

Kommunstyrelsens personalutskotts protokoll 2026-06-09**Tid och plats**

2026-06-09 klockan 08:00-10:30 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) §§ 21-22, 24-27

Övriga närvarande

Madeleine Dismats, nämndsekreterare, Maria Rosén, personalchef, Therese Frank, enhetschef bemanningen § 22, Caroline Gille, HR-specialist § 23 - distansdeltagare, Karin Danielsson, förhandlingsansvarig §§ 24-25.

Val av justerare

Bo Andersson (M)

Tid och plats för justering

2026-06-16 klockan 12:30 på Kommunkontoret

Justerade paragrafer

KsPu §§ 21- 27

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 §§ 21- 27

Sammanträdesdatum

2026-06-09

Datum då anslaget sätts upp

2026-06-16

Förvaringsplats för protokollet

Kommunkontoret, Tingsgatan 11, Heby

Datum då anslaget tas ned

2026-07-08

Underskrift

Madeleine Dismats



Innehållsförteckning

Revidering av föredragningslistan	4
Information om bemanningsläget inför sommaren.....	5
Lönekartläggning 2026.....	6
Utfall löneöversyn 2026	7
Information om lönetransperensdirektivet	8
Inför revidering av pensionspolicy	9
Personalchef informerar	10



KsPu § 21

Revidering av föredragningslistan

Kommunstyrelsens personalutskotts beslut

- Föredragningslistan fastställs.



KsPu § 22

Dnr KS/2026:35

020

Information om bemanningsläget inför sommaren

Kommunstyrelsens personalutskotts beslut

- Personalutskottet tackar för informationen.

Sammanfattning

Enhetschef för bemanningen är inbjuden till dagens sammanträde för att informera om bemanningsläget inför sommaren.

Förra sommaren var tuff och mycket förarbete och planering har pågått sedan hösten 2025 för att förbättra förutsättningarna för sommaren 2026.

Annonsering påbörjades i januari 2026 och rekryteringen startade i februari.

Process: Efter inkommen ansökan kallas den sökande till telefonintervju. Därefter, om man går vidare i urvalsprocessen, så är kedjan: gruppintervju – referenstagning – registerutdrag – arbetstillstånd. Efter urval sker avtalsskrivning, introduktionspass och avslutas med en avstämning.

Den 31 mars hade bemanningen fått beställning från alla verksamheter. Avstämningar har skett mellan enheter och bemanningen regelbundet.

Alla timvikarier har fått preliminärt schema inlagt i Portalen direkt efter godkännande. Alla tilltänkta vikarier (som varit klara) har fått sitt schema senast 10 maj 2026. Detta har varit ett arbete då det tidigare varit ett klagomål från vikarier att de fått sina scheman sent.

Den 9 juni (idag) genomförs en gemensam introduktionsdag 9 juni.

Inför sommaren är de flesta semesterrader tillsatta. Intervjuer pågår ännu och det finns även obokad poolpersonal.

Poolpersonal = Undersköterskor anställda av bemanningsenheten. Bokas utefter hur de ligger tillgängliga. Fungerar som vikarier, fast de är tillsvidareanställda.

Beslutsunderlag

Muntlig information.

Bildspel.

KsPu § 23

Dnr KS/2026:113

024

Lönekartläggning 2026

Kommunstyrelsens personalutskotts beslut

- Personalutskottet 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 -1,5 %. Åtgärdsplan behöver därmed inte upprättas. En handlingsplan har däremot tagits fram med åtgärder med syfte att fortsätta utveckla lönekartlägningsprocessen och den lokala lönebildningen för att omhänderta lönetransparensdirektivet, och att kunna upptäcka och rätta till osakliga löneskillnader.

Beslutsunderlag

Rapport Lönekartläggning 2026, inklusive bilagor.

Delges

Kommunstyrelsen
Kommundirektör



KsPu § 24

Dnr KS/2025:110

024

Utfall löneöversyn 2026

Kommunstyrelsens personalutskotts beslut

- Personalutskottet tackar för informationen.

