

**Kommunstyrelsens personalutskotts protokoll 2026-03-12****Tid och plats**

2026-03-12 klockan 08:15-10:00 i Kommunkontoret Tegelbruket

**Beslutande ledamöter**

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

**Ej tjänstgörande ersättare**

Dick Pettersson (C), Per Sverkersson (S)

**Övriga närvarande**

Disa Hasselberg, kommunsekreterare, Maria Rosén, personalchef, Amalia Tunevi, HR-specialist

**Val av justerare**

Bo Andersson (M)

**Tid och plats för justering**

Omedelbar justering

**Justerade paragrafer**

KsPu § 7- KsPu § 12

**Underskrift**

---

Göran Hillbom, ordförande

---

Bo Andersson, justerare

---

Disa Hasselberg, sekreterare

## Anslagsbevis

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

### Organ

Kommunstyrelsens personalutskott

### Justerade paragrafer

KsPu § 7- KsPu § 14

### Sammanträdesdatum

2026-03-12

### Datum då anslaget sätts upp

2026-03-12

### Förvaringsplats för protokollet

Kommunkontoret, Tingsgatan 11, Heby

### Datum då anslaget tas ned

2026-04-03

### Underskrift

---

Disa Hasselberg

## **Innehållsförteckning**

Sjukfrånvarostatistik Q4 + antal medarbetare, arbetade timmar, samma period. Fördjupad statistik föregående år.....	4
Registerutdrag.....	6
Årlig uppföljning av bisysslor 2025.....	7
Personalbokslut.....	8
Åtterrapport friskvårdsbidrag.....	10
Personalchef informerar.....	11



KsPu § 7

Dnr KS/2025:38

026

## **Sjukfrånvarostatistik Q4 + antal medarbetare, arbetade timmar, samma period. Fördjupad statistik föregående år.**

### **Kommunstyrelsens personalutskotts beslut**

- Personalutskottet tackar för informationen

### **Sammanfattning**

#### **Sjukfrånvaro**

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. En gång om året lämnas en fördjupad redogörelse över sjukfrånvaro.

Den ackumulerade sjukfrånvaron i Heby kommun minskar med 0,4 % under 2025 jämfört med föregående år. Från 8,0 % till 7,6 % Långtidssjukfrånvaron ökar något. Den positiva utvecklingen drivs främst av förbättringar inom Samhällsbyggnadsförvaltningen och Vård och omsorgsförvaltningen. Barn- och utbildningsförvaltningen och Central förvaltning har ökande långtidssjukfrånvaro.

Frisknärvaron, det vill säga andel heltidsfriska plus andel med sjukdom 1-5 sjukdagar, varierar stort mellan förvaltningar, där Central förvaltning ligger högst och Vård- och omsorgsförvaltningen lägst. Den ackumulerade frisknärvaron för hela Heby kommun är 61,15%. Kvinnors sjukfrånvaro minskar, medan männens är oförändrad jämfört med föregående år. Samtliga åldersgrupper visar förbättringar jämfört med föregående år.

Flera stora yrkesgrupper uppvisar minskad sjukfrånvaro, såsom undersköterskor, vårdbiträden och lärare. Ökningar i sjukfrånvaro ses framför allt bland elevassistenter, barnskötare, förskollärare, sjuksköterskor och socialsekreterare.

#### **Arbetstagare och arbetad tid**

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

#### **Antal anställda**

Per 251231 hade Heby kommun 1033 arbetstagare (arbetstagare anställda med tillsvidareanställning och arbetstagare med tillsvidareanställning med lönebidrag). Det är en minskning med två arbetstagare jämfört med antal anställda per 250930.

#### **Arbetade timmar**

Den arbetade tiden på kommunövergripande nivå uppgick per 251231 till 175038 timmar (193 715 timmar per 250930). Inom förvaltningarna uppgick den arbetade tiden till:

### **Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse, 4 mars 2026.  
Redovisning - Fördjupad sjukfrånvarostatistik  
Tjänsteskrivelse, 4 mars 2026.  
Redovisning - Arbetad tid och antal anställda.

KsPu § 8

Dnr KS/2026:57

023

## Registerutdrag

### Kommunstyrelsens personalutskotts förslag

#### Kommunstyrelsens beslut

- Heby kommun tillämpar den nya lagstiftning om utdrag ur belastnings- och misstankeregistret, som träder i kraft 1 mars, för de grupper som lagen beskriver i samband med nyrekrytering.

### Sammanfattning

Riksdagen har fattat beslut 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.

Kommuner ges 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.

Författningsändringarna följer av propositionen Utökade registerkontroller vid anställning i kommun (prop. 2025/26:61). Reglerna träder i kraft den 1 mars 2026.

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.

### Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse, 4 mars 2026.

Delges

Kommunstyrelsen  
Samtliga nämnder med personalansvar

KsPu § 9

Dnr KS/2026:52

020

## Årlig uppföljning av bisysslor 2025

### Kommunstyrelsens personalutskotts beslut

- Den årliga uppföljningen av bisysslor godkänns.
- Uppföljningen överlämnas till samtliga nämnder med personalansvar för kännedom.

### Sammanfattning

I enlighet med riktlinje för bisyssla, HebyFS 2023:02, ska en uppföljning av anmälda bisysslor ske årligen till personalutskottet.

Totalt har 87 anmälan om bisyssla inkommit. Samtliga har godkänts av närmaste chef. Ingen bisyssla har förbjudits. Totalt har 73 medarbetare anmält att de har en eller flera bisysslor.

### Beslutsunderlag

Årlig uppföljning av anmälda bisysslor

Delges

Samtliga nämnder med personalansvar

KsPu § 10

Dnr KS/2026:38

042

## Personalbokslut

### Kommunstyrelsens personalutskotts beslut

- Personalutskottet godkänner sin del av årsredovisningen Väsentliga personelhändelser 2025.

