

Kommunstyrelsens personalutskotts protokoll 2024-03-14**Tid och plats**

2024-03-14 klockan 08:00-10:00 i kommunhuset, Stolriket, Heby

Beslutande ledamöter

Per Sverkersson (S) ordförande, Bo Andersson (M), Dick Pettersson (C)

Ej tjänstgörande ersättare

Ann-Christin Grattback Åkerblom (S)

Övriga närvarande

Sebastian Runbom, kommunsekreterare, Mats Jällrud, personalchef, Karin Danielsson, HR- specialist

Val av justerare

Bo Andersson (M)

Tid och plats för justering

Tisdag 26 mars klockan 09:30 i Heby Folkets hus

Justerade paragrafer

§ 6- 12

Underskrift

Per Sverkersson, ordförande

Bo Andersson, justerare

Sebastian Runbom, sekreterare

Anslagsbevis

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Organ

Kommunstyrelsens personalutskott

Datum då anslaget sätts upp

2024-03-26

Sammanträdesdatum

2024-03-14

Datum då anslaget tas ned

2024-04-17

Förvaringsplats för protokollet

Kommunkontoret, Tingsgatan 11, Heby

Justerade paragrafer

§ 6- 12

Underskrift

Sebastian Runbom

Innehållsförteckning

Revidering av föredragningslistan	4
Fördjupad sjukskrivning.....	5
Årlig uppföljning av anmälda bisysslor	6
Nyheter runt avtalsrörelsen	8
Personalbokslut 2023	9
Information och rapporter	10
Övriga frågor	11

KsPu § 6

Revidering av föredragningslistan

Sammanfattning

Mats Jällrud, personalchef, meddelar att han har en informationspunkt under övriga frågor. Ann-Christin Grattback Åkerblom (S) anmäler en övrig fråga rörande arbetsmiljö.



KsPu § 7

Dnr KS/2023:80

26

Fördjupad sjukskrivning

Personalutskottets beslut

- Tackar för informationen
- Fördjupad sjukskrivning hänskjuts till kommande sammanträde.

Sammanfattning

Mats Jällrud, personalchef, presenterar översiktligt sjukskrivning.

Beslutsunderlag

Muntlig redovisning



KsPu § 8

Dnr KS/2023:64

007

Årlig uppföljning av anmälda bisysslor

Personalutskottets beslut

- Tackar för informationen.

Sammanfattning

Enligt riktlinje för bisyssla ska uppföljning av godkända och förbjudna bisysslor avse beslut tagna föregående år. Med anledning av att Heby kommun under hösten 2023 implementerade ny rutin för anmälan och beslut om bisyssla via intern e-tjänst, har vi i årets uppföljning valt att redovisa samtliga bisysslor som anmäls under 2023 även om chef tagit beslutet efter årsskiftet.

Totalt har 51 anmälan om bisyssla inkommit. Samtliga har godkänts av närmaste chef. Ingen bisyssla har förbjudits. Totalt har 45 medarbetare anmält att de har en eller flera bisysslor.

Antal anmälda bisysslor och antal medarbetare som anmält bisyssla, fördelat per förvaltning:

Förvaltning	Antal anmälda bisysslor	Antal medarbetare som anmält bisyssla
BUF	15	14
CF	13	11
SBF	2	2
VOF	21	18

Vid anmälan om bisyssla görs uppdelning i följande kategorier:

- anställning hos annan arbetsgivare,
- styrelseuppdrag,
- ägarandel/aktieinnehav (t.ex. aktiebolag, handelsbolag, enskild firma)
- annat uppdrag

Fördelningen per kategori var 2023 enligt nedan:

Förvaltning	Alt. 1	Alt. 2	Alt. 3	Alt. 4
BUF	2	6	5	2
CF	0	10	2	1
SBF	0	2	0	0
VOF	3	6	7	5
Totalt	5	24	14	8

Bisyslan styrelseuppdrag är vanligast förekommande, följt av att vara aktiv eller passiv ägare/delägare i ett företag/bolag, främst enskild firma.

