

## **Kommunstyrelsens personalutskotts protokoll 2026-05-07**

### **Tid och plats**

2026-05-07 klockan 08:00-10:00 i Kommunkontoret Tegelbruket

### **Beslutande ledamöter**

Göran Hillbom (C) ordförande, Bo Andersson (M), Ann-Christin Grattback Åkerblom (S)

### **Ej tjänstgörande ersättare**

Anne-Charlotte Mattsson (M), Dick Pettersson (C), Per Sverkersson (S)

### **Övriga närvarande**

Madeleine Dismats, nämndsekreterare, Maria Rosén, personalchef, Amalia Tunevi, HR-specialist §§ 15-18

### **Val av justerare**

Bo Andersson (M)

### **Tid och plats för justering**

2026-05-07 klockan 12:00 i kommunkontoret

### **Justerade paragrafer**

KsPu § 13- KsPu § 20

### **Underskrift**

---

Göran Hillbom, ordförande

---

Bo Andersson, justerare

---

Madeleine Dismats, sekreterare

## Anslagsbevis

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

### Organ

Kommunstyrelsens personalutskott

### Justerade paragrafer

KsPu § 13- KsPu § 20

### Sammanträdesdatum

2026-05-07

### Datum då anslaget sätts upp

2026-05-07

### Förvaringsplats för protokollet

Kommunkontoret, Tingsgatan 11, Heby

### Datum då anslaget tas ned

2026-05-29

### Underskrift

---

Madeleine Dismats

## Innehållsförteckning

Revidering av föredragningslistan.....	4
Pensionsbeslut för förtroendevalda 65-67 år.....	5
Riktlinjer för registerkontroll i Heby kommun.....	7
Sjukfrånvarostatistik Q1 .....	8
Arbetsmiljörapport helår 2025.....	9
Återrapport kränkande särbehandling.....	11
Personalchef informerar .....	13
Övriga frågor.....	14

KsPu § 13

## Revidering av föredragningslistan

### Kommunstyrelsens personalutskotts beslut

- Föredragningslistan fastställs.

### Sammanfattning

Ann-Christin Grattback Åkerblom (S) anmäler övrig fråga.

KsPu § 14

Dnr KS/2026:83

024

## Pensionsbeslut för förtroendevalda 65-67 år

### Kommunstyrelsens personalutskotts förslag

Kommunstyrelsens beslut

- Kommunstyrelsen beslutar att anta Sveriges kommuner och regioners rekommendation om hantering av PBFs ålderspension mellan 65-67 år och att beslutet gäller från och med den 1 januari 2026.

### Sammanfattning

Från den 1 januari 2026 kopplas lägsta åldern för uttag av garantipension till riktålder för pension. Samtidigt kopplas även kringliggande socialförsäkringsförmåner, som till exempel sjukersättning till riktålder för pension.

Med anledning av förändrad pensionsålder behöver Heby kommun ta beslut om hantering av ålderspension mellan 65-67 år, för de som omfattas av PBFs ålderspension. PBF har påverkats av att ny riktålder införts.

Normalt ska PBF ålderspension utbetalas från 65 år livet ut, men då det idag inte är möjligt att utföra samordning med allmänpension från 65 år utan från 67 behöver Heby kommun besluta vad som ska gälla när förtroendevald fyller 65 år.

SKR, Sveriges kommuner och regioner, har tagit fram rekommendation om tillämpning för förtroendevalda. Vad gäller tidigare förtroendevalda, födda 1960 och senare, med bruttopensionsvillkor (PRF-KL, PBF) rekommenderar SKR förbundets medlemmar att samordning med allmän pension sker först fr o m 67 års ålder. I deras rekommendation beskrivs att till skillnad från arbetstagare födda 1960 eller senare omfattas berörda förtroendevalda av bruttopensionsbestämmelser, även om de inte har rätt till sjukersättning. Med bakgrund av det anser de att det kan vara rimligt att utbetalning av ålderspension sker från ålder enligt tidigare tillämpning. Konsekvensen blir då att uppdragsgivaren står för pension utan samordning under tid fram till 67 års ålder. För det fall att berörd förtroendevald har rätt till sjukersättning är det rimligt att samordning sker med denna. SKR rekommenderar att utbetalning av ålderspension enligt PRF-KL sker från 65 års ålder och enligt PBF senast fr.o.m den ålder då visstidspension inte längre utges.

Justeringarna gäller enbart för födda 1960 och senare som berörs av de höjda åldrarna för garantipension respektive sjukersättning. Överenskommelsen gäller tillsvdare från och med den 1 januari 2026.

