



Personalutskottet

Plats och tid	Sammanträdesrum B, kl. 14:00-14:40		
Beslutande	Ledamöter Se närvarolista på sida 2		
	Ersättare Se närvarolista på sida 2		
Övriga närvarande	Se närvarolista på sida 2		
Justerare	Björn Mårtensson		
Justeringens plats och tid	,		
Underskrifter			
	Sekreterare	Monica Jonsson	Paragrafer §§ 6-9
	Ordförande	Yoomi Renström	
	Justerare	Björn Mårtensson	
<hr/>			
	ANSLAG/BEVIS		
	Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.		
Organ	Personalutskottet		
Sammanträdesdatum	2016-03-01		
Datum då anslaget sätts upp	2016-03-14	Datum då anslaget tas ned	2016-03-30
Förvaringsplats för protokollet	Kommunsekreterarens kontor		
Underskrift	Monica Jonsson		



Personalutskottet

Närvarolista

Beslutande

Ledamöter	Yoomi Renström (S), Ordförande Håkan Englund (S), 1:e vice ordförande Mikael Jonsson (M) Björn Mårtensson (C)
Tjänstgörande ersättare	Gun-Marie Swessar (C) tjänstgörande ersättare för Jennie Forsblom (KD)

Övriga närvarande

Tjänstemän	Personalchef Mona Persson Personalsekreterare Maria Kihlström Sekreterare Monica Jonsson
------------	--



Personalutskottet

Ärendelista

§ 6	Dnr 2016/00003	
	Godkännande av dagordning	4
§ 7	Dnr 2016/00129	
	lönepolitik 2017-2019	5
§ 8	Dnr 2016/00128	
	Nytt avtal och reglemente för företagshälsa Gävleborg.....	8
§ 9	Dnr 2016/00169	
	Övrig fråga	9



Personalutskottet

§ 6

Dnr 2016/00003

Godkännande av dagordning

Personalutskottets beslut

Personalutskottet godkänner dagordningen med gjorda ändringar i § 7
lönepolitik 2017-2019

Tillkom en punkt under mötet - § 9 övrig fråga.



§ 7

Dnr 2016/00129

lönepolitik 2017-2019

Personalutskottets beslut

Kommunstyrelsens förslag till kommunfullmäktige.

Under förutsättning att centrala parter även fortsättningsvis kommer överens om ej centralt fastställda löneökningsnivåer ska det

1. Årliga löneöversynsutrymmet ska premiera bidrag till resultat och måluppfyllelse.
2. Årligen avsätts en extra summa för att kommunen ska kunna erbjuda konkurrenskraftiga löner i förhållande till närliggande kommuner, justeringar för att våra löner ska vara sakliga och inte diskriminerande pga. kön (diskrimineringslagen)samt att chefslönerna ska också avspegla det ansvar cheferna har i sin chefsroll dvs vara arbetsgivarens företrädare och ansvara för att uppsatta mål nås.
3. Under åren 2017-2019 avsätts ett årligt löneöversynsutrymme med 2,5 % av lönesumman. Avstämning görs årligen av löneöversynsutrymmet i förhållande till det s.k. märket d.v.s. den konkurrensutsatta marknaden som ska vara vägledande för den offentliga sektorn
4. Därutöver avsätts årligen ca 0,5 % av lönesumman i centralt utrymme som ska används för att göra korrigeringar bla utifrån diskrimineringslagen, chefslöner samt grupper /individer där det sakligt kan fastställas att de ligger efter utifrån konkurrensypunkt.

Sammanfattning av ärendet

Avtalsrörelsen har gått från att kommunerna har fått fastställda procentsatser som förhandlats fram av centrala parter, fackförbunden och SKL, till att kommunerna ska bedriva lokal lönebildningspolitik utifrån respektive kommuns förutsättningar. I år, 2016, är det enbart kommunal som ännu inte har något avtal. Utgångspunkten från kommunal i avtalsrörelsen är dock att inte frångå centralt fastställd nivå.



Personalutskottet

Grundförutsättningen för lönebildningen är enligt centrala avtal (HÖK-huvudöverenskommelser) att den ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Lönen ska vara individuell och differentierad och avsegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren. Syftet är att skapa en process där arbetstagarens resultat och löneutveckling knyts samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation, och resultat uppnås. Det är därför av stor vikt att dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.

Ovanstående skrivning finns i alla huvudöverenskommelser. Nedanstående stycke finns i alla huvudöverenskommelser utom den med Kommunal.

”Det är särskilt viktigt att lönen för chefer på alla nivåer tydligt avspeglar hur satta mål uppfylls och de resultat som vederbörande uppnår. Chefer är arbetsgivarens företrädare och har ett stort ansvar för att uppsatta mål nås och att uppföljning av resultat sker.

