

Personalutskottet

Sammanträdesdatum
2021-09-14**Plats och tid**

Kommunförvaltningen, 2021-09-14, kl. 13.00- 14.40

Beslutande

Ledamöter

Håkan Kero (KD)
Roland Karlsson (S)
Inga-Lill Ängsund (V)**Övriga deltagande**

Ersättare

Tjänstemän

Elin Niemi, personalchef
Eva Henriksson, ekonomichef § 9
Anna Uusitalo, nämndsekreterare**Utses att justera**

Inga-Lill Ängsund (V)

Justeringens
plats och tid

Digitalt, 2021-09-14 kl. 14.40

Underskrifter

Sekreterare

.....
Anna Uusitalo

Paragrafer 9 - 13

Ordförande

.....
Håkan Kero

Justerare

.....
Inga-Lill Ängsund**ANSLAG/BEVIS**

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag

Organ

Personalutskottet

Sammanträdesdatum

2021-09-14

Datum för anslags uppsättande

2021-09-14

Datum för anslags nedtagande
2021-10-06Förvaringsplats
för protokollet

Kommunkansliet

Underskrift

.....
Anna Uusitalo

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

Personalutskottet

Sammanträdesdatum
2021-09-14**Ärenden**

- § 9 Heltid som norm
- § 10 Kompetensförsörjningsplan 2021-2024
- § 11 Kollektivavtal - HÖK 21 - Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund
- § 12 Utredning om distansarbete
- § 13 Chefsrapport

Justerandes sign			Utdragsbestyrkande
------------------	--	--	--------------------

Personalutskottet

Sammanträdesdatum
2021-09-14

§ 9

Dnr. KS.2021.352 106

Heltid som norm**Personalutskottets beslut**

Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen besluta

1. att heltid som norm införs succesivt över en treårsperiod.
2. att personalutskottet informerar budgetberedningen kring budgetbehovet vid den kommande budgetprocessen.
3. att personalutskottet överlåter åt kommunstyrelsen att besluta om budgetram för heltidsresan.

Slutligt beslut fattas av kommunstyrelsen

Ärendet

I april 2016 tecknade Svenska Kommunalarbetsförbundet och Sveriges Kommuner och Landsting (numera Sveriges Kommuner och Regioner), ett nytt kollektivavtal för anställda inom välfärdssektorn. Avtalet innehöll tydliga mål om att införa "heltid som norm" inom kommuner och regioner. Detta arbete prolangerades i samband med att HÖK 20 tecknades. För Pajala kommun har frågan om heltid varit i fokus under lång tid och 2020-10-12 beslutade Kommunstyrelsen;

1. att heltid som norm ska införas stegvis inom Pajala kommuns verksamheter
2. att äldreboendet och hemtjänsten i Korpilombolo utses som pilotprojekt för detta
3. att pilotprojektet pågår under första halvåret 2021 och därefter utvärderas och återrapporteras till kommunstyrelsen hösten 2021
4. att förvaltningen i samband med återrapporteringen presenterar en tidsplan för det fortsatta införandet av heltid som norm
5. att kostnader som uppstår i samband med heltidsprojektet ska utvärderas, analyseras och hanteras i kommande budgetprocess.

Det är en komplex fråga när heltid ska bli norm i välfärden och det är svårt att på förhand förutse alla konsekvenser. Pilotprojektet har bidragit med ökad kunskap om hur verksamheten påverkas ur ett verksamhets-, arbetsmiljö- och ekonomiskt perspektiv, vilket är kunskap som kommer vara till stor nytta när heltid ska införas i övriga verksamheter. Förvaltningen har tagit fram en rapport som innehåller en utvärdering av pilotprojektet. I rapporten presenteras även en ekonomisk kalkyl för hela Pajala kommun samt förslag till införandeplan. Rapporten har hanterats i samverkan på central nivå och kommer även redovisas på stöd och omsorgsutskottets sammanträde 2021-09-09. Eventuella synpunkter från stöd och omsorgsutskottet redovisas på utskottsmötet.