SKR rekommendation innebär att kommuner startar utbetalning av PBF ålderspension från 65 år, men utan samordning med allmänpension. Det innebär att förtroendevald då får PBF ålderspension brutto mellan 65-67 år. Och att kommun från 67 år och framåt samordnar med berörd persons allmänna pension, då PBF pensionen kommer att minska i förhållande till storleken på den allmänna pensionen.

Det andra alternativet som finns är att visstidspensionen fortsätta gälla fram till 67 år. Denna kommer då att samordnas med annan förvärvsinkomst, dock inte pension och att ålderspensionen PBF sedan startar från 67 år med samordning av allmänpension.

### **Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse, 26 april 2026.

Cirkulär 25:35 som bakgrund till SKRs rekommendation.

### **Delges**

Kommundirektör  
Ekonomichef  
Personalchef  
Löneadministratör

KsPu § 15

Dnr KS/2026:57

023

## Riktlinjer för registerkontroll i Heby kommun

### Kommunstyrelsens personalutskotts förslag

Kommunstyrelsens beslut

- Kommunstyrelsen beslutar att upphäva riktlinje HebyFS 2015:50 - Riktlinjer för registerkontroll för Heby kommun och Hebyfastigheter AB.

### Sammanfattning

Kommunstyrelsen beslutade 25 augusti 2015 om Riktlinje för registerkontroll i Heby kommun och Hebyfastigheter AB.

Riksdagen har fattat beslut under våren 2026 om ny lagstiftning om utökade möjligheter för registerkontroll inför anställning i en kommun. Det avser personer som ska arbeta med äldre i hemmet eller vuxna med funktionsnedsättning, arbeta med barn, eller anställas till vissa ledande befattningar i kommunalt driven verksamhet.

Med anledning av den nya lagstiftningen och att Kommunstyrelsens beslutat att Heby kommun ska tillämpa lagen om utdrag ur belastnings- och misstankeregistret, som trädde i kraft 1 mars, för de grupper som lagen beskriver i samband med nyrekrytering föreslås att riktlinjen upphävs.

Till beslutet i Kommunstyrelsen har en kungörelse tagits fram, Anvisning för utdrag ur belastnings- och misstankeregistret inför anställning i vissa kommunala verksamheter. Den ger vägledning till kommunens verksamheter om hantering och tillvägagångssätt. Vid behov tas kompletterande lokal rutin fram i de verksamheter som ser behov av det.

Tillämpningsområden:

- Registerkontroller ur belastningsregistret inför samtliga anställningar vid arbete inom skola och barnomsorg (lag 2010:800)
- Registerkontroller ur belastningsregistret och misstankeregistret inför anställning och arbete med barn och vissa insatser åt barn (lag 2013:852, 2010:479)
- Registerkontroll ur belastningsregistret och misstankeregistret vid arbete med äldre personer och vuxna personer med funktionsnedsättning (lag 2026:43)
- Registerkontroll ur belastningsregistret vid anställning till ledande befattningar i kommuner (lag 2026:44)

### Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse, 29 april 2026.

Ks § 51/2026.

Anvisning

HebyFS 2015:50 Riktlinjer för registerkontroll inom Heby kommun och Hebyfastigheter AB.

Delges

Förvaltningschef  
VD Hebyfastigheter AB  
Kommundirektör

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande

KsPu § 16

Dnr KS/2026:96

026

## Sjukfrånvarostatistik Q1

### Kommunstyrelsens personalutskotts beslut

- Personalutskottet tackar för informationen

### Sammanfattning

Akkumulerad sjukfrånvaro tom mars 2026 är för Heby kommun 8,3 %, en minskning jämfört med samma period föregående år. Under årets första kvartal är sjukfrånvaron per månad lika eller minskad jämfört med samma månader föregående år.

Sjukfrånvaro perioden januari – mars 2026.

På kommunövergripande nivå är den ackumulerade sjukfrånvaron till och med mars 2026 8,3 % vilket är en minskning med 0,5 % jämfört med samma period föregående år. Under perioden var sjukfrånvaron per månad januari: 8,3 %, februari 8,9 % mars 8,0 %

Per förvaltning ackumulerade sjukfrånvaron till och med mars 2026

- Barn- och utbildningsförvaltningen 7,4 %
- Central förvaltning 4,5 %
- Samhällsbyggnadsförvaltningen 5,7 %
- Vård- och omsorgsförvaltningen 10,2 %
- Sjukfrånvaron har minskat inom samtliga förvaltningar jämfört med samma period föregående år.

### Antal anställda

Per 260331 hade Heby kommun 1048 arbetstagare (arbetstagare anställda med tillsvidareanställning och arbetstagare med tillsvidareanställning med lönebidrag). Det är 25 fler arbetstagare jämfört med antal anställda per 250331. Ökning återfinns inom alla förvaltningar.

