

Kommunstyrelsens personalutskotts protokoll 2026-02-12

Tid och plats

2026-02-12 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, Erica Andersta, utvecklingsstrateg § 2, Therese Frank, enhetschef bemanningen § 2, Caroline Gille, HR-specialist § 4

Val av justerare

Bo Andersson (M)

Tid och plats för justering

2026-02-12 klockan 15:30 i Kommunkontoret

Justerade paragrafer

KsPu § 1- KsPu § 6

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 § 1- KsPu § 6

Sammanträdesdatum

2026-02-12

Datum då anslaget sätts upp

2026-02-12

Förvaringsplats för protokollet

Kommunkontoret, Tingsgatan 11, Heby

Datum då anslaget tas ned

2026-03-06

Underskrift

Madeleine Dismats

Innehållsförteckning

Revidering av föredragningslistan.....	4
Kompetensförsörjning - Ständig helgtjänstgöring.....	5
Kompetensförsörjning	7
Lönekartläggning 2025.....	8
Information - Registerkontroller.....	9
Övriga frågor.....	10

KsPu § 1

Revidering av föredragningslistan

Kommunstyrelsens personalutskotts beslut

- Föredragningslistan fastställs.

Sammanfattning

Ordförande anmäler övrig fråga gällande löneprocessen för 2026.

KsPu § 2

Dnr KS/2026:35

020

Kompetensförsörjning - Ständig helgtjänstgöring

Kommunstyrelsens personalutskott tackar för informationen.

Sammanfattning

Utvecklingsstrateg vid vård- och omsorgsförvaltningen och enhetschef för bemanningsenheten presenterar utvärdering för projektet "Ständig helgtjänstgöring".

I projektet har fyra enheter ingått: Kvarnängen, Hemtjänst norr, Korttidsenheten Lövsta och bemanningsenheten. Totalt har sju medarbetare deltagit. Projektet har pågått under ett års tid. Arbetstiden förläggs mellan fredag kl. 07.00 och måndag kl. 16.00. Medarbetare i projektet har dock kommit in under annan tid för APT och utbildning om behov funnits.

Syftet med projektet var att vara en attraktiv arbetsgivare och kunna erbjuda olika arbetstidsmodeller som passar medarbetare med olika behov och olika perioder i livet. Målet var att få en stabil och trygg bemanning alla dagar i veckan med god kontinuitet...

Önskade projektresultat:

Få bort delade turer.

Stabil bemanningssituation för chefer, planerare och medarbetare.

Sänkt arbetsbelastning på bemanningen.

Ökad brukar nöjdhet.

Vid jämförelse med en jämförelsegrupp har overtiden minskat på enheter som ingått i projektet. Även sjukfrånvaron har minskat på enheterna som ingått i projektet. Behovet av vikarier har minskat men är svårt att mäta eftersom andra faktorer spelar in ex. varierande arbetsbelastning inom hemtjänst och korttidsenheten.

Utfallet från projektet:

Mål: Få bort delade turer

Resultat: Delvis uppfyllt. Delade turer är borta på Kvarnängen, delade turer på korttidsenheten har minskat.

Mål: Stabil bemanningssituation för chefer planerare och medarbetare.

Resultat: Uppfyllt. Vikarier behövs fortfarande, men det är lättare att lösa.

Mål: Sänkt arbetsbelastning på bemanningsenheten.

Resultat: Uppfyllt.

Mål: Ökad brukarnöjdhet.

Resultat: Delvis uppfyllt Svårt att utreda.

Mål: Ekonomi – projektet ska rymmas inom befintlig budget för enheterna.

Resultat: Projektet har rymts inom enheternas budget. Tendenser finns att kostnaderna för enheterna har minskat i form av minskad overtid och sjukfrånvaro.

Förhandling om att förlänga projektet pågår.
Rungården och Allévägen har ansökt om att få ingå i projektet om det förlängs.

Beslutsunderlag

Muntlig information.
Bildspel.

KsPu § 3

Dnr KS/2026:35

020

Kompetensförsörjning

Kommunstyrelsens personalutskott tackar för informationen.

Sammanfattning

Det övergripande arbetet med kompetensförsörjningen i Heby kommun under 2025 handlade både om att forma strukturer för styrning, ledning samt lägga grunden för verkställighet. En riktlinje för kompetensförsörjning antogs av kommunstyrelsen i december.

I nästa steg planeras rutiner för verkställighet av intentionerna i riktlinjen. I rutinerna formuleras processer för bland annat bedömning av verksamheternas kompetensbehov, implementering av en lärplattform för introduktion och kompetensutveckling av medarbetare, samt processer för medarbetare som slutar sin anställning.