Endast fem bisysslor inom kategorin anställning hos annan arbetsgivare har anmälts.

Riktlinje för bisyssla, HebyFS 2023:02, omfattar alla anställda inom Heby kommun, oavsett anställningsform. Det skall vara känt i organisationen att medarbetare som har bisyssla ska

anmäla denna och lämna de uppgifter som arbetsgivaren anser behövs för bedömning av bisysslan.

Samtliga chefsled har ett ansvar att säkerställa att beslutad riktlinje för bisyssla är känd hos alla medarbetare och efterlevs. Chef ska minst en gång per år i samband med medarbetarsamtal informera medarbetaren om skyldigheten att anmäla bisyssla och därutöver informera på lämpligt vis på arbetsplatsträff eller liknande. Vid anställningsintervju eller i samband med introduktion ska frågan om bisyssla ställas och chef ska informera om hur frågan om bisyssla hanteras i Heby kommun. Inför medarbetarsamtal 2023 påmindes chefer om vikten av att nå ut med information även till de medarbetare som de inte har medarbetarsamtal med.

Antalet anmälda bisysslor indikerar att det kan finnas ett mörkertal och att inte alla medarbetare, oavsett anställningsform, nåts av informationen om att bisyssla skall anmälas.

Det rimligt att anta att flera än fem personer har bisyssla inom kategorin anställning hos annan arbetsgivare.

En jämförelse mot antal registreringar inom handels-, förenings- och bolagsregister som PWC redovisade i revisionsrapport "Granskning av intern kontroll i hantering av anställdas bisysslor", daterad februari 2022, indikerar även det på att inte alla bisysslor ännu är anmälda. Av de 1067 personer som 24 november 2021 hade en tillsvidare- eller visstidsanställning i Heby kommun förekom 151 personer i handels-, förenings- och aktiebolagsregister vid PWC:s granskning. Totalt fann PWC 195 registreringar. Några personer var registrerade mer än en gång till följd av att de var engagerade i mer än en organisation eller med flera olika positioner i samma organisation.

I riktlinje för bisyssla uppdras styrelse/nämnd att löpande pröva och vid behov prioritera detta område inom ramen för beslut om årlig intern kontrollplan.

Beslutsunderlag

240306 Årlig uppföljning av anmälda bisysslor

Delges
Samtliga nämnder
Förvaltningschefer



KsPu § 9

Dnr KS/2023:113

Nyheter runt avtalsrörelsen

Personalutskottets beslut

- Tackar för informationen.
- Frågan återkommer till sammanträdet i april.

Sammanfattning

Mats Jällrud, personalchef, och Karin Danielsson, HR-specialist, redogör muntligt för avtalsrörelsen.

Från fackliga parter har det inkommit cirka 170 yrkanden. Det har inte varit så här stor avtalsrörelse sedan 2005. Våra medarbetare är inte tillräckligt informerade om varför de inte har lönesamtal som de brukar etcetera. Man får inte springa före centrala avtal, det är bättre att ligga lite lågt då. Löneöversynsprocessen är därmed förskjuten, vilket är väldigt ovanligt för kommunen. Det kommer gå ut tydlig information till alla chefer när det väl är dags att inleda lönesamtalen.

SKR förhandlar under våren om samtliga sex huvudöverenskommelser (HÖK) med Kommunal, Sveriges Lärare, Allmän Kommunal Verksamhet, Vårdförbundet, AkademikerAlliansen och Läkarförbundet. Från 15 april till senast 10 maj förväntas förhandlingarna vara klara. Detta kan komma att förskjutas om centrala avtalsrörelsen drar ut på tiden eller lokala överläggningar inte avslutas inom den tidsram som tidplanen bygger på.

