

Sammanträdesprotokoll

MÖTESINSTANS
PERSONALUTSKOTTET

PARAGRAFER
§§68 – 78

DATUM FÖR MÖTET
2021-11-29

TID
09:00 – 10:30

PLATS
Digitalt

NÄRVARANDE

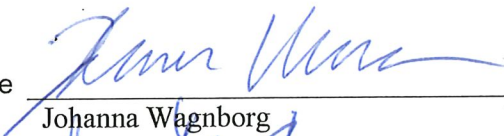
Ann-Christine Rosengren, Ordförande
Anna Hautau, 1:e vice ordförande
Kurt Frilén, Ledamot
Per-Olof Hermansson, Ledamot
Tomas Rosenlundh, Ledamot
Jonas Ransgård, Stiftsdirektor
Holger Sandelin, Handläggare
Johanna Wagnborg, Mötessekreterare

Utses att justera: Tomas Rosenlundh

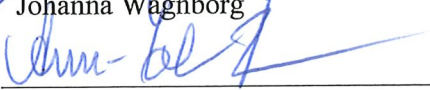
**Justeringens
plats och tid:**

Underskrifter:

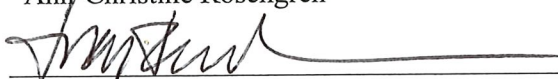
Sekreterare


Johanna Wagnborg

Ordförande


Ann-Christine Rosengren

Justerande


Tomas Rosenlundh

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justering har tillkännagivits genom anslag

Organ: Personalutskottet

Sammanträdes-
datum: 2021-11-29

Datum för anslags
uppsättande:

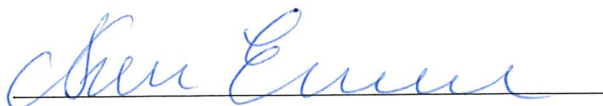
2021-12-16

Datum för
anslags nedtag

2022-01-10

Förvaringsplats för
protokollet: Stiftskansliet i Göteborgs
stift

Underskrift:


Nina Ejderlind

Utdragsbestyrkande

Sammanträdesprotokoll

MÖTESINSTANS

PERSONALUTSKOTTET

DATUM FÖR MÖTET

2021-11-29

TID

09:00 – 10:30

PLATS

Digitalt

§ 68

Inledning

Ordförande öppnade sammanträdet.

§ 69

Val av protokollsjusterare

Till protokolljusterare valdes Tomas Rosenlundh.

§ 70

Fastställande av dagordning

Dagordningen fastställdes enligt kallelsen med tillkommande ärenden fråga om arvodesreglementet samt beslutsärende Mångfaldsvision Regnbågsnyckelmärkningen.

§ 71

Frågor om kyrkovalet

Kyrkovalet 2021 är utvärderat och nästan avslutat. Det finns ett överklagande där beslut fattas av valprövningsnämnden den 13 december. Ärendet påverkar sannolikt ej mandatfördelningen.

En gemensam nationell utvärdering av genomförandet har gjorts vilken visade ett gott resultat, inga större fel har begåtts. Det finns önskemål om mindre justeringar i regelverket. En av synpunkterna som framfördes var att det skulle underlätta arbetet med kandidatförklaringarna om de gick att godkänna med BankID. En annan synpunkt var att de obligatoriska reglerna för öppettider i förtidsröstningslokaler upplevdes som onödigt omfattande av mindre enheter.

Justerandes signatur



Utdragsbestyrkande

Sammanträdesprotokoll

MÖTESINSTANS

PERSONALUTSKOTTET

DATUM FÖR MÖTET

2021-11-29

TID

09:00 – 10:30

PLATS

Digitalt

§ 72

Information från kansliledningen

Stiftsdirektor har beslutat om en organisationsförändring. Enheten för fastigheter och kulturarv upphör. Enheten för prästlönetillgångarna bildar tillsammans med teamen för fastigheter och kulturarv Egendomsenheten. HR-teamet övergår till Församlingsutvecklingsenheten. Stiftskansliet får i och med förändringarna fyra enheter med fyra enhetschefer.

Ett nationellt uppdrag pågår med syfte att genomföra en förstudie om hur en harmonisering av lokala kollektivavtal för stiftskanslierna och kyrkokansliet skulle kunna se ut. En medarbetare från kansliet deltar i arbetsgruppen som planerar att slutföra arbetet per den 28 februari 2022.