Sammanfattning

Inför löneöversyn 2026 fanns gällande löneavtal i samtliga huvudöverenskommelser (HÖK), vilket möjliggjorde god planering för den lokala löneöversynsprocessen.

Fem av sex huvudöverenskommelser (HÖK) som SKR och Sobona tecknat med fackliga parter innehåller angiven nivå för garanterat utfall/garanterat utrymme. Endast HÖK T AkademikerAlliansen saknar angiven nivå.

I enlighet med löneavtal i HÖK 25 Kommunal meddelade chef ny lön muntligen i lönesamtalet, vilket var en förändrad process mot tidigare. Därmed tillämpades dialogmodellen chef – medarbetare inom alla avtalsområden, och Heby kommun fick en mer likvärdig löneöversynsprocess oavsett avtalsområde.

Ny lön utbetalades i april 2026 inom samtliga avtalsområden. Alla nya löner gäller från och med 1 april 2026.

Det totala utfallet för löneöversyn 2026 i Heby kommun blev 3,08 %.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse/utredning, 4 juni 2026.

Bildspel.

Delges

Kommunchef

Förvaltningschefer

Samtliga nämnder med anställd personal

KsPu § 25

Dnr KS/2026:35

020

Information om lönetransperensdirektivet

Kommunstyrelsens personalutskotts beslut

- Personalutskottet tackar för informationen.

Sammanfattning

Personalenheten informerar om det kommande lönetransperensdirektivet.

Lönetransperensdirektivet avses träda i kraft den 7 juni 2026 enligt EU-direktiv.

Syftet är att stärka principerna om lika lön för kvinnor och män och för lika eller likvärdigt arbete. Detta avses ske genom ökad insyn i lönesättning och skärpta efterlevnadsmekanismer. Direktivet kommer att omfatta offentliga arbetsgivare t.ex. kommuner.

De artiklar som SKR bedömer har direkteffekt som vi råds hålla oss till:

5.1 – Arbetssökandes rätt att få information om ingångslön eller ingångslönsintervall samt relevanta bestämmelser i det kollektivavtal.

5.2 En arbetsgivare får inte fråga en arbetssökande om lönehistorik från deras nuvarande eller tidigare anställningar.

6 Arbetstagares rätt till insyn i lönesättning- och löneutvecklingspolicy. Lönekriterier ska vara lätt tillgängliga, t.ex. intranät.

7 Arbetstagares rätt till information om lönenivå.

8 Tillgång till information (handlar om tillgänglighet).

Beslutsunderlag

Muntlig information.

Bildspel.



KsPu § 26

Dnr KS/2025:148

024

Inför revidering av pensionspolicy

Kommunstyrelsens personalutskotts beslut

- Personalutskottet uppdrar förvaltningen att till nästa sammanträde färdigställa förslag till revidering av nuvarande pensionspolicy (HebyFS 2016:16), i enlighet med dagens diskussion.

Sammanfattning

Med anledning av förändringar i pensionsområdet, bland annat vad gäller riktålder, finns behov av att se över nuvarande pensionspolicy för Heby kommun.

Genomgång av förändringar som skett och som behöver uppdateras, samt om eventuellt andra ställningstaganden behöver göras inom pensionsområdet.

Personalutskottet diskuterar ändringar tillsammans med personalchef. Personalchef tar med personalutskottets synpunkter vid framtagande av förslag på styrdokument gällande pensionslösningar i Heby kommun.

Beslutsunderlag

Befintlig pensionspolicy.

Muntlig information.

Delges

Personalchef



KsPu § 27

Dnr KS/2026:35

020

Personalchef informerar

Kommunstyrelsens personalutskotts beslut

- Personalutskottet tackar för informationen.

Sammanfattning

Personalchef informerar om att det pågår ett arbete med att se över nuvarande samverkansavtal och tillhörande tillämpningsanvisningar gällande samverkan mellan arbetsgivare och fackliga organisationer.

Nuvarande samverkansavtal är inte uppsagt och är fortsatt giltigt.

Beslutsunderlag

Muntlig information.