Arbetet under 2025 lade grunden för utveckling och planering av strategier med syfte att säkra den framtida kompetensförsörjningen i Heby kommun.

Under 2026 kommer även aktiviteter för att attrahera, rekrytera, behålla, utveckla och avsluta medarbetare vidareutvecklas.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse, 2 februari 2026.

KsPu § 4

Dnr KS/2026:25

024

Lönekartläggning 2025

Kommunstyrelsens personalutskott tackar för informationen.

Sammanfattning

Heby kommun har genomfört en lönekartläggning utifrån diskrimineringslagens krav samt kommunens ambition att vara en modern, attraktiv och jämställd arbetsgivare.

Lönekartläggningen är en del i arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder mot diskriminering och för att upprätthålla jämställda löne- och anställningsvillkor. Dokumentet sammanfattar resultatet av arbetet med att säkerställa att det inte finns osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor. Lönekartläggningen i Heby kommun har genomförts av personalenheten. Det praktiska värderings- och analysarbetet har skett med stöd av systemet Sysarb, ett webbaserat verktyg för arbetsvärdering och hantering av lönedata för analyser av lika och likvärdiga arbeten.

Analyserna i lönekartläggningen visar att samtliga löneskillnader förklaras fullt ut med sakliga grunder och att löneskillnaderna inte kan härledas till kön. Det ojusterade lönegapet (lönekvot) för årets lönekartläggning visar på ett resultat av -0,8 %. Åtgärdsplan behöver därmed inte upprättas. En handlingsplan har däremot tagits fram med åtgärder med syfte att fortsätta utveckla lönekartlägningsprocessen och den lokala lönebildningen samt framledes omhänderta lönetransparensdirektivet, och att kunna upptäcka och rätta till osakliga löneskillnader.

Beslutsunderlag

Rapport Lönekartläggning 2025, inklusive bilagor.

Delges

Kommunstyrelsen
Kommundirektör

KsPu § 5

Dnr Ks/2026:35

Information - Registerkontroller

Kommunstyrelsens personalutskott tackar för informationen.

Sammanfattning

Regeringen har utfärdat lagar och fattat beslut om förordningsändringar som ger kommuner utökade möjligheter att kontrollera belastningsregistret, och i vissa fall även misstankeregistret, inför vissa anställningar. Författningsändringarna följer av propositionen "Utökade registerkontroller vid anställning i kommun (prop. 2025/26:61)" och reglerna träder i kraft den 1 mars 2026.

Det förändrade rättsläget ger kommuner möjlighet att ta del av uppgifter ur belastningsregistret och misstankeregistret för personer som ska arbeta med äldre och personer med funktionsnedsättningar. Reglerna innebär också en omfattande brottskatalog, där uppgifter om ett stort antal brott innefattas. Vissa kontroller för personer som ska arbeta med barn, till exempel idrottsledare, utökas till att även inkludera uppgifter ur misstankeregistret. Tiden som ett registerutdrag är giltigt skärps dessutom från ett år till sex månader. Förändringarna innebär också en rejäl utvidgning av brottskatalogen, där betydligt fler brott än tidigare innefattas. Kommuner ges även möjlighet att ta del av uppgifter ur belastningsregistret inför anställning till ledande befattningar eller befattningar som är av väsentlig betydelse för kommunens förmåga att utföra sitt uppdrag. För att motverka infiltration i kommuner kommer utdrag för de som ska anställas till ledande befattningar i kommuner att visa samtliga brott som lett till någon annan påföljd än penningböter.

Personalenheten arbetar nu för att uppdatera arbets sättet i rekryteringsrutinen, så att det nya inkluderas i processen. Personalenheten arbetar även för att göra arbets sättet väl känt i organisationen. Vidare följer personalenheten det fortsatta arbetet via SKR, till exempel förtydligande vad som avses med ledande befattningar eller befattningar som är av väsentlig betydelse för kommunens förmåga att utföra sitt uppdrag.

Beslutsunderlag

Bildspel

KsPu § 6

Övriga frågor

Kommunstyrelsens personalutskotts beslut

Personalutskottet tackar för informationen.

Sammanfattning

Ordförande har anmält övriga fråga gällande att Sveriges lärare Heby har lyft synpunkter och åsikter gällande upplägget av löneöversynen 2026.

Personalchef går igenom löneöversynsprocessen och beslutade överläggningar.