

# Sak 38/25 Personal håndbok - Saksframlegg

Selskapet har over tid jobbet med revisjon av personalreglement / personalhåndbok. Gjeldende personalreglement ble vedtatt av styret i 2016 og siden den tid har der kommet en rekke endringer i arbeidsmiljølov, hovedtariff avtalen og i selskapets drift og organisering.

Selskapet har anskaffet personalhåndboka fra Kommuneforlaget. Denne gir oss et sentralt rammeverk og oppslagsverk, slik sikrer vi at håndboka til enhver tid er oppdatert etter gjeldende lover og regler. Den sentrale del av håndboka er supplert med lokalt innhold hvor vi har anset det som nødvendig.

Personalhåndboka har vi informert om i AMU og den har vært drøftet med tillitsvalgte den 03.06.25, 13.06.25 og 24.06.25. Arbeidsgiver og tillitsvalgte har langt på vei blitt enige om innholdet i personalhåndboka. Arbeidsgiver har imøtekommet de tillitsvalgte på en rekke punkt, men enkelte uenighetspunkt står igjen etter drøftingen. Noen av disse er:

## Uenighet<sup>1</sup>

Uenigheten gjelder bla. Arbeidstid, Fleksitidsordningen til selskapet og prosedyre for konflikthåndtering.

Arbeidsgiver har ønsket å videreføre regler for: Ordinær fleksitid, fleksibel arbeidstid og ytre arbeidstid.

### Ytre arbeidstid

**«Ordinær arbeidstid** er kl 08.00-15.30 heile året.

*Gjennomsnittleg arbeidsveke pr. år er 37 ½ time. Fråvær skal meldast til HR og nærmaste leiar.*

**Fleksibel arbeidstid** er basert på kjernetid og ytre arbeidstid. Kjernetida er den tida alle plikter å vere til stade. **Kjernetid:** kl. 09.00 til 14.30 heile året.

**Ytre arbeidstid** er den tida der ein kan variere frå dag til dag.

*Den ytre arbeidstid er frå kl. 07.00 til kl. 09.00 og frå kl. 15.00 til kl. 20.00 måndag til fredag heile året.*

*Ein kan likevel ikkje arbeide meir enn 12 timar pr. dag eller 48 timar pr. veke. Etter individuell avtale mellom arbeidsgjevar og arbeidstakar, kan ein arbeide fleksitid også på fridagar med inntil 5 timar mellom kl. 07.00 og kl. 17.00. **Det er ikkje anledning til å opparbeide plusstimar utanom ytre arbeidstid.**»*

Tillitsvalgte ønsket om å utvide den ytre arbeidstid til 0630 slik den har vært midlertidig fra 2021 (et tiltak i forbindelse med korona epidemien). Arbeidsgiver mener ikke at dette er hensiktsmessig fordriften, da det kan skape utfordringer i forhold til kjernetiden kl. 0900-1430. Og derved kan utfordre muligheten for samarbeid og tilgjengelighet internt og eksternt mot kunder. Ytre arbeidsbeidstid er derfor fastsatt fra kl. 07.00 til kl. 09.00 og frå kl. 15.00 til kl. 20.00 måndag til fredag heile året.

### **Plusstid**

Et annet uenighetspunkt er knyttet til antall plusstid den ansatte har mulighet til å spare opp. I personalreglementet fra 2016 kunne de ansatte ha opp til 60 timer plusstid. Erfaringer hos arbeidsgiver er at det til tider har skapt utfordringer med å få avspassert timene innen årets utgang. Samtidig ser vi at f.eks Ålesund kommune har en øvre grense på 40 timer på Ordning A. Vi mener at denne løsning gir de ansatte en fleksibel arbeidstid, uten at dette skaper mulig overbelastning på medansatte og problemer i driften av selskapet. Den øvre grense for plusstid er derfor satt til 40 timer og den nedre grense er uendret på 10 timer.

### **Prosedyre for konflikthåndtering**

Som et ledd i gjenopprettingsarbeidet ble vi oppfordret av AVONOVA Census til å utarbeide en enkel prosedyre for konflikthåndtering i selskapet. Vi fikk tilsendt en mal fra bedrifthelsetjenesten, og det var arbeidsgivers intensjon at denne skulle inkluderes i personalhåndboka. Etter ønsker fra tillitsvalgte er denne foreløpig løftet ut av personalhåndboka og vil bli diskutert i AMU og med verneombudet så raskt som mulig i høst.

### **Avsluttende kommentar**

Arbeidsgiver mener at vi med personalhåndboka og vedlegg får et viktig og sentralt verktøy til å sikre driften, ivareta arbeidsmiljøet og de ansatte. Personalhåndboken erstatter i sin helhet personalreglementet fra 2016.

---

## <sup>1</sup> Sammenfatning av uenighetspunkt:

| Tema                            | Uenighetspunkt                                                                                                                                                                           |
|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Flexitid                        | Begrensning til tre dager oppleves som for streng. Ønske om fem dager og at avdelingsleder kan godkjenne. Uenighet om reduksjon fra 60 til 40 timer. Ønske om tydeligere retningslinjer. |
| Lønnspolitikk                   | Ønske om at lønnspolitikken skal være levende og knyttet til selskapsmål. Arbeidsgiver ønsker generell beskrivelse.                                                                      |
| Reisetid og kompensasjon        | Uenighet om definisjon av pålagt og ikke-pålagt reisetid. Ønske om tydelige retningslinjer og henvisning til Visma Expense.                                                              |
| Synsundersøkelse og databriller | Uenighet om beløpsgrense (2500 kr vs. 5000 kr ved særskilt behov). Ønske om henvisning til arbeidsmiljøloven.                                                                            |
| Konflikthåndtering              | Fagforeningene mener rutinen er for tynn. Ønsker mer detaljer og tydelig tidslinje. Arbeidsgiver ønsker et enkelt verktøy.                                                               |
| Versjonskontroll                | Ønske om journalføring av endringer i personalhåndbok.                                                                                                                                   |
| Illojal framferd                | Ønske om konkretisering eller fjerning av begrepet. Ønske om tydelig kildehenvisning.                                                                                                    |
| Kompetanseutvikling             | Ønske om tydelig plan og sammenheng med strategi. Ønske om lenke til kompetanseplan.                                                                                                     |
| Velferdspermisjoner             | Ønske om presisering av roller og rettigheter, inkl. tannlegebesøk og pleiepenger. Ønske om tydelig definisjon av leder.                                                                 |
| Gruppelivsforsikring            | Ønske om info om fortsettelsesforsikring og ansvar for reiseforsikring.                                                                                                                  |
| Advarsler                       | Ønske om skriftliggjøring av muntlige advarsler og informasjon om kontradiksjonsrett.                                                                                                    |
| Arbeidstid og pauser            | Ønske om fleksibilitet og tydeligere regler for tilgjengelighet. Ønske om mulighet for start kl. 06:30.                                                                                  |
| Lønsslipp og dokumentarkiv      | Uenighet om løsninger og tilgjengelighet. Ønske om alternativer til mobil.                                                                                                               |
| Stillingskoder og opprykk       | Ønske om bedre definisjon og karrierevei. Ønske om lenke til stillingsbeskrivelser.                                                                                                      |
| Bedriftshelsetjeneste           | Ønske om tydeligere info, kontaktpunkter og framgangsmåte. Ønske om risikoanalyse.                                                                                                       |