

**Kommunstyrelsens personalutskott**

**Innehåll**

	Upprop		
	Val av justerare		
	Justeringens tid och plats		
§ 19	Godkännande av ärendelista	2018/1002	4
§ 20	Personalärende	2018/1093	5
§ 21	Statusrapport personalutskottet	2017/1334	6
§ 22	Statistik inom personalområdet	2018/1005	7
§ 23	Heltid som norm	2017/1238	8 - 9
§ 24	Riktlinjer för nyrekrytering inom Mullsjö kommun	2018/1053	10
§ 25	Anmälan om bisyssla	2018/1083	11
§ 26	Ung drive	2018/1084	12
§ 27	Övrig information	2018/1007	13

**Kommunstyrelsens personalutskott**

**Plats och tid**

Bjurbäcksrummet klockan 15:00 – 17:10.

**Beslutande**

Tomas Elf (S), ordförande

Thore Thorstensson (L)

Mikael Johansson (V)

**Övriga närvarande**

Lena Arnoldsson, sekreterare

Hillevi Lindström, personalchef

Henrik Jansson (M)

Kent Oskarsson (S)

Lennie Johansson, kommunchef § 19 – 20

Helene Elfström HR-specialist

**Justeringsplats och tid samt utses att justera**

Kommunkontoret Mullsjö

§ 19 - 27

2018-03-15

---

Lena Arnoldsson, sekreterare

---

Tomas Elf, ordförande

---

Mikael Johansson, justerande

**Kommunstyrelsens personalutskott**

---

---

**ANSLAG/BEVIS**

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

**Organ**

Kommunstyrelsens personalutskott

**Sammanträdesdatum**

2018-03-08

**Datum då anslaget sätts upp**

2013-03-16

**Datum då anslaget tas ned**

2018-04-07

**Förvaringsplats för protokollet**

Kommunkontoret Mullsjö

**Underskrift**

---

Lena Arnoldsson

**Kommunstyrelsens personalutskott**

Dnr 2018/1002

**§ 19 Godkännande av ärendelista**

**Ärendebeskrivning**

Följande punkt tillägges ärendelistan:

- Personalärende

**Beslut**

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar

att med ovanstående tillägg godkänna ärendelistan.

**Kommunstyrelsens personalutskott**

Dnr 2018/1093

**§ 20 Personalärende**

**Ärendebeskrivning**

Kommunchefen lämnar information i ett personalärende.

Ärendet lämnas över till personalutskottet för fortsatt handläggning.

**Beslut**

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar

att lägga informationen till handlingarna.



**Kommunstyrelsens personalutskott**

Dnr 2017/1334

**§ 21 Statusrapport personalutskottet**

**Ärendebeskrivning**

Statusrapport över pågående ärenden i personalutskottet den 8 mars 2018.

**Beslutsunderlag**

Statusrapport den 8 mars 2018

**Beslut**

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar

att lägga statusrapporten till handlingarna.

**Kommunstyrelsens personalutskott**

Dnr 2018/1005

**§ 22 Statistik inom personalområdet**

**Ärendebeskrivning**

Personalchefen har upprättat statistik inom personalområdet gällande sjukfrånvaro och personalrörlighet.

Personalchefen informerar om att nivån för sjukfrånvaro ligger lågt i jämförelse med övriga kommuner i länet, endast Aneby kommun ligger lägre.

**Beslutsunderlag**

Statistik inom personalområdet till och med den 31 januari 2018.

**Beslut**

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar

att lägga statistiken till handlingarna.

**Kommunstyrelsens personalutskott**

Dnr 2017/1238

## **§ 23 Heltid som norm**

### **Ärendebeskrivning**

”Heltid som norm” grundar sig i en överenskommelse mellan Sveriges kommuner och landsting (SKL) och Kommunal (reglerad i HÖK 16). Parterna har kommit överens om att heltid ska vara normen vid nyanställning och att redan anställda i högre utsträckning ska arbeta heltid. Arbetet kommer att pågå under en femårsperiod. Genom överenskommelsen åligger det varje kommun att tillsammans med lokal facklig organisation ta fram en handlingsplan för hur andelen medarbetare som arbetar heltid ska öka.

Ett förslag till handlingsplan har tagits fram och skickats på remiss till partigrupperna. Det kan genom de olika partigruppernas svar konstateras att det finns en viss tveksamhet till projektet. Alla är eniga om att det inte ska vara tvingande att arbeta heltid, utan att medarbetaren ska få vara med och påverka sin sysselsättningsgrad.

Socialdemokraterna ställer sig positiva till projektet och menar att vi behöver erbjuda heltid för att kunna rekrytera personal i framtiden. Moderaterna konstaterar att då överenskommelsen redan är avtalad på central nivå, är det svårt att ha synpunkter på detta lokalt. De ser dock en risk med att överenskommelsen kan leda till att det blir mer fokus på sysselsättningsgrad än på medarbetarna. Centerpartiet tycker att det är bra att heltid erbjuds, men ser en risk för ökade sjuktal och svårigheter med schemaläggning. Två partigrupper ställer sig helt emot projektet. Liberalerna har uppfattningen att heltid som norm inte är bra för alla medarbetare och därför inte bör införas. Kristdemokraterna anser att det ur den anställdes synpunkt är bättre att arbeta för högre lön än för höjd sysselsättningsgrad.

