



Personalutskottet

Plats och tid	Sammanträdesrum B, kl. 10:00-12:00		
Beslutande	Ledamöter Yoomi Renström (S), Ordförande Håkan Englund (S), 1:e vice ordförande Mikael Jonsson (M) §§ 17-21 Björn Mårtensson (C) Jennie Forsblom (KD)		
	Ersättare Jan-Åke Lindgren (S) §§ 17-21 Jan-Åke Lindgren (S) tjänstgör för Mikael Jonsson (M) § 22		
Övriga närvarande	Maria Kihlström, personalkonsult Christoffer Mikaelson, trainee Monica Liljemark § 20		
Justerare			
Justerings plats och tid	Kommunhuset, 2017-12-18		
Underskrifter			
	Sekreterare	Maria Kihström	Paragrafer §§ 17-22
	Ordförande	Yoomi Renström	
	Justerare	Björn Mårtensson	
	ANSLAG/BEVIS Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.		
Organ	Personalutskottet		
Sammanträdesdatum	2017-12-08		
Datum då anslaget sätts upp	2017-12-18	Datum då anslaget tas ned	2018-01-10
Förvaringsplats för protokollet	Kommunsekreterarens kontor		
Underskrift	Kristoffer Baas		



Personalutskottet

Ärendelista

§ 17	Dnr 2017/00065	
	Godkännande av dagordning	3
§ 18	Dnr 2017/00556	
	Kompetensförsörjning	4
§ 19	Dnr 2017/00377	
	Löneöversyn 2018	6
§ 20	Dnr 2017/00558	
	Ledarskapsenkät	8
§ 21	Dnr 2017/00396	
	Rekrytering av socialchef	13
§ 22	Dnr 2017/00555	
	Parkeringsplats med motorvärmarruttag - förtroendemän och gäster vid kommunkontoret	14



Personalutskottet

§ 17

Dnr 2017/00065

Godkännande av dagordning

Personalutskottets beslut

Personalutskottet godkänner dagordningen.

§ 18

Dnr 2017/00556

Kompetensförsörjning

Personalutskottets beslut

Personalutskottet uppdrar till arbetsgruppen att fortsätta kompetensförsörjningsarbetet i enlighet med gällande styrkort.

Ärendet

I det koncernövergripande styrkortet är ett effektmål att förvaltningarna i Ovanåkers kommun ska arbeta fram en strategi för framtida personalbehov/rekrytering. Kommunledningsgruppen kompletterade uppdraget med en önskan om ökad samsyn i det koncernövergripande perspektivet.

Mot bakgrund av detta har en särskilt inrättad arbetsgrupp tagit fram en strategisk kompetensförsörjningsstrategi som förvaltningarna samt Aefab har att utgå ifrån i syfte att säkerställa rätt kompetens på kort och på lång sikt. Ett dokument som heter "Strategisk kompetensförsörjningsplan" sammanfattar vad arbetsgruppen hittills har enats om på övergripande nivå.

Planen med att fokusera på en koncernövergripande kompetensförsörjningsstrategi är att fortsätta arbetet som görs men att göra det effektivare med vissa förändringar. Utgångspunkten ska vara att förvaltningar och bolag ser till helheten och aktivt arbetar med de delområden som ingår i kompetensförsörjning. Arbetet utgår från ARUBA-modellen: Attrahera, Rekrytera, Utveckla, Behålla och Avsluta.

Arbetsgruppen föreslås att även fortsättningsvis vara den sammanhållande länken att gemensamt ta fram aktiviteter i enlighet med gällande styrkort. En kommunal helhetssyn på kompetensförsörjning ses som positivt. Därför behöver koncernen med dess förvaltningar och bolag ha en samverkansarena med uppdrag att stödja helhetssyn på kompetensförsörjning inom kommunen.

Konsekvensbeskrivning jämställdhet

Den strategiska kompetensförsörjningsplanen understryker att mångfald i koncernen är viktigt. En arbetsplats med större mångfald underlättar att attrahera och rekrytera nya grupper. Ovanåkers kommun behöver kunna ta tillvara underrepresenterade grupper i sin rekryteringsbas.

Personalutskottet

Beslutsunderlag

Strategisk kompetensförsörjningsplan, daterad den 28 november 2017

Tjänsteskrivelse Christoffer Mikaelson, 2017-11-28

Skickas till

För kännedom: Katarina Ceder Bång, Maria Kihlström, Johan Ljung, Jonas Löf, Christoffer Mikaelson, Christian Olars, Mona Persson och Carina Söderholm

§ 19

Dnr 2017/00377

Löneöversyn 2018

Personalutskottets beslut

1. Utrymmet för löneöversyn 2018 inom de avtalsområden som inte har central fastställd nivå är märket.
2. Kommunals avtalsområde följer Kommunals HÖK
3. Prioriterade grupper är enhetschefer inom äldre och handikappomsorgen, bygglovshandläggare, miljöinspektörer, skolledare, löneadministratörer samt gatuchef där totalt 40 000 fördelas individuellt och differentierat i enlighet med KL-gruppens förslag.

