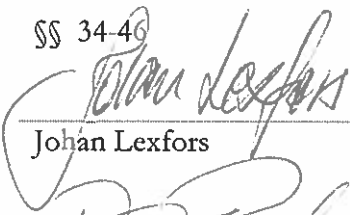
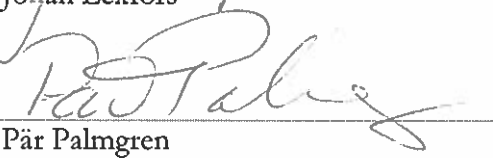





Hässelholms kommun

Plats och tid	Hässelholmshuset, kl. 08:30-10:00	
Beslutande	Pär Palmgren	Ordf. PU, Moderaterna
Ledamöter	Lars-Göran Wiberg	V. Ordf. PU, Centerpartiet
Tjänstgörande	Lena Wallentheim	Ledamot PU, Socialdemokraterna
Övriga närvarande	Camilla Gudmundsson	Akademikerförbundet SSR
	Marie Ivarsson	FSA
	Helena Nordin	Kommunal Hässelholm
	Lena Lönn	Kommunal Hässelholm
	Jenny Jönsson	Fysioterapeuterna (f.d. LSR)
	Johan Gunnarsson	Läraryrket
	Kristina Rauer	Läraryrket
	Eva Malm-Körkkö	Ledarna
	Angela Arnesen	Lärarnas riksförbund
	Marie Lundgren	Lärarnas riksförbund
	Pär Hansson	Skolledarna
	Lennart Jönsson	Sveriges Ingenjörer
	Monica Augustsson	Vision
Tjänstemän	Folke Lindgren	Arbetsmiljöcontroller
	Per-Olof Drottler	Personalchef
	Johan Lexfors	Personalstrateg
	Lina Lindner	Personalspecialist
	Bodil Sundlöv	Förvaltningschef Socialförvaltningen
Utses att justera		
Justeringens plats, tid	Stadshuset	
Justerade paragrafer	§§ 34-40	
Underskrift	Sekreterare	 Johan Lexfors
	Ordförande	 Pär Palmgren
	Justerare	 Lena Lönn
		 Marie Lundgren



Anslag / Bevis

Protokollet är justerat
Justeringen har tillkännagivits genom anslag

Organ Hässelholms kommun,

Sammanträdesdag 2014-09-19

Datum då anslaget
sätts upp

Datum då anslaget
tas ned

Förvaringsplats
för protokollet

Underskrift

Johan Lexfors

Datum då anslaget
togs ned

Signatur



§ 34

Mötets öppnande

Ordförande Pär Palmgren hälsar de närvarande välkomna och förklarar mötet för öppnat.

§ 35

Val av justeringsmän

Lena Lönn, Kommunal sektion Hässelholm och Marie Lundgren, Lärarnas riksförbund valdes att justera dagens protokoll.

§ 36

Godkännande av dagordning

Dagordning godkändes med komplettering av övriga frågor enligt nedan.

§ 37

Föregående mötesprotokoll

Föregående protokoll godkändes och lades därefter till handlingarna.

§ 38

Medarbetarenkäten

Lina Lindner informerar om medarbetarenkäten. Det är tredje gången enkätundersökning genomförs i kommunen. Svarsperiod är 6:e till 19:e oktober. Personliga brev går ut till ca 4000 respondenter.

Informationsträffar inför medarbetarenkäten genomförs i Ebenesersalen vid två tillfällen. Första tillfället är 22:e oktober k.09:00-10:00 och andra tillfället är den 23:e oktober kl.13:00-14:00.



§ 39

Information om Önskad sysselsättningsgrad och Bemanna rätt

Lina Lindner informerar om projektet och hur processen fortlöper. Nu ligger fokus på bemanningsekonomi och att planera korrekt. En utbildningsinsats kallad "Bemanna rätt" genomförs av konsultföretaget Alamanco vid fem tillfällen. Utvalda till detta pilotprojekt är tre förskolor i Tyringe samt särskilt boende, ordinärt boende, FSS och kostenheten inom omsorgsverksamheten i Tyringe.

Önskad sysselsättningsgrad träder ikraft med start 2015-01-01.

En rutin finns framtagen vilken biläggs protokollet.

Bilaga. Rutin, mall Önskad sysselsättningsgrad

§ 40

Samordnare flyktingfrågor

Bodil Sundlöf, förvaltningschef på Socialförvaltningen informerade om kommunstyrelsens förslag till kommunfullmäktige om inrättande av en tjänst som flyktingsamordnare.

Ansvaret fördelas på följande förvaltningar: AK-förvaltningen, Omsorgsförvaltningen, Socialförvaltningen, Kommunledningskontoret samt Barn- och utbildningsförvaltningen.

§ 41

Löneöversyn 2015

Per-Olof Drottler informerar om planering för löneöversyn 2015. Parterna kommer att få kallelser till överläggning med anledning av löneöversyn 2015. Målsättning är att nya löner skall vara klara 1 april 2015.

Akademikerförbundet SSR frågar om målen i upprättad handlingsplan från lönekartläggning 2013.

Arbetsgivaren svarar att inbjudan kommer att skickas till parterna för träff i ärendet.



§ 42

Personalfrågor

Johan Lexfors informerade om Jämställdhets- och mångfaldsplan 2015-2017.

Bilaga: Jämställdhets- och mångfaldsplan 2015-2017

Inspirationsföreläsningar med Anna-Lena Bergelin (Fd.Brundin) genomförs vid två tillfällen, kl.14:00 och kl.18:00 den 20 november, i kulturhusets röda salong. Föreläsningarna är kostnadsfria för anställda i Hässelholms kommun, förtroendevalda samt anställda i de kommunala bolagen. Plats finns för ca 800 deltagare.

§ 43

Arbetsmiljöfrågor

Folke Lindgren går igenom sjuktalet för första halvåret 2014.

Läraryrket och Lärarnas riksförbund uttrycker oro för den tuffa arbetsbelastning som personal utsätts för. Brist på personal och medel till verksamheterna uppges vara orsaker.

De fackliga organisationerna upplever tillbuds- och skaderapportering som ett problem när medarbetare inte själv kan rapportera. Rutin efterfrågas.

Folke Lindgren svarar att anmälan skall ske tillsammans med ansvarig chef. Utbildningsinsatser har genomförts under våren samt att information ges vid BAM-utbildningar.

Rutin finns på intranätet.

Bilaga: Sjuktalet 1401-1406

Bilaga: Rutin arbetsskador

Rutinen för arbetsskador hittas även på intranätet:
<http://intranet.hasselholm.se/14156>

Beslut

Per-Olof Drottler tar med informationen om rutin för arbetsskador till nästkommande förvaltningschefsträff.

Frågan kring tillbuds- och skaderapportering tas vidare till Personalutskottet.



§ 44

Övriga frågor

Tre frågor från Kommunal Hässelholm är anmälda.

Fråga 1. Hur får anställda utan internetbank sin information om löneutbetalning?

Arbetsgivaren svarar att det får ske brevledes.

Problematiken avser de medarbetare med korta visstidsanställningar och feriearbetare/sommarjobbare. I Aditro window kan man se sin lönespecifikation. En lösning håller på att arbetas fram så att samtliga ska kunna se sina lönespecifikationer via Aditro window.

Fråga 2. Hur många arbetsmarknadspolitiska anställningar finns totalt sett över samtliga förvaltningar?

Beslut

Personalavdelningen ger AK förvaltningen i uppdrag att redovisa aktuella siffror vid kommande centrala samverkansmöte.

Fråga 3. Hur många utköp av anställda har gjorts under 2013-2014?

Arbetsgivaren svarar att 23 stycken överenskommelser gjorts. 13 stycken är relaterade till rehabiliteringsprocess samt att de övriga är kopplade till andra arbetsrättsliga processer såsom exempelvis arbetsbrist.

Lärarnas Riksförbund ställde fråga vid föregående möte angående en gemensamhetsdag för Centrala samverkansgruppen i likhet med tidigare år. Arbetsgivaren svarar att några planer ännu inte finns för en gemensamhetsdag för samverkansgruppen.

Utbildning FAS-avtalet

Folke Lindgren informerar att utbildningen måste flyttas fram. Nytt datum är inte bestämt. Folke återkommer i ärendet.

Läraryrket har återinträtt i FAS-avtalet. Samtliga fackliga organisationer är nu med i FAS05.



**Hässelholms
kommun**

Sammanträdesdatum
2014-09-19

Diarienummer

§ 45

Nästa möte

Nästa möte är 24 oktober kl.08:30

§ 46

Mötets avslutande

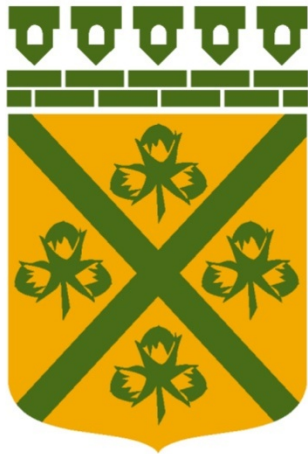
Ordförande tackade mötesdeltagarna och samt förklarade mötet för avslutat.

Justering

AK

MZ PD

Utdraget bestyrkes



Hässleholms kommun

Jämställdhets- och mångfaldsplan
2015 - 2017



Jämställdhets- och mångfaldsplan 2015-2017

Hässleholms kommuns värdegrund

”Medborgaren i fokus – Med respekt för individen – Kvalitet som syns”

Hässleholms kommuns arbetsplatser ska präglas av respekt för varje individ och alla människors lika värde. Genom att ta tillvara på vår kompetens och värdesätta våra olikheter skapar vi tillsammans möjligheter för tillåtande, inkluderande och kreativa människor och miljöer.

Diskrimineringslagen innehåller förbud mot att diskriminera och krav på att arbetsgivare förebygger diskriminering genom aktiva åtgärder. De aktiva åtgärderna syftar till att ändra strukturer som kan leda till att någon blir diskriminerad på arbetsplatsen eller vid rekrytering. En jämställdhetsplan med de aktiva åtgärderna för jämställdhet ska enligt lagen upprättas vart tredje år. Mål, åtgärder, uppföljning och ansvar sätts inom följande tre områden: Arbetsförhållanden, rekrytering samt lönefrågor.

Arbetsförhållanden: Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Diskrimineringslagen (2008:567)

Arbetsgivaren ska använda utbildning och kompetensutveckling för att främja jämställdhet och mångfald på arbetsplatsen. Härunder finns två delmål, 1a och 1b.

Rekrytering: Vi välkomnar alla att söka lediga arbeten oavsett kön, etnisk tillhörighet, ålder, sexuell läggning, funktionshinder, religion, annan trosuppfattning, könsöverskridande identitet eller uttryck. Rekryteringsprocessen ska utgå från kompetens och professionellt hanterande med hjälp av kravprofil.

Lönefrågor: Arbetsgivaren ska göra lönekartläggning och analys vart tredje år och upprätta en handlingsplan för jämställda löner. Arbetsgivare och arbetstagare ska särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Lönepolicyn ska vara könsneutral och verka för att eventuella könsrelaterade skillnader i lön och andra förmåner inte ska förekomma. Osakliga löneskillnader mellan könen som inte kan förklaras kommer att åtgärdas.

Ansvar och uppföljning:

Kommunstyrelsen fastställer Hässleholms kommuns jämställdhets- och mångfaldsplan.

Personalutskottet ansvarar för att personalpolitiken bedrivs i enlighet med gällande lagstiftning och plan. Upprättar, följer upp och utvärderar jämställdhets- och mångfaldsplanen.

Personalutskottets referensgrupp för jämställdhet och mångfald bistår med omvärldsbevakning, kompetenser och kunskaper.

Varje förvaltningschef ansvarar för att arbetet med jämställdhet och mångfald bedrivs i enlighet med kommunens plan och gällande lagstiftning. Redovisning ska ske till personalavdelningen i samband med det årliga systematiska arbetsmiljöarbetet.

Ledare och chefer på alla nivåer har ett operativt ansvar för jämställdhets- och mångfaldsarbetet och att planens mål uppfylls.

Samverkan ska ske mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna.

Varje medarbetare förväntas medverka i arbetet med jämställdhets- och mångfaldsfrågor.



Jämställdhets- och mångfaldsplan 2015-2017

Hässleholms kommuns värdegrund

”Medborgaren i fokus – Med respekt för individen – Kvalitet som syns”

Arbetsförhållanden	Rekrytering	Lönefrågor
Mål 1a. Rätt till önskad sysselsättningsgrad för kommunens tillsvidareanställda 1b. Utveckla medarbetarskapet och kompetensen i jämställdhet och mångfald	Mål Attraktiv arbetsgivare Kompetensförsörjningen	Mål Jämställda löner
Åtgärder 1a. Följa riktlinjer gällande från 2015-01-01 Utbildningsinsats - Bemanna rätt 1b. Utbildningsinsatser, Inspirationsföreläsningar, mångfaldsportfölj, arbetsplatsträffar, värdegrunden, stöd av personalavdelningen	Åtgärder Utbildningar av chefer och administratörer Riktlinjer för rekrytering Kontinuerligt arbete med rekryteringsverktyget HR-Supporten Koncernövergripande introduktion för nyanställda	Åtgärder Utgår från aktuell upprättad handlingsplan
Uppföljning 1a. Statistik, medarbetarenkäten 1b. Medarbetarenkäten, årsredovisningen	Uppföljning HR-supporten Statistik ur personalsystemet	Uppföljning Lönekartläggning Kommunens lönestatistik. Tidigare handlingsplan
Ansvariga 1a. Personalavdelningen 1b. Personalutskottet och Förvaltningschefer	Ansvariga Personalavdelningen	Ansvariga Personalavdelningen


**Sjukfrånvaro fördelat på åldersintervall - avser samtliga anställda
2014-01-01--2014-06-30**

	Ålders- intervall	Ordinarie arbetstid (tim) summerat	Total sjukfrånvaro (tim) summerat	Långtidsfrånvaro (tim) summerat	Total sjukfrånvaro % medel	Långtidsfrånvaro % Medel
AK	0-29	2 713,00	24,00	0,00	0,88%	0,00%
	30-49	50 450,00	2 143,00	628,00	4,25%	29,30%
	50-	47 104,00	530,00	0,00	1,13%	0,00%
		100 267,00	2 697,00	628,00	2,69%	23,29%
Bibl/kultur	0-29	1 941,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%
	30-49	13 978,00	135,00	0,00	0,97%	0,00%
	50-	28 867,00	1 258,00	236,00	4,36%	18,76%
		44 786,00	1 393,00	236,00	3,11%	16,94%
Barn/Utbildn	0-29	180 131,00	6 696,00	887,00	3,72%	13,25%
	30-49	952 005,00	35 205,00	10 833,00	3,70%	30,77%
	50-	776 445,00	44 062,00	20 699,00	5,67%	46,98%
		1 908 581,00	85 963,00	32 419,00	4,50%	37,71%
Fritid	0-29	5 376,00	272,00	0,00	5,06%	0,00%
	30-49	17 544,00	740,00	130,00	4,22%	17,57%
	50-	22 245,00	466,00	0,00	2,09%	0,00%
		45 165,00	1 478,00	130,00	3,27%	8,80%
Kommunledn	0-29	19 637,00	525,00	0,00	2,67%	0,00%
	30-49	66 806,00	2 170,00	853,00	3,25%	39,31%
	50-	56 228,00	2 042,00	291,00	3,63%	14,25%
		142 671,00	4 737,00	1 144,00	3,32%	24,15%
Miljö	0-29	2 702,00	0,00	0,00	0,00%	0,00
	30-49	8 942,00	174,00	0,00	1,95%	0,00%
	50-	10 959,00	982,00	668,00	8,96%	68,02%
		22 603,00	1 156,00	668,00	5,11%	57,79%
Omsorg	0-29	243 180,00	11 051,00	969,00	4,54%	8,77%
	30-49	636 353,00	45 950,00	13 941,00	7,22%	30,34%
	50-	550 878,00	44 609,00	18 583,00	8,10%	41,66%
		1 430 411,00	101 610,00	33 493,00	7,10%	32,96%
Räddn tj	0-29	5 428,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%
	30-49	25 621,00	263,00	0,00	1,03%	0,00%
	50-	11 562,00	253,00	0,00	2,19%	0,00%
		42 611,00	516,00	0,00	1,21%	0,00%

Sjukfrånvaro fördelat på åldersintervall - avser samtliga anställda

2014-01-01--2014-06-30

	Ålders- intervall	Ordinarie arbetstid (tim) summerat	Total sjukfrånvaro (tim) summerat	Långtidsfrånvaro (tim) summerat	Total sjukfrånvaro % medel	Långtidsfrånvaro % Medel
Stadsbyggn	0-29	3 094,00	52,00	0,00	1,68%	0,00%
	30-49	21 170,00	243,00	0,00	1,15%	0,00%
	50-	14 895,00	780,00	16,00	5,24%	2,05%
		39 159,00	1 075,00	16,00	2,75%	1,49%
Social	0-29	24 578,00	554,00	0,00	2,25%	0,00%
	30-49	105 445,00	4 694,00	1 027,00	4,45%	21,88%
	50-	59 052,00	5 355,00	2 718,00	9,07%	50,76%
		189 075,00	10 603,00	3 745,00	5,61%	35,32%
Totalt	0-29	488 780,00	19 174,00	1 856,00	3,92%	9,68%
	30-49	1 898 314,00	91 717,00	27 412,00	4,83%	29,89%
	50-	1 578 235,00	100 337,00	43 211,00	6,36%	43,07%
		3 965 329,00	211 228,00	72 479,00	5,33%	34,31%

 Hässelholms kommun	Systematiskt arbetsmiljöarbete	Utgåva: 8	Reg nr: A-01
Framtagen av: Folke Lindgren	Avsnitt: Arbetssskador, rutin	Sida: 1(2)	
Godkänd av: Per-Olof Drottler	Ersätter: Arbetssskador	Giltig från: 2014-07-29	


Inledning

Till arbetssskador räknas händelser som förorsakats av olyckor, arbetssjukdomar, färdolycksfall till och från arbetet samt smitta. En olycka är en plötslig händelse där någon kommit till skada, det går att sätta tid och rum på händelsen. Arbetssjukdom är ohälsa eller sjukdom som uppstått till följd av påverkan av arbetsmiljöfaktorer. Färdolycksfall är olyckor som inträffat på normal färdväg till eller från arbetet. Till smitta räknas vissa sjukdomar enligt smittskyddslagen. Det är arbetsgivaren skyldighet att anmäla inträffade arbetssskador till försäkringskassan när han har fått kännedom om skadan eller att den anställda begär att en anmälan skall göras. I arbetssskadebegreppet räknas både fysiska och psykosociala händelser in. Det finns två huvudsyften till att anmäla arbetssskador. För det första att vidta åtgärder så att händelsen inte skall uppstå på nytt och för det andra att Arbetssskedeförsäkringen eventuellt kan betalas ut till den skadade.

Händelser som inträffat, men där ingen blivit skadad räknas som tillbud.

Rutin

- Anmälan av arbetssskada görs i Flexite av närmaste arbetsledare tillsammans med den drabbade. Vid anmälan skall även en utredning göras för att klarlägga orsaken till varför händelsen har uppstått samt ge förslag på åtgärder. Vid anmälan skall skyddsombudet ges möjlighet att närvara.
- Vid allvarligare skador skall dessa utan dröjsmål anmälas till [Arbetsmiljöverket](#) på blankett eller via telefon 010 - 730 90 00.
- Efter underskrift av anmälan skall denna i original skickas till Försäkringskassan och en kopia av anmälan lämnas till den skadade.
- Arbetsledaren vidtar omedelbara åtgärder eller läggs in i handlingsplanen inom ramen för tillgängliga resurser och befogenheter. Kontroll skall ske att föreslagna åtgärder är genomförda och haft avsedd effekt.
- Inträffade arbetssskador tas upp som en punkt på enhetens och förvaltningens samverkansgrupp.
- Varje år görs en sammanställning av inträffade arbetssskador på enhets-, förvaltnings- och kommunövergripande nivå. Denna sammanställning sker via Flexit. Syftet med denna sammanställning är att se var, när, och hur arbetssskador i syfte att kunna vidta åtgärder.
- Förutom anmälan till Försäkringskassan, skall den skadade informeras om att anmälan kan göras till AFA försäkring om skadan medfört sjukskrivning, kostnader i samband med skadan eller skadan medfört någon funktionsnedsättning. Det är den skadade som själv gör anmälan på deras kundwebb [TFA-KL](#).

 Hässleholms kommun	Systematiskt arbetsmiljöarbete	Utgåva: 8	Reg nr: A-01
Framtagen av: Folke Lindgren	Avsnitt: Arbetssskador, rutin	Sida: 2(2)	
Godkänd av: Per-Olof Drottler	Ersätter: Arbetssskador	Giltig från: 2014-07-29	

Ansvarig

Ansvarig för denna rutin är Hässleholms kommuns personalchef

Det respektive arbetsledare som tillsammans med medarbetaren gör anmälan enligt rutinen och som skriver under anmälan.

Det är den drabbades skyldighet att meddela närmaste arbetsledare när hon/han vill att den anmälan skall göras.

Det är i första hand respektive arbetsledare som gör anmälan till Arbetsmiljöverket vid allvarliga arbetssskador. Vid sådana händelser skall detta även rapporteras till närmast överordnad chef.

Det är föredragande i respektive samverkansforum som ser till att redovisning av inträffade arbetssskador sker.

Dokumentation

Datasystem för tillbudsrapportering [Flexite](#)

Anmälan till [Arbetsmiljöverket](#)

Anmälan om arbetssskador [Arbetsmiljölagen 3kap. 3a §](#)

Systematiskt arbetsmiljöarbete [AFS 2001:1 9§](#)

AFA försäkring [TFA-KL](#).