Under de tre senaste åren har vi försökt hitta vägar för lokal lönebildningspolitik. Pedagogisk personal har varit prioriterade utifrån att höja attraktionskraften i läraryrket, övriga prioriterade grupper har varit sjuksköterskor, enhetschefer och socialsekreterare. För den pedagogiska personalen har prioriteringarna primärt handlat om att höja attraktiviteten i yrket och för övriga grupper har det handlat om konkurrensen gentemot övriga kommuner. Det redskap som används i löneöversynen för chefer och medarbetare kallas för löne- och utvecklingssamtal (LUS). Under de senaste två åren en bra prestation motsvarat en ökning på 1,7-1,8 % ca 450 kr för genomsnittslönen på heltid.

Årlig löneöversyn

Beslut om löneöversynsutrymme har fattats i samband med att budgeten för näst år har lagts. Underlaget har varit kommunens budgetbudgetutrymme och även rekommendationer från SKL utifrån den allmänna utvecklingen i samhället med arbetade timmar och den konkurrensutsatta marknadens utveckling.

Resultatet efter att prioriterade grupper fått sin del av utrymmet är en upplevelse från fackliga och chefer, att det har varit svårt att premiera mycket bra prestationer. Huvudfokus ligger och har legat på huruvida vi är



Personalutskottet

konkurrenskraftiga gentemot andra kommuner och inte, det som har effekt på hur verksamheterna utvecklas, resultat och måluppfyllelse.

Om centrala parter även fortsättningsvis kommer överens om en icke centralt fastställd nivå måste kommunen måste ha en mer långsiktig strategi vad man vill åstadkomma med det årliga löneöversynsutrymmet och ta detta i beräkning i kommande budgetarbete

Attraktionen i en arbetsgivare ligger inte enbart i lönen utan också vilken arbetsmiljö och trivsel vi som arbetsgivare kan erbjuda. Det är därför viktigt att även arbeta med arbetsmiljöfrågor för att kunna behålla och attrahera personal så att vi även fortsättningsvis kan leverera välfärdstjänster av hög kvalité till medborgarna. För att fokus mer ska bli på utveckling av våra verksamheter skall de årliga löneöversynsutrymmet enbart premiera bidrag till resultat och måluppfyllelse. Kommunen ska dock kunna erbjuda konkurrenskraftiga löner i förhållande till närliggande kommuner för att kunna attrahera och behålla personal. Våra löner ska dessutom vara sakliga och inte diskriminerande pga. kön. Chefslönerna ska också avspegla det ansvar cheferna har i sin chefsroll dvs vara arbetsgivarens företrädare och ansvara för att uppsatta mål nås. För dessa punkter bör årligen avsätts en procentsats utöver löneöversynsutrymmet

Beslut skickas till
Magnus Haraldsson



§ 8

Dnr 2016/00128

Nytt avtal och reglemente för företagshälsa Gävleborg

Personalutskottets beslut

Kommunstyrelsens förslag till kommunfullmäktige

1. Kommunfullmäktige antar det nya avtalet om företagshälsovård och reglementet för den gemensamma nämnden för företagshälsa att gälla från och med 2016-07-01

Sammanfattning av ärendet

Bollnäs-, Gävle-, Ockelbo och Ovanåkers Kommuner och Region Gävleborg, nedan kallad Regionen har kommit överens om att från och med den 1 januari 2015 inrätta en gemensam nämnd om samverkan inom företagshälsofrågor som ankommer på Kommunerna och Regionen i egenskap av arbetsgivare. Till grund för denna samverkan träffades ett avtal härom. Sedan nu även Hudiksvalls kommun önskar medverka i den gemensamma nämnden upphör härvid det tidigare ingångna avtalet mellan Bollnäs-, Gävle-, Ockelbo och Ovanåkers kommuner och Regionen fr. o. m. 2016-07-01, då nedanstående avtal träder i kraft. Då Hudiksvalls kommun har egen anställd FHV-specialistkompetens begränsas antalet anställda som utgör beräkningsgrund för den årliga betalningen till 2300 anställda 2016. Resterande anställda omfattas beräkningsmässigt av kommunens egen FHV-personal.

Parterna är överens om att erbjuda ytterligare kommuner i Gävleborgs län att ansluta sig till den gemensamma nämnden. Regionen är värdkommun för nämnden.

Beslutsunderlag

Beslutsunderlag

Förslag till avtal och reglemente

Beslut skickas till

Hans Gradin och Björn Mårtensson ledamöter i den gemensamma nämnden för företagshälsa



Personalutskottet

§ 9

Dnr 2016/00169

Övrig fråga

Sammanfattning av ärendet

Björn tog upp frågan hur långt arbetet med en eventuell omorganisation inom kommunstyrelseförvaltningen kommit. PU konstaterade efter att ha fått en kort information om det aktuella läget att detta inte är en Pu fråga utan frågan ägs av kommunchefen.