Ärendet

Arbetsgivaren har utifrån de centrala avtalen ett stort ansvar för lönebildningen. 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. Lönen ska vara individuell och differentierad och avspegla 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.

Centrala avtal utan fastställd nivå, verkar för en ökad lokal lönebildning. Det innebär samtidigt 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.

Inför löneöversyn 2018 finns centrala avtal tecknade med alla parter utom Lärarnas samverkansråd vars avtalsperiod sträcker sig till 2018-03-31. Kommunals avtal säger 535 kronor per tillsvidareanställd medlem plus 150 kr per undersköterska för löneöversynen 2018 medan övriga avtal är utan fastställd nivå. Avtalen innehåller inte några individgarantier.

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, 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.

Respektive förvaltning har till KL-gruppen lyft behov av eventuella särskilda satsningar. En diskussion har förts i kommunledningsgruppen som föreslår en satsning på grupperna enhetschefer inom äldre- och handikappomsorgen, bygglovshandläggare, miljöinspektörer, skolledare och löneadministratörer. Satsningarna ska vara individuella och differentierade och ska avspegla resultat och måluppfyllelse.

Konsekvensbeskrivning jämställdhet

Arbetsgivaren har analyserat lönerna utifrån diskrimineringslagens grunder.

Beslutsunderlag

Jämförande lönestatistik, daterad 2017-06-01

Tjänsteskrivelse Maria Kihlström, 2017-11-29

Skickas till

För kännedom: Ekonomiavdelningen, personalavdelning, barn- och utbildningsnämnden, socialnämnden och samhällsbyggnadsförvaltningen

§ 20

Dnr 2017/00558

Ledarskapsenkät

Personalutskottets beslut

1. Resultatet redovisas till respektive nämnd.
2. Respektive nämnd gör en analys i enlighet med det systematiska arbetsmiljöarbetet och återrappporterar hållbart medarbetarengagemang HME i de kvartalsvisa uppföljningarna och de åtgärder man vidtar för att uppnå målet i HME som är minst 80.
3. Personalutskottet uppdrar:
 - till kommunchefen att i kommunledningsgruppen göra en övergripande analys av förvaltningarnas resultat och planerade åtgärder.
 - till personalavdelningen att tillsammans med företagshälsovården erbjuda samtal angående resultatet på frågan om upplevd stress.

Resultaten återredovisas till personautskottet för ev. vidare åtgärder.

Förslag till beslut under sammanträdet

Björn Mårtensson (C) gör följande tilläggsyrkande under beslutspunkt 3:

”till kommunchefen att i kommunledningsgruppen göra en övergripande analys av förvaltningarnas resultat och planerade åtgärder.”

Beslutsgång

Personalutskottets ordförande frågar om personalutskottet antar eller avslår Björn Mårtenssons (C) tilläggsyrkande och finner att personalutskottet antar det.

Ärendet

Arbetsledarenkät 2017 genom förs vartannat år. Svarsfrekvensen är 45 av 55 vilket utgör 81,8% av Ovanåkers kommuns chefer och ledare. Enkäten innehöll 12 frågor samt möjlighet att uttrycka sig själv. Enkäten avslutades den 6 november 2017.

Arbetsmiljölagen 3 kap 2 § reglerar att arbetsgivaren är skyldig att vidta alla åtgärder för att arbetstagare inte skall utsättas för ohälsa eller olycksfall. I föreskrifter regleras sedan från arbetsmiljöverket hur detta skall gå till och där finns bland annat föreskrifter om hur det systematiska arbetsmiljöarbetet

Personalutskottet

skall bedrivas som sedan omvandlas till ett lokalt kollektiv avtal i form av FAS 10 . Syftet med enkäten är att göra uppföljning av hur verksamheterna fungerar i ett ledarskapsperspektiv men också ett underlag för att kunna vara en attraktiv arbetsgivare i enlighet med det koncernövergripande styrkortet.

Underlaget från enkäten är också ett verktyg i det systematiska arbetsmiljöarbetet för att kartlägga och föra samtal kring om hur ledarna har det och vidta åtgärder för att minimera risk för ohälsa.