Arbetsgivarens hållning till vaccination mot Covid-19 har kommunicerats via intranätet där det poängteras att personer som ej vaccinerat sig enligt Folkhälsomyndighetens rekommendationer själva äger ansvaret att efterfölja myndighetens rekommendationer för ovaccinerade.

Handlingsplan utifrån medarbetarundersökning Akka kommer att utarbetas utifrån enheternas handlingsplaner.

Servicebyråttjänsterna som vi i nuläget levererar går bra, vi ser en ökad efterfrågan på tjänsterna.

§ 73

Fråga om arvodesreglementet

Ingen ytterligare information finns från kyrkokansliet angående ersättning för förlorad pensionsförmån än det som behandlades vid för sammanträdet med personalutskottet. Avsikten i mallen är att det utgår 4,5% som ersättning för förlorad pensionsförmån för de förtroendevalda som haft en förlorad arbetsförtjänst överstigande ett inkomstbasbelopp. Det pågår en ny översyn som beräknas färdig 2022.

Justerandes signatur



Utdragsbestyrkande

Sammanträdesprotokoll

MÖTESINSTANS

PERSONALUTSKOTTET

DATUM FÖR MÖTET

2021-11-29

TID

09:00 – 10:30

PLATS

Digitalt

Beslutsärenden

§ 74

S 2021-0424

Arbetsmiljö- och medarbetarpolicy

Beslut

Personalutskottet beslutade

att anta Arbetsmiljö- och medarbetarpolicy

att nuvarande arbetsmiljöpolicy, rehabiliteringspolicy och policy för jämställdhet och mångfald utgår.

Ärendebeskrivning

Arbetsmiljöarbetet skall enligt Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) dokumenteras skriftlig i ett policydokument. I policyn skall det beskrivas hur arbetsförhållandena ska vara i verksamheten för att förebygga ohälsa och olycksfall och skapa en god arbetsmiljö. Vid utarbetandet av policyn ska både fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som inverkar på arbetsmiljön beaktas.

Lagstiftningen inom området anger inte längre att policy för rehabilitering och arbetsanpassning samt jämställdhet och mångfald måste finnas, en kortare skrivning om arbetet med dessa områden utifrån en övergripande nivå finns ändå med i denna sammanfattande personalpolicy. Riktlinjer för själva arbetet inom dessa områden finns utarbetade och följer kraven i lagstiftningen enligt Diskrimineringslagen 3 kap. aktiva åtgärder samt Arbetsanpassning (AFS 2020:5).

Utskottet strök den i handlingarna föreslagna att-satsen om att i efterhand infoga Mångfaldsvisionen för Regnbågsnyckelarbetet i Arbetsmiljö- och mångfaldspolicyn. Ärendet behandlas i utskottet efter att visionen beslutats i stiftsstyrelsen.

Gällande policys som ej blir aktuella:

- Arbetsmiljöpolicy antagen 2006-01-03
- Rehabiliteringspolicy antagen 2016-11-10
- Policy för jämställdhet och mångfald antagen 2014-10-07.

Johanna Wagnborg föredrog.

Justerandes signatur



Utdragsbestyrkande

Sammanträdesprotokoll

MÖTESINSTANS

PERSONALUTSKOTTET

DATUM FÖR MÖTET

TID

PLATS

2021-11-29

09:00 – 10:30

Digitalt

§ 75

S 2020-0368

Mångfaldsvision Regnbågsnyckelmärkningen

Beslut

Personalutskottet beslutade föreslå stiftsstyrelsen besluta

att anta skrivningen om mångfaldsvision utifrån arbetet med Regnbågsnyckelmärkningen.

Per-Olof Hermansson önskade följande antecknat till protokollet:

Ordet 'normbrytande' är problematiskt. Normer förändras; är det gamla normer, eller våra nu gällande majoritetsnormer vi menar när vi säger att vi skall värna de som är normbrytande. Ett (kanske tillspetsat) exempel: Idag är det en norm att vi tar avstånd från barn-pornografi, något som var helt legalt på 70-talet, och innehav var tillåtet ända till början av 90-talet. Vad gäller den normen menar väl ingen att vi skall "värna de som är normbrytande". En annan vinkel är däremot att alla skulle må bra av att fundera över vilka normer de har, och varför. Särskilt då man befinner sig i majoritet eller maktposition. Men vi kan inte oreflekterad "värna" alla "som på något eller flera sätt är normbrytande".

