



Personalutskottet

Plats och tid	Sammanträdesrum A, kl. 14:00-15:20		
Beslutande	Ledamöter Yoomi Renström (S), Ordförande Håkan Englund (S), 1:e vice ordförande §§ 8-14 Mikael Jonsson (M) Björn Mårtensson (C) Jennie Forsblom (KD)		
	Ersättare Jan-Åke Lindgren (S) tjänstgör för Håkan Englund (S) §§ 15-16		
Övriga närvarande	Personalchef Mona Persson Personalsekreterare Maria Kihlström Trainee Christoffer Mikaelsson Sekreterare Monica Jonsson		
Justerare	Jennie Forsblom		
Justeringsplats och tid	Kommunhuset, 2017-09-05		
Underskrifter	Sekreterare	Monica Jonsson	Paragrafer §§ 8-16
	Ordförande	Yoomi Renström	
	Justerare	Jennie Forsblom	
<hr/>			
	ANSLAG/BEVIS		
	Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.		
Organ	Personalutskottet		
Sammanträdesdatum	2017-08-22		
Datum då anslaget sätts upp	2017-09-05	Datum då anslaget tas ned	2017-09-28
Förvaringsplats för protokollet	Kommunsekreterarens kontor		
Underskrift	Kristoffer Baas		



Personalutskottet

Ärendelista

§ 8	Dnr 2017/00065	
	Godkännande av dagordning	3
§ 9	Dnr 2017/00119	
	Löneöversyn 2017	4
§ 10	Dnr 2017/00377	
	Löneöversyn 2018	6
§ 11	Dnr 2016/00654	
	Arvodesbestämmelserna	8
§ 12	Dnr 2017/00387	
	Medarbetarundersökning 2017	10
§ 13	Dnr 2017/00388	
	Byte av semesterdagstillägg mot extra semesterdagar	12
§ 14	Dnr 2017/00391	
	Politikerplus	15
§ 15	Dnr 2017/00396	
	Rekrytering av socialchef	17
§ 16	Dnr 2017/00399	
	Information personalärende	18



Personalutskottet

§ 8

Dnr 2017/00065

Godkännande av dagordning

Personalutskottets beslut

Personalutskottet godkänner dagordningen med följande tillägg:

- Information om personalärende

§ 9

Dnr 2017/00119

Löneöversyn 2017

Ärendet

Den formella delen av löneöversyn 2017 är avslutad i och med att arbetsgivaren har haft avstämningar med våra fackliga motparter och att medarbetarna har fått ut sina nya löner. Ny lön gäller från och med den 1 april 2017. För Kommunals avtalsområde gäller ny lön från den 1 maj. Löneöversynen har genomförts enligt dialogmodellen.

Arbetsgivaren har utifrån de centrala avtalen ett stort ansvar för lönebildningen. Detta innebär att kommunen som arbetsgivare själv avgör vilket ekonomiskt utrymme som finns för löneökningar och hur utrymmet sedan ska fördelas. 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.

Lönebildningens viktigaste funktion är att lönesättningen av medarbetare görs på sådant sätt att den bidrar till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Löneöversynen ska i första hand syfta till att belöna goda resultat och hög måluppfyllelse. Personalutskottet fattade inför löneöversyn 2017 beslutet att löneöversynsutrymmet skulle fördelas enligt följande:

- Utrymmet för löneöversyn 2017 inom de områden som inte har central fastställd nivå är märket.
- Ur konkurrenssynpunkt görs en satsning på grupperna enhetschefer inom äldre och handikappomsorgen, socialsekreterare, biståndsbedömare inom socialtjänsten med 45 tkr, ekonomer med 8 tkr samt specialpedagoger med 8 tkr. Utrymmet ska fördelas individuellt och differentierat utifrån bidrag till måluppfyllelse.
- Därutöver avsätts ett särskilt utrymme med 20 tkr för korrigeringar av enskilda befattningar. Utrymmets fördelning hanteras av KL-gruppen.

Personalutskottet

Utfallet i löneöversynen 2017 blev för hela kommunen 2,69 procent. Märket var för 2017 fastställt till 2,2 %. Kommunals utrymme utgjordes av 530 kr samt ett extra utrymme av 180 kr per undersköterska.

Flertalet av de fackliga motparterna upplever att dialogmodellen fungerat bra, men påpekar att ju mer transparens som finns i hur lönesättningen sker desto bättre kommer processen att upplevas. Önskemål finns också om enhetlighet kring hur lönesättning av långtidssjuka/föräldralediga ska ske.

