



**Personalutskottet**

Plats och tid	Sammanträdesrum A, kl. 14:00 – 15:00		
Beslutande	Ledamöter Yoomi Renström (S), Ordförande Håkan Englund (S), 1:e vice ordförande Mikael Jonsson (M) Jennie Forsblom (KD)		
	Ersättare Gun-Marie Swessar (C) tjänstgör för Björn Mårtensson (C)		
Övriga närvarande	Personalchef Mona Persson Personalkonsult Maria Kihlström Sekreterare Monica Jonsson		
Justerare	Jennie Forsblom		
Justeringens plats och tid	Kommunhuset, 2018-09-24		
Underskrifter		Paragrafer	§§ 6-11
	Sekreterare	Monica Jonsson	
	Ordförande	Yoomi Renström	
	Justerare	Jennie Forsblom	
	<b>ANSLAG/BEVIS</b> Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.		
Organ	Personalutskottet		
Sammanträdesdatum	2018-09-18		
Datum då anslaget sätts upp	2018-09-25	Datum då anslaget tas ned	2018-10-16
Förvaringsplats för protokollet	Kommunsekreterarens kontor		
Underskrift	Monica Jonsson		



**Personalutskottet**

**Ärendelista**

§ 6	Dnr 2018/00021	
	<b>Godkännande av dagordning .....</b>	<b>3</b>
§ 7	Dnr 2016/00117	
	<b>Reviderat avtal med företagshälsovårdsnämnden.....</b>	<b>4</b>
§ 8	Dnr 2018/00438	
	<b>Förväntningar på Hr funktionen ur chefernas perspektiv .....</b>	<b>6</b>
§ 9	Dnr 2018/00439	
	<b>Diskrimineringsombudsmannen .....</b>	<b>8</b>
§ 10	Dnr 2018/00440	
	<b>Revidering av personalpolicy .....</b>	<b>10</b>
§ 11	Dnr 2018/00456	
	<b>Löneöversyn .....</b>	<b>12</b>

§ 6

Dnr 2018/00021

## **Godkännande av dagordning**

### **Personalutskottets beslut**

Personalutskottet godkänner dagordningen med följande tillägg:

- Löneöversyn

§ 7

Dnr 2016/00117

## Reviderat avtal med företagshälsovårdsnämnden

### Personalutskottets beslut

1. En utökad gemensam nämnd för företagshälsovård mellan Region Gävleborg, Bollnäs kommun, Gävle kommun, Hudiksvalls kommun, Ockelbo kommun, Ovanåkers kommun, Sandvikens kommun, Söderhamns kommun samt Hofors kommun ska gälla från och med den 1 januari 2019.
2. Upprättat förslag på avtal mellan parterna godkänns att gälla från och med den 1 januari 2019.
3. Upprättat förslag till reglemente för den gemensamma nämnden för företagshälsovård godkänns att gälla från och med den 1 januari 2019.
4. Nuvarande avtal och reglemente mellan Region Gävleborg, Bollnäs kommun, Gävle kommun, Ockelbo kommun, Ovanåkers kommun och Sandvikens kommun upphör att gälla den 31 december 2018.

### Sammanfattning av ärendet

Bollnäs, Gävle, Hudiksvall, Ockelbo, Ovanåkers och Sandvikens kommuner samt Region Gävleborg, har sedan den 1 januari 2018 inrättat en gemensam nämnd om samverkan inom företagshälsovårdsfrågor. Till grund för denna samverkan träffades ett avtal härom. Sedan nu även Söderhamns och Hofors kommuner kommer att ingå i den gemensamma nämnden upphör härvid det tidigare ingångna avtalet mellan Bollnäs, Gävle, Hudiksvall, Ockelbo, Ovanåkers och Sandvikens kommuner och Region Gävleborg från och med den 31 december 2018 och ersätts av detta avtal från och med den 1 januari 2019.

Då Hudiksvalls kommun har egen anställd FHV-specialistkompetens begränsas antalet anställda som utgör beräkningsgrund för den årliga betalningen till 2300 anställda. Resterande anställda omfattas beräkningsmässigt och insatsmässigt av kommunens egen FHV-personal.