Ärendebeskrivning

Mångfaldsvision utifrån arbetet med Regnbågsnyckelmärkning 2021

Allas lika värde genomsyrar allt arbete som vi gör, där vi vill respektera och värna särskilt om de ibland oss som på något eller flera sätt är normbrytande, utifrån det vi läser om hur Jesus gjorde och agerade. HBTQ+personer har historiskt sett särbehandlats negativt och i vissa sammanhang inom Svenska kyrkan fortgår den särbehandlingen. Här vill vi vara förebilder för ett positivt bemötande med respekt för och inkludering av varje människa. Alla människor skall ha rätt att vara sig själva.

Johanna Wagnborg föredrog.

Justerandes signatur



Utdragsbestyrkande

Sammanträdesprotokoll

MÖTESINSTANS

PERSONALUTSKOTTET

DATUM FÖR MÖTET

2021-11-29

TID

09:00 – 10:30

PLATS

Digitalt

§ 76

S 2021-0793

Revidering av stiftsstyrelsens arbetsordning

Beslut

Personalutskottet beslutade föreslå stiftsstyrelsen besluta

att återremittera ärendet.

Ärendebeskrivning

Arbetsordningen föreslogs revideras så att uppräkningsen av styrdokument överensstämmer med nu gällande styrdokument. Då utskottet ej hade fått del av samtliga handlingar inför sammanträdet återremitterades ärendet.

Holger Sandelin föredrog.

Justerandes signatur



Utdragsbestyrkande

Sammanträdesprotokoll

MÖTESINSTANS

PERSONALUTSKOTTET

DATUM FÖR MÖTET

2021-11-29

TID

09:00 – 10:30

PLATS

Digitalt

§ 77

S 2021-0792

Revidering av stiftsstyrelsens delegationsordning

Beslut

Personalutskottet beslutade föreslå stiftsstyrelsen besluta

att anta delegationsordning i enlighet med bilaga.

Ärendebeskrivning

En revidering av den nuvarande delegationsordningen har arbetats fram. Den största förändringen är att delegationerna till stiftskansliet sker till stiftsdirektorn istället för till specifika befattningshavare. Avsikten är att stiftsdirektorn genom vidaredelegation till i första hand enhetschefer, men med möjlighet att även delegera till andra befattningshavare tydligare ges uppdraget att leda och fördela arbetet på stiftskansliet. Det tidigare systemet har visat sig sårbarbart är till exempel tjänster inte har återbesatts, eller har ändrat benämning. Vidare sker ett förtydligande att det är möjligt för delegat att vidaredelegera del av den erhållna beslutanderätten. I förslaget har också införts några förtydligande avseende vad som är att betrakta som verkställighet för beslut angående prästlönetillgångarna och ett förtydligande av gränsen för stiftskansliets delegation avseende investeringar för förbättringsåtgärder på fastighet som ägs av prästlönetillgångarna.

Holger Sandelin föredrog.

Justerandes signatur



Utdragsbestyrkande

Sammanträdesprotokoll

MÖTESINSTANS

PERSONALUTSKOTTET

DATUM FÖR MÖTET

TID

PLATS

2021-11-29

09:00 – 10:30

Digitalt

§ 78

Avslutning

Ordförande avslutade sammanträdet.

Justerandes signatur



Utdragsbestyrkande

Arbetsmiljö- och medarbetarpolicy

Inledning

En god fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö, som är trygg och säker, är en viktig strategisk fråga för Göteborgs stiftskansli för att alla medarbetare skall kunna utföra sina uppdrag på bästa sätt och nå uppsatta mål. Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:01) ska varje arbetsgivare ha en arbetsmiljöpolicy. Arbetsgivaren är skyldig att säkerställa en säker arbetsmiljö som inte framkallar ohälsa samt att följa gällande lagar och föreskrifter.

Grundläggande principer

Svenska kyrkan utgår i sin verksamhet från två grundläggande principer – människovärdesprincipen och förvaltarskapetstanken – vilka betonar alla människors lika värde och att människan som förvaltare av Guds gåvor har ett ansvar både gentemot andra människor, kommande generationer och gentemot skapelsen i stort. Dessa principer genomsyrar idag såväl lagstiftning som internationella konventioner som värnar om människor och miljön. De utgör även utgångspunkten för denna arbetsmiljöpolicy för Göteborgs stift.