I föreslagen plan är målsättningen med ”Heltid som norm” inte att alla ska arbeta heltid - utan att den genomsnittliga sysselsättningsgraden i kommunen ska öka, även om det är önskvärt att fler arbetar heltid. I planen poängteras också att för att ”Heltid som norm” ska bli ett lyckat projekt är det särskilt viktigt att beakta arbetsmiljöaspekten under hela processens gång.

### **Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse heltid som norm den 27 februari 2018

Protokoll från personalutskottet den 9 oktober 2017, § 63

Heltid som norm – förslag till handlingsplan

Underlag för heltidsplan för Mullsjö kommun



**Kommunstyrelsens personalutskott**

**§ 23      fortsättning**

**Förslag till beslut**

Personalchefen föreslår personalutskottet besluta att anta handlingsplan för heltid som norm i Mullsjö kommun

**Förslag till beslut under sammanträdet**

Mikael Johansson föreslår personalutskottet besluta att föreslå kommunfullmäktige besluta att anta föreslagen handlingsplan för heltid som norm i Mullsjö kommun.

**Beslut**

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar

att föreslå kommunfullmäktige besluta att anta föreslagen handlingsplan för heltid som norm i Mullsjö kommun.

**Reservation**

Thore Thorstensson (L) reserverar sig mot beslutet.

**Beslutet skickas till**

Kommundirektör

Personalchef

Ekonomichef

Kommunfullmäktige

**Kommunstyrelsens personalutskott**

Dnr 2018/1053

## **§ 24 Riktlinjer vid nyrekrytering inom Mullsjö kommun**

### **Ärendebeskrivning**

Personalavdelningen har uppdaterat och utarbetat förslag till nya riktlinjer för nyrekrytering. Riktlinjerna ska vara ett stöd för cheferna i hela rekryteringsprocessen och även hjälpa till att tydliggöra vilken kompetens som krävs av den som anställs. Riktlinjerna har nu kompletterats med rutiner som cheferna kan använda som sin handbok.

Personalutskottet behandlade förslaget den 20 februari 2018 och gav personalchefen i uppdrag att omarbeta förslag till riktlinjer och komplettera riktlinjerna med rutiner som också ska fungera som en handbok.

### **Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse från personalchefen den 27 februari 2018

Riktlinjer vid nyrekrytering i Mullsjö kommun - utkast

Rutiner vid nyrekrytering – utkast

Protokoll från personalutskottet den 20 februari 2018

### **Förslag till beslut**

Personalchefen föreslår personalutskottet besluta att föreslå kommunstyrelsen besluta att anta riktlinjer för nyrekrytering inom Mullsjö kommun

### **Förslag till beslut på sammanträdet**

Mikael Johansson (V) föreslår att personalutskottet besluta att i riktlinjerna lägga till att vid rekrytering av nyckelpersoner ska det finnas möjlighet att använda externa rekryteringstjänster.

### **Beslut**

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar

att i riktlinjerna lägga till att vid rekrytering av nyckelpersoner ska det finnas möjlighet att använda sig av externa rekryteringstjänster och

att med ovanstående tillägg föreslå kommunstyrelsen besluta att anta riktlinjer för nyrekrytering inom Mullsjö kommun.

### **Beslutet skickas till**

Kommunstyrelsen

Kommunchef

**Kommunstyrelsens personalutskott**

Dnr 2018/1083

**§ 25 Anmälan om bisyssla**

**Ärendebeskrivning**

En anställd har lämnat in en anmälan om bisyssla. Bisysslan avser arbete som avser röjning och gallring i eget företag. Omfattningen är kvälls- och helgarbete i mindre antal timmar.

**Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse från personalchefen den 27 februari 2018

Anmälan av bisyssla den 13 februari 2018

Riktlinjer för bisysslor reviderad den 25 augusti 2012

**Förslag till beslut**

Personalchefen föreslår personalutskottet besluta att lägga informationen till handlingarna.

**Förslag till beslut under sammanträdet**

Tomas Elf (S) och Mikael Johansson (V) föreslår personalutskottet besluta att godkänna bisysslan.

**Beslut**

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar

att godkänna bisysslan.

**Beslutet skickas till**

Anmälaren

Chefen för tekniska enheten

Personalchefen

**Kommunstyrelsens personalutskott**

Dnr 2018/1084

**§ 26 Ung drive**

**Ärendebeskrivning**

Mullsjö kommun finns med i nätverket Ung drive. Ung drive arbetar med att låta ungdomar få möjlighet att vara med i en starta eget-utbildning under sommaren, som ett sommarjobb. Andra unga företagare finns med i nätverket och utformar också utbildningen. Efter genomförd utbildning är det möjligt att starta sitt eget företag och senare få återkoppling och stöd.

Mullsjö kommun kan stå som värd för som mest 7 platser och regionen står då för lika många platser, maximalt 14 platser för ungdomar från Mullsjö.

**Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse från personalchefen den 27 februari 2018

**Förslag till beslut under sammanträdet**

Tomas Elf (S) föreslår personalutskottet besluta att Mullsjö kommun ska delta i projektet Ung drive under sommaren 2018.

**Beslut**

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar

att Mullsjö kommun ska delta i projektet Ung drive under sommaren 2018.

**Beslutet skickas till**

Personalchefen

**Kommunstyrelsens personalutskott**

Dnr 2018/1007

**§ 27 Övrig information**

**Ärendebeskrivning**

Personalchefen lämnar aktuell information inom personalområdet:

- Löneöversyn, processen pågår.
- Planerings- och bemanningssystem, en kostnadsberäkning presenteras.