I avstämningsdiskussionerna med de fackliga motparterna framgår även att det när det gäller de särskilda satsningarna är det svårt att se att de fördelats individuellt och differentierat utifrån bidrag till måluppfyllelsen. Konstateras kan dock att lönespridningen har blivit större.

Beslutsunderlag

Lönekartläggning per 2016-09-01

Tjänsteskrivelse Maria Kihlström, 2017-02-16

Skickas till

För kännedom: Personalavdelningen

§ 10

Dnr 2017/00377

Löneöversyn 2018

Ärendet

Arbetsgivaren har utifrån de centrala avtalen ett stort ansvar för lönebildningen. Det råder en stark samsyn mellan arbetsgivar- och arbetstagarparten att lönerna ska vara individuella och differentierade och avspegla uppnådda mål och resultat. Grundförutsättningarna för lönebildningen är att den ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvilkoren.

Inför löneöversyn 2018 finns centrala avtal tecknade mellan alla parterna i vår verksamhet, där alla avtal är utan central fastställd nivå undantagit Kommunal vars avtal säger 535 kronor per tillsvidareanställd medlem plus 150 kr per undersköterska. Inga av avtalen innehåller några individgarantier.

I stort kan man säga att detta innebär att det är att kommunen som arbetsgivare själva avgör vilket ekonomiskt utrymme som finns för löneökningar och hur utrymmet sedan ska fördelas. Som arbetsgivare förutsätts vi ta hänsyn till de samhällsekonomiska ramarna, varvid den internationellt konkurrensutsatta delen av industrin har en normerande roll och sätter det så kallade ”märket”. Märket är fastställt till 2 % för år 2018.

Tidsplanen för löneöversynen 2018 är:

Sep - Okt	Förvaltningsövergripande arbete – inriktning LÖV 17
Nov	Inriktningsbeslut Personalutskott
Dec	Överläggningar med fackliga motparter
Jan – Feb	Lönesättningsperiod för chefer
Mars	Avstämningar med fackliga motparter
April	Ny lön – AKV, OFR och Lärarnas samverkansråd
Maj	Ny lön – Kommunals avtalsområde

Personalutskottet

I samband med avstämningarna vid 2017 års löneöversyn lyftes från fackligt håll att arbetsgivaren måste bli bättre på den individuella lönesättningen och att arbetsgivaren ska arbeta för en ökad lönespridning. Transparens i löneprocessen är viktig för att skapa förståelse för hela löneöversynsprocessen.

Läraryrket reflekterar över att sättet att fördela lön i procent innebär att avståndet mellan olika grupper ökar från år till år, så länge inte arbetsgivaren ser utrymmet som ett gemensamt för alla skolans enheter.

Vision lyfter frågan om ingångslöner.

Naturvetarna vill att en analys görs utifrån konkurrenskraftiga löner i förhållande till miljöinspektörer i närliggande kommuner.

Akademikerförbundet SSR ser positivt på den satsning som gjorts på socialsekreterarna hittills, men anser att satsningen behöver fortsätta. Skolledarna lyfte i sin avstämning att inför kommande löneöversyn behöver en analys göras av skolledarnas löner göras i förhållande till skolledare i närliggande kommuner samt i jämförelse med lärarna som omfattas av regeringens särskilda lönesatsningar.

Konsekvensbeskrivning jämställdhet

Under hösten kommer lönekartläggning samt analys utifrån diskrimineringslagen genomföras i samverkan.

Beslutsunderlag

Jämförande statistik per 2017-06-01 – Ovanåker, Bollnäs och Söderhamn
Tjänsteskrivelse Maria Kihlström 2017-07-17

Skickas till

För kännedom: Barn- och utbildningsnämnden, kommunstyrelsen, socialnämnden, samhällsbyggnadsförvaltningen och personalavdelningen

Arvodesbestämmelserna

Personalutskottets förslag till kommunstyrelsen

Kommunstyrelsens förslag till kommunfullmäktige

1. Dagens hantering av förlorad arbetsinkomst fortlöper, men arvodesreglementet förtydligas under rubriken ”Hur man begär ersättning” med följande (tillagd text understruken):
Ersättning utbetalas efter begäran från den förtroendevalda. Förlorad arbetsinkomst och förlorade pensionsförmåner ska styrkas genom kopia av lönebesked, intyg från arbetsgivaren eller liknande. Då inkomsten från ordinarie arbetsgivare kan variera över tid är det viktigt att eventuella förändringar av inkomsten rapporteras in så att rätt ersättning utbetalas. Ansvar för detta vilar på den enskilde förtroendevalda. När så begärs ska intyg på styrkt inkomstbortfall lämnas innan utbetalning kan ske. Begäran om ersättning och styrkt inkomstbortfall lämnas till nämndsekreterare.
2. Respektive nämnds attestordning ändras så att ledamots eller ersättares begäran om ersättning attesteras av ordförande och ordförandes begäran attesteras av vice ordförande.
3. Ett uppdrag lämnas till gruppen för interkontroll så att kontroll av arvoden införs i internkontrollplanen.
4. Arvodesreglementet ändras genom att meningen ”Denna ersättning kan utbetalas tidigast året efter förmånsåret, då den förtroendevaldas hela avdrag det året är känt av hans eller hennes ordinarie arbetsgivare.” tas bort under rubriken förlorad pensionsförmån.

