fortsatt utveckling av bemanningsenhetens uppdrag. Detta uppdrag utgör grunden för denna kompletterande utredning som främst hanterats av HR-avdelningen under hösten/vintern 2025-2026.

## Remissinstanser

Sävsjö kommuns ledningsgrupp, samtliga förvaltningar och nämnder utgör remissinstans med möjlighet att yttra sig och bidra till utredningen.

Utöver innehållet i denna kompletterande utredning hänvisas till tidigare genomförda utredningar av bemanningsenheten, varav den senaste färdigställdes sommaren 2025.

## Frågeställningar som utredningen ska svara på

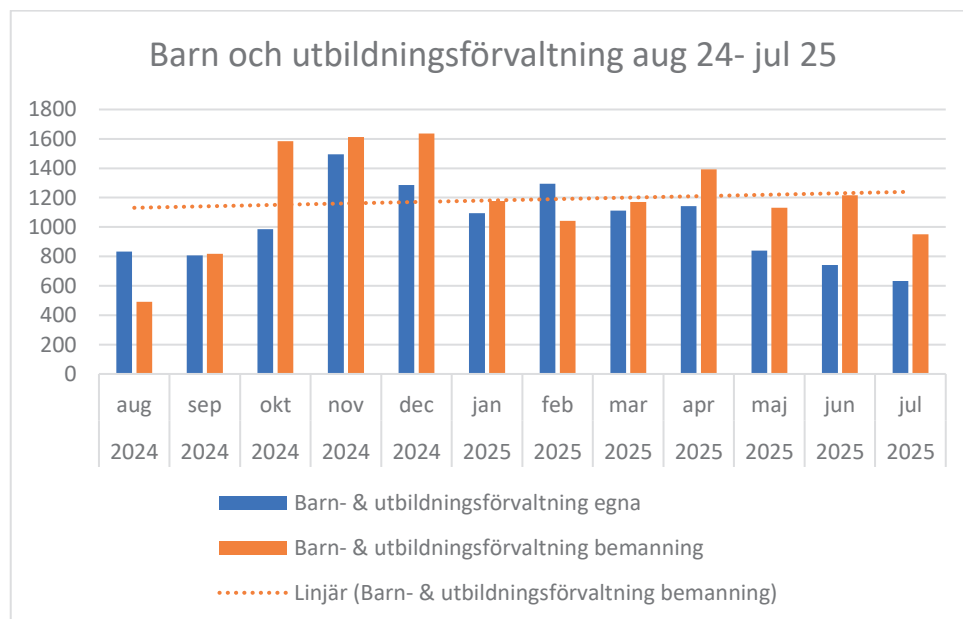
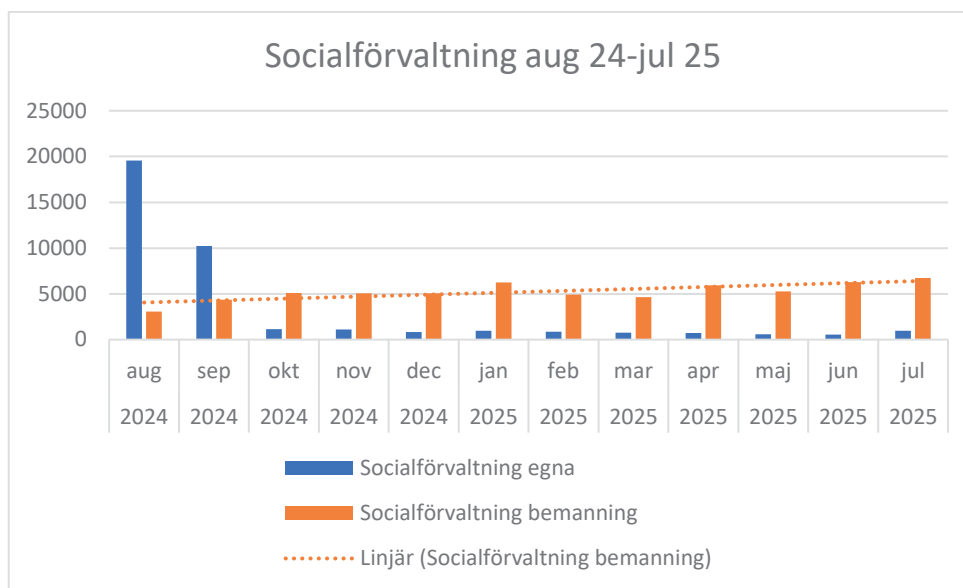
### Analys av förvaltningarnas totala vikarieanskaffning