### Arbetade timmar

De arbetade timmarna på kommunövergripande nivå uppgick per 260331 till 197 112 timmar (jämfört med föregående år samma period 188 327 timmar).

### Beslutsunderlag

Statistik Sjukfrånvaro jan-mars 2026, antal arbetstagare och antal anställda jan-mars 2026.

KsPu § 17

Dnr KS/2025:96

026

## Arbetsmiljörapport helår 2025

### Kommunstyrelsens personalutskotts beslut

- Personalutskottet godkänner arbetsmiljörapporten för helåret 2025.

### Sammanfattning

Arbetsmiljörapporten helår 2025 på kommunövergripande nivå omfattar statistik avseende arbetsskador, tillbud och kränkande särbehandling, statistik avseende sjukfrånvaro, uppföljning av fördelning av arbetsmiljöuppgift samt resultat från medarbetarenkäten och den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM).

Under 2025 rapporterades totalt 600 händelser i kommunens rapporteringssystem Stella, vilket innebär en liten minskning jämfört med föregående år. Antalet arbetsskador uppgick till 227, varav 15 med sjukfrånvaro. Sju allvarliga arbetsskador har anmälts till Arbetsmiljöverket. Antalet rapporterade tillbud uppgick till 293 och rapporterade kränkningar och trakasserier uppgick till 80. Vanliga orsaker till att händelser rapporteras är psykosociala och organisatoriska faktorer, hot och våld samt kränkande särbehandling. 537 åtgärder har registrerats.

Uppföljning av fördelning av arbetsmiljöuppgift visade att fördelning funnits för samtliga chefer inom Heby kommun som varit i tjänst under 2025.

Den totala sjukfrånvaron under året uppgick till 7,6 %, vilket är en minskning jämfört med 2024. Kvinnors sjukfrånvaro är fortsatt högre än mäns. De totala sjuklönekostnaderna uppgick till cirka 9,9 miljoner kronor, varav cirka 6 miljoner kronor exklusive karens.

Medarbetarenkäten 2025 hade en svarsfrekvens på 81,7 %. Heby kommuns HME-index uppgick till 82, vilket är oförändrat jämfört med föregående år. Resultatet visar på styrkor såsom meningsfullt arbete, gott samarbete och förtroendefullt ledarskap. Samtidigt identifieras förbättringsområden kopplade till arbetsbelastning, utvecklingen av medarbetar- och lönesamtal, uppföljning av mål samt arbetsgivarvarumärket.

Den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) visar att arbetsmiljöarbetet i huvudsak bedrivs i samverkan och i enlighet med gällande regelverk. Samtidigt konstateras utmaningar kopplade till tidsbrist för chefer, brister i riskbedömning och dokumentation samt behov av ökad kunskap hos medarbetare om arbetsmiljörisker och rapportering. Prioriterade områden är att fortsatt prioritera stöd till chefer, utvecklat stödmaterial samt utbildningsinsatser för att stärka det systematiska arbetsmiljöarbetet framåt.

Gällande arbetsmiljön så diskuterar personalutskottet den skrivelse som skickats till flertalet förtroendevalda och är underskriven personal inom hemtjänst söder. Personalutskottet informeras att arbetet kring arbetsmiljön på aktuell enhet hanteras inom vård- och omsorgsnämnden och ärendet har även diskuterats på nämnden utifrån Arbetsmiljöverkets inspektion av hemtjänst norr och hemtjänst söder. Inkommen skrivelse är dock inkommen efter nämndens senaste sammanträde och har inte diskuterats på nämnden.

### **Beslutsunderlag**

Arbetsmiljörapport helår 2025 Heby kommun.  
Muntlig information.

KsPu § 18

Dnr KS/2025:151

026

## Återrapport kränkande särbehandling

### Kommunstyrelsens personalutskotts beslut

- Personalutskottet tackar för informationen

### Sammanfattning

Vid genomgång av medarbetarenkäten 2025 framkom att 4,7 % av de svarande medarbetarna, vilket motsvarar 40 medarbetare, uppgav att de känt sig utsatta för kränkande särbehandling på arbetsplatsen. Mot bakgrund av detta gav personalutskottet förvaltningen i uppdrag att utreda frågan vidare.