Enkäten har besvarats av 45 chefer/ arbetsledare i Ovanåkers kommun, 45 av 55.10 av de 12 enkätfrågorna visar på ett högt positivt resultat. Dessa frågor med övervägande positiva resultat rör meningsfullhet, lära nytt och utvecklas, se fram mot att gå till arbetet, förtroende från chef, förutsättningar från chef, insatt i målen, följa upp och utvärdera, förväntningar i arbetet och rekommendera kommunen som arbetsgivare. Enkäten visar på en hög ambitionsnivå hos kommunens chefer/arbetsledare. De två frågor som visar ett lågt resultat, i förhållande till övriga frågor, är fråga 10 som rör återkoppling och fråga 11 som rör stress.

Ärendet

Arbetsledarenkät 2017 genom förs vartannat år. Svarsfrekvensen är 45 av 55 vilket utgör 81,8% av Ovanåkers kommuns chefer och ledare. Enkäten innehöll 12 frågor samt möjlighet att uttrycka sig själv. Enkäten avslutades den 6 november 2017.

Svaren ser ut enligt nedan

1. "Mitt arbete känns meningsfullt" svarade 42 av 45 att det stämmer.(M)
2. "Jag lär nytt och utvecklas i mitt arbete" svarade 42 av 45 att det stämmer (M)
3. "Jag se fram mot att gå till arbetet" svarade 38 av 55 att det stämmer.(M)
4. "Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser" svarade 25 av 45 att det stämmer.(L)
5. "Min närmaste chef visar förtroende för mig som chef/ledare" svarade 35 av 45 att det stämmer.(L)
6. "Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete" svarade 33 av 45 att det stämmer.(L)

Personalutskottet

7. ”Jag är insatt i målen för min verksamhet” svarade 40 av 45 att det stämmer.(S)
8. ”Min verksamhets mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt” svarade 33 av 45 att det stämmer.(S)
9. ”Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete” svarade 41 av 45 att det stämmer.(S)
10. ”Jag får återkoppling på mitt arbete av min närmaste chef/ledare” svarade 16 av 45 att det stämmer.
11. ”Upplever du stress i ditt arbete?” svarade 18 att de upplever stress mycket ofta, 1 upplever stress alltid, 21 svarar ibland, 5 svarar sällan.
12. ”Jag kan rekommendera kommunen som arbetsplats” svarade 40 av 45 att det stämmer.

L= Ledarskap

M= Motivation

S= Styrning

Omvandlat till Hållbart medarbetarengagemang (HME) ser det ut så här:

År 2017	TOTALT	BUN	SOC	KS	SBF
Ledarskapsindex	72	71	71	78	85
Motivationsindex	84	80	75	84	85
Styrning	86	79	83	88	68
Totalt	81	80	77	84	79

Enkäten hade en öppen fråga som löd, ”Vilka utbildningsinsatser eller stöd skulle du vilja ha i ditt arbete?”. Där har 24 av 45 uttryckt önskemål/synpunkter i förhållande till sin arbetssituation. De två främsta synpunkterna är att få stöd att se över verksamhetens ekonomi samt få stöd till personlig ledarskapsutveckling. Även stöd i det som rör personalfrågor och administrativt stöd var önskemål från flera.

Den andra öppna frågan löd, ”Egna funderingar kring din arbetssituation”. Där gav 16 uttryck för egna funderingar gällande sin egen arbetssituation. Där framkommer det som statistiken visar att 6 chefer/ledare oroas av stress samt 8 saknar återkoppling av närmaste chef/ledare.

I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiska miljöarbetet 5 § finns regler om arbetsmiljö, kunskaper och hur arbetsgivaren regelbundet ska undersöka och bedöma vilka risker som kan förekomma i verksamheten samt

Personalutskottet

regler för arbetsgivaren att vidta åtgärder för att komma till rätta med riskerna.

Till arbetsgivaren har Arbetsmiljöverket definierat Organisatorisk och social arbetsmiljö i sin författningssamling AFS 2015:4 på följande sätt.

Arbetsmiljöverkets definition av en ohälsosam arbetsbelastning är när kraven i arbetet mer än tillfälligt överskrider resurserna. Blir denna obalans långvarig och återhämtningen otillräcklig skapas ohälsa.

Arbetsmiljöverket använder sig av beskrivningen ”krav i arbetet” och avser med det de delar av arbetet som fodrar upprepade arbetsansträngningar. Kraven kan omfatta arbetsmängd, svårighetsgrad, tidsgräns, fysiska och sociala förhållanden. Kraven kan vara av kognitiv, emotionell och fysisk karaktär.

I författningssamlingen från arbetsmiljöverket finns fem områden som anses definiera de villkor och förutsättningar för en organisatorisk arbetsmiljö enligt dem.