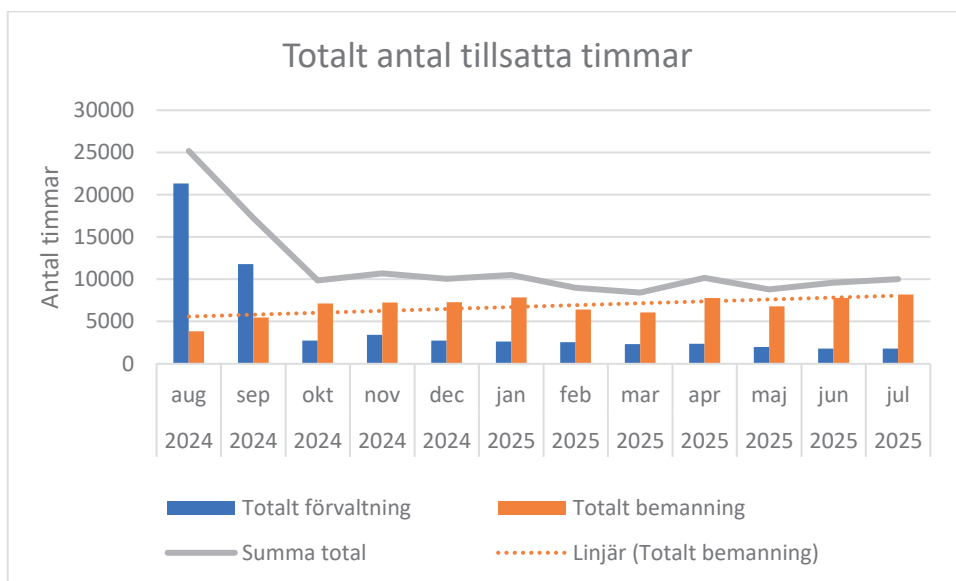
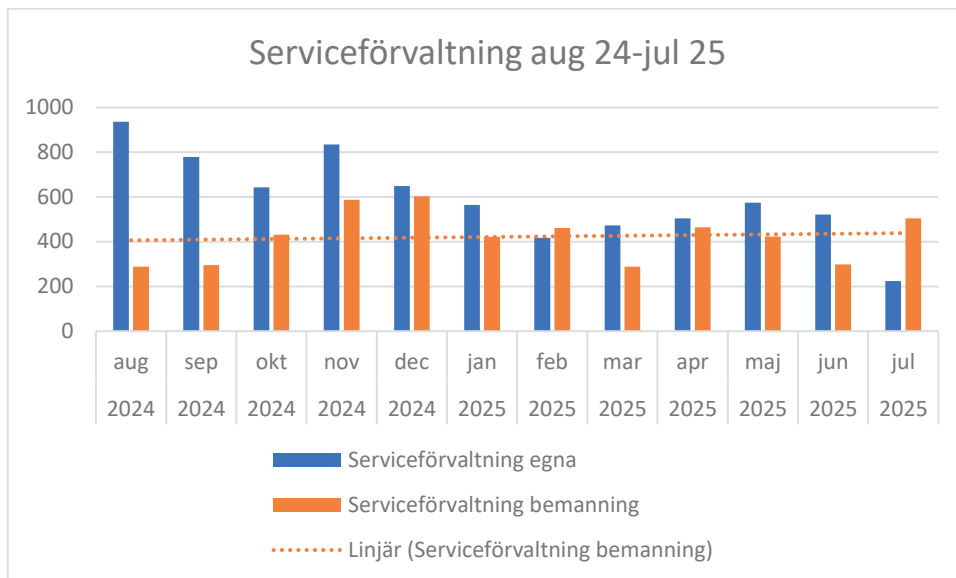
**Utredningsdirektiv:** *En analys och sammanställning av respektive förvaltnings vikarieanskaffning ska göras, det vill säga de timmar som tillsätts utan bemanningsenhetens inblandning. Utredningen ska även visa antal personer som har anställts som timvikarier per verksamhet/i bemanningen i syfte att se frekvensen och kunna tidsberäkna och ge kostnadsdata per anställning. Mätperioden ska förslagsvis vara fördelad på två perioder: 1 augusti – 31 dec 2024 samt 1 januari – 31 juli 2025.*