Ärendet

Kommunstyrelsen har återremitterat ärendet 2016/00654 § 44 för att utreda om det finns andra sätt att hantera punkt 1: *”Arvodesbestämmelserna tillämpas så att krav på intyg från arbetsgivaren eller lönespecifikation som visar inkomstbortfallet för den tid som begäran om ersättning faktiskt avser medföljer varje enskild begäran.”* Detta då förändringen påverkar skiftarbetare och egenföretagare negativt.

Om en förtroendevald förlorar arbetsinkomst på grund av sitt uppdrag utgår ersättning för förlorad arbetsinkomst. Grunden för rätten till ersättning för förlorad arbetsinkomst är att den förtroendevalde faktiskt har ett inkomstbortfall. Denna förutsättning är gällande oavsett på vilken del av dygnet arbetet sker som anställd eller om man är egen företagare. Det är



Personalutskottet

upp till den förtroendevalde själv att välja när ersättningen yrkas och om ersättning yrkas efter varje enskilt sammanträde/förrättning eller om ersättning yrkas för flera sammanträden/förrättningar samtidigt. Den begränsning som finns enligt reglementet är att begäran om ersättning ska ske inom ett år. Redan idag finns i arvodesreglementet regler att förlusten ska kunna styrkas.

När det gäller egna företagare kan det vara svårt att beräkna det faktiska inkomstbortfallet. Den schablonmässiga beräkningen baserad på sjupenninggrundande inkomst kvarstår i arvodesreglementet som en möjlighet för ansökan.

Möjlighet finns att fortsätta dagens hantering, dvs att om Ovanåkers kommun så begär, ska den förtroendevalda kunna redovisa intyg från sin arbetsgivare som styrker den förlorade inkomsten. Denna hantering åtgärdar dock inte den systematiska brist som KPMG påpekade i revisionsrapporten.

Beslutsunderlag

Revisionsrapport om arvoden

Tjänsteskrivelse Maria Kihlström, 2017-07-19

Skickas till

För handläggning: Kommunstyrelsen och kommunfullmäktige

För kännedom: Personalavdelningen



§ 12

Dnr 2017/00387

Medarbetarundersökning 2017

Ärendet

Kommunen genomför sedan år 2007 medarbetarundersökning vartannat år.

Medarbetarundersökningen genomförs som web-enkät via intranätet och resultat tas sedan år 2009 fram för respektive nämnd, avdelning och chefsnivå

Ärendets beredning

Resultatet varierar mellan nämnderna och mellan olika avdelningar och chefer och är framförallt ett arbetsmaterial för respektive nämnd och chefer att arbeta med i styrkort och på arbetsplatsträffar i respektive verksamhet.

Årets medarbetarundersökning kunde besvaras av ca 965 anställda och 609 svarade, vilket ger en svarsfrekvens på 63 %.

År	2007	2009	2011	2013	2015	2017
Svarsfrekvens	70,5%	63 %	63,5%	64,4 %	59,2 %	63 %
Antal svar	667	657	579	547	551	609

Chefer och arbetsledare har inte svarat på denna enkät och är därför borttagna i underlaget. De kommer under hösten att få svara på en egen enkät.

Som en övergripande sammanfattning av hur kommunen upplevs som arbetsgivare fungerar påståendet i undersökningen ” Jag kan rekommendera kommunen som arbetsplats till andra ”

År	2007	2009	2011	2013	2015	2017
Ja	80,1 %	88 %	74,3 %	74,2 %	78,9 %	79,5%
Tveksam	16,8 %	10,7 %	22,3 %	19 %	17,2 %	16,9 %
Nej	3,1 %	1,4 %	3,5 %	6,8 %	3,8 %	3,6 %



Personalutskottet

Nytt från 2017 är att verksamheterna ska redovisa hållbart medarbetarengagemang HME i de kvartalsvisa uppföljningarna och att målet föra alla verksamheter är att de ska ha ett HME som är minst 80. Reovisningen och plan för att klara målet är för att kommunen ska kunna följa arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö. De verksamheter som inte klarar målet redovisar för sina respektive nämnder vilka åtgärder som ska vidtas för att klara målet.

