



Personalutskottet

Plats och tid	Sammanträdesrum A, kl. 08:30-09:45		
Beslutande	Ledamöter Yoomi Renström (S), Ordförande Håkan Englund (S), 1:e vice ordförande Mikael Jonsson (M) Björn Mårtensson (C) Jennie Forsblom (KD)		
	Ersättare		
Övriga närvarande	Mona Persson personalchef Maria Kihlström personalsekreterare Monica Jonsson kommunsekreterare		
Justerare	Jennie Forsblom		
Justeringens plats och tid	Kommunkontoret, 2016-01-26		
Underskrifter		Paragrafer	§§ 1-5
	Sekreterare	 Monica Jonsson	
	Ordförande	 Yoomi Renström	
	Justerare	 Jennie Forsblom	
	ANSLAG/BEVIS Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.		
Organ	Personalutskottet		
Sammanträdesdatum	2016-01-19		
Datum då anslaget sätts upp	2016-01-26	Datum då anslaget tas ned	2016-02-18
Förvaringsplats för protokollet	Kommunsekreterarens kontor		
Underskrift	 Monica Jonsson		



Personalutskottet

Ärendelista

§ 1	Dnr 2016/00003	
	Godkännande av dagordning	3
§ 2	Dnr 2015/00069	
	Rekrytering av ny chef för barn- och utbildningsförvaltningen	4
§ 3	Dnr 2015/00213	
	Ekonomichef - tillsättning	5
§ 4	Dnr 2015/00468	
	Resultatredovisning arbetsledarenkät	6
§ 5	Dnr 2016/00039	
	Löneöversyn 2016	8

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande



Personalutskottet

§ 1

Dnr 2016/00003

Godkännande av dagordning

Personalutskottets beslut

Personalutskottet godkänner dagordningen med följande tillägg:

5. Löneöversyn 2016

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande



§ 2

Dnr 2015/00069

Rekrytering av ny chef för barn- och utbildningsförvaltningen

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar anställa Katarina Ceder Bång som förvaltningschef för barn och utbildningsförvaltningen.

Ärendet

Nuvarande chef för barn och utbildningsförvaltningen ska gå i pension den 31 januari. Efter genomförd rekryteringsprocess föreslås Katarina Ceder Bång tillsättas som ny chef för barn och utbildningsförvaltningen.

Enligt medbestämmandelagen, MBL, är arbetsgivaren skyldig att förhandla innan tillsättning av chefer. MBL-förhandling har genomförts 2016-01-11 och slutade i oenighet.

Beslutsunderlag

MBL, daterad 2016-01-11

Tjänsteskrivelse Maria Kihlström, 2016-01-15

Beslut skickas till

För kännedom: Barn- och utbildningsförvaltningen



§ 3

Dnr 2015/00213

Ekonomichef - tillsättning

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar anställa Magnus Haraldsson som ekonomichef för Ovanåkers kommun från och med 2016-02-01.

Bakgrund

En rekryteringsprocess har genomförts under hösten 2015. Denna avslutades utan att resultera i någon anställning. Uppdrag gavs i samband med detta till kommunchefen att återkomma med förslag till en intern lösning.

Ärendet

Under den period som befattningen som ekonomichef varit vakant har befattningens uppgifter fördelats inom gruppen ekonomer och kommunchefen. Ansvaret för att leda de dagliga driftfrågorna har legat på ekonom Magnus Haraldsson och har fullföljts bra. Samtal har förts med Magnus Haraldsson och övriga personal på avdelningen om synen på/möjligheten att utöka detta uppdrag till att omfatta hela ekonomichefsuppdraget. Samtalen har utfallit positivt i alla avseenden. Lösningen kommer att innebära att en viss stöttning kommer att ges under en övergångstid för det utökade uppdraget. Magnus Haraldsson har tidigare genomgått utbildningen "Framtida ledare".

Kommunchefen har tillförordnat Magnus Haraldsson som ekonomichef från och med 2015-11-16 i avvaktan på personalutskottets beslut.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse, Christer Engström, 2016-01-15

Beslut skickas till

För kännedom: Kommunstyrelseförvaltningen, Christer Engström,
Ekonomiavdelningen



§ 4

Dnr 2015/00468

Resultatredovisning arbetsledarenkät

Personalutskottets beslut

1. Resultatet återapproteras till respektive nämnd
2. Respektive nämnd redovisar analys och åtgärdsplan i enlighet med det systematiska arbetsmiljöarbetet och återrappporterar till personluskottet 24/5 2016

Ärendet

Vartannat år görs en medarbetarundersökning och en arbetsledarundersökning. Båda undersökningarna har i år skett i form av en enkätundersökning. Detta är redovisningen av arbetsledarenkäten och därmed svaret på frågan hur våra arbetsledare upplever sin arbetsituation.

Syftet är att göra uppföljning av hur verksamheterna fungerar i ett ledarskapsperspektiv men är också ett underlag för att kunna vara en attraktiv arbetsgivare i enlighet med det koncernövergripande styrkortet.

De allra flesta cheferna har svarat och den totala svarsfrekvensen är 93,6%.

Årets arbetsledarenkät genomfördes under en tid då organisationen är under stor press pga. flyktingsituationen vilket också speglas i resultatet inom de områden i kommunens verksamheter som direkt påverkas.