Nedanstående diagram jämför timmarna i förvaltningarna respektive bemanningsenheten för hela perioden augusti 2024 till juli 2025.

Under den första mätperioden augusti till december 2024 registrerades 19 500 timmar i augusti och i september cirka 10 200 timmar på socialförvaltningen. Flertalet av dessa timmar gäller sommarvikarier som haft en anställningsform som kallas ”tim hel period”, vilket innebar att deras sommarvikariat registrerats per timme. Bemanningsenheten var ansvarig för rekryteringen av dessa sommarvikarier och arbetet runt det medan anställningen lades på förvaltningen, vilket förklarar den höga blåa stapeln.

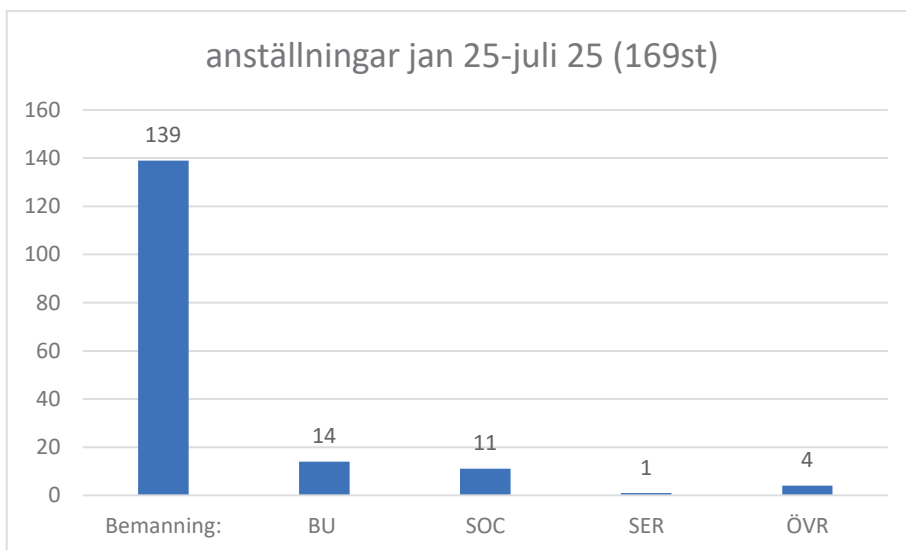
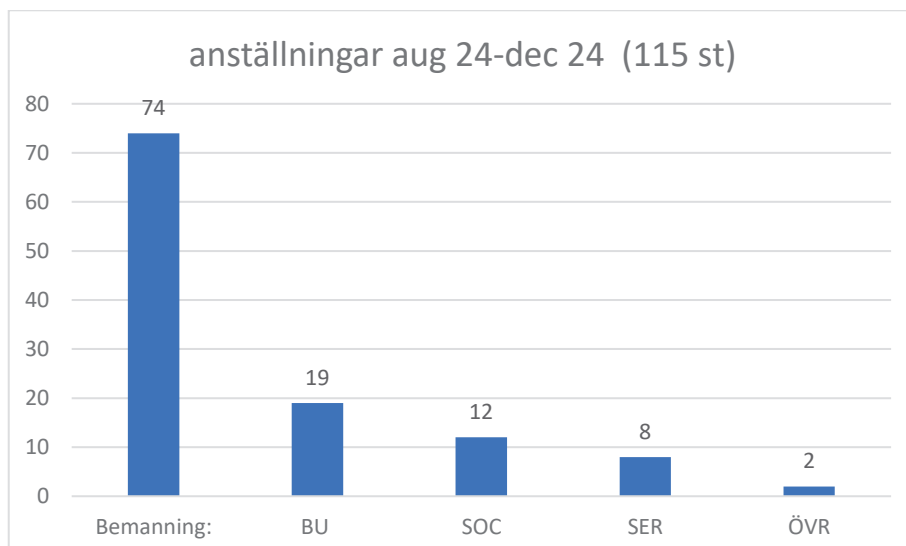
Totalt under båda perioderna tillsattes cirka 57 600 timmar i förvaltningarna och 81 900 timmar via bemanningsenheten. Av de 57 600 egna tillsatta timmarna utgörs 29 770 av socialförvaltningens timmar för augusti-september 2024, vilka alltså till stor del utgörs av sommarvikarier. Från och med sommaren 2025 anställs sommarvikarier som månadsavlönade.