Ekonomiska konsekvenser

De ekonomiska konsekvenserna för heltidsresan beror på vilket beslut som fattas gällande införandeperiod, se rapport för mer information.

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

Personalutskottet

Sammanträdesdatum
2021-09-14

§ 9 forts.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 2021-09-14.

Rapport – heltidsresan i Pajala kommun 2021-08-04.

Protokoll skickas till

Kommunstyrelsen

Slutligt beslut expedieras till

Personalchef

Ekonomichef

Sektorchefer

Personalutskottet

Sammanträdesdatum
2021-09-14

§ 10

Dnr. KS.2021.353 023

Kompetensförsörjningsplan 2021-2024**Personalutskottets beslut**

Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen anta kompetensförsörjningsplan för 2021–2024.

Slutligt beslut fattas av kommunstyrelsen

Ärendet

Medarbetarna är arbetsgivarens viktigaste resurs och kompetensförsörjning är en av Pajala kommuns stora utmaningar. För att säkra upp att Pajala kommun klarar sitt samhällsuppdrag nu och i framtiden har denna kompetensförsörjningsplan tagits fram. Kompetensförsörjning är ett brett begrepp som innefattar bland annat att attrahera och rekrytera rätt kompetens, utveckla och behålla befintliga medarbetare och värna om goda avslut. Syftet med kompetensförsörjningsplanen är att kartlägga nuläget i organisationen, tydliggöra kommande kompetensbehov samt att visa på planerade aktiviteter och arbetsätt för att fylla kompetensbehovet på kort och lång sikt.

Pajala kommuns förtroendevalda revisorer genomförde under 2020 en uppföljande granskning avseende personal- och kompetensförsörjningen. Granskningen biträdades av sakkunniga från PwC. Baserat på resultatet av denna granskning beslutade Kommunstyrelsen att ge förvaltningen i uppdrag att ta fram en ny kompetensförsörjningsplan där ett långsiktigt och systematiskt kompetensförsörjningsarbete med bra rutiner för uppföljning säkerställs.

Ekonomiska konsekvenser

Förslaget ger inga förändrade ekonomiska konsekvenser.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 2021-09-14.

Kompetensförsörjningsplan 2021–2024.

Protokoll skickas till

Kommunstyrelsen

Slutligt beslut expedieras till

Personalchef

HR-avdelningen

Sektorchefer

Personalutskottet
Sammanträdesdatum
2021-09-14

§ 11 Dnr.KS.2021.354 106

Kollektivavtal - HÖK 21 - Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar

1. att anta bestämmelserna enligt Huvudöverenskommelse HÖK 21,
2. att personalchef efter framställan från riksorganisationen tecknar lokalt kollektivavtal - LOK 21 - i enlighet med det centrala förhandlingsprotokollet.

Ärendet

Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation – träffade den 7 april 2021 en Huvudöverenskommelse, HÖK 21, med Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd.

Sveriges Kommuner och Regioner och styrelsen för Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation rekommenderar kommunen, regionen respektive berört kommunalförbund besluta, med anledning av träffad Huvudöverenskommelse HÖK 21 med Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd, att anta bestämmelserna enligt HÖK 21. Vidare rekommenderas arbetsgivaren att efter framställan från respektive riksorganisation teckna lokalt kollektivavtal - LOK 21 - i enlighet med centrala förhandlingsprotokollet. Enligt gällande delegationsordning är det personalchef som tecknar sådana lokala kollektivavtal.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 2021-09-14.

SKR:s cirkulär 21:16.

Slutligt beslut expedieras till

Personalchef

Personalutskottet

Sammanträdesdatum
2021-09-14

§ 12

Dnr.KS.2021.355 026

Utredning om distansarbete**Personalutskottets beslut**

Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen besluta

1. att distansarbete fortsatt ska vara en möjlighet för medarbetare som ur ett verksamhets- och arbetsmiljömässigt perspektiv kan utföra arbetet på distans.
2. att förvaltningen ges i uppdrag att göra en översyn av, och vid behov revidera nuvarande riktlinjer för distansarbete.