1. Ledning och styrning,
2. Kommunikation,
3. Delaktighet, handlingsutrymme,
4. Fördelning av arbetsuppgifter och,
5. Krav, resurser och ansvar

För att uppnå mål eller hantera krav i arbetet använder sig arbetsmiljöverket av begreppet ”Resurser för arbetet” och definierar dessa resurser att vara,

1. Arbetsmetoder och arbetsredskap,
2. Kompetens och bemanning,
3. Rimliga och tydliga mål,
4. Återkoppling på arbetsinsats,
5. Möjligheter till kontroll i arbetet,
6. Socialt stöd från chefer och kollegor
7. Möjlighet till återhämtning.

Av Arbetsledarenkäten för respektive förvaltning framgår respektive förvaltnings särskilda behov. Dessa behov åvilar respektive nämnd att analysera samt föreslå åtgärder utifrån det yttersta arbetsmiljöansvaret som nämnden har att sörja för.

Personalutskottet

Beslutsunderlag

Enkät och resultat totalt och per nämnd

Tjänsteskrivelse Mona Persson och Monica Liljemark, 2017-11-30

Skickas till

För kännedom: Kommunstyrelsen, barn- och utbildningsnämnden, socialnämnden och samhällsbyggnadsförvaltningen. De senare har ett gemensamt resultat för tekniska nämnden och miljö- och byggnämnden. (Beslut tillsammans med totalt resultat och för aktuell nämnd)

.

§ 21

Dnr 2017/00396

Rekrytering av socialchef

Personalutskottets beslut

1. Marita Lindsmyr, 660113-6903, anställs som ny socialchef.
2. Tillträde sker efter överenskommelse.
- 3.

Ärendet

Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna är eniga om att anställa Marita Lindsmyr som ny socialchef. Tillträde efter överenskommelse.

Beslutsunderlag

MBL protokoll daterat 2017-11-29

Tjänsteskrivelse Mona Persson, 2017-11-29

Skickas till

För kännedom: Socialnämnden

§ 22

Dnr 2017/00555

Parkeringsplats med motorvärmarrutttag - förtroendemän och gäster vid kommunkontoret

Personalutskottets beslut

1. Kommunstyrelsens beslut (§ 27/88) upphävs fr o m 1 januari 2018.
2. Platserna uthyrs på sedvanligt sätt med upprättande av hyreskontrakt för Ovanåkers kommuns anställda inkl förtroendevalda. Ansvarig för uthyrning är Alfta-Edsbyns Fastighets AB.
3. Några ”besöksplatser” med tillgång till motorvärmarrutttag kommer fortsättningsvis inte att erbjudas.

Sammanfattning av ärendet

Kommunstyrelsen har i § 27/88 bl a beslutat:

Att befintlig parkeringsplats (Apotekstomten) ska nyttjas för förtroendemän och besökare (10 platser=5 stolpar, belägna i nordöstra delen av tomten).

Nuvarande uthyrning av parkeringsplatser med motorvärmarrutttag hanteras via förvaltningsuppdraget av Alfta-Edsbyns Fastighets AB.

Då nuvarande beslut aktualiserats med anledning av att beslutet inte varit ”allmänt” känt ställer Alfta-Edsbyns Fastighets AB frågan hur hanteringen fortsättningsvis skall vara för dessa platser. Av dessa 10 platser har 3 st uthyrts på sedvanligt sätt med kontrakt.

Förslaget är att upphäva detta beslut för att få en enhetlig hantering av förhyrning av parkeringsplats med motorvärmarrutttag och samtidigt minimera risken för eventuell förmånsbeskattning med hänsyn till skattelagstiftning.

Ärendet har framlagts och diskuterats med kommunchef och slutsatsen är att få ärendet politiskt prövat av kommunens personalutskott.

Ärendet

Nuvarande beslut har aktualiserats med anledning av att beslutet inte varit ”allmänt” känt. Alfta-Edsbyns Fastighets AB har kontaktat service- och informationsavdelningen för att få en klarhet i fortsatt hantering.

Alfta-Edsbyns Fastighets AB har i dagsläget uthyr 3 st av dessa platser på sedvanligt sätt med kontrakt.

Personalutskottet

Konsekvensbeskrivning hållbarhet

Ett mer hållbart alternativ är att använda kollektivtrafik där det finns möjlighet för uppdragets utförande.

Beslutsunderlag

Kommunstyrelsens § 27/88.

Tjänsteskrivelse Klas-Åke Säll, 2017-11-17

Skickas till

För kännedom: Alfta-Edsbyns Fastighets AB och samtliga förvaltningar via förvaltningschef