Under dessa två mätperioder framgår att bemanningsenhetens leverans ökar stadigt, särskilt inom socialförvaltningen där den högsta andelen anskaffning görs traditionellt. Att utveckla bemanningsenheten genom att bredda uppdraget kommer innebära ett starkt stöd mot förvaltningarna. Målet är att frigöra administration och chefers totala engagemang i frågan.

Antal genomförda anställningar under de valda perioderna:



Diagrammen ovan visar antalet timanställningar under de valda mätperioderna. De innefattar både nya anställningar och förlängda anställningar både på bemanningen och i förvaltningarna.

### Förtydligande om kommunens sommarrekrytering

Gällande sommarrekryteringen står bemanningsenheten för annonsering, intervjuer och rekrytering. När bemanningsenheten har hittat en lämplig kandidat anställer sedan socialförvaltningens chefer denna person hos sig.

Detta omfattande rekryteringsarbete pågår mer eller mindre året runt, då varje sommar följs upp och utvärderas, för att få fram medarbetarnas och chefernas bild av hur sommaren fungerat. Sedan, efter att par månader, kommer annonsen ut för nästa sommar, där olika skolbesök och marknadsföringsaktiviteter planeras för att sedan genomföras strax efter årsskiftet. Varje sommar anställs ungefär 185 sommarvikarier som går på en schemarad och täcker upp för en ordinarie medarbetare som är på semester. Sedan anställs även ett trettiotal timvikarier att täcka upp vid eventuell sjukdom.

Förutom att rekrytera sommarvikarierna är bemanningen även behjälpliga med administrationen kring dessa, för att säkerställa att de får gå bredvid innan sommaren och lära sig jobbet, att de får utbildning i medicindelegering samt att de har de systembehörigheterna som de behöver för att fullgöra kunna fullgöra sitt arbete.



## Utveckling mot helhetsansvar

Utredningsdirektiv: *Förslag ska lämnas på hur bemanningsenheten kan utöka sitt uppdrag och ta ett samlat grepp om de totala bemanningsbehoven i kommunkoncernen.*

### Förbättrad kompetensmatchning

Idag sker matchning främst utifrån tillgänglighet. Genom att införa ett strukturerat register över medarbetares kompetenser, utbildningar och certifikat kan rätt person snabbare matchas mot rätt uppdrag. Till det har vi i dag verksamhetssystemet WinLas Kompetens. Det ökar kvaliteten i verksamheten och minskar behovet av dubbla resurser.

