

Kommunstyrelsens personalutskotts protokoll 2025-12-11**Tid och plats**

2025-12-11 klockan 13:00-14:45 i Kommunkontoret, sammanträdesrum Stolriket

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

Maria Rosén, personalchef, Madeleine Dismats, nämndsekreterare, Amalia Tunevi, HR-specialist §§ 57-59, Kristina Lindvall, HR-specialist §§ 57-59, Jonas Ahlström, organisationsutvecklare § 60

Val av justerare

Bo Andersson (M)

Tid och plats för justering

2025-12-11 klockan 15:00 i Kommunkontoret

Justerade paragrafer

KsPu § 56- KsPu 60

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 § 56- KsPu 60

Sammanträdesdatum

2025-12-11

Datum då anslaget sätts upp

2025-12-11

Förvaringsplats för protokollet

Kommunkontoret, Tingsgatan 11, Heby

Datum då anslaget tas ned

2026-01-02

Underskrift

Madeleine Dismats

Innehållsförteckning

Revidering av föredragningslistan.....	4
Sjukfrånvarostatistik Q3	5
Avgångsenkät.....	7
Medarbetarenkäten HME 2025.....	8
Avgångssamtal.....	9

KsPu § 56

Revidering av föredragningslistan

Kommunstyrelsens personalutskotts beslut

- Föredragningslistan fastställs.

KsPu § 57

Dnr KS/2025:38

026

Sjukfrånvarostatistik Q3

Kommunstyrelsens personalutskotts beslut

- Personalutskottet tackar för informationen

Sammanfattning

Personalutskott har ett övergripande ansvar för samordning och uppföljning av samtliga nämnders arbetsmiljöarbete varför personalutskottet får löpande information om sjukfrånvarostatistik inom Heby kommun och dess förvaltningar.

Sjukfrånvaro perioden juli-september 2025

På kommunövergripande nivå är den ackumulerade sjukfrånvaron till och med september 2025 7,8 % vilket är en ökning med 0,1 % jämfört med samma period föregående år. Per månad låg sjukfrånvaron under perioden på juli: 3,7 %, augusti: 6,1 % och september: 8,1 %

Per förvaltning ackumulerade sjukfrånvaron till och med september 2025

- Barn- och utbildningsförvaltningen 6,1 %
- Central förvaltning 3,6 %
- Samhällsbyggnadsförvaltningen 5,3 %
- Vård- och omsorgsförvaltningen 9,5 %

Sjukfrånvaron har ökat inom Barn-och utbildningsförvaltningen och Central förvaltning respektive minskat inom Samhällsbyggnadsförvaltningen och Vård- och omsorgsförvaltningen jämfört med samma period föregående år.

Antal anställda

Per 250930 hade Heby kommun 1 034 arbetstagare (arbetstagare anställda med tillsvidareanställning och arbetstagare med tillsvidareanställning med lönebidrag). Det är tio fler arbetstagare jämfört med antal anställda per 250630.

Arbetade timmar

Den arbetade tiden på kommunövergripande nivå uppgick per 250930 193 715 timmar (182 628 timmar per 250630). Inom förvaltningarna uppgick den arbetade tiden till:

Barn- och utbildningsförvaltningen: 78 596 timmar (71 122 timmar per 250630)

Centrala förvaltningen: 8606 timmar (7460 timmar per 250630)

Samhällsbyggnadsförvaltningen: 21 542 timmar (18 902 timmar per 250630)

Vård- och omsorgsförvaltningen: 84 972 timmar (85 143 timmar per 250630)

Sjukfrånvarostatistik, antal medarbetare och arbetad tid redovisas i bilaga.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse, 3 december 2025,

Rapport sjukfrånvaro.

Rapport – antal arbetstagare och arbetad tid

KsPu § 58

Dnr KS/2025:153

023

Avgångsenkät

Kommunstyrelsens personalutskotts beslut

- Personalutskottet tackar för informationen.

