

Kommunstyrelsens personalutskott**Innehåll**

Upprop

Val av justerare

Justerings tid och plats

§ 37	Godkännande av ärendelista	2026/1012
§ 38	Ansökan om arbetstidsmodellen 80-90-100	2026/1063
§ 39	Utvärdering av hälsostrategfunktionen	2025/1062
§ 40	Attraktiv arbetsgivare - samtal med presidier	2026/1074
§ 41	Arbetsmiljömål - styrning och ansvar	2026/1143
§ 42	Anmälan av bisysslor	2026/1019
§ 43	Information, kommunstyrelsens personalutskott	2026/1144
§ 44	Information om lönetransparensdirektivet	2026/1142
§ 45	Information från central samverkan och MBL	2026/1013
§ 46	Information inom personalområdet	2026/1014

Kommunstyrelsens personalutskott**Plats och tid**

Bjurbäcksrummet klockan 15:30 – 16:55

Beslutande

Mikael Johansson (V), ordförande

Henrik Jansson (M) ersätter Per Andersson (S) § 37-40

Mats Tingshagen (S) ersätter Lisa Hartelius (S)

Övriga närvarande

Karin Talén, sekreterare

Johanna Malmström, HR-chef

Rasmus Ax, kultur- och fritidschef § 40

Justeringsplats och tid samt utses att justera

Digitalt

§ 37-46

2026-08-31

Karin Talén, sekreterare

Mikael Johansson, ordförande

Mats Tingshagen, justerande

Kommunstyrelsens personalutskott

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Organ

Kommunstyrelsens personalutskott

Sammanträdesdatum

2026-08-26

Datum då anslaget sätts upp

2026-08-31

Datum då anslaget tas ned

2026-09-22

Förvaringsplats för protokollet

Kommunkontoret Mullsjö

Underskrift

Karin Talén



Kommunstyrelsens personalutskott

Dnr 2026/1012

§ 37 Godkännande av ärendelista

Beslut

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar

att godkänna ärendelistan.

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande



Kommunstyrelsens personalutskott

Dnr 2026/1063

§ 38 Ansökan om arbetstidsmodellen 80-90-100

Ärendebeskrivning

XXX, som arbetar som XXX, har lämnat in en ansökan om att minska sin arbetstid enligt arbetstidsmodellen 80-90-

100. XXX uppfyller alla kriterier och är medveten om de förutsättningar som gäller för godkänd ansökan. XXX har haft en heltidsanställning i kommunen i många år och XXX arbete är av den karaktär som bedöms som svårrekryterad utifrån arbetets komplexitet.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse från HR-chefen den 12 augusti 2026

Ansökan om 80-90-100

Förslag till beslut

HR-chefen föreslår kommunstyrelsens personalutskott besluta

att godkänna XXX ansökan om nedtrappning av arbetstid enligt arbetstidsmodellen 80-90-100.

Beslut

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar

att godkänna XXX ansökan om nedtrappning av arbetstid enligt arbetstidsmodellen 80-90-100.

Beslutet skickas till

Sökande

Kommundirektören

HR-chefen

Kommunstyrelsens personalutskott

Dnr 2025/1062

§ 39 Utvärdering av hälsostrategfunktionen**Ärendebeskrivning**

Kommunstyrelsen beslutade att införa en projektanställning som hälsostrateg med uppdrag att stärka kommunens förebyggande arbetsmiljö- och hälsoarbete samt bidra till minskad sjukfrånvaro. Funktionen skulle utvärderas under projektperioden.

Utvärderingen visar att funktionen hittills har bidragit till utveckling av kommunens arbete inom sjukfrånvaro, arbetsmiljö och rehabilitering. Arbetet har bland annat lett till bättre struktur och kvalitet i kommunens sjukfrånvarodata, en fördjupad kartläggning av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön samt genomförande och analys av medarbetarundersökningen. Funktionen har även bidragit i arbetet med riktlinjer för rehabilitering och gett stöd till chefer i ärenden som rör sjukfrånvaro och rehabilitering.

Arbetet har därmed gett kommunen bättre underlag och strukturer för det fortsatta arbetsmiljö – och rehabiliteringsarbetet. Det går däremot inte att fastställa i vilken utsträckning förändringar i sjukfrånvaron kan hänföras till funktionen.

Utvärderingen visar samtidigt att uppdragets nuvarande omfattning inte motsvarar en heltidstjänst. De arbetssätt och uppgifter som bedöms behöva kvarstå kan integreras i kommunens ordinarie HR – och arbetsmiljöarbete.

Mot bakgrund av utvärderingen och kommunens ekonomiska förutsättningar bedöms det inte finnas tillräckliga skäl att fortsätta finansiera en hälsostrategfunktion i kommunen.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse från HR-chefen den 12 augusti 2026

Förslag till beslut

HR-chefen föreslår kommunstyrelsens personalutskott besluta

att lägga informationen till handlingarna och

att överlämna utvärderingen till kommunstyrelsen som underlag för ställningstagande till hälsostrategfunktionen och dess fortsatta uppdrag.