Förutsättningen för att det ska fungera är att förvaltningarna ställer sig bakom arbets sättet och att medarbetare på HR-avdelningen och bemanningsenheten ges möjlighet att fortsätta utveckla en kvalitetssäkrad bemanningsenhet. På sikt föreslås även att kunna öka samverkan och utbytet mellan höglandskommunerna i syfte att erbjuda timanställda möjlighet att kunna leva på sin lön.

### Ökad tillgänglighet och service

För att kunna möta akuta behov föreslås att bemanningsenheten utvecklar sin service, bland annat genom att erbjuda:

- Utökade öppettider eller jourfunktion under kvällar och helger.
- Införande av en digital app eller chatt för att snabbt nå rätt person.
- Möjlighet till "expressbokning" vid akuta luckor.

En betydande del av de bokade timmarna som görs direkt av förvaltningarna rör vakanser, eller även kallat extrapass. Det är sådana pass som verksamheterna behöver tillsätta utan att någon ordinarie personal är frånvarande. Det kan exempelvis röra sig om en brukare som blivit sämre fort och som behöver bemanning dygnet runt, och då behöver det bokas in ytterligare en medarbetare.

Dessa extrapass har bemanningsenheten varit behjälpliga med i viss mån, men det har inte ingått i enhetens uppdrag då det i själva verket inte rör sig om vikarieanskaffning utan om en utökning av ordinarie personalstyrka. Genom att få mandatet att uttalat arbeta med vakanser kan bemanningsenheten öka antalet bokade timmar och samtidigt minska verksamheternas egenbokade timmar. En sådan förändring skulle även hjälpa till att hålla ner tiden för förskjuten arbetstid och övertid, vilket har varit lösningen om verksamheten inte har haft någon extrapersonal att ringa in och boka.

### Införande av strategisk planering

Idag är bemanningen till stor del reaktiv. Genom att analysera historisk statistik kan behov förutses bättre (t.ex. semestertoppar, influensasäsong). Detta skapar möjlighet till mer långsiktig planering och minskad stress i organisationen. Våra medarbetare kan bidra olika mycket i olika skeden i sina liv, och vi bör eftersträva att de känner trygghet och vill stanna kvar hos Sävsjö kommun som arbetsgivare.

## Beskrivning av hur förändringarna ska leda till förbättringar

**Utredningsdirektiv:** *En beskrivning ska lämnas av hur föreslagna förändringar kan bidra till ökad kostnadseffektivitet, förbättrad arbetsmiljö för cheferna utifrån arbetsmiljöverkets översyn, samt hur det kan bidra till ökad kvalitet i verksamheterna. Exempelvis ska en redovisning lämnas av hur bemanningsenheten ska kunna säkerställa den teoretiska och praktiska kunskapen hos de vikarier som skickas ut i verksamheterna, samt behovet av resurser för att det ska bli gjort.*

### Ökad kvalitet och uppföljning

För att säkerställa att bemanningslösningarna fungerar väl bör systematiska rutiner för återkoppling införas.

Detta kan ske genom:

- Regelbundna enkäter till chefer och medarbetare i syfte att skapa en överblick i strävan att förbättra arbetsmiljön.
- Tätare uppföljning av nyckeltal: fyllnadsgrad, kostnader, sjukfrånvaro och personalomsättning.
- Ökad transparens i resultatet för att skapa lärande och förbättring.

Bemanningsenheten bör därutöver ansvara för att i högre grad leverera interna utbildningar som verksamheterna efterfrågar och beslutar om ska levereras innan arbetet påbörjas. Detta kan likaså vid så kallad 'onboarding' av medarbetare där introduktion genomförs och giltiga certifikat säkerställs med mera.

### **Förbättrad arbetsmiljö och trivsel**

En viktig del i en anställning är att känna sig uppskattad och sedd på jobbet, det leder till känsla av samhörighet för både chefer och medarbetare. Sävsjö kommun bör ta aktiva steg i riktning mot att bli en än mer attraktiv arbetsplats där en timanställd kan vara med och göra karriär inom kommunen.

En bemanningspool kan vid behov återinföras. Tillhörighet är en viktig faktor för ökat engagemang hos medarbetarna.

Förslag på åtgärder:

- Regelbundna träffar eller nätverksträffar för timanställda.
- Möjlighet till delaktighet, kompetenshöjande åtgärder och utveckling.
- Fokus på att skapa trygghet och kontinuitet, även för timanställda.

Marcus Oljemark, forskare på Stockholms universitet, har gjort en avhandling på temat "Ensamhet i arbetet". Han skriver bland annat: "*Att inte känna sig uppskattad eller sedd på jobbet leder till en känsla av ensamhet, det gäller både medarbetare och chefer*".

### **Yttrande från berörda nämnder**

**Utredningsdirektiv:** *Berörda nämnder ska ges möjlighet att yttra sig om behoven under arbetets gång. Det ska således inte bara vara dialog på tjänstepersonsnivå utan även nämnderna ska ges utrymme för inspel. Yttrandena från respektive instans ska framgå tydligt i den slutliga utredningen.*

Nedan följer en kort sammanfattning av inkomna remissvar. Yttrandena i sin helhet bifogas denna utredning och bör läsas separat.

SÄBO-cheferna föreslår att i stället för att utbilda befintliga bemanningssamordnare ska en särskild rekryterare anställas med fokus på rekrytering och bemanning, samt att bemanningsenheten har öppet även under helger, kl. 06.00–12.00.

Myndighetsförvaltningen bedömer att förslaget inte berör deras verksamhet och avstår därför från att lämna synpunkter.

Inom serviceförvaltningen och dess köksverksamheten finns ett behov av utökad bemanning för bemanningssamordnare på måndagsmorgon, då arbetsbelastningen är hög och bemanning ibland är svår att hantera i tid. Lokalvården bedöms i nuläget inte som lämplig att inkludera i bemanningsenheten uppdrag. Skälen är bland annat komplex schemaläggning, tidiga arbetspass, krav på lokalkännedom och tillträdeshantering samt behov av arbetsledning vid omprioriteringar och hög frånvaro. En förändring skulle i nuläget påverka ett begränsat antal intermittenta anställningar.

Äldreomsorgen och hälso- och sjukvården ser ett behov av att stärka bemanningsenhetens funktion och föreslår bland annat en tydlig och transparent redovisning av kostnader vid eventuella utvecklingsinsatser. Man föreslår även en anställning av rekryterare.

Införande av en strukturerad fyrstegsintroduktion för nya timvikarier samt att samtliga enheter som använder timvikarier ska gå via bemanningsenheten för att säkerställa lagstiftning, likvärdighet och uppföljning.

De ser också en stärkt kvalitetssäkring, ett aktivt och långsiktigt arbete med kompetensförsörjning, säker LAS-hantering samt en bredare rekrytering,

Det finns ett behov av utökade öppettider under helger och röda dagar kl. 06.00–12.00.

Barn- och utbildningsförvaltningen använder bemanningsenheten inom förskolan och ser den som en viktig och fungerande stödfunktion. Förvaltningen ser i dagsläget inte att det finns behov av att utöka bemanningsenhetens uppdrag mot skola och fritidshem, men vill ändå lämna några synpunkter. Bland annat ett önskemål om lösningar som möjliggör kombination av deltidsarbete i verksamhet och arbete via bemanningen. Regelbundna avstämningsmöten mellan verksamhet och bemanningsenhet. Säkerställa rätt kompetens hos vikarier och särskilt språkliga krav inom förskolan, samt vikten av uppföljning genom en utvärdering efter 100 dagar.