Sammanfattning

Sedan 2019 har Heby kommun skickat en avgångsenkät till medarbetare som genom egen uppsägning avslutar sin anställning, som ett komplement till avgångssamtal. Syftet är att få insikt om medarbetarnas syn på kommunen som arbetsgivare och orsaker till uppsägning. Den aktuella perioden hade en svarsfrekvens på 52,9 % (36 av 68 personer). Resultaten visar återkommande mönster från tidigare års svar, med styrkor som kollegial gemenskap, självständighet och meningsfulla arbetsuppgifter. Förbättringsområden är bland annat introduktion, tydlighet i styrning, karriärvägar, förmåner, delaktighet och arbetsbelastning. En sammanställning av svaren sedan 2019 föreslås för att göra en analys av ett större antal svar.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse, 3 december 2025.

Rapport avgångsenkät 1 juli 2024-30 juni 2025.

KsPu § 59

Dnr KS/2025:151

026

Medarbetarenkäten HME 2025

Kommunstyrelsens personalutskotts beslut

- Personalutskottet tackar för informationen.
- Förvaltningen får i uppdrag att utreda vidare/kartlägga de kränkningsärenden som inkommit.

Sammanfattning

Medarbetarenkäten 2025 kunde besvaras under september månad. Tillsvidareanställda och medarbetare med sammanhängande månadsanställning sedan 1 maj kunde besvara enkäten. Av 1044 medarbetare svarade 853 på enkäten. Vilket innebar 81,7 %. Uppdelat på förvaltningarna såg det ut som följer: BUF 79,5 %, VOF 80,5 %, CF 95,3 %, SBF 89,7 %.

Personalutskottet ser allvarligt på att flera personer upplever sig ha blivit utsatta för olika typer av kränkning/trakasserier på arbetet. I anledning därav uppdras förvaltningen utreda frågan vidare.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse, 3 december 2025.

Medarbetarenkät 2025 för Heby kommun.

Delges
Personalchef
HR-specialist Tunevi och Lindvall

KsPu § 60

Dnr KS/2025:30

020

Avgångssamtal

Kommunstyrelsens personalutskotts beslut

- Personalutskottet tackar för informationen.

Sammanfattning

Avgångssamtal med chefer infördes 2020. Personalchef tog beslut om att personalenheten skulle hålla avgångssamtal med chefer som ett komplement till de avgångssamtal som överordnad chef håller.

Syftet med avgångssamtalen är att få input så att Heby kommun kan utveckla sitt arbete med strategisk kompetensförsörjning. Vi vill samla på oss chefers erfarenheter och dra lärdomar av dessa för framtiden.

Denna sammanställning avser de chefer som slutat sin tillsvidareanställning som chef under 2025. Totalt handlar det om en handfull chefer, varav drygt hälften valt att genomföra ett avgångssamtal. Möjligheten att dra generella slutsatser är därför begränsad med anledningen av det totala antalet som genomfört intervjun.

Sammanfattning av det centrala och återkommande från intervjuerna

- Anledningen att sluta hos Heby kommun ser olika ut. Vissa ser som sitt naturliga nästa steg i sin karriärutveckling att lämna organisationen då Heby inte kunnat erbjuda den utvecklingen. Generellt har cheferna lång arbetslivserfarenhet och flertalet av dem har lång erfarenhet av att ha arbetat i Heby kommun och för några handlar det om att i nästa steg att inleda ett avslut på yrkeslivet.
- Flertalet har haft en positiv erfarenhet av tiden som medarbetare i Heby kommun och kommer att prata gott om Heby som arbetsgivare även när de slutat.
- Generellt upplever gruppen som intervjuats att de haft relativt goda förutsättningar att utföra sitt uppdrag med stöd från kollegor, överordnad chef och politik. Även stödet från funktioner som till exempel personal och ekonomienhet har upplevts som gott utifrån de många gånger knappa ekonomiska förhållandena.
- Utvecklingsområden som tagits upp har handlat om att omfattningen på IT-system och hur den digitala miljön fungerar kan vara pressande. Man ser även att stödprocesser till exempel i samband med rekrytering och introduktion av nya medarbetare har utvecklingspotential. De ekonomiska utmaningarna i Heby ger mycket begränsad möjlighet till att kompetensutveckla medarbetare. Detta ses som bekymmersamt.