Strategi för att nå målbild – förhållningssätt och prioriteringar

Stiftsorganisationen stödjer biskopen i ansvaret för att evangelium förkunnas rent och klart, att sakramenten förvaltas enligt kyrkans bekännelse och ordning, att vårda och värna kyrkans enhet, att viga präster och diakoner och att svara för ledning och tillsyn.

Stiftsorganisationen ser framtiden an med tillförsikt. Vi tror på Guds löften och på våra möjligheter att möta kommande utmaningar. Stiftsorganisationens och dess medarbetares förhållningssätt präglas därför av:

- Kompetens
- Lyhördhet
- Hopp

Medarbetarens applicering av förhållningssätten följs upp årligen i utvecklings- och lönesamtal. Stiftsmedarbetarna tillämpar ett konsultativt arbetssätt. Varje medarbetare har ansvar för att bidra i en kommunikativ organisation, tillgängliggöra information inom sitt eget verksamhetsområde och arbeta utifrån uppsatta rutiner och riktlinjer. Alla medarbetare är kompetenta, utvecklas inom sitt område och delar sin kompetens med organisationen.

Målsättning

Den gemensamma arbetsmiljön ska präglas av respekt och tillit till individen som en del av helheten. Ledorden kompetens, lyhördhet och hopp ska genomsyra arbetsmiljöarbetet såväl som allt arbete inom kansliets ramar. Alla medarbetare behöver känna till vad som karakteriserar en god arbetsmiljö och vad det innebär att arbeta mot det gemensamma målet. Förändringar av verksamheten genomförs alltid efter beaktande av hur det påverkar arbetsmiljöfrågor.

Målsättningen med arbetsmiljöarbetet är att skapa en hållbar arbetsplats som upplevs säker, utvecklande och stimulerande samt bidrar till att förebygga och minimera ohälsa för alla anställda. Stor vikt läggs på främjande och förebyggande arbetsmiljöarbete, som skapar förutsättningar för en hälsofrämjande arbetsplats. Att verksamhet bedrivs säkert menas i policyn att bedriva verksamhet och vidta åtgärder för ökad trygghet och med syfte att förhindra olyckor, risker, hot och skador som kan drabba medarbetare. En god introduktion i arbetet för nyanställda är en väsentlig del av detta.

Varje år tas mål för arbetsmiljöarbetet enligt föreskriften om Organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4, vilka följs upp enligt rutinbeskrivningen.

Ked *ACB*

Inkludering och mångfaldsvision

Vi arbetar utifrån alla människors lika, absoluta och okränkbara värde, vilket vi hämtar från vår förståelse av om hur Gud skapat människan till sin avbild.

Vårt mål är att skapa en inkluderande arbetsmiljö och lika möjligheter för alla. Människor med olika bakgrunder, fromhetstraditioner och perspektiv bidrar till både kompetenshöjning och utveckling. Det berikar och ger hopp till vår kyrka och samhället i stort.

Arbetsanpassning och rehabilitering

Målet med anpassningsarbetet är att medarbetaren skall få en långsiktig hållbar arbetssituation inom ramarna för uppdraget. Målet med arbetsanpassningsarbetet inom rehabilitering är att den sjukskrivne så snart som möjligt skall återkomma i arbete. Vi arbetar aktivt med ett helhetsperspektiv på individens förutsättningar för att förebygga ohälsa/sjukskrivning varför medarbetarens hela situation behöver tas hänsyn till.

Chefer, men också kollegor, är de som främst kan uppmärksamma tidiga signaler på ohälsa. Upprepad korttidsfrånvaro, samarbetsproblem eller ointresse för arbetet är faktorer som påverkar hela arbetsplatsens klimat. Både chef och medarbetare har ansvar för att uppmärksamma behov av arbetsanpassning och medarbetaren skall efter bästa förmåga aktivt medverka i anpassningsarbetet.

Ansvar

Arbetsmiljöuppgifterna fördelas från stiftsstyrelsen till stiftsdirektor vilken fördelar vidare uppgifter genom en personligt utställd chefsdelegation till den som har personalansvar.

Anställda ansvarar för att ha god kännedom om och följa de förväntningar som anges i denna policy.

Arbetsmiljö-och mångfaldspolicyn kompletteras med styrdokument och riktlinjer om skyddskommitténs sammansättning, mål för arbetsmiljöarbete, dokumentation av aktiva åtgärder mm.