Kultur- och fritidsnämnden lyfter förbättrad kompetensmatchning som ett utvecklingsområde. I det fall Familjebadet och dess bemanning blir ett nytt ansvarsområde för bemanningsenheten framgent behöver viktiga aspekter beaktas för att säkerställa kvaliteten och säkerheten.

## Övrig information

Efter ett beslut från kommundirektören har bemanningsenhetens medarbetare flyttat sina arbetsplatser under februari månad 2026. Från och med nu sitter samtliga medarbetare i anslutning till kollegorna på HR-avdelningen. Syftet med flytten är att stärka den dagliga styrningen av verksamheten, samt att bemanningsenhetens arbete på ett mer effektivt sätt ska integreras och samordnas med HR-avdelningen och förvaltningarna.

*Rapporten är sammanställd av HR-avdelningen*

§ 157

Diarienummer: KF 2025/242

## Upphävande av beslut gällande bemanningsenheten

### Kommunfullmäktige beslutar

att ärendet återremitteras till kommunstyrelsen för komplettering med resultatet av det av kommunstyrelsen den 17 juni 2025 beslutade uppdraget till kommundirektören att utreda fortsatt utveckling av bemanningsenhetens uppdrag, denna utredning ska vara klar senast 7 oktober 2025.

### Sammanfattning

Bemanningsenheten, som är organiserad under kommunledningskontorets HR-avdelning, har varit föremål för återkommande utredningar de senaste åren. Det senast beslutet som berör enhetens framtid fattades i kommunfullmäktige i mars 2024. Beslutet säger att målet är att enheten ska vara avvecklad senast till den 1 januari 2027 (KF 2023/326, § 31).

Tidigare utredningar, tillsammans med den som initierats av kommundirektören under försommaren 2025, påvisar att alternativa sätt att arbeta med bemanning är mindre effektiva än befintlig organisation. Den befintliga bemanningsenheten fungerar i linje med hur andra kommuner arbetar med vikarieanskaffning. Bemanningsenheten ses av berörda förvaltningschefer, fack och HR-chef som en viktig stödfunktion för förvaltningarna som annars måste bekosta egna liknande funktioner.

Förslaget är därför att upphäva det fattade beslutet om att avveckla bemanningsenheten och därigenom ge berörda medarbetare och förvaltningar möjlighet att fortsätta utveckla verksamheten för framtida behov.

### Beslutsunderlag

1. Protokollsutdrag från kommunstyrelsen, daterat 17 juni 2025
2. Tjänsteskrivelse från kommunledningskontoret, daterad 13 juni 2025
3. Utredning bemanningsenheten 2025

### Yrkanden

Mats Hermansson (M) yttrar sig och yrkar återremiss av ärendet med följande yrkande; *att ärendet återremitteras till kommunstyrelsen för*

*komplettering med resultatet av det av kommunstyrelsen den 17 juni 2025 beslutade uppdraget till kommundirektören att utreda fortsatt utveckling av bemanningsenhetens uppdrag, denna utredning ska vara klar senast 7 oktober 2025.*

Gunnel Svensson (M) yttrar sig och yrkar bifall på Mats Hermansson (M) förslag till beslut.

Therese Petersson (KD) yttrar sig och yrkar bifall på kommunstyrelsens förslag till beslut; *upphäva beslutet från mars 2024 (§ 31), där kommunstyrelsen får i uppdrag att årligen pröva om bemanningsenheten ska vara kvar, med målet att avveckla enheten senast till den 1 januari 2027.*

### **Beslutsgång**

Ordföranden ställer frågan om ärendet ska avgöras vid dagens sammanträde mot Mats Hermansson (M) yrkande om återremiss av ärende och finner att ärendet ska avgöras vid dagens sammanträde.