Totalt för kommunen visar resultatet att medarbetarindexet (HME) har ökat sedan 2013 för alla tre faktorer och kommunen totalt klarar det mål som är uppsatt.

År	2013	2015	2017
<i>Ledarskapsindex</i>	77	80	80
<i>Motivationsindex</i>	79	81	82
<i>Styrning</i>	79	81	81
Totalt	78	80	81

HME redovisas inte för Ovanåkers kommun uppdelat på kön då de allra flesta arbetsplatser har en mycket ojämnkönsfördelning: Även om det inte går att spåra vem som har svarat vad så upplevs det som utpekande om något av det underrepresenterade könet valt att svara respektive inte svara.

Beslutsunderlag

Bilaga: HME för respektive verksamhetsområde

Tjänsteskrivelse Mona Persson, 2017-08-20

Skickas till

För kännedom: Personalavdelningen

Byte av semesterdagstillägg mot extra semesterdagar

Personalutskottets beslut

1. Tillsvidareanställda på semestertjänst ska ges möjlighet att växla sitt semesterdagstillägg mot extra semesterdagar.
2. Personalutskottet ger personalavdelningen i uppdrag att inleda förhandlingar om lokalt kollektivavtal samt att upprätta tillämpningsföreskrifter kring hur växlingen ska gå till samt möjligt år för uppstart.

Ärendet

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation har möjlighet att teckna lokala avtal gällande semester enligt kollektivavtalet Allmänna bestämmelser (AB) § 27 mom. 21. Vision har lämnat en förfrågan om möjlighet att växla semesterdagstillägget mot extra semesterdagar.

Möjligheten att byta semesterdagstillägget mot lediga dagar kan ses som en del i att vara en attraktiv arbetsgivare, både för redan anställd personal men även i samband med nyrekrytering. Det kan även ses som en del i arbetsmiljöarbetet, då medarbetarna får större valfrihet att kombinera sitt arbetsliv med familj och fritid som i sin tur kan ge positiv effekt både på arbetsresultat samt verksamheternas utveckling.

Fackförbundet Vision har lämnat in en förfrågan om möjlighet att byta semesterdagstillägg mot extra semesterdagar för sina medlemmar anställda i Ovanåkers kommun. Personalavdelningen anser utifrån ett likabehandlingsperspektiv att rätten att växla semesterdagstillägg mot ledig tid ska omfatta alla medarbetare som uppfyller kriterierna för växling.

Hos arbetsgivaren Ovanåkers kommun finns idag ca 760 anställda på semestertjänst, 180 anställda på bilaga M med anställningsformen ferieanställning samt 28 anställda på bilaga U med anställningsformen uppehållsanställning. Att växla semesterdagstillägg mot extra lediga ledighet är en möjlighet enbart för anställda med semesteranställning.

Personalutskottet

Lag och avtal - semester

Semester regleras i Semesterlagen (SemL) samt i kollektivavtalet Allmänna bestämmelser (AB) § 27. AB § 27 mom 21 anger att arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från semesterbestämmelserna i AB.

I enlighet med AB utges semester under intjänandeåret vilket är satt till kalenderår. Till och med det intjänandeår man fyller 39 år har man 25 semesterdagar och from det år man fyller 40 år har man 31 semesterdagar och 50 år 32 semesterdagar.

Semesterlön för medarbetare med fast kontant lön utgörs av löpande semesterlön samt semesterdagstillägg. För deltidsanställd minskas beloppet med hänsyn till sysselsättningsgrad.

Växla semesterdagstillägg mot extra ledighet

Att växla semesterdagstillägget innebär inte en möjlighet att spara fler semesterdagar utan handlar istället om en möjlighet till ytterligare återhämtning för de som har behov av detta. Tid är ofta en bristvara, oavsett var i livet man befinner sig. Möjligheten till fler semesterdagar kan få våra medarbetare att orka arbeta längre och ge positiv effekt på sjukfrånvarotalen samtidigt som vi ses som en attraktiv arbetsgivare för våra medarbetare men även i samband med nyrekrytering.