Vi är beredda på att gå ut till respektive förvaltning beroende på hur avtalen ser ut. Vi siktar på utbetalning av ny lön i oktober.

Beslutsunderlag

Muntlig redovisning

Bildspel

KsPu § 10

Dnr KS/2024:31

042

Personalbokslut 2023

Personalutskottets beslut

- Godkänner personalbokslutet 2023.

Sammanfattning

Mats Jällrud, personalchef, sammanställer hur det gått för kommunen 2023 vad det gäller personal. Det är ett gott år på många sätt. Kärnan skall vara personalens ökade inflytande över arbetet. Heby kommun tillämpar det Utvecklande Ledarskapet. Ledarskapet skall vara nära verksamheten och medge ökat inflytande och ansvar för våra medarbetare, det vill säga stödja utvecklingen av medarbetarskapet i organisationen. Den rådande principen skall därmed vara att problem skall lösas på lägsta möjliga nivå.

2023 var det 978 tillsvidareanställda och 952 stycken år 2022. Det är en stor ökning som skett mest inom vård- och omsorgsförvaltningen. Det är Lövsta äldreboende och hemtjänsten som är verksamheter som kräver större personalvolym.

Vi har ett politiskt mått att ha så få chefer som möjligt som har mer än 30 medarbetare. 8 av 52 chefer har det.

Fördelningen mellan män och kvinnor är oförändrad, 16 % män och 84 % kvinnor. Medelåldern är 47 år, vilket är samma som 2022.

Totalt slutade 190 personer i Heby kommun under 2023, vilket är en ökning med 5 personer mot 2022. 94 personer slutade på egen begäran vilket är fler än 2022 då 89 personer slutade på egen begäran. 6 av dessa är chefer. 5 chefer slutade 2022. År 2022 var 78,5 % heltidsanställda, föregående år var det 80,6 %. Den största förändringen finner vi inom kostverksamheten då endast cirka 22 % var heltidsanställda år 2017 och nu ligger det på 83,8 %. Minst andel heltidsanställda är inom äldreomsorgen på 59,9 %. Det har ökat från 32 % sedan 2018-03-15. Andelen heltidsanställda har från 2017-12-31 till nu, ökat från 91 till 95 %.

Lönegapet mellan kvinnor och män är 191 kr. 2015 var den 2908 kr. Genomsnittslönen ligger på 34 132 kr. Sjukfrånvaron hamnade på 7,8 % vilket är den lägsta sedan åren före pandemin. År 2022 var den 9,2 %. Den minskade inom alla områden men år 30-49 är klart friskast. På årsbasis har sjukfrånvaron minskat från 10,1 till 8,5 för kvinnor. Den totala minskningen för sjukdagar medför en minskad kostnad på 1,2 miljoner kronor.

Under våren 2023 bjöds alla kommunens chefer in en utbildningsserie i arbetsmiljöarbete. Medarbetarenkät hade en hög svarfrekvens på 81,6 % och uppgår till 82 av 100 poäng.

Trots färre annonser än 2022 så har vi haft fler sökande. Kommunen är på rätt väg då 132 av 182 var heltidstjänster.

Beslutsunderlag

Muntlig redovisning



KsPu § 11

Information och rapporter

Ingen information föreligger.

KsPu § 12

Övriga frågor

Sammanfattning

Mats Jällrud, personalchef, informerar om att han kommer gå i pension vid årsskiftet och att han omkring oktober/november går på semester. Kommundirektören söker efter ersättare.

Ann-Christin Åkerblom Grattback (S), ställer en fråga rörande IFO-placeringar: Hur säkerställer man att det ekonomiskt fungerar? Hur jobbar man med det här så att det inte drar iväg ekonomiskt?

Mats Jällrud, personalchef, svarar: Vi har medborgare som har stort behov av olika insatser, det kostar mycket pengar. Jag kan inte svara på specifikt på din fråga då det mer rör vård- och omsorg.