Omröstning begärs och verkställs med följande omröstningsproposition:  
JA – att ärendet avgörs vid dagens sammanträde  
NEJ – att ärendet återremitteras

### **Omröstningsresultat**

Med 23 ja-röster, 14 nej-röster och en avstod, återremitteras ärendet. Detta är mer än den tredje del som krävs för beslut om återremiss.

Omröstningslista finns i bilaga 1 ärende nummer 16.

### **Beslutet skickas till**

Kommunstyrelsen

**Fråga till Sävsjö kommun kommunalråd**

**Industrimark**

Finns det någon industrimark färdigställd för nyetablerade företag att snabbt komma i gång med byggandet av sin nya verksamhet?

Om inte, hur ser planeringen ut för detta?

**För Sverigedemokraterna Sävsjö**



Nicklas Söderstjärna

FRÅGA FRÅN (V)

HUR LÅNG TID HAR DET GÅTT FÖR  
BEREDNING AV FRITIDSBANKEN?

OCH HUR ~~MYCKET~~ LÅNG TID BEHÖVS  
DET YTTRELIGARE

THANH TRAN  
16/2-26



§ 21

Diarienummer: KF 2026/40

**Fråga från Nicklas Söderstjärna (SD) gällande  
färdigställd industrimark****Kommunfullmäktige beslutar**

att överlämna frågan till nästkommande sammanträde, samt

att uppdra till kommunstyrelsens ordförande Therese Petersson (KD) att besvara frågorna muntligt på nästkommande sammanträde.

**Sammanfattning**

Fråga från Nicklas Söderstjärna (SD) om det finns någon industrimark färdigställd för nyetablerade företag att snabbt komma i gång med byggandet av sin nya verksamhet? Om inte, hur ser planeringen ut för detta?

**Beslutet skickas till**

Therese Petersson (KD)  
Nicklas Söderstjärna (SD)



§ 22

Diarienummer: KF 2026/40

## Fråga från Thinh Tran (V) gällande fritidsbanken

### Kommunfullmäktige beslutar

att överlämna frågan till nästkommande sammanträde, samt

att uppdra till kommunstyrelsens ordförande Jari Ljungquist (S) att besvara frågorna muntligt på nästkommande sammanträde.

### Sammanfattning

Frågan från Thinh Tran (V) om hur lång tid har det gått för beredning av fritidsbanken och hur lång tid behövs det ytterligare?

### Beslutet skickas till

Jari Ljungquist (S)  
Thinh tran (V)

2026 -03- 0 6

Ärendnr.....

## FRÅGA.

Den 28/4-2025 inkom ett medborgarförslag där frågeställaren föreslår att Sävsjö kommun köper in prideflaggor för att symbolisera jämlikhet, kärlek och fred osv.

Kommunfullmäktige beslutar den 19/5 2025 att överlämna medborgarförslaget till kommunstyrelsen för beslut samt att redovisning ska ske till kommunfullmäktige om hur ärendet har handlagts.

Den 16/12 2025 fattar kommunstyrelsen följande beslut:

att avslå medborgarförslaget osv samt att delge kommunfullmäktige detta beslut.

Min fråga är:

Varför har inte detta beslut i kommunstyrelsen delgetts kommunfullmäktige?

Klerebo den 28/2 2026



Kennert Jonasson

Sverigedemokraterna (SD).

2026 -03- 06

Ärendenr.....

## FRÅGA.

Renoveringen av stadshotellet har nu pågått en längre tid.

Undertecknad ,Kennerth Jonasson,önskar få en ingående redogörelse för hur arbetet förflutit.

Har problem ,som inte var kända innan, uppstått och i så fall vilka?

Har detta påverkat budgeten och hur mkt?

Hur ligger budget i förhållande till anslagen summa?

När är prognosen för slutbesiktning beräknad?

När beräknas de nya lokalerna tas i bruk?

Klerebo den 1/3 2026

*Kennerth Jonasson*

Kennerth Jonasson

Sverigedemokraterna (SD).