Slutligt beslut fattas av kommunstyrelsen

Ärendet

Förändringarna i arbetslivet påverkar hur vi arbetar, var vi arbetar och när vi arbetar. Arbete på distans har ökat stort under coronapandemin och kommer sannolikt att fortsätta påverka arbetslivet framöver.

Nationella undersökningar som har gjorts visar tydligt att majoriteten av de som har arbetat hemifrån under pandemin även vill ha möjlighet att fortsätta med detta, åtminstone del av arbetstiden.

Suntarbetsliv, vilken är driven av arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna sedan 2012 och vars uppdrag är att bidra till friska arbetsplatser inom kommuner, regioner och kommunala företag, pekar på vikten av förberedelse och planering innan pandemin klingar av och restriktionerna lättar. De råder arbetsgivare att tänka igenom hur arbetsplatser och arbeten ska organiseras när arbetslivet återgår till det "normala".

I regeringens nya arbetsmiljöstrategi för 2021 – 2025 höjs ambitionerna för arbetsmiljöpolitiken. I denna strategi tydliggörs politikens inriktning på de områden som regeringen bedömer har stor betydelse för att uppnå goda arbetsvillkor och möjlighet till utveckling i arbetet för både kvinnor och män. Coronapandemin och dess påverkan på arbetslivet i form av bland annat ökat hemarbete och särskilt utsatta arbetssituationer är också något som uppmärksammas i regeringens arbetsmiljöstrategi. I arbetsmiljöstrategin noteras att arbete hemifrån och på distans skapar både möjligheter och utmaningar i arbetslivet. Digitalisering och arbete på distans är inte nya fenomen. Under en längre tid har nya sätt att organisera arbetet gjort att fler arbeten kan utföras utan tidsmässiga, rumsliga eller organisatoriska gränser. De förändringar som pågår i delar av arbetslivet påverkar både arbetslivets struktur och innehåll, liksom arbetstagares förutsättningar och villkor. För många skapar flexibiliteten i var och när arbete utförs bättre förutsättningar att kombinera arbetsliv och privatliv. Samtidigt riskerar privatliv och arbetsliv att flyta ihop när rum och platser som tidigare var reserverade för privatliv nu också används för arbete.

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

Personalutskottet

Sammanträdesdatum
2021-09-14

§ 12 forts.

Vidare noteras att de anställdas möjligheter att arbeta självständigt och ta ett yrkesmässigt ansvar kan ha stor betydelse för arbetstillfredsställelsen. Ett flexibelt arbetsliv kan därför ha relevans för hur nöjd arbetstagaren är med arbetet. Självständighet och ansvar ger även förutsättningar för att anställda ska kunna delta aktivt i arbetsmiljöarbetet. Regeringen anser att frågor kopplade till det digitala och flexibla arbetslivet är fortsatt aktuella för det kommande arbetsmiljöarbetet.

Eftersom undersökningar visar på att de flesta som har arbetat på distans vill ha möjlighet att fortsätta med detta, kan distansarbete också bli ett sätt att säkerställa tillgången på kompetenta medarbetare. Att möjliggöra distansarbete kan därför också bidra till att göra Pajala kommun till en än mer attraktiv arbetsgivare.

Mot denna bakgrund behöver arbetsgivaren ta ställning till hur distansarbete ska hanteras när restriktionerna lättas, därför är det också nödvändigt att göra en översyn av, och vid behov revidera nuvarande riktlinjer för detta.

Ekonomiska konsekvenser

Förslaget ger inga förändrade ekonomiska konsekvenser.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 2021-09-14.

Rapport - Distansarbete och det förändrade arbetslivet.

Protokoll skickas till

Kommunstyrelsen

Slutligt beslut expedieras till

HR-avdelningen

Personalutskottet

Sammanträdesdatum
2021-09-14

§ 13

Chefsrapport**Personalutskottets beslut**

Personalutskottet har tagit del av informationen som läggs till handlingarna.

Ärendet

Personalchefen ger information om verksamheten.

- Nytt lokalt samverkansavtal
 - Medarbetarenkät
- _____