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande



Kommunstyrelsens personalutskott

§ 39 fortsättning

Förslag till beslut på sammanträdet

Henrik Jansson (M) föreslår kommunstyrelsens personalutskott besluta

att avsluta projektet för minskad sjukfrånvaro när projekttiden går ut och

att överlämna utvärderingen till kommunstyrelsen.

Beslut

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar

att avsluta projektet för minskad sjukfrånvaro när projekttiden går ut och

att överlämna utvärderingen till kommunstyrelsen.

Beslutet skickas till

Kommunstyrelsen

HR-chefen



Kommunstyrelsens personalutskott

Dnr 2026/1074

§ 40 Attraktiv arbetsgivare - samtal med presidier

Ärendebeskrivning

Kultur- och fritidschefen är inbjuden till personalutskottets sammanträde för dialog kring temat attraktiv arbetsgivare. Inför sammanträdet har ett antal frågeställningar tagits fram som underlag för dialogen.

Syftet är att ge personalutskottet en djupare förståelse för verksamhetens arbete inom området samt möjliggöra dialog kring utmaningar och utvecklingsområden.

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande



Kommunstyrelsens personalutskott

Dnr 2026/1143

§ 41 Arbetsmiljömål – styrning och ansvar

Ärendebeskrivning

Kommunen har idag kommunövergripande arbetsmiljömål som förs vidare till samtliga nämnder.

Nämnderna har arbetsmiljöansvaret och har därmed också goda förutsättningar att bedöma vilka arbetsmiljöområden som behöver prioriteras utifrån respektive verksamhetsbehov.

En möjlig förändring är därför att ge nämnderna större rådighet över vilka arbetsmiljömål som ska prioriteras och följas upp, i stället för att utgå från gemensamma mål för hela kommunen.

HR:s roll skulle fortsatt vara att hålla ihop det kommunövergripande perspektivet, ge stöd och skapa förutsättningar för nämndernas arbetsmiljöarbete samt följa upp helheten och identifiera behov av gemensamma insatser.

Frågan lämnas till kommunstyrelsens personalutskott för diskussion och inspel inför det fortsatta arbetet.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse från HR-chefen den 12 augusti 2026

Förslag till beslut

HR-chefen föreslår kommunstyrelsens personalutskott besluta

att lägga informationen till handlingarna.

Beslut

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar

att lägga informationen till handlingarna.

Beslutet skickas till

Kommunstyrelsen

HR-chefen

Kommunstyrelsens personalutskott

Dnr 2026/1019

§ 42 Anmälan av bisysslor**Ärendebeskrivning**

XXXXXX, anställd som förvaltningskoordinator på barn- och utbildningsförvaltningen, anmäler bisyssla som omfattar fastighetsskötsel. Bisysslans förläggning omfattar 30%. Närmaste chef har godkänt bisysslan.

XXXXXX, anställd som barnskötare på barn- och utbildningsförvaltningen, anmäler bisyssla om att leverera bröd 7 timmar varannan helg. Närmaste chef har godkänt bisysslan.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse från HR-chefen den 13 augusti 2026

Ansökan om bisyssla – 6

Ansökan om bisyssla – 5

Förslag till beslut

HR-chefen föreslår kommunstyrelsens personalutskott besluta

att lägga informationen till handlingarna.

Beslut

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar

att lägga informationen till handlingarna.

Beslutet skickas till

Sökande

Skolchefen

Rektor F-3

Kommunstyrelsens personalutskott

Dnr 2026/1144

§ 43 Information, kommunstyrelsens personalutskott**Ärendebeskrivning**

Nämndsekreteraren informerar om:

- Sammanträdesdagar 2027

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande

Kommunstyrelsens personalutskott

Dnr 2026/1142

§ 44 Information om lönetransparensdirektivet**Ärendebeskrivning**

EU:s lönetransparensdirektiv innebär nya krav på transparens kring löner och lönesättning. Syftet är att motverka osakliga löneskillnader och stärka principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete.

Svensk lagstiftning föreslås träda i kraft den 1 januari 2027. Samtidigt kan vissa bestämmelser i direktivet få direkt effekt från den 7 juni 2026. Kommunen behöver därför redan nu förbereda sig för de förändringar som direktivet kan innebära. Det handlar bland annat om ökad transparens i lönebildningen och lönekartläggningen samt förändrade krav inom rekrytering och information till medarbetare.

Kommunens HR-organisation följer utvecklingen och ser över kommunens arbetssätt och stöd inom berörda områden, bland annat rekrytering, lönebildning samt medarbetar- och lönesamtal.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse från HR-chefen den 12 augusti 2026

Förslag till beslut

HR-chefen föreslår kommunstyrelsens personalutskott besluta

att lägga informationen till handlingarna.

Beslut

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar

att lägga informationen till handlingarna.

Beslutet skickas till

HR-chefen

Kommunstyrelsens personalutskott

Dnr 2026/1013

§ 45 Information från central samverkan och MBL**Ärendebeskrivning**

HR-chefen lämnar information om central samverkan och MBL

Beslut

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar

att lägga informationen till handlingarna.

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande



Kommunstyrelsens personalutskott

Dnr 2026/1014

§ 46 Information inom personalområdet

Ärendebeskrivning

HR-chefen lämnar aktuell information inom personalområdet:

- rekryteringar
- omställningsfonden

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande