



**Personalutskottet**

Plats och tid           Kommunkontoret, sammanträdesrum A, tisdagen den 17 september 2013,  
kl. 13.00 – 14.30

Ledamöter            Yoomi Renström (S), ordförande  
Mikael Jonsson (M)

Tjänstgörandeersättare Marlene Johansson (S) tjänstgörande ersättare för Håkan Englund (S)  
Hans Jonsson (C) tjänstgörande ersättare för Björn Mårtensson (C)

Övriga närvarande   Mona Persson, personalchef  
Kristoffer Baas, kommunsekreterare  
Bosse Wallbäck, Gävle-Dala företagshälsa § 9

Utses att justera     Hans Jonsson

Justeringens  
plats och tid        Kommunkontoret, 2013-10-02, 11.00

**Underskrifter**

Sekreterare         \_\_\_\_\_  
Kristoffer Baas

Paragrafer         8-12

Ordförande         \_\_\_\_\_  
Yoomi Renström

Justerande         \_\_\_\_\_  
Hans Jonsson



**Personalutskottet**

---

**ANSLAG PÅ KOMMUNENS OFFICIELLA ANSLAGSTAVLA**

**Personalutskottet** i Ovanåkers kommun har haft sammanträde den **17 september 2013**.

Protokollet har justerats d v s godkänts.

Protokollet finns på kommunstyrelsekontoret och på kommunens webbplats [www.ovanaker.se](http://www.ovanaker.se).

**Överklagande**

Anslaget sätts upp på anslagstavlan **den 3 oktober 2013** och tas ned **den 26 oktober 2013**. Under den tiden har du möjlighet att överklaga besluten.

Hur man överklagar, se särskild information på anslagstavlan och på kommunens webbplats [www.ovanaker.se](http://www.ovanaker.se). Behöver du hjälp, kontakta sekreteraren i nämnden. Receptionen kan hjälpa dig att få kontakt med rätt person.

---

Kristoffer Baas



**Personalutskottet**

---

**Pu § 8**

**Godkännande av dagordningen**

**Personalutskottets beslut**

Personalutskottet godkänner dagordningen



**Personalutskottet**

---

**Pu § 9**

**Dnr 2013.296 017**

**Information från Gävle-Dala företagshälsa om gemensam nämnd med Gävle**

**Personalutskottets beslut**

Personalutskottet tackar för informationen

Personalutskottet ställer sig positiva till att i framtiden ingå i en gemensam nämnd.

**Ärendet**

Kommunen som arbetsgivare har en lagstadgad skyldighet att tillhandahålla företagshälsovård. Detta regleras i arbetsmiljölagen som också tydliggör arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön: ”Arbetsgivaren skall svara för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå. Med företagshälsovård avses en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. Företagshälsovården skall särskilt arbeta för att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatser samt ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa” (Arbetsmiljölagen 3 kap § 2c).

Ovanåkers kommun har upphandlat företagshälsovård vid 3 tillfällen. Varje avtal är ca 4 år långa under förutsättning att det sista året, det sk optionsåret, används. Upphandlingarna har hittills skett tillsammans med Söderhamn, Bollnäs och Ockelbo. I upphandlingsunderlaget har för leverantör funnits möjlighet att lämna anbud på en eller alla kommuner. Ett skallkrav har varit att tjänsterna ska kunna levereras i respektive kommun. För Ovanåkers del innebar det vid upphandling nr 2 att endast en leverantör lämnade anbud.

För en leverantör att starta upp en verksamhet som klarar tjänster och tillhandta den personal som krävs är det ett stort åtagande vilket har gjort att flera av de mindre företagshälsorna har ingått i större konstellationer ett exempel är arbetsmiljöutveckling i Hälsingland AB som numera tillhör Feelgood. Feelgood finns i dag etablerad på orten och leverera företagshälsovård på orten. Alfta Quren har också planer på företagshälsovård.

forts



**Personalutskottet**

---

**Pu § 9 forts**

Exempel på vilka personalkategorier som företagshälsovården ska tillhandahålla kommunerna är utbildade företagsläkare, beteendevetare, psykologer, ergonom, företagsjuksköterska och arbetsmiljöingenjör. Fokus i våra upphandlingar är förebyggande arbetsmiljöarbete för att undvika skador och sjukdom på grund av arbetsförhållandena. Cheferna är de som avropar tjänsterna utifrån behov i organisationen. Företagshälsovården ska inte fungera som en hälsocentral utan fokus ska vara på arbetsmiljön. Den samlade kompetensen behövs också för att göra arbetsförmågebedömningar på långtidssjukskrivna för att bedöma deras möjligheter till återgång till ordinarie arbete.

Gävle-Dala företagshälsa, som är vår nuvarande leverantör, kommer att upphöra efter 2014 och då bilda gemensam nämnd med Gävle. Ovanåkers kommun har avtal med dem tom 2014-12-31 och en ny upphandling ska påbörjas under hösten 2013.

Ovanåkers kommun har då eventuellt två möjliga val att upphandla eller att ingå i gemensam nämnd med Gävle och fler kommuner.



**Personalutskottet**

---

**Pu § 10**

**Dnr 2013.296 017**

**Medarbetarundersökning 2013**

**Personalutskottets beslut**

Personalutskottet tackar för informationen kring medarbetarundersökningen 2013 och beslutar genomföra en undersökning för chefer och arbetsledare i oktober.

Representant för socialnämnden ska inbjudas till nästkommande sammanträde för att redogöra vilka åtgärder som är planerade att genomföras gällande problem som påvisats i medarbetarundersökningen från hemtjänstpersonalen.

**Bakgrund**

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. År 2013 har enkäten omformats något eftersom vi i år valt att vara med i SKL:s öppna jämförelser, som ett strategiskt del i arbetet med arbetsgivarvarumärket. Chefer och arbetsledare har inte svarat på denna enkät och är därför borttagna i underlaget.

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 850 anställda och 547 svarade, vilket ger en svarsfrekvens på 64,4 %

År	2007	2009	2011	2013
Svarsfrekvens	70,5 %	63 %	63,5 %	64,4 %
Antal svar	667	657	579	547

forts



**Personalutskottet**

---

**Pu § 10 forts**

**Resultat**

Frågan ” Jag kan rekommendera kommunen som arbetsplats till andra ”  
fungerar som en övergripande sammanfattning av hur kommunen upplevs  
som arbetsgivare.

<b>Ja %</b>	<b>2007</b>	<b>2009</b>	<b>2011</b>	<b>2013</b>
<b>Soc</b>	74,1	81	56	56
<b>Bun</b>	88,7	94,8	90,6	87,2
<b>KS</b>	83,6	91,5	87,1	93,3
<b>TN/SBF</b>	84	95	100	81,8
<b>MBN</b>	50	100	100	100
<b>Totalt</b>	80,1	88	74,3	74,2

Resultatet på total nivå påverkas av socialtjänstens resultat. Socialtjänsten och då framförallt omvårdnadsenheten har flera år av omstruktureringar bakom sig. Inom hela barn och utbildningsområdet kan 87,2% rekommendera kommunen som arbetsplats. Socialtjänsten har också lägsta svarsfrekvensen med drygt 50 % medan övriga förvaltningar har en svarsfrekvens mellan 65 och 100 %.

I öppna jämförelser finns en annan indelning inom vilka områden jämförelser kan göras: särskilt boende, hemtjänst, omsorg personer med funktionsnedsättning, individ och familjeomsorg, förskola, grundskola, gymnasium, infrastruktur och skydd, samt kultur och fritid.



Personalutskottet

Pu § 11

Dnr 2013.54 021

## Uppföljning av löneöversyn 2013

### Personalutskottets beslut

Personalutskottet har tagit del av uppföljningen av löneöversyn 2013.

### Sammanfattning av ärendet

Inriktning i löneöversyn 2013 fastställdes av personalutskottet.

Löneökningstrymmet skulle högst uppgå till 2,6 %, exklusive Kommunals avtalsområde och särskilda satsningar. För enhetscheferna avsattes ett utrymme om 16 500 kronor att fördela. För Kommunals avtalsområde fanns ett löneökningstrymme om 550 kronor per tillsvidareanställd. En särskild satsning gjordes på pedagogisk personal där utrymmet fick uppgå till 3,3 %. Det genomsnittliga löneutfallet i kommunen blev cirka 2,8 %. Utfallet för enhetscheferna blev inklusive den särskilda satsningen 6,52 %. För pedagogisk personal inom Lärarförbundet 3,27 % (3,24 % exklusive cheferna) och LR 3,31 %.

Fack	Medellön 2013	Totalt utfall löneöversyn 2013
Kommunal	22981	2,44 %
Lärarförbundet	28028	3,27 %
LR	30634	3,31 %
Vision	28012	3,38 %
Skolledarna	42020	3,52 %
Vårdförbundet	28013	2,54 %
Akademikerförbundet SSR	30863	2,93 %
JUSEK	36375	2,83 %
DIK	29000	2,84 %
Naturvetarna	32980	2,45 % *
Ledarna	40604	3,08 % **
LSR	29800	2,18 %
Sveriges Ingenjörer	37200	1,88 %
Oorganiserade	26833	2,46 %

\*En person saknas i underlaget \*\*Två personer saknas i underlaget

forts





**Personalutskottet**

---

**Pu § 11 forts**

Löneöversynen genomfördes enligt dialogmodellen med samtliga fack utom Kommunal och Akademikerförbundet SSR, vars löneöversyner genomfördes med traditionell förhandling inom socialtjänsten och med dialogmodellen i övriga förvaltningar.

2013 års löneöversyn genomfördes med två avslutstillfällen, huvuddelen i juni då 98,7 % av kommunen tillsvidareanställda fick ny lön samt retro, och avslutades sedan i juli med resterande personer.

Inom Kommunals område omförhandlas "löneboxarna" årligen i samband med löneöversynen. I år förhandlades den så kallade "maxboxen" bort. Kvar finns "min-boxen" och "normalt vid 2-5 års erfarenhet". Maxboxen utgjorde ett tak vilket innebar att ca 76 % av de anställda inom Kommunals område nått max-lön redan efter 6 års anställning. Utifrån perspektivet attraktiv arbetsgivare och för att klara den framtida personalförsörjningen kändes inte detta hållbart i längden. Långsiktig målsättning är att löneboxarna ska sluta vara boxar och enbart innehålla en ingångslön och att man istället arbetar med individuell lönesättning. Arbetet med att ta fram lönekriterier har påbörjats.



**Personalutskottet**

---

**Pu § 12**

**Dnr 2013.297 024**

**Antagande av AKAP- KL som lokalt kollektivavtal**

**Personalutskottets beslut**

Personalutskottet beslutar att anta AKAP-KL som lokalt kollektivavtal, med den utformning och det innehåll som framgår av bilaga 5 i Överenskommelse om Avgiftsbestämd KollektivAvtalad Pension (AKAP-KL).

**Ärendet**

Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) har den 19 juni med Svenska Kommunalarbetsförbundet träffat överenskommelse om ett helt avgiftsbestämt pensionsavtal, Avgiftsbestämd KollektivAvtalad Pension (AKAP-KL), som träder i kraft den 1 januari 2014.

Det helt avgiftsbestämda pensionsavtalet ska gälla för arbetstagare som är född 1986 och senare. Samtidigt har överenskommelse träffats om att KAP-KL ska gälla för arbetstagare som är född 1985 eller tidigare.

I AKAP-KL är pensionsavgiften 4,5 av den pensionsgrundande lönen upp till och med 7,5 inkomstbasbelopp, och 30 procent på de delar av den pensionsgrundande lönen som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp. Utbetalning av ålderspension kommer enligt AKAP-KL att kunna ske från samma tidpunkt som allmän pension utges, vilket innebär en flexibel pensionsålder. Pensionsavgiften inbetalas årsvis av arbetsgivaren.

SKL rekommenderar alla sina medlemmar att anta AKAP-KL som lokalt kollektivavtal.

**Beslutsunderlag**

Överenskommelse om Avgiftsbestämd KollektivAvtalad Pension (AKAP-KL)