Under 2025 registrerades totalt 80 händelser relaterade till kränkande särbehandling i systemet Stella som arbetsgivaren använder för att rapportera tillbud/arbetssskador och kränkande särbehandling. Av registreringarna framgår att den upplevda kränkningen i drygt hälften av fallen, 42 händelser, har utförts av en intern samarbetspartner. I övriga fall har den upplevda kränkningen utförts av externa parter, såsom brukare, elever, medborgare, externa samarbetspartners eller klienter/kunder. I fem fall har bedömning gjorts att händelsen har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Under perioden 1 januari till 29 april 2026 har 28 händelser registrerats avseende upplevd kränkande särbehandling. För motsvarande period föregående år var siffran 30 händelser.

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om planering och organisering av arbetsmiljöarbetet (AFS 2023:2) avser begreppet kränkande särbehandling handlingar som sker inom organisationen, det vill säga mellan medarbetare eller mellan chef och medarbetare. Kränkningar som utförs av tredje part omfattas inte av samma regelverk och medför därmed inte samma skyldighet eller möjlighet för arbetsgivaren att utreda händelsen i sak. Däremot ingår det i arbetsgivarens arbetsmiljöansvar att vidta förebyggande och riskreducerande åtgärder för att minska förekomsten av kränkningar från externa parter.

Det är av stor vikt att arbeta systematiskt och förebyggande inom området kränkande särbehandling för att sådana situationer inte ska uppstå. Arbetsgivaren ska tydligt klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten. I Heby kommun framgår detta av Arbetsgivarpolicy, som även fungerar som arbetsmiljöpolicy, samt av gällande rutin för kränkande särbehandling. Arbetsgivaren har fastställda rutiner för hur händelser ska anmälas och hanteras och ansvarar för att dessa är kända bland medarbetarna.

Som ett led i det förebyggande arbetet har ett särskilt APT material om kränkande särbehandling tagits fram. Materialet är avsett att fungera som stöd för chefer i arbetet med att tydliggöra kommunens nolltolerans mot kränkande särbehandling, att säkerställa att rutiner är kända samt att möjliggöra dialog och reflektion kring frågor som rör bemötande och arbetsmiljö på arbetsplatserna. Genom kommunens arbetsmiljöutbildning får chefer utbildning kring att förebygga kränkande särbehandling. Vid specifika händelser eller det förebyggande arbetet finns också HR-specialister från Personalenhet med som stöd till chef.

**Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse, 29 april 2026.  
Medarbetarenkät 2025, Statistik Stella

KsPu § 19

Dnr KS/2026:35

## Personalchef informerar

### Kommunstyrelsens personalutskotts beslut

- Personalutskottet tackar för informationen.

### Sammanfattning

Personalchef informerar kort om olika personalrelaterade områden till personalutskottet.

- Arbetsmiljöverket har beslutat att inte meddela förbud eller föreläggande enligt 7 kap 7 § arbetsmiljölagen gällande den begäran om åtgärd enligt 6 kap 6 a § arbetsmiljölagen som huvudskyddsombud inkommit med gällande Kvarnängen.
- Arbetsgivaransvar och arbetsmiljöansvar kommer, efter beslut i kommunfullmäktige (Kf § 32), framöver ligga under kommunstyrelsen istället för hos respektive nämnd.
- Samverkansavtal med fackliga parter ses över  
Förhandling beräknas påbörjas i augusti. Utgångspunkten är det centrala samverkansavtalet från 2017.
- Medarbetarundersökning. Förslag pilot 2026.  
Enkät förbereds till hösten och ska även gå att analysera på enhetsnivå.  
HME-frågorna behålls. Sen kommer de egna frågorna att riktas till mer hälsofrämjande perspektiv och arbetsmiljöfrågor.
- Hälsofrämjande arbetssätt  
Enligt arbetsgivarpolicyn ska arbetsgivaren arbeta främjande. Möjligheten att införa en riktlinje som blir mer vägledande diskuteras. För- och nackdelar diskuteras.
- Utbildningsmoduler i rehabilitering för chefer och UL (utvecklande ledarskap) med utvecklande rehabiliteringssamtal.
- Lönetransparensdirektivet – vad vet vi idag?  
Utgår från att det träder i kraft i juli i år.  
Lönekartläggningen pågår med mål att vara klart till sommaren. Jobbar för att möta de krav som lönetransparensdirektivet förväntas innebära. Det finns delar där det är oklart hur tolkning ska göras och vägledning inväntas från SKR.

KsPu § 20

## Övriga frågor

### Övriga fråga

Ann-Christina Grattback Åkerblom (S) har anmält övrig fråga.

Ann-Christin Grattback-Åkerblom (S) efterlyser ett organisationsschema för chefer, förvaltningschef, verksamhetschef, enhetschef med tillhörande administrativt stöd (ex. samordnare, teamledare, controller m.fl.). Efterfrågat underlag önskas översändas till personalutskottet.

Delges

Personalchef