

## **Kommunstyrelsens personalutskotts protokoll 2023-05-29**

### **Tid och plats**

2023-05-29 klockan 08:30-10:50 i Kommunkontoret Tegelbruket

### **Beslutande ledamöter**

Per Sverkersson (S) ordförande, Bo Andersson M, Göran Hillbom (C)

### **Ej tjänstgörande ersättare**

Ann-Christin Grattback Åkerblom (S)

### **Övriga närvarande**

Madeleine Dismats, Nämndsekreterare, Mats Jällrud, personalchef, Amalia Tunevi, HR-specialist §§ 15-17, Ellinor Olofsson, HR-specialist §§ 15-17, Karin Eliasson, HR-specialist §§ 18-19

### **Val av justerare**

Bo Andersson (M)

### **Tid och plats för justering**

2023-05-31 klockan 12:30 i Kommunkontoret

### **Justerade paragrafer**

§ 15- § 20

### **Underskrift**

---

Per Sverkersson, ordförande

---

Bo Andersson, justerare

---

Madeleine Dismats, sekreterare

## Anslagsbevis

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

**Organ**

Kommunstyrelsens personalutskott

**Datum då anslaget sätts upp**

2023-05-31

**Sammanträdesdatum**

2023-05-29

**Datum då anslaget tas ned**

2023-06-22

**Förvaringsplats för protokollet**

Kommunkontoret, Tingsgatan 11, Heby

**Justerade paragrafer**

§ 15- § 20

**Underskrift**

---

Madeleine Dismats

## **Innehållsförteckning**

Revidering av föredragningslistan .....	4
Aktuell sjukfrånvaro och arbetet med friskfaktorer .....	5
Övriga frågor - Arbetsmiljön på skolorna.....	6
Nya arbetstidsdirektivet .....	7
Skyddad yrkestitel - undersköterska .....	9
Anställningsstopp .....	10

KsPu § 15

## Revidering av föredragningslistan

### Beslut

- Ann-Christine Grattback Åkerblom (S) anmäler övrig fråga gällande arbetsmiljön inom skolan.
- Föredragningslistan fastställs.

### Sammanfattning

Ann-Christine Grattback Åkerblom (S) anmäler övrig fråga gällande arbetsmiljön inom skolan. Frågan läggs till under befintlig punkt "Övriga frågor". Dagens föredragningslista fastställs.

KsPu § 16

Dnr KS/2023:80

026

## Aktuell sjukfrånvaro och arbetet med friskfaktorer

### Beslut

- Personalutskottet tackar för informationen.

### Sammanfattning

Personalenheten informerar personalutskottet om arbetet med friskfaktorer och sjukfrånvaro för kommunen.

SKR har tillsammans med arbetsmarknadens parter tagit fram en avsiktsförklaring för friska arbetsplatser i kommun- och regionssektorn. Detta har lett till "Studio friskfaktor" som är en digital programserie hos "Suntarbetsliv" som drivs gemensamt av de fackliga arbetsgivarorganisationerna SKR och Sobona. "Studio friskfaktor" består av fyra tillfällen:

- Uppstartsinformation.
- Vad är friskfaktorer?
- Hur arbetar man med friskfaktorer?
- Hur följer man upp arbetet med friskfaktorer?

I Heby kommun är alla enhetschefer anmälda och uppmanas att delta tillsammans med skyddsombud och facklig representant. Planen är att personalenheten tillsammans med förvaltningschefer, verksamhetschefer och centrala skyddsombud samt fackliga representanter ska delta på de tre följande delarna i programserien.

Sjukfrånvaron i Heby kommun under januari – mars 2023 är lägre än vid samma period förra året. Under mars månad är det enbart central förvaltning som har högre sjukfrånvaro än under samma period 2022. En del av förklaringen till den lägre sjukfrånvaron antas bero på borttagna restriktioner. Det finns även en risk för viss sjuknärvaro, det vill säga att medarbetare på grund av ökade levnadskostnader inte har råd att sjukskriva sig.

### Beslutsunderlag

Bildspel – Friskfaktorer.

Muntlig information.

KsPu § 17

Dnr KS/2023:80

026

## Övriga frågor - Arbetsmiljön på skolorna

### Beslut

- Personalutskottet tackar för informationen.

### Sammanfattning

Ann-Christin Grattback Åkerblom (S) har anmält övrig fråga gällande arbetsmiljön på Heby kommuns skolor. Hon lyfter att det inkommit klagomål och synpunkter vad gäller organisationsstrukturen inom barn- och utbildningsförvaltningen samt närvarande ledarskap.

Frågan diskuteras och personalenheten svarar på frågorna samt kommer ta med sig synpunkterna till barn- och utbildningsförvaltningen.

### Beslutsunderlag

Muntlig information.

KsPu § 18

Dnr KS/2023:26

020

## Nya bestämmelser om dygnsvila

### Beslut

- Personalutskottet tackar för informationen.