Tilläggets värde räknas ut genom att 0,605 % multipliceras med månadslönen och gånger antalet semesterdagar som medarbetaren har, 25, 31 eller 32. Medarbetaren som vill växla byter alltså bort det semesterdagstillägg som idag betalas ut i samband med att semesterledigheten tas ut. Semesterdagstillägget omräknat i värde i antal dagar är följande:

25 dagars semester = 4,58 = 5 dagars ledighet

31 eller 32 dagars semester = 5,77 = 6 dagars ledighet

Växlingen av tillägget för hela semesterrätten (25/31/32 dagar) till fler lediga dagar innebär en liten överkompensation för medarbetarna jämfört med att behålla semesterdagstillägget eftersom att semesterdagarna avrundas uppåt till hela semesterdagar. Däremot påverkas avsättningen tjänstepensionen i och med att den pensionsgrundande lönen sänks. Hur

Personalutskottet

mycket lägre pensionen i slutändan faktiskt blir är omöjligt att beräkna eftersom storleken bl.a. beror på framtida inkomst, hur länge den anställda arbetar samt övriga personliga val. Även den allmänna pensionen påverkas av att den pensionsgrundande lönen sänks.

Den sjukpenninggrundande inkomsten påverkas också, vilket kan leda till lägre ersättning från Försäkringskassan i samband med sjukdom eller vård av barn.

Ser man till den ekonomiska aspekten för arbetsgivaren så kan man säga att det i slutändan blir något av ett ”nollsummespel”, minskade arbetsgivaravgifter balanserar upp för överkompensationen, såvida man inte har behov av att ta in vikarier för de personer som tar ut ledighet eftersom det då uppstår utökade lönekostnader.

Idag ges möjligheten till växling i ett antal kommuner runt om i landet och i vårt närområde finns lokala avtal skrivna i Bollnäs, Söderhamn och Hudiksvalls kommun.

Systemstöd för att administrera växling

En lösning för att hantera växling finns framtagen av systemleverantören CGI. Lösningen innebär en investering i uppdatering av systemet.

CGI har offererat tjänstepaket Semesterservice - kartläggning till det fasta priset 30 000 SEK exkl. moms. Detta avser enbart en inledande kostnad och den fortsatta prissättning är beroende på den komplexitet kartläggningen visar. Närliggande kommuner har landat på en totalsumma mellan 80 000 – 100 000 kronor. Vidare kostar växlingen den extra administration som det medför i personalkostnad. Denna kostnad är idag svår att bedöma.

Avtalet med vår systemadministratör CGI sträcker sig fram till 2019-03-31. Införande av löneväxling bör vänta tills nytt avtal är tecknat av personalsystem.

Skickas till

För kännedom: Vision (Kicki Eriksson & Anita Olsson), respektive nämnd för kännedom

§ 14

Dnr 2017/00391

Politikerplus

Personalutskottets beslut

Kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut

Personalutskottet beslutar att använda optionen i avtalet med KPA om politikerplus till en kostnad av 2000 kr/mån från 2017-10-01.

Ärendet

Pensionsfrågor har blivit allt mer individuella. Att ha koll på vad som händer ekonomiskt när man går i pension är viktigt både för anställda och förtroendevalda. KPA är i dagsläget vår pensionsadministratör och vartannat år hålls information för de anställda. De förtroendevalda omfattas av andra avtal och har inte samma möjlighet. I vårt avtal med KPA finns en option som heter politiker plus. Politiker plus ger de förtroendevalda möjlighet att få svar på frågor och beställa förhandsberäkningar via pensions hjälpen.

Utöver detta ingår även följande i tjänsten

- Två informationsmöten per mandatperiod på plats hos kommunen.
- Informationstext om PBF och OPF-KL att lägga på intranät eller dylikt
- Kort text om hur förtroendevalda kontaktar Pensions hjälpen
- Möjlighet till individuell genomgång med seniorkonsult

Kommunen får hjälp med att ta fram tillämpningsföreskrifter och rutiner, exempel

- Pensionsbestämmelser; preciseringar av vem som omfattas
- Omställningsstöd; vilka är ramarna, hur definieras och följer man upp aktivitetskrav?
- Inledande genomgång och kvalitetssäkring av befintligt regelverk

Kommunens handläggare har fri tillgång till seniorkonsult för frågor

- Utredningar och underlag

Personalutskottet

- Förslag till beslut och beslutsformuleringar i såväl allmänna regelfrågor som individärenden

Kostnaden för tjänsten är för Ovanåkers kommun 2000 kr/ månad

Beslut skickas till
Personalavdelningen



§ 15

Dnr 2017/00396

Rekrytering av socialchef

Ärendet

Då nuvarande socialchef går i pension så påbörjas rekryteringen av socialchef.

Beslut skickas till
Personalavdelningen



Personalutskottet

§ 16

Dnr 2017/00399

Information personalärende

Personalutskottets beslut

Personalutskottet har tagit del av informationen.