Arbetsmiljölagen 3 kap 2§ reglerar att arbetsgivaren är skyldig att vidta alla åtgärder för att arbetstagaren inte ska utsättas för ohälsa eller olycksfall. I föreskrifter regleras sedan från arbetsmiljöverket hur detta ska gå till och där finns bla. föreskrifter om hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas som sedan har omvandlats till ett lokalt kollektivavtal i form av FAS 10 där grunden är en fungerande dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare. Underlaget från enkäten är ett verktyg i det systematiska arbetsmiljöarbetet för att kartlägga och föra samtal kring hur ledarna har det och vidta åtgärder för minimera riskerna för ohälsa.

Undersökningar som arbetsmiljöverket har gjort visar att av 10 arbetsplatser i allmänhet är det bara 5 som arbetar systematiskt med att förebygga stress. Detta i kombination med att sjukfrånvaron i landet pga. stress har ökat gör



Personalutskottet

att arbetsmiljöverket nu kommer med nya föreskrifter för att betona och tydliggöra det ansvar som åvilar arbetsgivarna kring dessa frågor. De nya föreskrifterna heter organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4).

Med organisatorisk arbetsmiljö avses vilka resurser och befogenheter som finns för att utföra arbetet. Med sociala arbetsmiljö avses villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar socialt, samspel och socialt stöd från chefer och kollegor. Av arbetsledarenkäten framgår att alla förvaltningar har olika problemområden att arbeta med varför analys och vilka åtgärder som ska vidtas är ett ansvar som åvilar respektive nämnd som också äger det yttersta arbetsmiljöansvaret. Kommunstyrelsens personalutskotts skyldighet är att följa nämndernas utveckling varför analys och åtgärdsplan bör återrapporteras till personalutskottet 24/5 2016. Nämnderna har till sin hjälp vår företagshälsa som är en oberoende expertresurs inom arbetsmiljöområdet

Beslutsunderlag

Enkät resultat totalt och per nämnd

Tjänsteskrivelse, Mona Persson, 2016-01-08

Beslut skickas till

För kännedom: Samtliga förvaltningar

§ 5

Dnr 2016/00039

Löneöversyn 2016

Personalutskottets beslut

Ovanåkers kommun vill kunna erbjuda konkurrenskraftiga löner i förhållande till kringliggande kommuner, för att kunna rekrytera och behålla personal, men framförallt vill kommunen kunna erbjuda goda arbetsförhållanden över tid. Löneöversynen skall i första hand syfta till att belöna goda resultat och hög måluppfyllelse.

1. Löneöversynsutrymmet utgör för 2016 2,5 %
2. Pedagogisk personal, erhåller 2 %
3. Övriga 2,5%
4. Av konkurrensskäl prioriterar personluskottet enhetschefer och socialsekreterare
5. KL-gruppen uppdras fördela det överskjutande utrymmet (skillnaden mellan 2% och 2,5% för pedagogisk personal) mellan personalutskottets och förvaltningschefernas prioriteringar.
6. Vid budgetberedning för år 2017 skall inför fastställande av löneöversynsutrymme särskilt beaktas konkurrensutsatta grupper, eventuella korrigeringar utifrån diskrimineringslagen samt eventuellt oönskade effekter inom skolans område pga av statens statsbidrag till lärare och vissa andra personalkategorier.

Sammanfattning av ärendet

Arbetsgivaren har utifrån de centrala avtalen ett stort ansvar för lönebildningen. Utveckling har under de senaste åren gått mot avtal utan central fastställd nivå, vilket verkar för en ökad lokal lönebildning. Detta innebär att kommunen som arbetsgivare själv avgör vilket ekonomiskt utrymme som finns för löneökningar och hur utrymmet sedan ska fördelas. Inga av gällande löneavtal innehåller några individgarantier.

Inför 2016 års löneöversyn finns gällande avtal utan fastställd nivå med samtliga fack förutom Kommunal vars avtal löper ut våren 2016. Kommunals yrkande som SKL har mottagit innehåller lönekrav på 661 kronor per tillsvidareanställd och en särskild satsning på undersköterskor med 400 kr per undersköterska. Konstateras kan att yrkandena ligger över avsatta utrymmen i kommunen.



Personalutskottet

Inför årets löneöversyn har alla förvaltningar fått i uppdrag att presentera de områden/grupper där man ser ett behov av särskilda satsningar, statistik har sedan tagits fram för att kunna göra jämförelser mot närliggande kommuner. Förutom grupper inkom även flera specialistbefattningar bestående av enskilda individer. Enskilda specialisttjänster är svårare att jämföra eftersom respektive tjänst är formad från respektive kommuns behov.

Etikett	Ovanåker Median	Bollnäs	Söderhamn	Hudiksvall	Sandviken	Gävle
Ledning äldreomsorg	32900	38450	35500	37400	38222	43700
Rektor	43650	46500	44225	43150	43889	44400
Sjuksköterska	28650	30400	28155	28750	30198	30775
Socialsekreterare	27750	28950	33800	30500	29089	31850

Av presenterade grupper bedöms enhetschefer och socialsekreterare ligga sämst till gällande konkurrenskraftiga löner. Omvärldsbevakning talar också för att dessa grupper i löneöversyn 2016 kommer att prioriteras i närliggande kommuner. Jämförelsen kommer också att presenteras i KL-gruppen.

Under löneöversynen 2012- 2015 har pedagogisk personal fått en större del av löneutrymme än kommunens övriga personalkategorier. Lärarna bedöms idag ha konkurrenskraftiga löner i förhållande till närliggande kommuner. Satsningarna på lärarna i kombination med att kommunals avtal har tagit stora delar av löneutrymmet har fått till följd att fördelningsutrymmet bland övriga befattningar under några år varit lägre.

Beslut skickas till

För kännedom: Personalavdelningen