### Sammanfattning

En del av årsredovisningen för Heby kommun är Väsentliga personelhändelser 2025.

Redovisningen beskrivs i olika delar; övergripande personalredovisning, sjukfrånvaro, arbetsmiljö, personalförsörjning och kompetensutveckling och annonser och antal sökande.

#### I redovisningen kan noteras att:

- Vid utgången av år 2025 hade Heby kommun 1 033 tillsvidareanställda (1 015 år 2024), vilket omräknat i heltidsanställda motsvarar 990 årsarbetare (970 år 2024). Årsarbetare avser här arbetstid enligt anställningsavtal. Under 2025 tjänstgjorde 477 visstidsanställda personer, i varierande omfattning, med månadslön eller timlön (328 under 2024). Visstidsanställningarna är till största delen en ersättning för tillsvidareanställda medarbetare när dessa är frånvarande.
- Ökningen av tillsvidareanställda har under året huvudsakligen skett inom Barn- och utbildningsförvaltningen. En av anledningarna till att antalet tillsvidareanställda har ökat är att det skett ett antal konverteringar framförallt inom barn- och utbildningsförvaltningen.
- I Heby kommun är fördelning av kön och ålder relativt lika mot föregående år. Andelen män ligger kvar på 18 procent och andelen kvinnor likaså på 82 procent.
- Totalt slutade 105 personer i Heby kommun under 2025. 77 personer slutade på egen begäran, vilket är något fler än 2024 då 65 personer slutade på egen begäran. Gruppen som slutade av annan orsak minskade från 56 personer 2024 till 12 personer 2025.
- Arbetet fortsätter i Heby kommun med målsättning att utöka andelen medarbetare som arbetar heltid. Sedan *Heltid som norm – Handlingsplan Heby kommun* fastställdes 2018-03-15 har andelen heltidsanställda ökat från 67,5 procent år 2018 till 83,7 procent per 2025-12-31. Andelen heltidsanställda var 2024-12-31 82,7%.
- Under 2025 kom över 500 kollektivavtal att omförhandlas på svensk arbetsmarknad. För SKR och Sobona innebär det att samtliga sex huvudöverenskommelser med Kommunal, Sveriges Lärare, Vårdförbundet, Sveriges Läkarförbund, Allmän kommunal verksamhet (AKV) och AkademikerAlliansen omförhandlades.
- Det totala utfallet för löneöversyn 2025 i Heby kommun blev 3,51 procent.
- Den totala sjukfrånvaron minskade något under 2025 och landade på 7,6 procent. Den långa sjukfrånvaron har ökat från 41,9 procent till 42,3 procent. Frånvaron har sjunkit i samtliga övriga grupper. Sjukfrånvaron har ökat i Barn- och utbildningsförvaltningen men minskat i övriga förvaltningar.
- Under 2025 har ett flertal insatser genomförts inom arbetsmiljöområdet för att stärka både det systematiska arbetsmiljöarbetet och förutsättningarna för ett hållbart ledarskap. Inom ramen för att kommunen vill vara en hälsofrämjande arbetsplats har arbetet med friskfaktorer förtydligats, med målsättningen att skapa ett mer enhetligt och förebyggande arbetssätt. Under året slutfördes även en upphandling av företagshälsovård.
- En riktlinje för kompetensförsörjning beslutades under året av kommunstyrelsen, där

förutsättningar stärks för att attrahera, rekrytera, behålla och utveckla medarbetare. Målbilden är att alla medarbetare i Heby kommun ska ha möjlighet till karriärutveckling och vid behov kompetensväxling, med god balans mellan arbete och fritid. Den årliga medarbetarenkäten visade att medarbetarna trivs i Heby kommun och kommunen har fortsatt högt hållbart medarbetarindex.

- Under 2025 minskade antalet annonser från 166 till 134, men antalet ansökningar ökade något till 3 272 jämfört med föregående år. Det innebär fler ansökningar per annons, i snitt 24 jämfört med 19 året innan.

Årsredovisningen för väsentliga personelhändelser 2025 redovisas i sin helhet i bilaga.

### **Beslutsunderlag**

Bilaga Väsentliga personelhändelser 2025.

Delges

Kommunstyrelsen



KsPu § 11

Dnr KS/2026:35

020

## **Återrapport friskvårdsbidrag**

### **Kommunstyrelsens personalutskotts beslut**

- Kommunstyrelsens personalutskott tackar för informationen.

### **Sammanfattning**

Personalchef redovisar hur friskvårdsbidraget använts under 2025.

Nyttjandegraden av friskvårdsbidraget uppgår till 78 % av avsatt budget.

Aktiveringsgraden är 81 % vilket är högre än branschsnittet.

8 av 10 medarbetare har aktivt valt att använda sitt bidrag under 2025, vilket tyder på en hög medvetenhet och ett enkelt ansökningssystem.

### **Beslutsunderlag**

Bildspel.

KsPu § 12

Dnr KS/2026:35

020

## Personalchef informerar

### Kommunstyrelsens personalutskotts beslut

- Personalutskottet tackar för informationen.

### Sammanfattning

Personalchef ger en muntlig rapport om vad som är på gång inom personalområdet.

- På senaste chefsforum lyftes frågan om hur kommunen fortsätter att utvecklas som arbetsgivare. Bland annat diskuterade cheferna hur man efterlever arbetsgivarpolicy och hur man utvecklar ledarskap och medarbetarskap.
- På grund av det nya lönetransparensdirektivet krav kan det bli aktuellt med ett extra sammanträde då lönekartläggningen förslagsvis genomförs under maj.

### Beslutsunderlag

Muntlig information.