

## Kommunstyrelsens personalutskotts protokoll 2022-05-04

### Tid och plats

2022-05-04 klockan 08:30-09:30 Distanssammanträde via ZOOM

### Beslutande ledamöter

Carina Schön (S) ordförande, Ewa Westling Olzon (M), Dick Pettersson (C)

### Ej tjänstgörande ersättare

Göran Hillbom (C), Anders Pettersson (S)

### Övriga närvarande

Mats Jällrud, personalchef, Amalia Tunevi, HR-specialist, Therese Frank, enhetschef bemanningen § 12, Madeleine Dismats, nämndsekreterare, Jenny Tobiasson, nämndsekreterare

### Tid och plats för justering

2022-05-10 kl. 11:00 i Kommunkontoret

### Justerade paragrafer

§ 12- § 14

### Underskrift

---

Jenny Tobiasson, Sekreterare

---

Carina Schön, Ordförande

---

Ewa Westling Olzon, Justerare

## Anslagsbevis

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

**Organ**

Kommunstyrelsens personalutskott

**Datum då anslaget sätts upp**

2022-05-10

**Sammanträdesdatum**

2022-05-04

**Datum då anslaget tas ned**

2022-06-01

**Förvaringsplats för protokollet**

Kommunkontoret, Tingsgatan 11, Heby

**Underskrift**

---

Jenny Tobiasson

## **Innehållsförteckning**

Bemanningsläget inför sommaren 2022 .....	4
Arbetsmiljörapport helår 2021 Heby kommun .....	5
Aktuell sjukfrånvaro .....	6

KsPu § 12

Dnr KS/2022:25

020

## Bemanningsläget inför sommaren 2022

### Beslut

- Personalutskottet tackar för informationen.

### Sammanfattning

Muntlig information från enhetschef för bemanningsenheten.

Rekrytering och planering inför sommaren går bra och ligger väl i fas i verksamheterna för äldreomsorgen. Bemanningenheten upplever att årets rekrytering och planering går bättre än föregående år och detta beror på bl.a. att alla medarbetare ansökt om sommar semester samt att enheterna inkommit med sina beställningar i god tid. Även det rekryteringsverktyg som används underlättar och effektiviserar rekryteringen och kommunikationen med nya medarbetare.

Vidare informeras personalutskottet att även om rekryteringen av nya medarbetare inför sommaren är god så saknas utbildning hos flera av de nya medarbetarna. Bemanningenheten tillhandahåller en fyra dagars teoretisk webb utbildning som alla nyanställda ska genomgå innan sitt första arbetspass.

Det är något svårare att hitta vikarier till kostenheten.

Det är fortsatt svårt gällande bemanningen av sjuksköterskor. Målet är att inte behöva beordra in sjuksköterskor under ledighet. Det har även rekryterats sjuksköterskor som timvikarier dessutom kommer undersköterskor från bemanningspolen att kunna gå in och genomföra arbetsuppgifter som inte måste göras av legitimerad personal.

### Beslutsunderlag

Muntlig information

KsPu § 13

Dnr KS/2022:25

020

## Arbetsmiljörapport helår 2021 Heby kommun

### Beslut

- Personalutskottet tackar för informationen.

### Sammanfattning

Personalchef och HR-specialist redogör för arbetsmiljörapport helår 2021.

Arbetsmiljörapporten skickas ut till alla nämnder och utgörs av rapporterade arbetsmiljöavvikelser.

Det har inkommit 329 tillbud. Den vanligaste typen av tillbud gäller händelser kring hot och psykisk överbelastning som till exempel stress. Totalt har 233 arbetsskador rapporterats varav den vanligaste typen är ”skadad av annan person (även oavsiktligt)”.

Den totala sjukfrånvaron är 8,5 % där den största sjukfrånvaron finns bland kvinnor. Man kan även se att det finns en hög korttidsfrånvaro i verksamheten.

Under 2021 gick 18 medarbetare i pension, 69 slutade på egen begäran och 62 slutade av annan orsak. Den sistnämnda gruppen är i huvudsak medarbetare som gått över till nya befattningar inom kommunen. Av de medarbetare som slutade på egen begäran är det 10 chefer som avslutat sin tjänst i Heby kommun. Utöver det gick en chef i pension, en chef slutade på grund av övertalighet och en bytte till ett annat chefsuppdrag inom kommunen.

Resultatet för 2021 års medarbetarenkät blev 81, vilket är detsamma som år 2019 och 2020. Därmed är även det politiska målet om minst 80 poäng uppnått. Däremot var svarsfrekvensen enbart 63 % och denna siffra behöver förbättras. Syftet med enkäten är att nå utveckling genom att den tas upp och diskuteras på enhetsnivå.

Vidare informerar personalenheten att det utförs en årlig uppföljning av SAM (systematiskt arbetsmiljöarbete). Det finns ett behov av att öka svarsfrekvensen hos våra chefer, detta är också påtalat av Arbetsmiljöverket. Det finns rutiner och material men följsamheten måste förbättras. Detta är ett pågående arbete. Många enheter gör mycket rätt och många allt rätt. Dock finns det ändå en del brister och förbättringsområden som behöver uppmärksammas och tas tag i.

### Beslutsunderlag

Arbetsmiljörapport helår Heby kommun

KsPu § 14

Dnr KS/2022:42

026

## Aktuell sjukfrånvaro

### Beslut

- Personalutskottet tackar för informationen.

### Sammanfattning

HR-specialist redogör för sjukfrånvaron fram till mars.

Det ackumulerade resultatet för sjukfrånvaro i Heby kommun 2022 är 10,8. Förra året var samma siffra 8,3. Samtliga förvaltningar, med undantag av barn- och utbildningsförvaltningen och centralförvaltning, har högre sjukfrånvaro under mars månad 2022 jämfört med mars 2021.

### Beslutsunderlag

Sjukstatistik förvaltningarna jan-mars 2022