Söderhamns kommun har avtal och kostnader med sin nuvarande leverantör till och med den 1 januari 2019. Hofors kommun har avtal och kostnader med sin nuvarande leverantör till och med den 1 april 2019. Mot bakgrund härav kommer Söderhamns kommun under 2019 att erlägga avgift till nämnden för perioden den 1 januari–31 december 2019. Hofors kommun kommer erlägga avgift till nämnden för perioden den 1 april–31 december 2019.

**Personalutskottet**

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

**Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse Mona Persson 2018-09-17

Förslag till avtal och reglemente 2018-09-17

**Skickas till:**

För handläggning: Kommunstyrelsen och kommunfullmäktige

För kännedom: Ovanåkers kommuns ledamöter i den gemensamma nämnden för företagshälsa.

Ulrica Cavallin, förvaltningschef Företagshälsa region Gävleborg

§ 8

Dnr 2018/00438

## **Förväntningar på Hr funktionen ur chefernas perspektiv**

### **Personalutskottets beslut**

Personalutskottet ger personalavdelningen i uppdrag.

Att inför ny rekrytering av HR- chef gå igenom vad vi behöver, kompetens mm.

### **Sammanfattning av ärendet**

På uppdrag av personalavdelningen har Linnea Bosson och Maja Malm utfört ett examensarbete men temat förväntningar på Hr funktionen ur chefernas perspektiv. Studien baserades på 11 intervjuer av chefer i åldern 30-65 år. Intervjuerna varade mellan 30-55 minuter. Resultatet visar att den upplevda förväntningen var att personalavdelningen främst skulle ge stöd och rådgivning i de frågor som inte tillhör chefs vardag. Det kunde handla om olika ärenden men främst nämndes svårare rehabiliteringsfrågor, arbetsrättsliga frågor, lönesättning och uppsägningar. Förväntansbilden på vad personalavdelningen ska göra i sin stödjande roll skiljer sig åt, vissa chefer vill ha personalavdelningen som bollplank andra vill att avdelningen tar över rehab ärenden, omplaceringar, anställningar och uppsägningar och att mer personlig kontakt ska kunna ske i större omfattning än i dag.

Skiljelinjen verkar finnas mellan de som är nya i in chefsroll och de som har arbetat en tid. Något som också stöds av forskning på området.

Önskemål finns även från nya chefer att efter en tid i arbetet få en introduktion i regler och riktlinjer och att de har upplevt introduktionen på arbetsplatsen som bristfällig.

En del chefer uttrycker också att de upplever personalavdelningen som underbemannad och att det kan vara svårt att få tag på avdelningen via mail och telefon och att de pga. detta drar sig för att vända sig dit.

### **Personalavdelningens reflektioner**

I stort så stämmer undersökningen överens med vår upplevelse. Vi har sett att när många av våra äldre chefer slutar och ersätts med nya så behöver vi förändra vårt sätt att arbeta eftersom nya chefer behöver mer stöd i sin nya roll än de som har varit med länge. En central personalavdelning kan dock aldrig ta över det ansvar som ligger på cheferna när det gäller arbetsmiljö, arbetsrätt och rehabfrågor.

**Personalutskottet**

För att kontinuerligt utbilda och hålla cheferna informerade om aktuella områden anordnar vi frukostseminarier. Ett annat led är den introduktion för nya chefer om hur kommunen fungerar, ekonomi och arbetsrätt som vi har för avsikt att genomföra regelbundet, ett tredje led är införandet av chefshandboken där all aktuell information finns tillgänglig. Däremot kan vi aldrig introducera på arbetsplatsen utan det åvilar varje förvaltning. Personalavdelningen kan däremot ingå som ett moment i den introduktionen.

Vår målsättning är att alltid försöka vara tillgänglig via telefon eller ha snabba svarstider på mailen, vi har också den prioriteringen att besöker chefer oss tar vi emot dem, även utan att man har kommit överens om tid. I annat fall ber vi att få återkomma.

