

Personalutskottet

Sammanträdesdatum
2024-02-08**Plats och tid**

Kommunförvaltningen, 2024-02-08, kl. 09.00-11.10

Beslutande

Ledamöter

Ulrica Hammarström (S)
Peter Ericsson (KD)
Jan Larsson (FrS)**Övriga deltagande**

Ersättare

Tjänstemän

Håkan Nilsson, HR-chef
Sixten Olli, nämndsekreterare**Utses att justera**

Jan Larsson (FrS)

Justeringens
plats och tid

Digitalt 2024-02-09

Underskrifter

Sekreterare

.....
Sixten Olli

Paragrafer 1 - 6

Ordförande

.....
Ulrica Hammarström

Justerare

.....
Jan Larsson**ANSLAG/BEVIS**

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag

Organ

Personalutskottet

Sammanträdesdatum

2024-02-08

Datum för anslags
uppsättande

2024-02-13

Datum för 2024-03-06
anslags nedtagandeFörvaringsplats
för protokollet

Kommunkansliet

Underskrift

.....
Sixten Olli

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

Personalutskottet

Sammanträdesdatum
2024-02-08

Ärenden

1. Chefsrapport
2. Medarbetarenkät 2023
3. Sjukfrånvaro 2023
4. Dispensansökan arbetstid stöd och omsorg
5. Lönerörelsen SKR
6. Arbetsmiljö

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

Personalutskottet

Sammanträdesdatum
2024-02-08

§ 1

Chefsrapport**Personalutskottets beslut**

Personalutskottet har tagit del av informationen som därmed läggs till handlingarna.

Ärendet

Personalchef informerar.

- Distansarbete - omfattning
- Personalärende - Avstängning
- Visselblåsarärende

Protokoll skickas till

Personalchef

Personalutskottet

Sammanträdesdatum
2024-02-08

§ 2

Medarbetarenkät**Personalutskottets beslut**

Personalutskottet har tagit del av redovisning och information som därmed läggs till handlingarna.

Ärendet

Medarbetarenkäten har genomförts för femte gången under slutet november och december 2023 (tidigare 2013, 2016, 2018 och 2021). Syftet med enkäten är att skapa en aktuell bild av hur medarbetarna upplever Pajala kommun som arbetsgivare, arbetssituationen, ledarskapet och arbetsmiljön. På detta sätt kan vi identifiera våra styrkor och utvecklingsområden med syfte att göra Pajala kommun till en än mer attraktiv arbetsgivare.

Enkäten har besvarats anonymt och bestod av sju delar. De sex första delarna har följande teman: 1. övergripande 2. arbetssituation 3. ledarskap 4. arbetsmiljö 5. hälsa 6. strategi. Del 7 innehöll frågor som Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) har tagit fram om hållbart medarbetarengagemang (HME). Målet med enkätundersökningen var att, med utgångspunkt från resultatet, ta fram aktiviteter/åtgärder för hur vi kan främja en god arbetsmiljö samt utveckla verksamheten och medarbetarna. Detta är således en viktig del i det kontinuerliga arbetet att göra Pajala kommun till en än mer attraktiv arbetsgivare.

Sektorer och arbetsplatser har fått enkätresultatet utsänt tillsammans med instruktioner hur de kan använda resultatet i sitt fortsatta utvecklingsarbete. Enkätresultatet har också presenterats i kommunens centrala samverkansgrupp.

Förvaltningens förslag till beslut

Information om utfallet av medarbetarenkäten och framtida arbete med denna läggs till handlingarna.

Beslutsunderlag

Pajala kommuns resultat jämfört med övriga kommuner
Pajala kommuns resultat 2023 jämfört med 2021
Frågebatteri SKR:s HME frågor S

Protokoll skickas till

HR-chef

Personalutskottet

Sammanträdesdatum
2024-02-08

§ 3

Sjukfrånvaro 2023**Personalutskottets beslut**

Personalutskottet har tagit del av redovisning och information som därmed läggs till handlingarna.

Ärendet

Den totala sjukfrånvaro i Pajala kommun per 2023-12-31 uppgick till 7,5% av ordinarie arbetstid. Det är 0,3 procentenheter lägre än 2022 (2022 inom parentes) men fortfarande ligger sjukfrånvaron två procentenheter högre än innan pandemin (2019). Långtidssjukfrånvaron uppgick till 43% av den totalsjukfrånvaron 2023. Det är 4 procentenheter högre än 2022. En förklaring kan vara att vi har långtidssjukskrivna medarbetare som ansökt om permanent sjukersättning men inte beviljats det än. Ytterligare en förklaring kan vara att korttidsfrånvaron minskat. Totalt har 311 st (200) arbetsmiljöhändelser har rapporterats i KIA systemet under 2023. Under hösten september-november inträffade flest arbetsmiljöavvikelser. 80 (59) olycksfall: 33 anmälningar orsakades av fall i samma nivå (snubbla halka). Tio anmälda olycksfall var gällande hot och våld. 159 (82) tillbud och 63 (52) riskobservationer anmäldes under 2023. 65 (24) arbetsmiljö-händelserna var gällande ohälsosam arbetsbelastning. 34 (19) anmälningar gällande hot och våld samt 16 händelser där man anmält att man skadats av en annan person.

Sju (7) anmälda färdolycksfall, det vill säga olycksfall som inträffat när medarbetaren transporterat sig till/från arbetet. Samt två (2) anmälningar gällande arbetssjukdom I KIA systemet har det rapporterats att nio händelser medfört frånvaro. Endast 23 händelser har rapporterats till Försäkringskassan av de 80 olycksfall som registrerats i systemet.

Förvaltningens förslag till beslut

Informationen noteras till protokollet och läggs till handlingarna

Beslutsunderlag

Rapport sjukfrånvaro och arbetsmiljöavvikelser 20230101 – 20231231

Protokoll skickas till

HR-chef

Personalutskottet

Sammanträdesdatum
2024-02-08

§ 4

Begäran om dispens att förlägga 24 timmars arbetspass inom personlig assistans**Personalutskottets beslut**

Personalutskottet föreslår Kommunstyrelsen att besluta om dispens för verksamhet inom personlig assistans att tillämpa 24 timmars arbetspass där arbete och sovande jour alterneras under dygnet.

att beslutet gäller perioden 2024-xx-xx - 2025-xx-xx.

att arbetstidsförläggningen utvärderas och följs upp innan eventuellt beslut om dispens fattas på nytt från 2025-xx-0x.

att beslut om dispens skickas till centrala parter arbetsstidsnämnd för kännedom.

Ärendet

Från och med 1 oktober 2023 skärptes kollektivavtalets regler gällande dygnsvila för att kollektivavtalets bestämmelser ska uppfylla minimikraven om minst 11 timmars dygnsvila och att arbete och dygnsvila ska alternera enligt EUs arbetstidsdirektiv. I kommunen finns verksamheter där personliga assistenterna arbetar så kallade dygnspass, där arbete och sovande jour alterneras och sammanlagt utgör 24 timmar. Det är sammantaget tio medarbetare i dessa arbetsgrupper som berörs. Berörda funktioner som verksamhetschef, enhetschef, representanter för medarbetarna samt Kommunal har utrett möjligheterna och konsekvenserna att följa bilaga J utan beslut om dispens, det vill säga, högst 20 timmars arbetspass. Bedömningen från medarbetarna, berörd facklig organisation samt arbetsgivarens företrädare är att det skulle leda till fler skiftbyten under en arbetsvecka och skiftbyten vid olika tidpunkter varje dag. En situation som varken bedöms gynna de enskilda brukarnas livssituation eller medarbetarnas arbetsmiljö. Att förändra schemaläggning till högst 20 timmars arbetspass för att harmoniera med EUs arbetstidsdirektiv anses få större konsekvenser för såväl brukare som medarbetare, än att behålla en schemaläggning med 24 timmars arbetspass. Det finns inga tydliga indikationer att nuvarande schemaläggning med dygnsarbetspass utgör en ökad risk för ohälsa då arbetsgrupperna har en låg personalomsättning samt en låg sjukfrånvaro.

Ekonomiska konsekvenser

Bedömningen är att det inte blir några direkta förändrade ekonomiska konsekvenser sett mot dagens förhållanden inom verksamheterna.

Förvaltningens förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att besluta om dispens för verksamhet inom personlig assistans att tillämpa 24 timmars arbetspass där arbete och sovande jour alterneras under dygnet.

att beslutet gäller perioden 2024-xx-xx - 2025-xx-xx.

att arbetstidsförläggningen utvärderas och följs upp innan eventuellt beslut om dispens fattas på nytt från 2025-xx-0x.

att beslut om dispens skickas till centrala parter arbetsstidsnämnd för kännedom.

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

Personalutskottet

Sammanträdesdatum
2024-02-08

§ 4 forts.

Beslutsunderlag

Riskbedömning och handlingsplan
Uppgifter som ska lämnas i samband med begäran om dispens
Protokoll MBL förhandling, dat 2024-01-08

Protokoll skickas till

Kommunstyrelsen

Slutligt beslut expedieras

HR-chef

Personalutskottet

Sammanträdesdatum
2024-02-08

§ 5

Lönerörelsen 2024**Personalutskottets beslut**

Personalutskottet har tagit del av information som därmed läggs till handlingarna.

Ärendet

HR-chefen informerar allmänt om lönerörelsen.
Arbetsgivaren har tagit emot yrkanden från fackförbunden.

Personalutskottet

Sammanträdesdatum
2024-02-08

§ 6

Arbetsmiljö**Personalutskottets beslut**

Personalutskottet har tagit del av information som därmed läggs till handlingarna.

Ärendet

Skrivelse 6:6a anmälan från huvudskyddsombuden för Kommunal och Vision.

Beslutsunderlag

Arbetsmiljölagens 6 kap. 6 a §, ”6:6a-anmälan”
Svar från arbetsgivaren

HR-chef