### Sammanfattning

Nya bestämmelser om dygnsvila kommer att börja gälla från och med 2023-10-01 i kommuner och regioner. Bakgrunden är att det har kommit in klagomål till EU-kommissionen angående att nuvarande bestämmelser i det centrala kollektivavtalet AB (Allmänna bestämmelser) strider mot EU:s arbetstidsdirektivs regler om dygnsvila. För att leva upp till Arbetstidslagens och arbetstidsdirektivets krav avseende dygnsvila har SKR och centrala parter kommit överens om att göra vissa ändringar i AB och i vissa bilagor till AB, exempelvis Bilaga J.

Syftet med åtgärderna är att säkerställa att möjligheten för vila och återhämtning är god och därigenom värna om arbetstagarens arbetsmiljö. Det ska främja ett hälsosamt, hållbart och långt arbetsliv.

Grundprincipen är att varje medarbetare i kommun och region ska ha minst 11 timmars dygnsvila under varje 24 timmars period och att arbetspass ska följas av dygnsvila.

Huvudsakliga ändringar i AB:

1. Vid förläggning av ordinarie arbetstid finns idag möjlighet att i planerade scheman ha minst 9 timmars dygnsvila så länge genomsnittet för dygnsvila blir 11 timmar inom beräkningsperioden. Denna möjlighet kommer nu att tas bort.
2. I de nya bestämmelserna kommer det finnas möjlighet att göra undantag från 11 timmars dygnsvila men det ska ske mycket restriktivt och har flera krav som måste uppfyllas innan det är möjligt.
3. Nuvarande bestämmelser gällande tillfällig avvikelse avseende dygnsvila kommer också tas bort.
4. Det kommer emellertid även i de nya bestämmelserna, under vissa förutsättningar, vara möjligt att göra undantag vid oförutsedda händelser.
5. I de nuvarande bestämmelser är det oklart vilken kompensation medarbetaren ska erhålla vid inskränkt dygnsvila. Detta har tydliggjorts i det nya avtalet.
6. Nuvarande bestämmelser i AB ger möjlighet till lokala kollektivavtal om dygnsvila. Denna möjlighet har nu tagits bort. Eftersom ATL i den här delen är en skyddslagstiftning för arbetstagare så kan den inte avtalas bort genom lokala eller enskilda överenskommelser eller avtal.
7. Bestämmelsen i AB avseende arbetstidsförläggning skärps och förtydligas. Det ställs krav på att förläggning av ordinarie arbetstid vid behov ska anges i schema. Av schemat ska förläggning av ordinarie arbetstid, viloperioder samt tidpunkt för när dygnsberäkning inleds (24-timmarsperiod) framgå.

För flera arbetsgivare kommer de nya reglerna att bli en utmaning att hantera och många scheman kan behöva förändras. Det kan också innebära ökade kostnader för verksamheten och att arbetsgivaren behöver rekrytera fler medarbetare. Hur det påverkar verksamheter och individer beror på vilken verksamhet det gäller och hur arbetstiden förläggs idag. Förhoppningen är att kostnaderna på sikt ska minska i form av lägre sjuktal.

### **Beslutsunderlag**

Bildspel – Dygnsvila  
Muntlig information



KsPu § 19

Dnr KS/2023:26

020

## Skyddad yrkestitel - undersköterska

### Beslut

- Personalutskottet tackar för informationen.

### Sammanfattning

Från den 1 juli 2023 blir undersköterska en skyddad yrkestitel. Det innebär att för att få kallas för undersköterska så måste man inneha bevis från Socialstyrelsen att man har tillräcklig utbildning.

Övergångsregler:

Nuvarande undersköterskor som har en tillsvidare tjänst kan ansöka om bevis alt. komplettera sin utbildning under tio år, alltså fram till 1 juli 2033. De medarbetare som däremot har en visstidsanställning kommer under tiden deras ansökan behandlas hos Socialstyrelsen att få skriva nya anställningsavtal där deras tillfälliga yrkestitel istället blir omsorgsassistent (detta gäller i Heby). När de sedan erhållit sina bevis skrivs anställningsavtal på nytt där de återfår titeln undersköterska.

### Beslutsunderlag

Muntlig information.



KsPu § 20

Dnr KS/2023:26

020

## **Anställningsstopp**

### **Beslut**

- Personalutskottet tackar för informationen.

### **Sammanfattning**

Den 25 september 2018 beslutade kommunstyrelsen om stopp på inköp, konsulter och anställningar. Det togs fram en rutin för rekrytering vari framgår att ny tjänst ska godkännas av överordnad chef innan rekrytering påbörjas. Personalchef informerar vidare hur förvaltningarna arbetat med vakanser och omorganisationer.

Personalutskottet tar till sig informationen och diskussionen och tar frågan vidare till Kommunstyrelsen för beslut.

### **Beslutsunderlag**

Muntlig information.

Delges

Personalchef  
HR-specialist Eliasson