I en personalavdelnings uppdrag ligger två delar dels stöd till chefer och dels ett uppdrag att driva de personalpolitiska frågorna för kommunstyrelsen som yttersta arbetsgivare. I takt med att chefer byts ut så minskar utrymmet för den senare delen då nya chefer behöver mer stöd. På sikt kan detta ha negativ påverkan på kommunens attraktivitet som arbetsgivare.

**Beslutsunderlag**

Förväntningar på HR-funktionen ur chefernas perspektiv, examensarbete, grundnivå (kandidatexamen), 15 hp personal och arbetslivsprogrammet, Högskolan Gävle.

Författare: Linnea Bosson och Maja Malm

**Skickas till:**

För kännedom: Personalavdelningen

§ 9

Dnr 2018/00439

## **Diskrimineringsombudsmannen**

### **Personalutskottets beslut**

1. Personalutskottet reviderar personalpolicyn med följande förtydligande under rubriken Vårt gemensamma uppdrag: Vi som arbetsgivare accepterar inte trakasserier eller repressalier på arbetsplatsen som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen eller sexuella trakasserier.

### **Sammanfattning av ärendet**

Diskrimineringsombudsmannen (DO) begärde 2017-11-15 ut Ovanåkers kommuns riktlinjer och rutiner avseende trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. DO har nu granskat materialet som kommunen lämnade in 2017-11-20, personalpolicy och aktiva åtgärder mot diskriminering och bedömer att de inte uppfyller kraven på de riktlinjer och rutiner som avses i 3 kap.6§ diskrimineringslagen.

Personalavdelningen tillstyrker att det inte klart framgår i personalpolicyn att arbetsgivaren tydligt tar avstånd mot repressalier och trakasserier oavsett grund och föreslår därför en ändring under rubriken Vårt gemensamma uppdrag enligt följande: Vi som arbetsgivare accepterar inte trakasserier eller repressalier på arbetsplatsen som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen eller sexuella trakasserier.

Beträffande rutiner så finns dessa under chefshandboken på intranätet. Dessa anser vi är tillfyllest för att uppfylla kraven beträffande riktlinjer och rutiner, men de skickades inte in som handlingar till DO.

DO avslutar ärendet med detta men kommer att återkomma till kommunen för att kontrollera efterlevnaden av 3 kap.§6 Diskrimineringslagen.



**Personalutskottet**

**Beslutsunderlag**

Tillsyn av Ovanåkers kommuns riktlinjer och rutiner avseende trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier, Dnr 2017/529.

**Skickas till:**

För kännedom: Personalavdelningen

§ 10

Dnr 2018/00440

## **Revidering av personalpolicy**

### **Personalutskottets beslut**

Personalutskottet reviderar personalpolicyn med följande förtydliganden under rubriken Om du drabbas av ohälsa/Som chef: ansvarar du för att vidta rehabiliterings- och anpassningsåtgärder samt dokumentera dessa i avsett system

### **Sammanfattning av ärendet**

Arbetsgivaren är ansvarig för den arbetslivsinriktade rehabiliteringen. I oktober inför personalavdelningen en systemlösning som är uppbyggd för att stödja organisationens rehab process. Systemet ger möjlighet till uppföljning av ärenden samt uttag av statistik.

Systemet är integrerat med vårt personalsystem och i systemet får cheferna signaler om när ett rehab ärende ska påbörjas. Dokumentation som görs i ett ärende samlas i systemet och är behörighetsstyrd vilket innebär att det bara chefen har tillgång till ärendet.

För att tydliggöra att systemet ska användas i samband med all arbetslivsinriktad rehabilitering föreslås en ändring i personalpolicyn under rubriken Om du drabbas av ohälsa med underrubriken Som chef:

### **Nuvarande formulering:**

ansvarar du för att vidta rehabiliterings- och anpassningsåtgärder

### **Förslag till ny formulering:**

ansvarar du för att vidta rehabiliterings- och anpassningsåtgärder samt dokumentera dessa i avsett system

**Personalutskottet**

**Beslutsunderlag**

Personalpolicy

**Skickas till:**

För kännedom: Personalavdelningen



Personalutskottet

§ 11

Dnr 2018/00456

## Löneöversyn

### Sammanfattning av ärendet

Mona Persson informerade om löneöversynen 2019